



## **Bericht**

der Landesregierung - der Ministerpräsident

## **Personalstruktur- und Personalmanagementbericht 2022 des Landes Schleswig-Holstein (Berichtsjahr 2021)**

## Inhaltsverzeichnis

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Rahmenvorgaben .....</b>   | <b>5</b>  |
| 1.1. Auftrag.....  | 5         |
| 1.2. Geschlechtergerechte Formulierung und dritte Geschlechtsoption .....  | 6         |
| 1.3. Aufbau und Gliederung des Berichts .....  | 6         |
| 1.4. Aufnahme des Stellen- und Personalabbauberichts.....  | 6         |
| 1.5. Berichtszeitraum.....   | 7         |
| 1.6. Erfasste Bereiche der Landesverwaltung .....  | 8         |
| 1.6.1. Unmittelbare Landesverwaltung (soweit über <i>KoPers</i> abgerechnet).....  | 8         |
| 1.6.2. Mittelbare Landesverwaltung (soweit über <i>KoPers</i> abgerechnet) .....   | 10        |
| 1.7. Datenschutz .....   | 10        |
| 1.8. Beschreibung der aktuellen Datenlage.....   | 11        |
| 1.9. Übersichten und separate regelmäßige Personalberichte der Landesregierung .....   | 11        |
| 1.10. Zielbeschreibung der zukünftigen Datenbasis aus Sicht von <i>KoPers</i> / <i>Statistik</i> 11  |           |
| <b>2. Personalstrukturbericht.....</b>   | <b>13</b> |
| 2.1. Summe aller Ausbildungsverhältnisse und diesen ähnliche Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein ..... | 14        |
| 2.2. Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein - Überblick.....  | 15        |
| 2.3. Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit .....                                | 17        |
| 2.4. Beschäftigte in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen .....                            | 19        |
| 2.5. Krankheitsstatistik des Landespersonals SH.....   | 20        |
| 2.6. Übersicht über die Besoldungsgruppen.....   | 22        |
| 2.6.1. Dienstverhältnisse der Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare im Beamtenverhältnis.....                             | 22        |
| 2.6.2. Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehemals „einfacher Dienst“).....  | 23        |
| 2.6.3. Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals „mittlerer Dienst“).....  | 23        |
| 2.6.4. Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals „gehobener Dienst“).....  | 24        |
| 2.6.5. Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals „höherer Dienst“) .....   | 25        |
| 2.6.6. Dienstverhältnisse der B-, C-, V-, W-, R-, L-Besoldung .....  | 27        |
| 2.7. Übersicht über die Entgeltgruppen TVL.....  | 28        |
| 2.7.1. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen der Praktikanten, Auszubildenden und Referendare .....  | 29        |
| 2.7.2. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 5 TVL .   | 30        |
| 2.7.3. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 6 bis EG 9 TVL .   | 31        |
| 2.7.4. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 10 bis EG 13 Ü TVL   | 32        |
| 2.7.5. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen E 14 bis E 15 Ü TVL   | 34        |
| 2.7.6. Beschäftigungsverhältnisse der Fahrerinnen und Fahrer.....  | 35        |

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| 2.7.7.    | Beschäftigungsverhältnisse der sonstigen Entgeltgruppen .....  | 35        |
| 2.8.      | Personalausgaben.....  | 37        |
| 2.8.1.    | Personal-IST-Ausgaben für Besoldung und Entgelt.....   | 37        |
| 2.8.2.    | Personal-IST-Ausgaben für Anwärter, Referendare und Auszubildende<br>(Tarifbereich).....                                   | 38        |
| 2.8.3.    | Personal-IST-Ausgaben für Versorgung (Daten des DLZP SH aus SAP)<br>40   |           |
| 2.9.      | IST-Ausgaben für Beihilfe (Daten des DLZP SH aus SAP).....   | 41        |
| 2.10.     | Altersstruktur aller Bediensteten und Beschäftigten in der<br>Landesverwaltung Schleswig-Holstein.....                     | 43        |
| 2.11.     | Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze .....   | 46        |
| 2.12.     | Frühpensionierung von Beamtinnen und Beamten .....   | 47        |
| 2.12.1.   | Vorbemerkungen zur Datenlage .....   | 47        |
| 2.12.2.   | Gründe des Eintritts in den Ruhestand in der Landesverwaltung SH von<br>1995 bis 2021 .....                                | 48        |
| 2.12.3.   | Gründe des Ruhestandseintritts nach Geschlecht und Bereichen 2020<br>und 2021 .....  | 49        |
| 2.12.4.   | Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2020 und 2021<br>50  |           |
| 2.12.5.   | Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand<br>Versetzen .....   | 51        |
| 2.12.6.   | Durchschnittsalter aller in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen   | 53        |
| 2.12.7.   | Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten<br>nach Altersgruppen 2020 und 2021 .....               | 54        |
| 2.13.     | Nachwuchskräftegewinnung .....   | 55        |
| 2.14.     | Führungskräftestruktur in der unmittelbaren Landesverwaltung.....  | 56        |
| 2.15.     | Entwicklung der Stellen in der Staatskanzlei und den Ressorts.....   | 58        |
| 2.15.1.   | Überblick der Stellen im Haushalt 2021 .....   | 58        |
| 2.15.2.   | Stellenzuwachs/-abbau 2021 .....   | 58        |
| 2.15.3.   | Entwicklung der Vollzeitäquivalente (VZÄ) in Staatskanzlei und<br>Ressorts 2021 .....                                      | 59        |
| 2.15.4.   | Entwicklung der Personalkosten Staatskanzlei und Ressorts.....   | 59        |
| <b>3.</b> | <b>Personalmanagementbericht .....</b>   | <b>61</b> |
| 3.1.      | Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS)<br>61   |           |
| 3.1.1.    | Schulung der Führungskräfte zum Thema BGM sowie zur Thematik<br>Sucht und psychischen Auffälligkeiten am Arbeitsplatz..... | 61        |
| 3.1.2.    | Psychosoziales Beratungsangebot .....  | 62        |
| 3.1.3.    | Daueraufgaben im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und der<br>Suchtprävention .....                                      | 63        |
| 3.2.      | Nachwuchskräftegewinnung.....  | 64        |
| 3.3.      | Attraktivitätssteigerung technischer Berufe .....  | 67        |
| 3.4.      | Arbeitsortflexibilisierung.....  | 67        |
| 3.4.1.    | Mobiles Arbeiten in der Landesverwaltung seit 2018.....  | 67        |
| 3.4.2.    | Evaluation der Vereinbarung 2021 .....   | 68        |
| 3.4.3.    | Ergebnisse der Evaluation .....  | 69        |
| 3.5.      | Arbeitszeitflexibilisierung .....  | 69        |
| 3.6.      | Wissensmanagement.....   | 69        |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.7. Vielfalt der Verwaltung - Diversity .....   | 70        |
| 3.7.1. AG Diversity .....  | 71        |
| 3.7.2. Befragung der Nachwuchskräfte .....   | 71        |
| 3.7.3. Evaluation der bisherigen Maßnahmen.....  | 72        |
| 3.7.4. UN-Behindertenrechtskonvention und ihre Umsetzung auf<br>Landesebene.....             | 73        |
| 3.7.4.1. Landesaktionspläne zur Umsetzung der UN-BRK.....                                    | 74        |
| 3.7.4.2. Fonds für Barrierefreiheit.....   | 76        |
| 3.7.4.3. Ausblick .....  | 77        |
| 3.7.5. Landesaktionsplan gegen Rassismus.....  | 77        |
| 3.7.6. Regional- und Minderheitensprachen in der Verwaltung.....                             | 79        |
| 3.8. Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung .....                           | 80        |
| 3.8.1. Chancengerechte Berücksichtigung für Führungspositionen .....                         | 80        |
| 3.8.2. Paritätische Gremienbesetzung .....   | 82        |
| 3.8.3. Gezielte Maßnahmen in Bereichen mit Unterrepräsentanz.....                            | 82        |
| 3.9. Mediation in der Landesverwaltung .....   | 82        |
| 3.10. Kompetenzkonzept für Führungskräfte in der Landesverwaltung<br>Schleswig-Holstein..... | 83        |
| 3.11. Fort- und Weiterbildungsprogramm digifit – Fit für Digitalisierung .....               | 85        |
| <b>4. Anlagen .....</b>  | <b>87</b> |

# 1. Rahmenvorgaben

## 1.1. Auftrag

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

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

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

PSMB 2015 (Berichtsjahr 2014)

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

PSMB 2016 (Berichtsjahr 2015)

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

PSMB 2017 (Berichtsjahr 2016)

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

PSMB 2018 (Berichtsjahr 2017)

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

PSMB 2019 (Berichtsjahr 2018)

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

PSMB 2020 (Berichtsjahr 2019)

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

PSB 2021 (Berichtsjahr 2020 – ausnahmsweise ohne Managementteil)

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

Der vorliegende Bericht wurde unter Nutzung des integrierten Personalverfahrens *KoPers (Kooperatives Personalmanagement)* erstellt. Ausnahmen hiervon (z.B. Führungskräftestruktur, Ziffer 2.13.) sind jeweils kenntlich gemacht.

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

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

## **1.2. Geschlechtergerechte Formulierung und dritte Geschlechtsoption**

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

In der Landesverwaltung sind zum Stichtag 01.12.2021 sechs Personen beschäftigt, die sich der dritten Geschlechtsoption zuordnen oder keine Angaben zum Geschlecht gemacht haben. Aus datenschutzrechtlichen Gründen taucht dieser Personenkreis zur Wahrung schutzwürdiger Interessen in diesem Bericht aufgrund seiner geringen Größe nicht auf.

## **1.3. Aufbau und Gliederung des Berichts**

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

Der Personalstrukturbericht (Ziffer 2) beschreibt die aktuelle Personalsituation der Landesverwaltung anhand relevanter Personalstrukturdaten überwiegend zum Stichtag 1. Dezember 2021 (s. hierzu auch Ziffer 1.5.). Er bildet die zu diesem Zeitpunkt gültige Geschäftsverteilung der Landesverwaltung ab. Er kann insofern auch als Grundlage für personalpolitische (Grundsatz-) Entscheidungen dienen.

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

## **1.4. Aufnahme des Stellen- und Personalabbauberichts**

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

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

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

Der Stellen- und Personalabbaubericht hat die personalwirtschaftlichen Maßnahmen der schleswig-holsteinischen Landesregierung gegenüber den Zielen des Stabilitätspakts während des Sanierungsverfahrens dargelegt und dem Landtag ermöglicht, den erfolgreichen Fortschritt des Verfahrens kritisch-konstruktiv zu begleiten. Mit dem Abschluss des Verfahrens gegenüber dem Stabilitätsrat bestanden dort keine weiteren Berichtspflichten. Der Stellen- und Personalabbaubericht wurde daher 2017 letztmalig in diesem Umfang dem Landtag vorgelegt (vgl. Umdruck [19/2691](#)). Mit dem Berichtsjahr 2018 wurden die Kernaussagen des SPAB, ergänzt um die Darstellung der Stellenzuwächse und neu geschaffenen Stellen, im Interesse eines einheitlichen Berichtswesens in den PSMB überführt (siehe auch Drucksache [18/1867](#) und Änderungsantrag Umdruck [18/4219](#)). Im vorliegenden Bericht finden sich die entsprechenden Darstellungen unter Ziffer 2.14., soweit die Datengrundlagen bzw. entsprechende Berichtspflichten bestehen.

## **1.5.        Berichtszeitraum**

Der Strukturteil des PSMB 2022 (Ziffer 2 des Berichtes) bezieht sich auf das Kalenderjahr 2021. Soweit es sich um monats- oder stichtagsbezogene Daten handelt, werden der Monat Dezember 2021 bzw. der Stichtag 1. Dezember 2021 zugrunde gelegt. Ausnahmen hiervon sind jeweils kenntlich gemacht. Als Betrachtungsgrundlage werden die zum genannten Stichtag geltenden Ressortzuschnitte und die entsprechenden Bezeichnungen der Ministerien verwendet.

Diese Bezugspunkte und andere Informationen können den jeweiligen Legenden der einzelnen Tabellen entnommen werden.

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

Die Zahlenermittlung aus KoPers für den Strukturteil erfolgten größtenteils im Juli und August 2022. Vereinzelt kann es vorkommen, dass sich Zahlen auch nach dem Zeit-

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

## **1.6. Erfasste Bereiche der Landesverwaltung**

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

Hierbei handelt es sich um folgende Bereiche:

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

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

(ohne Landtag und Landesrechnungshof)

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

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

- Landespolizeiamt (MILIG)
- Landeskriminalamt (MILIG)
- Landesfeuerweherschule (MILIG)
- Amt für Planfeststellung Energie (MELUND)
- Amt für Planfeststellung Verkehr (MWVATT)
- Amt für Bundesbau (FM)

- Amt für Informationstechnik (FM)
- Landeskasse (FM)

### **Gerichte und Staatsanwaltschaften (Ressort MJEV)**

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

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

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

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

- Justizvollzugsanstalten (MJEV)
- Jugendanstalt (MJEV)

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

### **1.6.2. Mittelbare Landesverwaltung (soweit über KoPers abgerechnet)**

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

### **1.7. Datenschutz**

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

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

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

### **1.8. Beschreibung der aktuellen Datenlage**

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

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

### **1.9. Übersichten und separate regelmäßige Personalberichte der Landesregierung**

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

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

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

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

zur auftragsgemäßen Aufgabenerledigung benötigt werden, katalogisiert, vorbereitet und erstellt.

Diese Auswertungen gründen sich auf die umfassende integrierte Datenlage von *Ko-Pers* und werden in einem entsprechenden Auswerteregister zusammengefasst. Es ist vorgesehen, die hier erfassten Auswertungen zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise und datenschutzkonform über einen Berichtsserver auch dezentral zur Nutzung durch die Dienststellen zur Verfügung zu stellen.

## 2. Personalstrukturbericht

### *Generelle Hinweise:*

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

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

| SH<br>PSMB 2022 / Tabelle 2.1.                     |             | Summe aller Ausbildungsverhältnisse und diesen ähnliche Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein |                             |                        |                                     |   |                 |
|--|-------------|---|-----------------------------|------------------------|-------------------------------------|---|-----------------|
| Dezember 2021                                      | Anwärter    | Freiwilligen-Dienste (FSJ, FÖJ, BFD)  | Stud./Wiss. Hilfskraft (SH) | Praktikanten TV-Länder | TVA-L - Auszubildende (BBiG / West) | Unterhalts-beihilfe Rechts-referendare SH | Ressortergebnis |
| Geschäftsbereich StK                               | 142         |   |                             |                        |                                     |   | 142             |
| Geschäftsbereich MJEV                              | 270         |   |                             | 2                      | 47                                  | 635                                       | 954             |
| Geschäftsbereich MBWK                              | 1469        | 4   |                             | 4                      | 1                                   |   | 1478            |
| Geschäftsbereich MILIG                             | 1127        |   |                             |                        | 48                                  |   | 1175            |
| Geschäftsbereich MELUND                            | 12          | 3   |                             |                        | 32                                  |   | 47              |
| Geschäftsbereich FM                                | 442         |   | 1                           |                        |                                     |   | 443             |
| Geschäftsbereich MWVATT                            | 271         |   |                             |                        | 77                                  |   | 348             |
| Geschäftsbereich MSGJFS                            |             |   |                             | 3                      |                                     |   | 3               |
| <b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b> | <b>3733</b> | <b>7</b>  | <b>1</b>                    | <b>9</b>               | <b>205</b>                          | <b>635</b>                                | <b>4590</b>     |
| <b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>   | <b>1</b>    | <b>6</b>  | <b>3383</b>                 | <b>0</b>               | <b>79</b>                           | <b>0</b>                                  | <b>3469</b>     |
| <b>Summe aller Ausbildungsverhältnisse</b>         | <b>3734</b> | <b>13</b>   | <b>3384</b>                 | <b>9</b>               | <b>284</b>                          | <b>635</b>                                | <b>8059</b>     |

### Hinweise zu Tabelle 2.1.

- Die ausgewiesene Zahl der Anwärter beinhaltet auch Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter.
- Die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse und diesen ähnlichen Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse beträgt 8.059 und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 140 (= + 1,8 %) gestiegen.

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

| Abrechnungsgruppe<br>▲ Ressort | Beamter/in   |              |              | Tarifbeschäftigte(r) |              |              | Gesamt       |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|--------------|--------------|--------------|
|                                | M            | W            | Gesamt       | M                    | W            | Gesamt       |              |
| StK                            | 110          | 165          | <b>275</b>   | 27                   | 61           | <b>88</b>    | <b>363</b>   |
| MJEV                           | 1840         | 2032         | <b>3872</b>  | 584                  | 1951         | <b>2535</b>  | <b>6407</b>  |
| MBWK                           | 5947         | 16907        | <b>22854</b> | 1590                 | 4283         | <b>5873</b>  | <b>28727</b> |
| MILIG                          | 6390         | 2585         | <b>8975</b>  | 873                  | 1115         | <b>1988</b>  | <b>10963</b> |
| MELUND                         | 278          | 216          | <b>494</b>   | 963                  | 835          | <b>1798</b>  | <b>2292</b>  |
| FM                             | 1797         | 2422         | <b>4219</b>  | 254                  | 619          | <b>873</b>   | <b>5092</b>  |
| MWVATT                         | 2227         | 2336         | <b>4563</b>  | 1316                 | 820          | <b>2136</b>  | <b>6699</b>  |
| MSGJFS                         | 102          | 177          | <b>279</b>   | 118                  | 336          | <b>454</b>   | <b>733</b>   |
| <b>Gesamt</b>                  | <b>18691</b> | <b>26840</b> | <b>45531</b> | <b>5725</b>          | <b>10020</b> | <b>15745</b> | <b>61276</b> |

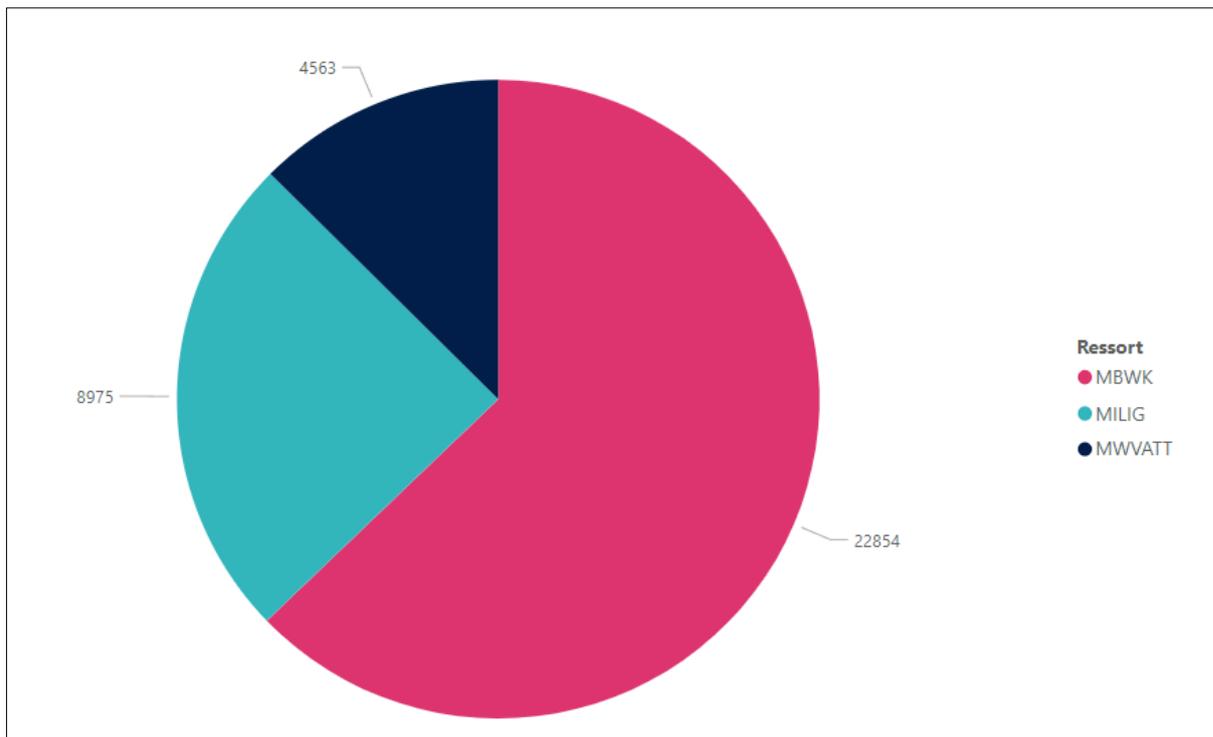
| Abrechnungsgruppe<br>▲ Ressort | Beamter/in |     |             | Tarifbeschäftigte(r) |      |              | Gesamt       |
|--------------------------------|------------|-----|-------------|----------------------|------|--------------|--------------|
|                                | M          | W   | Gesamt      | M                    | W    | Gesamt       |              |
| Mittelbare Landesverwaltung    | 946        | 388 | <b>1334</b> | 5082                 | 5583 | <b>10665</b> | <b>11999</b> |

| Abrechnungsgruppe<br>▲ Gesamt | Beamter/in |       |              | Tarifbeschäftigte(r) |       |              | Gesamt       |
|-------------------------------|------------|-------|--------------|----------------------|-------|--------------|--------------|
|                               | M          | W     | Gesamt       | M                    | W     | Gesamt       |              |
|                               | 19637      | 27228 | <b>46865</b> | 10807                | 15603 | <b>26410</b> | <b>73275</b> |

### Hinweise zu Tabelle Nr. 2.2.

- Die Zahl der aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung SH beträgt 73.275. Damit ist diese Zahl im Vergleich zum Vorjahr um 484 gestiegen.
- Die Beschäftigtenanteile von Beamtinnen und Beamten zu Tarifbeschäftigten betragen 63,96 % (= + 0,14 Prozentpunkte) zu 36,04 % (= - 0,14 Prozentpunkte).
- Die Beschäftigtenanteile von Frauen zu Männern betragen 58,45 % (= + 0,3 Prozentpunkte) zu 41,55 % (= - 0,3 Prozentpunkte).

Grafik 2.2.: Die drei personalstärksten Ressorts der Beamten der unmittelbaren Landesverwaltung SH im Dezember 2021



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

Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit:

| Abrechnungsgruppe<br>▲ Ressort | Beamter/in   |              |              | Tarifbeschäftigte(r) |             |             | Gesamt       |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|-------------|-------------|--------------|
|                                | M            | W            | Gesamt       | M                    | W           | Gesamt      |              |
| StK                            | 107          | 120          | <b>227</b>   | 20                   | 46          | <b>66</b>   | <b>293</b>   |
| MJEV                           | 1774         | 1355         | <b>3129</b>  | 559                  | 1284        | <b>1843</b> | <b>4972</b>  |
| MBWK                           | 5036         | 8215         | <b>13251</b> | 605                  | 1174        | <b>1779</b> | <b>15030</b> |
| MILIG                          | 6049         | 1770         | <b>7819</b>  | 797                  | 688         | <b>1485</b> | <b>9304</b>  |
| MELUND                         | 256          | 114          | <b>370</b>   | 860                  | 450         | <b>1310</b> | <b>1680</b>  |
| FM                             | 1585         | 1308         | <b>2893</b>  | 209                  | 300         | <b>509</b>  | <b>3402</b>  |
| MWVATT                         | 2014         | 1259         | <b>3273</b>  | 1081                 | 381         | <b>1462</b> | <b>4735</b>  |
| MSGJFS                         | 96           | 99           | <b>195</b>   | 101                  | 190         | <b>291</b>  | <b>486</b>   |
| <b>Gesamt</b>                  | <b>16917</b> | <b>14240</b> | <b>31157</b> | <b>4232</b>          | <b>4513</b> | <b>8745</b> | <b>39902</b> |

| Abrechnungsgruppe<br>▲ Ressort | Beamter/in |     |             | Tarifbeschäftigte(r) |      |             | Gesamt      |
|--------------------------------|------------|-----|-------------|----------------------|------|-------------|-------------|
|                                | M          | W   | Gesamt      | M                    | W    | Gesamt      |             |
| Mittelbare Landesverwaltung    | 925        | 351 | <b>1276</b> | 3447                 | 2913 | <b>6360</b> | <b>7636</b> |

| Abrechnungsgruppe<br>▲ Gesamt | Beamter/in |       |              | Tarifbeschäftigte(r) |      |              | Gesamt       |
|-------------------------------|------------|-------|--------------|----------------------|------|--------------|--------------|
|                               | M          | W     | Gesamt       | M                    | W    | Gesamt       |              |
|                               | 17842      | 14591 | <b>32433</b> | 7679                 | 7426 | <b>15105</b> | <b>47538</b> |

Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit:

| Abrechnungsgruppe<br>▲ Ressort | Beamter/in  |              |              | Tarifbeschäftigte(r) |             |             | Gesamt       |
|--------------------------------|-------------|--------------|--------------|----------------------|-------------|-------------|--------------|
|                                | M           | W            | Gesamt       | M                    | W           | Gesamt      |              |
| StK                            | 3           | 45           | <b>48</b>    | 7                    | 15          | <b>22</b>   | <b>70</b>    |
| MJEV                           | 66          | 677          | <b>743</b>   | 25                   | 667         | <b>692</b>  | <b>1435</b>  |
| MBWK                           | 911         | 8692         | <b>9603</b>  | 985                  | 3109        | <b>4094</b> | <b>13697</b> |
| MILIG                          | 341         | 815          | <b>1156</b>  | 76                   | 427         | <b>503</b>  | <b>1659</b>  |
| MELUND                         | 22          | 102          | <b>124</b>   | 103                  | 385         | <b>488</b>  | <b>612</b>   |
| FM                             | 212         | 1114         | <b>1326</b>  | 45                   | 319         | <b>364</b>  | <b>1690</b>  |
| MWVATT                         | 213         | 1077         | <b>1290</b>  | 235                  | 439         | <b>674</b>  | <b>1964</b>  |
| MSGJFS                         | 6           | 78           | <b>84</b>    | 17                   | 146         | <b>163</b>  | <b>247</b>   |
| <b>Gesamt</b>                  | <b>1774</b> | <b>12600</b> | <b>14374</b> | <b>1493</b>          | <b>5507</b> | <b>7000</b> | <b>21374</b> |

| Abrechnungsgruppe<br>▲ Ressort | Beamter/in |    |           | Tarifbeschäftigte(r) |      |             | Gesamt      |
|--------------------------------|------------|----|-----------|----------------------|------|-------------|-------------|
|                                | M          | W  | Gesamt    | M                    | W    | Gesamt      |             |
| Mittelbare<br>Landesverwaltung | 21         | 37 | <b>58</b> | 1635                 | 2670 | <b>4305</b> | <b>4363</b> |

| Abrechnungsgruppe<br>▲ Gesamt | Beamter/in |       |              | Tarifbeschäftigte(r) |      |              | Gesamt       |
|-------------------------------|------------|-------|--------------|----------------------|------|--------------|--------------|
|                               | M          | W     | Gesamt       | M                    | W    | Gesamt       |              |
|                               | 1795       | 12637 | <b>14432</b> | 3128                 | 8177 | <b>11305</b> | <b>25737</b> |

### Hinweise zu Tabellen Nr. 2.3.

- Die Gesamtzahl der Vollzeitbeschäftigten beträgt 47.538 die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten beträgt 25.737.
- Die Teilzeitquote ist im Vergleich zum Vorjahr (34,69 %) um 0,43 Prozentpunkte gestiegen auf insgesamt 35,12 %.

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

| Ressort       | Gesamt      |
|---------------|-------------|
| StK           | 21          |
| MJEV          | 296         |
| MBWK          | 3774        |
| MILIG         | 117         |
| MELUND        | 72          |
| FM            | 78          |
| MWVATT        | 484         |
| MSGJFS        | 53          |
| <b>Gesamt</b> | <b>4895</b> |

| Beamter/in |    |           | Tarifbeschäftigte(r) |      |             | Gesamt      |
|------------|----|-----------|----------------------|------|-------------|-------------|
| M          | W  | Gesamt    | M                    | W    | Gesamt      |             |
| 5          | 14 | <b>19</b> | 1612                 | 3264 | <b>4876</b> | <b>4895</b> |

| Ressort                     | Gesamt | Beamter/in |    |            | Tarifbeschäftigte(r) |      |             | Gesamt      |
|-----------------------------|--------|------------|----|------------|----------------------|------|-------------|-------------|
|                             |        | M          | W  | Gesamt     | M                    | W    | Gesamt      |             |
| Mittelbare Landesverwaltung | 7445   | 62         | 49 | <b>111</b> | 3703                 | 3631 | <b>7334</b> | <b>7445</b> |

| Gesamt | Gesamt | Beamter/in |    |            | Tarifbeschäftigte(r) |      |              | Gesamt       |
|--------|--------|------------|----|------------|----------------------|------|--------------|--------------|
|        |        | M          | W  | Gesamt     | M                    | W    | Gesamt       |              |
|        | 12340  | 67         | 63 | <b>130</b> | 5315                 | 6895 | <b>12210</b> | <b>12340</b> |

### Hinweise zu Tabelle Nr. 2.4.

- Im Bereich des unmittelbaren Landesdienstes befinden sich insgesamt 4.895 (= + 277) Frauen und Männer in befristeten Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnissen (= 7,99 % / + 0,34 Prozentpunkte);
- Im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung sind insgesamt 7.445 (= - 112) Frauen und Männer in befristeten Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnissen (= 62,04 % / + 1,24 Prozentpunkte).
- Insgesamt sind in der Landesverwaltung 12.340 (= +165) Frauen und Männer befristet beschäftigt. Dies ist ein Anteil von insgesamt 16,84 % (= + 0,11 Prozentpunkte).
- Die Landesregierung hat in der Kabinettsbefassung am 22. September 2020 beschlossen, zukünftig von dem Abschluss sachgrundlos befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der unmittelbaren Landesverwaltung abzusehen. Diese Selbstbindung hat das Finanzministerium durch Erlass vom 30. September 2020 über den Tarifverteiler bekannt gegeben. Lediglich der Hochschulbereich ist, in besonders begründeten Ausnahmefällen und unter strengen Auflagen zu Berichts- und Dokumentationspflichten, von dieser Regelung ausgenommen. Die Hochschulen werden dabei in ihren Verhaltenscodices für gute Beschäftigungsbedingungen entsprechende Regelungen aufnehmen.

## 2.5. Krankheitsstatistik des Landespersonals SH

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

Anders als in den Vorjahren wird seit dem Jahr 2021 zur Erhöhung der Aussagekraft und Transparenz nicht auf wegen Krankheit ausgefallene Arbeitstage, sondern auf Kalendertage mit Krankmeldung abgestellt. Die krankheitsbedingten Fehltage und die Fehlzeitenquote werden abhängig von der durchschnittlichen Zahl an Beschäftigten der Ressorts im Jahr 2021 dargestellt.

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

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

[https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/QualitaetDerArbeit.html?cms\\_gtp=318944\\_slot%253D2](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/QualitaetDerArbeit.html?cms_gtp=318944_slot%253D2)

Das Statistische Bundesamt weist darauf hin, dass die dortigen Berechnungen nur Krankmeldungen enthalten, die eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bzw. Abwesenheit von drei Tagen überschreiten. Dementsprechend wurden ein Krankenstand von 4,4 % aller Arbeitnehmer bundesweit bzw. 10,9 Abwesenheitstage pro Arbeitnehmer in 2019 festgestellt.

| Krankheitsstatistik<br>PSMB 2022 / Tabelle 2.5.                            |          | Durchschnittliche<br>Krankheitstage<br>je MA | Krankheitsquote<br>gesamt |
|--|----------|--|---------------------------|
| Krankheitstage insgesamt   | MP / StK | 15,7   | 4,3%                      |
|  | MJEV     | 23,3   | 6,4%                      |
|  | MBWK     | 15,6   | 4,3%                      |
|  | MILIG    | 27,8   | 7,6%                      |
|  | MELUND   | 24,7   | 6,8%                      |
|  | FM       | 20,3   | 5,6%                      |
|  | MWVATT   | 17,9   | 4,9%                      |
|  | MSGJFS   | 26,9   | 7,4%                      |
| <b>Gesamt</b>  |          | <b>19,7</b>                                  | <b>5,4%</b>               |
| Krankheitstage wegen<br>kurzfristiger (ein bis drei Tage)<br>Erkrankung    | MP / StK | 2,3  | 0,6%                      |
|  | MJEV     | 2,7  | 0,7%                      |
|  | MBWK     | 2,5  | 0,7%                      |
|  | MILIG    | 9,0  | 2,5%                      |
|  | MELUND   | 3,2  | 0,9%                      |
|  | FM       | 3,9  | 1,1%                      |
|  | MWVATT   | 2,1  | 0,6%                      |
|  | MSGJFS   | 3,4  | 0,9%                      |
| <b>Gesamt</b>  |          | <b>3,8</b>                                   | <b>1,0%</b>               |
| Krankheitstage wegen<br>langfristiger (länger als drei<br>Tage) Erkrankung | MP / StK | 13,5   | 3,7%                      |
|  | MJEV     | 20,6   | 5,7%                      |
|  | MBWK     | 13,1   | 3,6%                      |
|  | MILIG    | 18,8   | 5,1%                      |
|  | MELUND   | 21,5   | 5,9%                      |
|  | FM       | 16,4   | 4,5%                      |
|  | MWVATT   | 15,9   | 4,3%                      |
|  | MSGJFS   | 23,5   | 6,5%                      |
| <b>Gesamt</b>  |          | <b>15,9</b>                                  | <b>4,4%</b>               |

#### Hinweise zur Tabelle Nr. 2.5.

- Erfasst sind alle Krankheitstage wegen kurzfristiger und langfristiger Erkrankung in der unmittelbaren Landesverwaltung.
- Erfasst werden Kalendertage, unabhängig davon, ob es sich um Arbeitstage, Wochenenden oder Urlaubszeiten handelt.
- Als Bezugsgröße wird in dieser Krankenstatistik nicht der Personalbestand zum 01.12.2021 verwendet, sondern der durchschnittliche Personalbestand des Jahres auf Basis der jeweiligen Zahlen zum ersten eines Monats. Die durchschnittliche Anzahl an Beschäftigtenverhältnissen in der unmittelbaren Landesverwaltung im Jahr 2021 beträgt danach 60.737.
- Krankheitstage von Teilzeitbeschäftigten werden als volle Krankheitstage bewertet.

## 2.6. Übersicht über die Besoldungsgruppen

### Vorbemerkung zu allen Besoldungsgruppen:

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

### 2.6.1. Dienstverhältnisse der Anwärtnerinnen und Anwärtler sowie Referendarinnen und Referendare im Beamtenverhältnis

| Laufbahngruppe | Laufbgr.1.2 |            |            | Laufbgr.2.1 |             |             | Laufbgr.2.2 |            |            | Gesamt      |
|----------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|-------------|
|                | M           | W          | Gesamt     | M           | W           | Gesamt      | M           | W          | Gesamt     |             |
| StK            | 20          | 36         | 56         | 28          | 58          | 86          |             |            |            | 142         |
| MJEV           | 97          | 100        | 197        | 18          | 54          | 72          |             |            |            | 269         |
| MBWK           |             |            |            | 173         | 644         | 817         | 206         | 362        | 568        | 1385        |
| MILIG          | 287         | 142        | 429        | 422         | 273         | 695         | 3           |            | 3          | 1127        |
| MELUND         | 1           |            | 1          | 3           | 5           | 8           | 2           | 1          | 3          | 12          |
| FM             | 59          | 96         | 155        | 113         | 174         | 287         |             |            |            | 442         |
| MWVATT         | 1           |            | 1          | 10          | 7           | 17          | 99          | 125        | 224        | 242         |
| <b>Gesamt</b>  | <b>465</b>  | <b>374</b> | <b>839</b> | <b>767</b>  | <b>1215</b> | <b>1982</b> | <b>310</b>  | <b>488</b> | <b>798</b> | <b>3619</b> |

| Laufbahngruppe              | Laufbgr.2.2 |        | Gesamt |
|-----------------------------|-------------|--------|--------|
|                             | W           | Gesamt |        |
| Mittelbare Landesverwaltung | 1           | 1      | 1      |

| Laufbahngruppe | Laufbgr.1.2 |     |        | Laufbgr.2.1 |      |        | Laufbgr.2.2 |     |        | Gesamt |
|----------------|-------------|-----|--------|-------------|------|--------|-------------|-----|--------|--------|
|                | M           | W   | Gesamt | M           | W    | Gesamt | M           | W   | Gesamt |        |
| Gesamt         | 465         | 374 | 839    | 767         | 1215 | 1982   | 310         | 489 | 799    | 3620   |

### Hinweise zu Tabelle Nr. 2.6.1.

- Landesweit standen im Dezember des vergangenen Jahres insgesamt 3.620 3.553 Anwärtnerinnen und Anwärtler sowie Referendarinnen und Referendare (= + 67) im aktiven Beamtenverhältnis zum Land Schleswig-Holstein
- Referendarinnen und Referendare, die nicht im Beamtenverhältnis beschäftigt sind, werden in der Tabelle 2.7.1. dargestellt.

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

Besoldungsgrp. A4-A6 LG1.1

| ▲ Ressort     | Gesamt     |
|---------------|------------|
| MJEV          | 181        |
| FM            | 5          |
| <b>Gesamt</b> | <b>186</b> |

| A5 |    |        | A6  |    |        |     |
|----|----|--------|-----|----|--------|-----|
| M  | W  | Gesamt | M   | W  | Gesamt |     |
| 38 | 20 | 58     | 110 | 18 | 128    | 186 |

Hinweise zu Tabelle Nr. 2.6.2.

- In der mittelbaren Landesverwaltung gibt es keine Beschäftigten in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt.
- In der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt gab es im Dezember 2021 in der Landesverwaltung insgesamt 186 aktive Dienstverhältnisse (= - 2).

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

Besoldungsgrp. A6-A9 LG1.2

| ▲ Ressort     | Gesamt      |
|---------------|-------------|
| StK           | 14          |
| MJEV          | 1452        |
| MBWK          | 15          |
| MILIG         | 2553        |
| MELUND        | 49          |
| FM            | 1735        |
| MWVATT        | 33          |
| MSGJFS        | 60          |
| <b>Gesamt</b> | <b>5911</b> |

| A7  |     |        | A8   |     |        | A9   |      |        |      |
|-----|-----|--------|------|-----|--------|------|------|--------|------|
| M   | W   | Gesamt | M    | W   | Gesamt | M    | W    | Gesamt |      |
| 244 | 423 | 667    | 1349 | 857 | 2206   | 1750 | 1288 | 3038   | 5911 |

Mittelbare Landesverwaltung:

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

Gesamt:

| A7  |     |        | A8   |     |        | A9   |      |        |      |
|-----|-----|--------|------|-----|--------|------|------|--------|------|
| M   | W   | Gesamt | M    | W   | Gesamt | M    | W    | Gesamt |      |
| 244 | 425 | 669    | 1350 | 858 | 2208   | 1752 | 1291 | 3043   | 5920 |

Hinweise zu Tabelle Nr. 2.6.3.

- In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt gab es im Dezember 2021 in der Landesverwaltung insgesamt 5.920 aktive Dienstverhältnisse (= - 32).

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

## Besoldungsgrp. A9-A16 LG2.1

| ▲ Ressort     | Gesamt       |
|---------------|--------------|
| StK           | 52           |
| MJEV          | 844          |
| MBWK          | 14328        |
| MILIG         | 5056         |
| MELUND        | 234          |
| FM            | 1852         |
| MWVATT        | 652          |
| MSGJFS        | 153          |
| <b>Gesamt</b> | <b>23171</b> |

| A9   |     |        | A10  |     |        | A11  |      |        | A12  |      |        |
|------|-----|--------|------|-----|--------|------|------|--------|------|------|--------|
| M    | W   | Gesamt | M    | W   | Gesamt | M    | W    | Gesamt | M    | W    | Gesamt |
| 1194 | 732 | 1926   | 1268 | 688 | 1956   | 1536 | 1169 | 2705   | 1243 | 5403 | 6646   |

| A13  |      |        | A14 |     |        | A15 |     |        | A16 |   |        |       |
|------|------|--------|-----|-----|--------|-----|-----|--------|-----|---|--------|-------|
| M    | W    | Gesamt | M   | W   | Gesamt | M   | W   | Gesamt | M   | W | Gesamt |       |
| 2556 | 6169 | 8725   | 335 | 642 | 977    | 121 | 101 | 222    | 9   | 5 | 14     | 23171 |

Mittelbare Landesverwaltung:

| A9 |        | A10 |    |        | A11 |   |        | A12 |   |        | A13 |    |        |    |
|----|--------|-----|----|--------|-----|---|--------|-----|---|--------|-----|----|--------|----|
| M  | Gesamt | M   | W  | Gesamt | M   | W | Gesamt | M   | W | Gesamt | M   | W  | Gesamt |    |
| 1  | 1      | 2   | 14 | 16     | 10  | 9 | 19     | 8   | 5 | 13     | 14  | 16 | 30     | 79 |

Gesamt:

| A9   |     |             | A10  |     |             | A11  |      |             | A12  |      |             |
|------|-----|-------------|------|-----|-------------|------|------|-------------|------|------|-------------|
| M    | W   | Gesamt      | M    | W   | Gesamt      | M    | W    | Gesamt      | M    | W    | Gesamt      |
| 1195 | 732 | <b>1927</b> | 1270 | 702 | <b>1972</b> | 1546 | 1178 | <b>2724</b> | 1251 | 5408 | <b>6659</b> |

| A13  |      |             | A14 |     |            | A15 |     |            | A16 |   |           |              |
|------|------|-------------|-----|-----|------------|-----|-----|------------|-----|---|-----------|--------------|
| M    | W    | Gesamt      | M   | W   | Gesamt     | M   | W   | Gesamt     | M   | W | Gesamt    |              |
| 2570 | 6185 | <b>8755</b> | 335 | 642 | <b>977</b> | 121 | 101 | <b>222</b> | 9   | 5 | <b>14</b> | <b>23250</b> |

Hinweise zu Tabelle Nr. 2.6.4.

- In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gab es im Dezember 2021 in der Landesverwaltung insgesamt 23.250 aktive Dienstverhältnisse (= + 250).
- Diese Tabelle beinhaltet auch besondere Funktionsstellen dieser Beamtengruppe, z. B. für Schulleiterinnen und Schulleiter, stellvertretende Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiter oder Koordinatorinnen und Koordinatoren an Gemeinschaftsschulen. Diese verbleiben auch bei entsprechender Übernahme einer besonderen Funktion, verbundenen mit der entsprechenden Besoldungsgruppe, in ihrer bisherigen Laufbahngruppe.

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

## Besoldungsgrp. A13-A16 LG2.2

| ▲ Ressort     | Gesamt       |
|---------------|--------------|
| StK           | 57           |
| MJEV          | 54           |
| MBWK          | 7111         |
| MILIG         | 218          |
| MELUND        | 184          |
| FM            | 173          |
| MWVATT        | 3620         |
| MSGJFS        | 56           |
| <b>Gesamt</b> | <b>11473</b> |

| A13  |      |             | A14  |      |             | A15 |     |             | A16 |     |            |              |
|------|------|-------------|------|------|-------------|-----|-----|-------------|-----|-----|------------|--------------|
| M    | W    | Gesamt      | M    | W    | Gesamt      | M   | W   | Gesamt      | M   | W   | Gesamt     |              |
| 2278 | 3937 | <b>6215</b> | 1627 | 2088 | <b>3715</b> | 706 | 490 | <b>1196</b> | 233 | 114 | <b>347</b> | <b>11473</b> |

Mittelbare Landesverwaltung:

| A13 |    |        | A14 |    |        | A15 |   |        | A16 |        |     |
|-----|----|--------|-----|----|--------|-----|---|--------|-----|--------|-----|
| M   | W  | Gesamt | M   | W  | Gesamt | M   | W | Gesamt | M   | Gesamt |     |
| 22  | 19 | 41     | 51  | 17 | 68     | 9   | 6 | 15     | 3   | 3      | 127 |

Gesamt:

| A13  |      |        | A14  |      |        | A15 |     |        | A16 |     |        |       |
|------|------|--------|------|------|--------|-----|-----|--------|-----|-----|--------|-------|
| M    | W    | Gesamt | M    | W    | Gesamt | M   | W   | Gesamt | M   | W   | Gesamt |       |
| 2300 | 3956 | 6256   | 1678 | 2105 | 3783   | 715 | 496 | 1211   | 236 | 114 | 350    | 11600 |

#### Hinweise zu Tabelle 2.6.5.

- Diese Tabelle umfasst die Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsumt, innerhalb der A-Besoldung.
- In diesem Bereich gab es im Dezember 2021 in der Landesverwaltung insgesamt 11.600 aktive Dienstverhältnisse (= + 91).

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

| ▲ Ressort     | M          | W          | Gesamt      |
|---------------|------------|------------|-------------|
| StK           | 8          | 2          | 10          |
| MJEV          | 481        | 590        | 1071        |
| MBWK          | 7          | 9          | 16          |
| MILIG         | 15         | 6          | 21          |
| MELUND        | 13         | 2          | 15          |
| FM            | 7          | 5          | 12          |
| MWVATT        | 13         | 2          | 15          |
| MSGJFS        | 8          | 2          | 10          |
| <b>Gesamt</b> | <b>552</b> | <b>618</b> | <b>1170</b> |

| ▲ Ressort     | Laufbahngruppe |           |           | Besoldungsordnung B |          |          | MP/Minister |   |        |
|---------------|----------------|-----------|-----------|---------------------|----------|----------|-------------|---|--------|
|               | M              | W         | Gesamt    | M                   | W        | Gesamt   | M           | W | Gesamt |
| <b>Gesamt</b> | <b>69</b>      | <b>23</b> | <b>92</b> | <b>5</b>            | <b>3</b> | <b>8</b> |             |   |        |

| Richter u. Staatsanwälte (R) |     |        | Vorgegebene Dienstbezüge |   |        | Gesamt |
|------------------------------|-----|--------|--------------------------|---|--------|--------|
| M                            | W   | Gesamt | M                        | W | Gesamt |        |
| 473                          | 588 | 1061   | 5                        | 4 | 9      | 1170   |

Mittelbare Landesverwaltung:

| ▲ Ressort                   | Laufbahngruppe |   |        | Besoldungsordnung B |     |        | Professoren (W+C-Besoldung) |   |        | Gesamt |
|-----------------------------|----------------|---|--------|---------------------|-----|--------|-----------------------------|---|--------|--------|
|                             | M              | W | Gesamt | M                   | W   | Gesamt | M                           | W | Gesamt |        |
| Mittelbare Landesverwaltung | 2              | 2 | 4      | 821                 | 293 | 1114   |                             |   |        | 1118   |

Gesamt:

| Laufbahngruppe | Besoldungsordnung B |    |        | MP/Minister |   |        | Professoren (W+C-Besoldung) |     |        |
|----------------|---------------------|----|--------|-------------|---|--------|-----------------------------|-----|--------|
|                | M                   | W  | Gesamt | M           | W | Gesamt | M                           | W   | Gesamt |
| ▲ Gesamt       | 71                  | 25 | 96     | 5           | 3 | 8      | 821                         | 293 | 1114   |

| Richter u. Staatsanwälte (R) |     |        | Vorgegebene Dienstbezüge |   |        | Gesamt |
|------------------------------|-----|--------|--------------------------|---|--------|--------|
| M                            | W   | Gesamt | M                        | W | Gesamt |        |
| 473                          | 588 | 1061   | 5                        | 4 | 9      | 2288   |

#### Hinweise zu Tabelle 2.6.6.

- B-Besoldung: Besoldungsgruppen B 1 bis B 11 für Spitzenbeamte (und Soldaten); die Besoldungsordnung B kennt im Gegensatz zu anderen Besoldungsordnungen keine Stufen (aufsteigende Gehälter), sondern weist feste Gehälter aus.
- C-Besoldung: Die Besoldungsordnung C war bis 2005 die Besoldungsordnung für wissenschaftliche Beamte an deutschen Hochschulen, sie wurde durch die Besoldungsordnung W abgelöst. Die Ämter gehörten zur Laufbahn des höheren Dienstes. Sie umfasste die Besoldungsgruppen C 1 bis C 4.
- Vorgegebene Dienstbezüge: Übergangsbezüge, Dienstbezüge in Höhe des Ruhestandsgehalts (bisherige Bezeichnung: V-Besoldung).
- W-Besoldung: Die Besoldungsordnung W regelt die Bezüge für wissenschaftliches Hochschulpersonal (Hochschullehrer / Professoren) und umfasst die Besoldungsgruppen W 1 bis W 3. Sie wurde als Ersatz für die Besoldungsordnung C eingeführt.
- R-Besoldung: Die Besoldungsordnung R umfasst die Besoldungsgruppen R 1 bis R 10 der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.
- MP / Min-Besoldung: Bezüge der Ministerinnen und Minister (bisherige Bezeichnung: L-Besoldung).
- Im benannten Bereich gab es im Dezember 2021 in der Landesverwaltung insgesamt 2.288 aktive Dienstverhältnisse (= + 37).

## 2.7. Übersicht über die Entgeltgruppen TVL

### Vorbemerkung zu Ziffer 2.7.

Insgesamt 97 Tarifbeschäftigte werden in den Tabellen 2.7.1. bis 2.7.7. nicht gesondert ausgewiesen. Hierbei handelt es sich um

- 13 Tarifbeschäftigte, die ohne Tarifwerk und Entgeltgruppe in *KoPers* erfasst wurden,
- 11 Tarifbeschäftigte aus dem TVL-Pflege sowie

- 73 Tarifbeschäftigte aus dem TV-L Sozial- und Erziehungsdienst.

In der an mehreren Stellen im Bericht ausgewiesenen Gesamtsumme von Tarifbeschäftigten (26.410) sind diese 83 Personen stets enthalten.

### 2.7.1. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen der Praktikanten, Auszubildenden und Referendare

| Tarifwerk<br>Ressort | Lehramtsanwärter (SH) |           |            | Praktikant |          |          | TV - Praktikanten Länder |          |          | TVA-L - Auszubildende (BBlG / West) |           |            | Unterhaltsbeihilfe Rechtsreferendare SH |            |            | Gesamt     |
|----------------------|-----------------------|-----------|------------|------------|----------|----------|--------------------------|----------|----------|-------------------------------------|-----------|------------|---|------------|------------|------------|
|                      | M                     | W         | Gesamt     | M          | W        | Gesamt   | M                        | W        | Gesamt   | M                                   | W         | Gesamt     | M                                       | W          | Gesamt     |            |
| StK                  |                       |           |            |            | 1        | 1        |                          |          |          |                                     |           |            |   |            |            | 1          |
| MJEV                 |                       |           |            | 1          |          | 1        | 1                        | 1        | 2        | 8                                   | 39        | 47         | 258                                     | 377        | 635        | 685        |
| MBWK                 | 11                    | 73        | 84         |            |          |          |                          | 4        | 4        |                                     | 1         |            |   |            |            | 89         |
| MILIG                |                       |           |            |            |          |          |                          |          |          | 27                                  | 21        | 48         |   |            |            | 48         |
| MELUND               |                       |           |            |            | 1        | 1        |                          |          |          | 25                                  | 7         | 32         |   |            |            | 33         |
| MWVATT               | 18                    | 10        | 28         | 2          |          | 2        |                          |          |          | 65                                  | 12        | 77         |   |            |            | 107        |
| MSGJFS               |                       |           |            |            |          |          | 1                        | 2        | 3        |                                     |           |            |   |            |            | 3          |
| <b>Gesamt</b>        | <b>29</b>             | <b>83</b> | <b>112</b> | <b>3</b>   | <b>2</b> | <b>5</b> | <b>2</b>                 | <b>7</b> | <b>9</b> | <b>125</b>                          | <b>80</b> | <b>205</b> | <b>258</b>                              | <b>377</b> | <b>635</b> | <b>966</b> |

| Tarifwerk<br>Ressort        | Praktikant |   | TVA-L - Auszubildende (BBlG / West) |    | Gesamt |
|-----------------------------|------------|---|-------------------------------------|----|--------|
|                             | M          | W | M                                   | W  |        |
| Mittelbare Landesverwaltung | 2          | 2 | 40                                  | 39 | 81     |

| Tarifwerk<br>Gesamt | Lehramtsanwärter (SH) |    |        | Praktikant |   |        | TV - Praktikanten Länder |   |        | TVA-L - Auszubildende (BBlG / West) |     |        | Unterhaltsbeihilfe Rechtsreferendare SH |     |        | Gesamt |
|---------------------|-----------------------|----|--------|------------|---|--------|--------------------------|---|--------|-------------------------------------|-----|--------|---|-----|--------|--------|
|                     | M                     | W  | Gesamt | M          | W | Gesamt | M                        | W | Gesamt | M                                   | W   | Gesamt | M                                       | W   | Gesamt |        |
|                     | 29                    | 83 | 112    | 3          | 4 | 7      | 2                        | 7 | 9      | 165                                 | 119 | 284    | 258                                     | 377 | 635    | 1047   |

#### Hinweise zu Tabelle 2.7.1.

- Die vorstehende Tabelle bildet die Beschäftigtengruppen ab, die in tariflichen Ausbildungsverhältnissen oder diesen ähnlichen Verhältnissen zum Land SH stehen.
- Unterschiedliche Anstellungsformen der Referendare (s. generelle Hinweise zum Strukturteil, Ziffer 2, Buchstabe d) führen dazu, dass dieser Personenkreis sowohl hier als auch in Tabelle 2.6.1. statusgruppenkonform dargestellt wird.
- Die Summe aller hier abgebildeten Beschäftigungsverhältnisse beträgt 1.047 (= + 45).

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

Entgeltgrp. EG1-EG5

| ▲ Ressort     | Gesamt      |
|---------------|-------------|
| StK           | 8           |
| MJEV          | 263         |
| MBWK          | 228         |
| MILIG         | 339         |
| MELUND        | 309         |
| FM            | 195         |
| MWVATT        | 418         |
| MSGJFS        | 75          |
| <b>Gesamt</b> | <b>1835</b> |

| EG2 |    |        | EG2Ü |        | EG3 |    |        | EG4 |     |        | EG5 |     |        | Gesamt |
|-----|----|--------|------|--------|-----|----|--------|-----|-----|--------|-----|-----|--------|--------|
| M   | W  | Gesamt | W    | Gesamt | M   | W  | Gesamt | M   | W   | Gesamt | M   | W   | Gesamt |        |
| 11  | 18 | 29     | 1    | 1      | 65  | 73 | 138    | 159 | 215 | 374    | 741 | 552 | 1293   | 1835   |

Mittelbare Landesverwaltung:

| EG1 |        | EG2 |    |        | EG2Ü |   |        | EG3 |    |        | EG4 |    |        | EG5 |    |        | Gesamt |
|-----|--------|-----|----|--------|------|---|--------|-----|----|--------|-----|----|--------|-----|----|--------|--------|
| M   | Gesamt | M   | W  | Gesamt | M    | W | Gesamt | M   | W  | Gesamt | M   | W  | Gesamt | M   | W  | Gesamt |        |
| 2   | 2      | 17  | 27 | 44     | 1    | 2 | 3      | 47  | 53 | 100    | 20  | 10 | 30     | 75  | 78 | 153    | 332    |

Gesamt:

| EG1 |        | EG2 |    |        | EG2Ü |   |        | EG3 |     |        | EG4 |     |        | EG5 |     |        | Gesamt |
|-----|--------|-----|----|--------|------|---|--------|-----|-----|--------|-----|-----|--------|-----|-----|--------|--------|
| M   | Gesamt | M   | W  | Gesamt | M    | W | Gesamt | M   | W   | Gesamt | M   | W   | Gesamt | M   | W   | Gesamt |        |
| 2   | 2      | 28  | 45 | 73     | 1    | 3 | 4      | 112 | 126 | 238    | 179 | 225 | 404    | 816 | 630 | 1446   | 2167   |

Hinweise zu Tabelle 2.7.2.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 5 TVL beträgt 2.167 (= - 475).

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

#### Entgeltgrp. EG6-EG9s

| ▲ Ressort     | Gesamt      |
|---------------|-------------|
| StK           | 30          |
| MJEV          | 1370        |
| MBWK          | 1160        |
| MILIG         | 1085        |
| MELUND        | 704         |
| FM            | 471         |
| MWVATT        | 619         |
| MSGJFS        | 215         |
| <b>Gesamt</b> | <b>5654</b> |

| EG6 |      |             | EG7 |    |            | EG8 |      |             | EG9 |    |           |
|-----|------|-------------|-----|----|------------|-----|------|-------------|-----|----|-----------|
| M   | W    | Gesamt      | M   | W  | Gesamt     | M   | W    | Gesamt      | M   | W  | Gesamt    |
| 462 | 1418 | <b>1880</b> | 98  | 34 | <b>132</b> | 282 | 1008 | <b>1290</b> | 15  | 20 | <b>35</b> |

| EG9A |     |             | EG9B |     |             | EG9I |   |          | Gesamt      |
|------|-----|-------------|------|-----|-------------|------|---|----------|-------------|
| M    | W   | Gesamt      | M    | W   | Gesamt      | M    | W | Gesamt   |             |
| 439  | 848 | <b>1287</b> | 329  | 699 | <b>1028</b> | 1    | 1 | <b>2</b> | <b>5654</b> |

Mittelbare Landesverwaltung:

| EG6 |     |            | EG7 |    |           | EG8 |     |            | EG9 |   |          |
|-----|-----|------------|-----|----|-----------|-----|-----|------------|-----|---|----------|
| M   | W   | Gesamt     | M   | W  | Gesamt    | M   | W   | Gesamt     | M   | W | Gesamt   |
| 94  | 510 | <b>604</b> | 58  | 35 | <b>93</b> | 75  | 204 | <b>279</b> | 1   | 2 | <b>3</b> |

| EG9A |     |            | EG9B |     |            | Gesamt      |
|------|-----|------------|------|-----|------------|-------------|
| M    | W   | Gesamt     | M    | W   | Gesamt     |             |
| 91   | 192 | <b>283</b> | 127  | 259 | <b>386</b> | <b>1648</b> |

Gesamt:

| EG6 |      |             | EG7 |    |            | EG8 |      |             | EG9 |    |           |
|-----|------|-------------|-----|----|------------|-----|------|-------------|-----|----|-----------|
| M   | W    | Gesamt      | M   | W  | Gesamt     | M   | W    | Gesamt      | M   | W  | Gesamt    |
| 556 | 1928 | <b>2484</b> | 156 | 69 | <b>225</b> | 357 | 1212 | <b>1569</b> | 16  | 22 | <b>38</b> |

| EG9A |      |             | EG9B |     |             | EG9I |   |          | Gesamt      |
|------|------|-------------|------|-----|-------------|------|---|----------|-------------|
| M    | W    | Gesamt      | M    | W   | Gesamt      | M    | W | Gesamt   |             |
| 530  | 1040 | <b>1570</b> | 456  | 958 | <b>1414</b> | 1    | 1 | <b>2</b> | <b>7302</b> |

Hinweise zu Tabelle 2.7.3.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 6 bis EG 9 TVL beträgt 7.302 (= - 93).

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

##### Entgeltgrp. EG10-13Ü

| ▲ Ressort     | Gesamt      |
|---------------|-------------|
| StK           | 32          |
| MJEV          | 118         |
| MBWK          | 4174        |
| MILIG         | 429         |
| MELUND        | 575         |
| FM            | 189         |
| MWVATT        | 904         |
| MSGJFS        | 103         |
| <b>Gesamt</b> | <b>6524</b> |

| EG10 |      |             | EG11 |      |             | EG11I |     |            | EG12 |     |            |
|------|------|-------------|------|------|-------------|-------|-----|------------|------|-----|------------|
| M    | W    | Gesamt      | M    | W    | Gesamt      | M     | W   | Gesamt     | M    | W   | Gesamt     |
| 481  | 1143 | <b>1624</b> | 671  | 1171 | <b>1842</b> | 27    | 109 | <b>136</b> | 406  | 493 | <b>899</b> |

| EG13 |     |             | EG13I |     |            | EG13sr |     |            | EG13Ü |    |           | Gesamt      |
|------|-----|-------------|-------|-----|------------|--------|-----|------------|-------|----|-----------|-------------|
| M    | W   | Gesamt      | M     | W   | Gesamt     | M      | W   | Gesamt     | M     | W  | Gesamt    |             |
| 471  | 685 | <b>1156</b> | 100   | 174 | <b>274</b> | 194    | 377 | <b>571</b> | 9     | 13 | <b>22</b> | <b>6524</b> |

Mittelbare Landesverwaltung:

| EG10 |     |        | EG11 |     |        | EG12 |    |        | EG13 |      |        |
|------|-----|--------|------|-----|--------|------|----|--------|------|------|--------|
| M    | W   | Gesamt | M    | W   | Gesamt | M    | W  | Gesamt | M    | W    | Gesamt |
| 118  | 118 | 236    | 235  | 189 | 424    | 112  | 75 | 187    | 1387 | 1268 | 2655   |

| EG13I |        | EG13sr |    |        | EG13Ü |    |        | Gesamt |
|-------|--------|--------|----|--------|-------|----|--------|--------|
| W     | Gesamt | M      | W  | Gesamt | M     | W  | Gesamt |        |
| 1     | 1      | 9      | 13 | 22     | 51    | 42 | 93     | 3618   |

Gesamt:

| EG10 |      |        | EG11 |      |        | EG11I |     |        | EG12 |     |        |
|------|------|--------|------|------|--------|-------|-----|--------|------|-----|--------|
| M    | W    | Gesamt | M    | W    | Gesamt | M     | W   | Gesamt | M    | W   | Gesamt |
| 599  | 1261 | 1860   | 906  | 1360 | 2266   | 27    | 109 | 136    | 518  | 568 | 1086   |

| EG13 |      |        | EG13I |     |        | EG13sr |     |        | EG13Ü |    |        | Gesamt |
|------|------|--------|-------|-----|--------|--------|-----|--------|-------|----|--------|--------|
| M    | W    | Gesamt | M     | W   | Gesamt | M      | W   | Gesamt | M     | W  | Gesamt |        |
| 1858 | 1953 | 3811   | 100   | 175 | 275    | 203    | 390 | 593    | 60    | 55 | 115    | 10142  |

Hinweise zu Tabelle 2.7.4.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 10 bis EG 13 Ü TVL beträgt 10.142 (= + 445).

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

### Entgeltgrp. EG14-15Ü

| ▲ Ressort     | Gesamt     |
|---------------|------------|
| StK           | 13         |
| MJEV          | 29         |
| MBWK          | 148        |
| MILIG         | 31         |
| MELUND        | 162        |
| FM            | 14         |
| MWVATT        | 51         |
| MSGJFS        | 50         |
| <b>Gesamt</b> | <b>498</b> |

| EG14 |     |            | EG14I |          | EG15 |    |            | EG15Ü |   |           | Gesamt     |
|------|-----|------------|-------|----------|------|----|------------|-------|---|-----------|------------|
| M    | W   | Gesamt     | M     | Gesamt   | M    | W  | Gesamt     | M     | W | Gesamt    |            |
| 137  | 208 | <b>345</b> | 1     | <b>1</b> | 73   | 68 | <b>141</b> | 8     | 3 | <b>11</b> | <b>498</b> |

Mittelbare Landesverwaltung:

| EG14 |     |            | EG15 |    |           | Gesamt     |
|------|-----|------------|------|----|-----------|------------|
| M    | W   | Gesamt     | M    | W  | Gesamt    |            |
| 215  | 143 | <b>358</b> | 31   | 15 | <b>46</b> | <b>404</b> |

Gesamt:

| EG14 |     |            | EG14I |          | EG15 |    |            | EG15Ü |   |           | Gesamt     |
|------|-----|------------|-------|----------|------|----|------------|-------|---|-----------|------------|
| M    | W   | Gesamt     | M     | Gesamt   | M    | W  | Gesamt     | M     | W | Gesamt    |            |
| 352  | 351 | <b>703</b> | 1     | <b>1</b> | 104  | 83 | <b>187</b> | 8     | 3 | <b>11</b> | <b>902</b> |

### Hinweise zu Tabelle 2.7.5.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 14 bis EG 15 Ü TVL beträgt 902 (= - 85).

**2.7.6. Beschäftigungsverhältnisse der Fahrerinnen und Fahrer**

| Tarifwerk     | Gesamt    |
|---------------|-----------|
| ▲ Ressort     |           |
| MJEV          | 6         |
| MILIG         | 38        |
| MELUND        | 1         |
| <b>Gesamt</b> | <b>45</b> |

| Tarifwerk                   | Gesamt |
|-----------------------------|--------|
| ▲ Ressort                   |        |
| Mittelbare Landesverwaltung | 1      |

| Tarifwerk | Pauschalentgelt für Fahrer/Fahrerinnen (SH) |   | Gesamt |
|-----------|---|---|--------|
| ▲ Gesamt  | M   | W |        |
|           | 44  | 2 | 46     |

Hinweise zu Tabelle 2.7.6.

- Das Personalverfahren *KoPers* stellt alle nach dem PKW-Tarif Beschäftigten ausschließlich mit einem Pauschalentgelt dar. Weitere Differenzierungen werden hier nicht vorgenommen.
- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse in diesem Bereich beträgt 46 (= - 1).

**2.7.7. Beschäftigungsverhältnisse der sonstigen Entgeltgruppen**

Unmittelbare Landesverwaltung:

| ▲ Ressort     | Anzahl BVh |
|---------------|------------|
| StK           | 4          |
| MJEV          | 11         |
| MBWK          | 43         |
| MILIG         | 18         |
| MELUND        | 14         |
| FM            | 4          |
| MWVATT        | 37         |
| MSGJFS        | 8          |
| <b>Gesamt</b> | <b>139</b> |

| Angestellte in Anlehnung an Besoldung |   |        | Angestellte mit Pauschalvergütung |    |        | Freiwilligen Dienste (FSJ, FÖJ, BFD) |   |        |
|---------------------------------------|---|--------|-----------------------------------|----|--------|--------------------------------------|---|--------|
| M                                     | W | Gesamt | M                                 | W  | Gesamt | M                                    | W | Gesamt |
| 7                                     | 5 | 12     | 46                                | 45 | 91     | 2                                    | 5 | 7      |

| Fremdsprachenassistent SH |    |        | Lehrbeauftragte/r SH |   |        | Stud./Wiss. Hilfskraft SH |        |   | Volontär |        |     | Gesamt |
|---------------------------|----|--------|----------------------|---|--------|---------------------------|--------|---|----------|--------|-----|--------|
| M                         | W  | Gesamt | M                    | W | Gesamt | W                         | Gesamt | M | W        | Gesamt |     |        |
| 9                         | 13 | 22     | 1                    | 3 | 4      | 1                         | 1      | 1 | 1        | 2      | 139 |        |

Mittelbare Landesverwaltung:

| Angestellte in Anlehnung an Besoldung |        |  | Angestellte in Anlehnung an W-Besoldung |    |        | Angestellte mit Pauschalvergütung |    |        | Freiwilligen Dienste (FSJ, FÖJ, BFD) |   |        |
|---------------------------------------|--------|--|---|----|--------|-----------------------------------|----|--------|--------------------------------------|---|--------|
| M                                     | Gesamt |  | M                                       | W  | Gesamt | M                                 | W  | Gesamt | M                                    | W | Gesamt |
| 1                                     | 1      |  | 47                                      | 23 | 70     | 34                                | 21 | 55     | 4                                    | 2 | 6      |

| Lehrbeauftragte/r SH |     |        | Stud./Wiss. Hilfskraft SH |      |        | Tutor/in |    |        | Volontär |        |      | Gesamt |
|----------------------|-----|--------|---------------------------|------|--------|----------|----|--------|----------|--------|------|--------|
| M                    | W   | Gesamt | M                         | W    | Gesamt | M        | W  | Gesamt | W        | Gesamt |      |        |
| 586                  | 435 | 1021   | 1581                      | 1802 | 3383   | 17       | 10 | 27     | 5        | 5      | 4568 |        |

Gesamt:

| Tarifwerk | Angestellte in Anlehnung an Besoldung |   |        | Angestellte in Anlehnung an W-Besoldung |    |        | Angestellte mit Pauschalvergütung |    |        | Freiwilligen Dienste (FSJ, FÖJ, BFD) |   |        |
|-----------|---------------------------------------|---|--------|---|----|--------|-----------------------------------|----|--------|--------------------------------------|---|--------|
| Gesamt    | M                                     | W | Gesamt | M                                       | W  | Gesamt | M                                 | W  | Gesamt | M                                    | W | Gesamt |
| ▲         | 8                                     | 5 | 13     | 47                                      | 23 | 70     | 80                                | 66 | 146    | 6                                    | 7 | 13     |

| Fremdsprachenassistent SH |    |        | Lehrbeauftragte/r SH |     |        | Stud./Wiss. Hilfskraft SH |      |        | Tutor/in |    |        | Volontär |   |        | Gesamt |
|---------------------------|----|--------|----------------------|-----|--------|---------------------------|------|--------|----------|----|--------|----------|---|--------|--------|
| M                         | W  | Gesamt | M                    | W   | Gesamt | M                         | W    | Gesamt | M        | W  | Gesamt | M        | W | Gesamt |        |
| 9                         | 13 | 22     | 587                  | 438 | 1025   | 1581                      | 1803 | 3384   | 17       | 10 | 27     | 1        | 6 | 7      | 4707   |

#### Hinweise zu Tabelle 2.7.7.

- Die *sonstigen* Entgeltgruppen stellen Beschäftigungsverhältnisse dar, die keiner festen Entgeltgruppe zugeordnet sind, wie z. B. Fremdsprachenassistenten, Lehrbeauftragte, Stud./Wiss. Hilfskräfte, Tutoren, Übungsleiter.
- Die Summe aller hier abgebildeten Beschäftigungsverhältnisse beträgt 4.707 (= + 39).

## 2.8. Personalausgaben

Vorbemerkung zur Ziffer 2.8.:

Abweichungen zwischen den hier dargestellten Zahlen und den Buchungsdaten der Ressorts aus SAP resultieren aus überhängenden Buchungen zum Jahreswechsel. Es kann leider nicht vermieden werden, dass einige für das Betrachtungsjahr relevante Zahlungen erst im Zuge der Monatsabschlüsse des Folgejahres abgerechnet werden.

Übersicht über die Personalausgaben 2021:

| Übersicht über Personal-ausgaben | Ausgabenbereich       | Betrag                    | Anteil an Gesamtausgaben |
|----------------------------------|-----------------------|---------------------------|--------------------------|
| Tabelle 2.8.1.                   | Besoldung (Aktive)    | 2.356.884.944,15 €        | 48,47%                   |
| Tabelle 2.8.1.                   | Entgelt (Aktive)      | 1.094.872.035,29 €        | 22,52%                   |
| Tabelle 2.8.3.                   | Versorgung (Passive)  | 1.410.989.802,14 €        | 29,02%                   |
|                                  | <b>Gesamtausgaben</b> | <b>4.862.746.781,58 €</b> |                          |

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

| ART der LANDESVERWALTUNG      | RESSORT       | Personalkosten der aktiven BVh |                         |                         |
|-------------------------------|---------------|--------------------------------|-------------------------|-------------------------|
|                               |               | Beamter/in                     | Tarifbeschäftigte(r)    | Gesamt                  |
| unmittelbare Landesverwaltung | FM            | 169.836.162,28                 | 43.258.065,43           | <b>213.094.227,71</b>   |
|                               | MBWK          | 1.156.942.377,52               | 249.067.930,96          | <b>1.406.010.308,48</b> |
|                               | MELUND        | 28.950.964,97                  | 104.879.258,14          | <b>133.830.223,11</b>   |
|                               | MILIG         | 402.606.505,03                 | 103.224.785,87          | <b>505.831.290,90</b>   |
|                               | MJEV          | 194.832.298,35                 | 100.807.010,27          | <b>295.639.308,62</b>   |
|                               | MSGJFS        | 15.923.601,35                  | 24.179.797,00           | <b>40.103.398,35</b>    |
|                               | MWVATT        | 260.604.621,50                 | 113.020.257,67          | <b>373.624.879,17</b>   |
|                               | StK           | 10.264.147,59                  | 5.638.091,30            | <b>15.902.238,89</b>    |
|                               | <b>Gesamt</b> | <b>2.239.960.678,59</b>        | <b>744.075.196,64</b>   | <b>2.984.035.875,23</b> |
| mittelbare Landesverwaltung   | Hochschulen   | 100.039.866,91                 | 333.186.672,04          | <b>433.226.538,95</b>   |
|                               | Sonstiges     | 16.884.398,65                  | 17.610.166,61           | <b>34.494.565,26</b>    |
|                               | <b>Gesamt</b> | <b>116.924.265,56</b>          | <b>350.796.838,65</b>   | <b>467.721.104,21</b>   |
| <b>Gesamt</b>                 |               | <b>2.356.884.944,15</b>        | <b>1.094.872.035,29</b> | <b>3.451.756.979,44</b> |

Hinweise zu Tabelle 2.8.1.

- Die abgebildeten Personalausgaben spiegeln ebenfalls die Größenverhältnisse der Beschäftigtengruppen wider. Sie enthalten auch die unter Ziffer 2.8.2. nachstehend noch gesondert dargestellten Personalausgaben für die Anwärterinnen / Anwärter, Referendarinnen / Referendare und Auszubildenden.
- Die Personalausgaben für Besoldung sind im Haushaltsjahr 2021 um 62.120.013,67 Euro gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 2,71 % gegenüber dem vergangenen Haushaltsjahr.
- Die Ausgaben für Besoldung entsprechen 48,47 % der Gesamtpersonalausgaben (inkl. Versorgung) (= + 0,14 Prozentpunkte).
- Die Personalausgaben für Entgelt sind im Haushaltsjahr 2021 um 11.504.397,55 Euro gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 1,06 % gegenüber dem vergangenen Haushaltsjahr.
- Die Ausgaben für Entgelt entsprechen 22,52 % der Gesamtpersonalausgaben (inkl. Versorgung) (= - 0,30 Prozentpunkte).
- Die Personalausgaben für Besoldung sind insgesamt mit 2.356.884.944,15 Euro mehr als doppelt so hoch, wie die Personalausgaben für Entgelt mit 1.094.872.035,29 Euro.
- Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Anteil der Beamtinnen und Beamten an den Gesamtbeschäftigten deutlich höher ist als der Anteil der Tarifbeschäftigten (siehe hierzu auch Tabelle 2.2.).
- Beide Kostenblöcke beschreiben die jeweils laufenden Bezüge. Rückstellungen für Versorgungslasten o.ä. sind nicht enthalten.

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

| <br>PSB 2022 / Tabelle 2.8.2 | Personal-IST-Ausgaben für Anwärter, Referendare und Auszubildende (Tarifbereich) |                 |                 |                |                |                 |
|---|--|-----------------|-----------------|----------------|----------------|-----------------|
|   | Anwärter   |                 | Anwärter        | Referendare    |                | Referendare     |
| Gesamtausgaben 2020<br>(ohne Kindergeld)  | Männer   | Frauen          | Ergebnis        | Männer         | Frauen         | Ergebnis        |
| MP/StK  | 740.789,90 €   | 1.550.715,14 €  | 2.291.505,04 €  | 0,00 €         | 0,00 €         | 0,00 €          |
| MILIG   | 12.353.689,33 €  | 6.789.777,25 €  | 19.143.466,58 € | 0,00 €         | 0,00 €         | 0,00 €          |
| FM  | 2.732.032,02 €   | 4.387.190,68 €  | 7.119.222,70 €  | 0,00 €         | 0,00 €         | 0,00 €          |
| MBWK  | 8.023.764,17 €   | 21.118.129,29 € | 29.141.893,46 € | 0,00 €         | 0,00 €         | 0,00 €          |
| MELUND  | 315.875,48 €   | 100.813,08 €    | 416.688,56 €    | 0,00 €         | 0,00 €         | 0,00 €          |
| MJEV  | 2.814.133,50 €   | 2.524.595,33 €  | 5.338.728,83 €  | 4.744.011,10 € | 6.494.988,82 € | 11.238.999,92 € |
| MWVATT  | 421.180,37 €   | 192.224,53 €    | 613.404,90 €    | 0,00 €         | 0,00 €         | 0,00 €          |
| Mittelbare Landesverwaltung   |  | 19.287,36 €     | 19.287,36 €     | 0,00 €         | 0,00 €         | 0,00 €          |
| Gesamtergebnis  | 27.401.464,77 €  | 36.682.732,66 € | 64.084.197,43 € | 4.744.011,10 € | 6.494.988,82 € | 11.238.999,92 € |
| Vorjahresergebnis   | 28.028.882,00 €  | 36.839.087,35 € | 64.867.969,35 € | 4.510.393,65 € | 6.869.951,83 € | 11.380.345,48 € |
| Differenz   | -627.417,23 €  | -156.354,69 €   | -783.771,92 €   | 233.617,45 €   | -374.963,01 €  | -141.345,56 €   |

| <br>PSB 2022 / Tabelle 2.8.2 | <b>Personal-IST-Ausgaben für Anwärter, Referendare<br/>           und Auszubildende (Tarifbereich)</b> |                         |                           |                 |
|---|--|-------------------------|---------------------------|-----------------|
|   | Auszubildende<br>Männer  | Auszubildende<br>Frauen | Auszubildende<br>Ergebnis | Gesamtergebnis  |
| Gesamtausgaben 2020<br>(ohne Kindergeld)  |  |                         |                           |                 |
| MP/StK  | 0,00 €   | 0,00 €                  | 0,00 €                    | 2.291.505,04 €  |
| MILIG   | 477.772,23 €   | 309.725,11 €            | 787.497,34 €              | 19.930.963,92 € |
| FM  | 0,00 €   | 0,00 €                  | 0,00 €                    | 7.119.222,70 €  |
| MBWK  | 0,00 €   | 13.171,97 €             | 13.171,97 €               | 29.155.065,43 € |
| MELUND  | 411.776,90 €   | 120.274,56 €            | 532.051,46 €              | 948.740,02 €    |
| MJEV  | 163.116,59 €   | 661.741,69 €            | 824.858,28 €              | 17.402.587,03 € |
| MWVATT  | 1.112.137,80 €   | 228.122,06 €            | 1.340.259,86 €            | 1.953.664,76 €  |
| Mittelbare Landesverwaltung   | 692.289,63 €   | 616.848,23 €            | 1.309.137,86 €            | 1.328.425,22 €  |
| Gesamtergebnis  | 2.857.093,15 €   | 1.949.883,62 €          | 4.806.976,77 €            | 80.130.174,12 € |
| Vorjahresergebnis   | 3.036.606,47 €   | 1.970.167,13 €          | 5.006.773,60 €            | 81.255.088,43 € |
| Differenz   | -179.513,32 €  | -20.283,51 €            | -199.796,83 €             | -1.124.914,31 € |

### Hinweise zu Tabelle 2.8.2.

- Die IST-Ausgaben für Anwärter beinhalten auch IST-Ausgaben für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter.
- Die Personalausgaben für Anwärterinnen und Anwärter betragen insgesamt 64.084.197,43 Euro (1,21 % weniger als im Vorjahr).
- Die Personalausgaben für Referendarinnen und Referendare betragen insgesamt 11.238.999,92 Euro (1,24 % weniger als im Vorjahr).
- Die Personalausgaben für Auszubildende betragen insgesamt 4.806.976,77 Euro (3,99 % weniger als im Vorjahr).

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

| SH<br>PSB 2022 / Tabelle 2.8.3. | IST-Ausgaben für Versorgung im HHJ 2021 |  |                        |                        |                                     |
|---------------------------------|---|--|------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| Finanzstelle                    | Epl / Titel                             | Versorgungsbezüge  | IST-Ausg.<br>HHJ 2021  | IST-Ausg.<br>HHJ 2020  | Differenz<br>HHJ 2021 -<br>HHJ 2020 |
|                                 | 1105 TG 00                              | Zweckbestimmung  | (Stand:<br>19.01.2022) | (Stand:<br>12.01.2021) |                                     |
| 05121000                        | 431 01 - 1                              | Ministerpräsident, Landesminister                              | 1.913.842,61 €         | 1.956.836,26 €         | - 42.993,65 €                       |
| 05121000                        | 432 01 - 8                              | Landtag  | 1.980.483,03 €         | 1.905.564,13 €         | 74.918,90 €                         |
| 05121000                        | 432 02 - 6                              | Landesrechnungshof   | 4.592.231,37 €         | 4.454.100,11 €         | 138.131,26 €                        |
| 05121000                        | 432 03 - 4                              | Epl 03 Staatskanzlei   | 3.073.637,99 €         | 2.910.321,34 €         | 163.316,65 €                        |
| 05121000                        | 432 04 - 2                              | Epl 04 Innenministerium  | 18.756.581,65 €        | 18.483.036,25 €        | 273.545,40 €                        |
| 05121000                        | 432 05 - 0                              | Polizei  | 169.780.658,76 €       | 162.407.860,52 €       | 7.372.798,24 €                      |
| 05121000                        | 432 06 - 9                              | Epl 05 ohne OFD  | 15.490.686,19 €        | 15.274.933,79 €        | 215.752,40 €                        |
| 05121000                        | 432 07 - 7                              | OFD und Finanzämter  | 72.579.596,92 €        | 68.694.857,99 €        | 3.884.738,93 €                      |
| 05121000                        | 432 08 - 5                              | Epl 06 Min. Wirtschaft, Technik, Verkehr                       | 17.052.948,18 €        | 16.528.925,96 €        | 524.022,22 €                        |
| 05121000                        | 432 09 - 3                              | Epl 07 ohne Schulen  | 30.487.044,07 €        | 30.140.647,83 €        | 346.396,24 €                        |
| 05121000                        | 432 10 - 7                              | Sonderschulen  | 53.678.110,66 €        | 50.768.668,94 €        | 2.909.441,72 €                      |
| 05121000                        | 432 11 - 5                              | Grund u. Hauptschule   | 238.598.616,16 €       | 237.739.071,14 €       | 859.545,02 €                        |
| 05121000                        | 432 12 - 3                              | Realschulen  | 100.695.585,08 €       | 101.891.085,60 €       | -1.195.500,52 €                     |
| 05121000                        | 432 13 - 1                              | Gymnasien  | 211.639.224,16 €       | 205.693.306,08 €       | 5.945.918,08 €                      |
| 05121000                        | 432 14 - 0                              | Berufsbildende Schulen   | 119.214.523,42 €       | 114.374.475,82 €       | 4.840.047,60 €                      |
| 05121000                        | 432 15 - 8                              | Fachhochschulen  | 21.407.337,16 €        | 20.408.771,19 €        | 998.565,97 €                        |
| 05121000                        | 432 16 - 6                              | Universitäten einschl. Kliniken                                | 47.987.596,06 €        | 47.372.859,03 €        | 614.737,03 €                        |
| 05121000                        | 432 18 - 2                              | Epl 08 Min. länd Räume, Landespl, Landwirt,<br>Touris          | 10.107.107,66 €        | 10.741.696,73 €        | -634.589,07 €                       |
| 05121000                        | 432 19 - 0                              | Epl 09 Justiz, Europa, Verbraucherschutz<br>und Gleichstellung | 102.055.451,19 €       | 98.669.645,74 €        | 3.385.805,45 €                      |
| 05121000                        | 432 20 - 4                              | Epl 13 Umwelt, Natur, Forsten                                  | 17.634.766,95 €        | 16.393.954,93 €        | 1.240.812,02 €                      |
| 05121000                        | 432 21 - 2                              | Epl 10 Arbeit, Soziales, Gesundheit,<br>Verbraucherschutz      | 19.574.422,26 €        | 19.503.488,53 €        | 70.933,73 €                         |
| 05121000                        | 432 22 - 0                              | früheres Oberpräsidium   |                        |                        |                                     |
| 05121000                        | 432 23 - 9                              | früheres Regierungspräsidium                                   | 0,00 €                 | 0,00 €                 | 0,00 €                              |
| 05121000                        | 432 24 - 7                              | Provinzialverband  | 0,00 €                 | 0,00 €                 | 0,00 €                              |
| 05121000                        | 432 29 - 8                              | Gesamtschulen  | 111.433.424,31 €       | 103.507.230,19 €       | 7.926.194,12 €                      |
| 05121000                        | Summe                                   | <b>Versorgungsbezüge</b>                                       | 1.389.733.875,84 €     | 1.349.821.338,10 €     | 39.912.537,74 €                     |
| 05121000                        | 432 26 - 3                              | <b>Versorgungsausgleichsbeträge</b>                            | 21.254.139,14 €        | 19.869.483,15 €        | 1.384.655,99 €                      |
| 05121000                        |   | <b>Gesamt</b>  | 1.410.988.014,98 €     | 1.369.690.821,25 €     | 41.297.193,73 €                     |
| 05121000                        | 439 01 - 2                              | Reichsnährstand-Abwicklungsgesetz                              | 1.787,16 €             | 5.399,76 €             | -3.612,60 €                         |
| 05121000                        | 439 05 - 5                              | Zusatzrenten   | 0,00 €                 | 0,00 €                 | 0,00 €                              |
| 05121000                        | Summe                                   |  | 1.787,16 €             | 5.399,76 €             | -3.612,60 €                         |
| 05121000                        | Ges.-summe                              | <b>Haushaltsjahr 2021</b>                                      | 1.410.989.802,14 €     | 1.369.696.221,01 €     | 41.293.581,13 €                     |

## Hinweise zu Tabelle 2.8.3.

- Bei den Versorgungsausgaben wurden Landtag und Landesrechnungshof wie in den Vorjahren für einen besseren Gesamtüberblick miteingerechnet.
- Finanzposition 05121000 432 23 (früheres Regierungspräsidium):  
Frühere Dienststelle mit aktuellen Versorgungszahlungen.
- Finanzposition 05121000 432 24 (Provinzialverband):  
Frühere Dienststelle mit aktuellen Versorgungszahlungen.
- Finanzposition 05121000 432 26 (Versorgungsausgleichsbeträge):  
Veranschlagt sind Erstattungen des Landes gem. § 225 Abs. 1 u. 2 SGB VI an Sozialversicherungsträger. Den Versicherungsträgern sind die Aufwendungen zu erstatten, die sie im Rahmen des Versorgungsausgleichs

(§ 1587 b Abs. 2 BGB) für geschiedene Ehegatten von Beamtinnen und Beamten sowie Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten leisten.

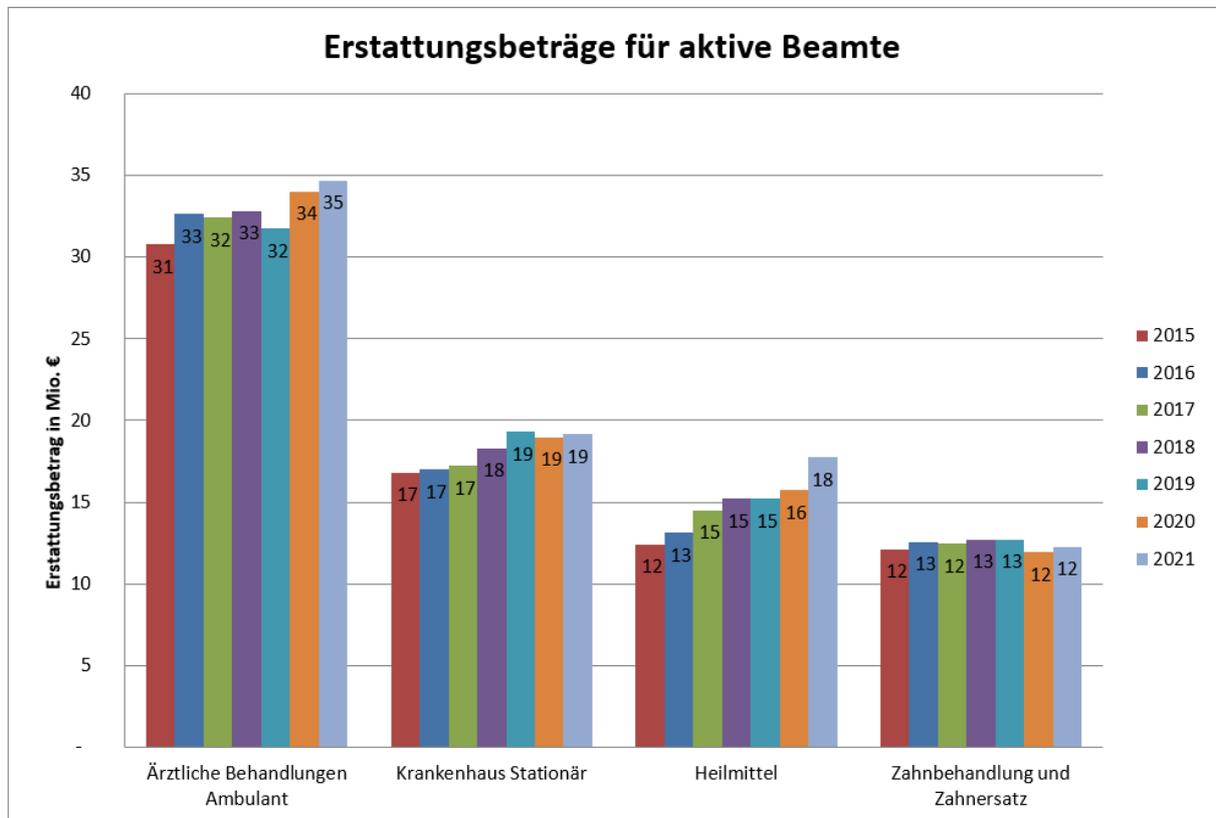
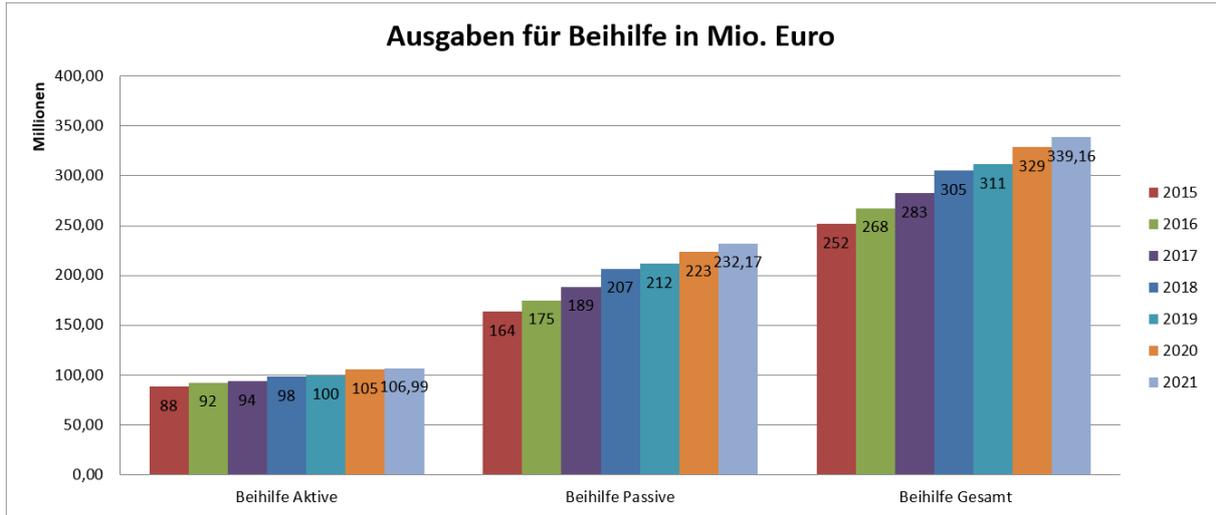
- Finanzposition 05121000 439 05 (Zusatzrenten):  
Leistungen nach dem Reichsnährstands-Abwicklungsgesetz.
- Die Versorgungs-Ist-Ausgaben für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Landes Schleswig-Holstein stellen neben dem „aktiven“ Teil der Personalausgaben den „passiven“ Teil der Personalausgaben für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten dar.
- Die Personalausgaben für Versorgung sind im Haushaltsjahr 2021 um 41.293.581,13 Euro gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 3,01 % gegenüber dem vergangenen Haushaltsjahr.
- Die Ausgaben für Versorgung entsprechen 29,02 % der Gesamtpersonalausgaben (= - 0,71 Prozentpunkte).

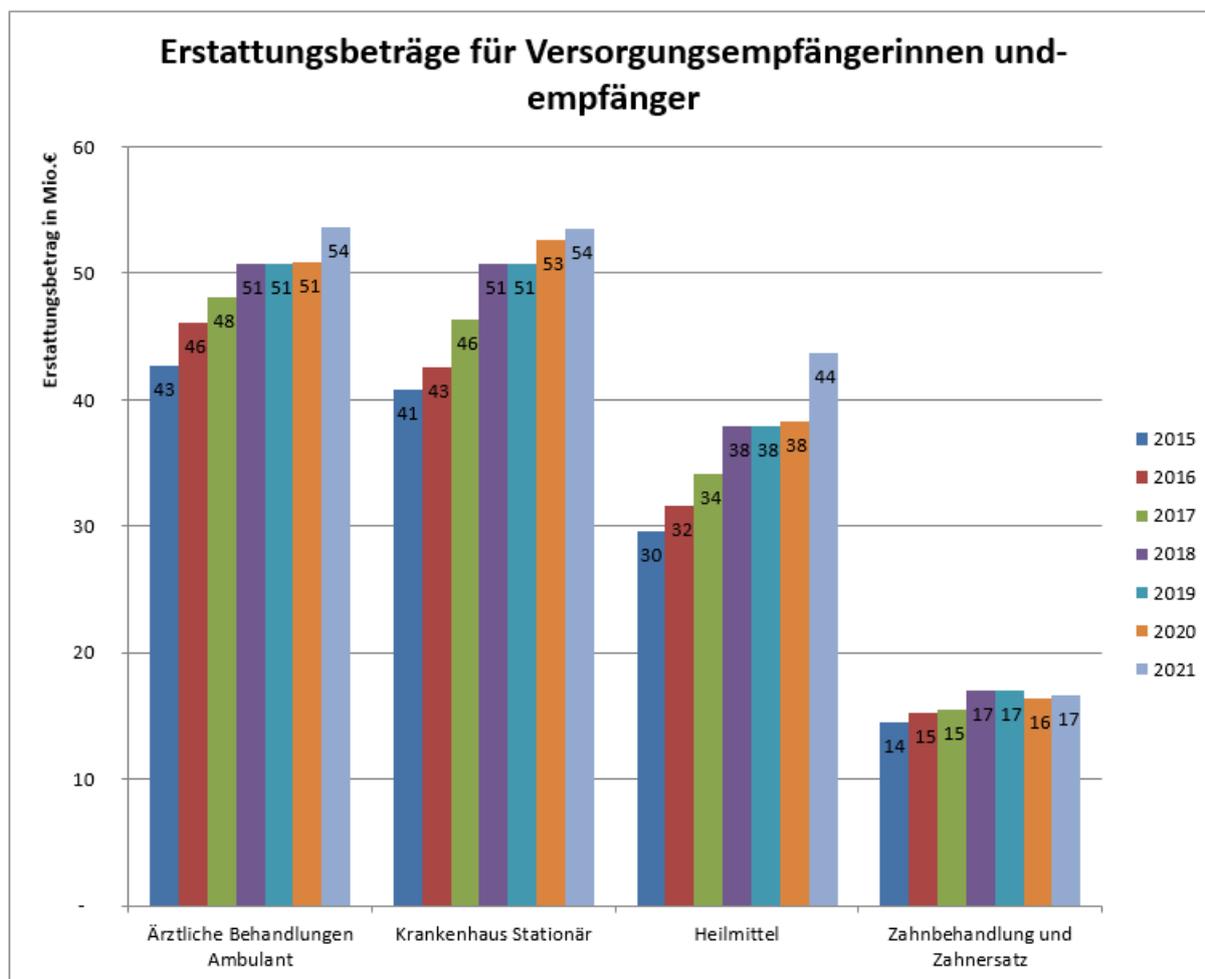
## 2.9. IST-Ausgaben für Beihilfe (Daten des DLZP SH aus SAP)

|   | Jahr           |                |                |                |                |                |                |                |                |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|   | 2013           | 2014           | 2015           | 2016           | 2017           | 2018           | 2019           | 2020           | 2021           |
|   | in Mio.€       |
| <b>Ausgaben Beihilfe</b>  |                |                |                |                |                |                |                |                |                |
| Aktive Beamtinnen und Beamte  | 86,01          | 86,86          | 88,19          | 92,43          | 94,15          | 98,35          | 99,67          | 105,33         | 106,99         |
| Versorgungsempfängerinnen und -empfänger  | 148,17         | 158,83         | 163,67         | 175,16         | 188,59         | 206,87         | 211,66         | 223,38         | 232,17         |
| <b>Ausgaben Gesamt</b>  | <b>234,18</b>  | <b>245,69</b>  | <b>251,86</b>  | <b>267,59</b>  | <b>282,74</b>  | <b>305,22</b>  | <b>311,33</b>  | <b>328,71</b>  | <b>339,16</b>  |
| <b>Erstattungsbeiträge nach Aufwendungsart - Aktive-</b>                              |                |                |                |                |                |                |                |                |                |
| Ärztliche Behandlungen Ambulant   | 31,61          | 30,90          | 30,76          | 32,66          | 32,44          | 32,82          | 31,75          | 34,03          | 34,70          |
| Krankenhaus Stationär   | 14,90          | 15,60          | 16,81          | 17,01          | 17,22          | 18,29          | 19,32          | 18,97          | 19,16          |
| Heilmittel  | 12,26          | 12,35          | 12,40          | 13,14          | 14,51          | 15,23          | 15,75          | 17,74          | 16,95          |
| Zahnbehandlung und -ersatz  | 12,83          | 12,77          | 12,12          | 12,55          | 12,43          | 12,71          | 11,94          | 12,27          | 12,61          |
| <b>Erstattungsbeiträge Aufwendungsarten Aktive Gesamt</b>                             | <b>71,60</b>   | <b>71,62</b>   | <b>72,09</b>   | <b>75,36</b>   | <b>76,60</b>   | <b>79,05</b>   | <b>78,76</b>   | <b>83,01</b>   | <b>83,41</b>   |
| <b>Erstattungsbeiträge nach Aufwendungsart - Passive-</b>                             |                |                |                |                |                |                |                |                |                |
| Ärztliche Behandlungen Ambulant   | 39,17          | 41,13          | 42,70          | 46,03          | 48,06          | 50,80          | 50,87          | 53,60          | 56,02          |
| Krankenhaus Stationär   | 36,30          | 39,82          | 40,76          | 42,51          | 46,37          | 50,68          | 52,60          | 53,52          | 53,12          |
| Heilmittel  | 27,58          | 30,05          | 29,60          | 31,64          | 34,09          | 37,88          | 38,30          | 43,65          | 46,37          |
| Zahnbehandlung und -ersatz  | 13,60          | 14,31          | 14,46          | 15,25          | 15,49          | 17,05          | 16,34          | 16,66          | 16,81          |
| <b>Erstattungsbeiträge Aufwendungsarten Passive Gesamt</b>                            | <b>116,65</b>  | <b>125,31</b>  | <b>127,52</b>  | <b>135,43</b>  | <b>144,01</b>  | <b>156,41</b>  | <b>158,11</b>  | <b>167,43</b>  | <b>172,31</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>220,60</b>  | <b>235,46</b>  | <b>236,87</b>  | <b>250,44</b>  | <b>255,72</b>  |
| <b>Erstattungsbeiträge sonstiger Aufwendungsarten gesamt, z.B. Hebammenleistungen</b> | <b>45,93</b>   | <b>48,76</b>   | <b>52,25</b>   | <b>56,80</b>   | <b>62,14</b>   | <b>69,76</b>   | <b>74,46</b>   | <b>78,27</b>   | <b>83,43</b>   |
| <b>Ausgaben gesamt</b>  | <b>234,18</b>  | <b>245,69</b>  | <b>251,86</b>  | <b>267,59</b>  | <b>282,74</b>  | <b>305,22</b>  | <b>311,33</b>  | <b>328,71</b>  | <b>339,16</b>  |
| <b>Kostendämpfungspauschale/Selbstbehalt</b>  | <b>10,2</b>    | <b>8,5</b>     | <b>8,15</b>    | <b>7,98</b>    | <b>8,58</b>    | <b>8,97</b>    | <b>8,98</b>    | <b>9,05</b>    | <b>9,10</b>    |
| <b>Anzahl Beihilfeempfänger</b>   | <b>in Tsd.</b> |
| Aktive Beamtinnen und Beamte  | 45             | 44             | 44             | 44             | 45             | 44             | 46             | 46             | 46             |
| Versorgungsempfängerinnen und -empfänger  | 31             | 32             | 32             | 33             | 34             | 35             | 36             | 36             | 37             |
| <b>Erstellte Bescheide</b>  | <b>305</b>     | <b>310</b>     | <b>304</b>     | <b>317</b>     | <b>327</b>     | <b>350</b>     | <b>367</b>     | <b>367</b>     | <b>405</b>     |

### Hinweise zu Tabelle 2.9.

- Beihilfe wird vom Land Schleswig-Holstein zum einen für aktiv beschäftigte Beamtinnen und Beamte in den Einzelplänen sowie in den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO und zum anderen für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger (Passive) des Landes Schleswig-Holstein gewährt. Gem. § 1 BhVO (Beihilfeverordnung) ist die Beihilfe eine Ergänzung der privaten Eigenvorsorge im Krankheitsfall und somit eine ergänzende Fürsorgeleistung des Landes Schleswig-Holstein.
- Im Jahr 2021 wurden ca. 405.000 Beihilfebescheide für ca. 46.000 aktiv beschäftigte Beamtinnen und Beamte und ca. 37.000 Versorgungsempfängerinnen und -empfänger erstellt.





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

Unmittelbare Landesverwaltung:

| Ressort       | unter 40     | über 40      |
|---------------|--------------|--------------|
|               | Gesamt       | Gesamt       |
| StK           | 216          | 147          |
| MJEV          | 2606         | 3801         |
| MBWK          | 11060        | 17667        |
| MILIG         | 5011         | 5952         |
| MELUND        | 656          | 1636         |
| FM            | 2050         | 3042         |
| MWVATT        | 1978         | 4721         |
| MSGJFS        | 187          | 546          |
| <b>Gesamt</b> | <b>23764</b> | <b>37512</b> |

## Altersgruppen

| Altersgruppe z.St.<br>▲ | M            | W            | Gesamt       |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|
| 10 bis 19               | 225          | 213          | <b>438</b>   |
| 20 bis 29               | 3309         | 5198         | <b>8507</b>  |
| 30 bis 39               | 5513         | 9306         | <b>14819</b> |
| 40 bis 49               | 5593         | 9346         | <b>14939</b> |
| 50 bis 59               | 7048         | 8949         | <b>15997</b> |
| 60 bis 69               | 2662         | 3813         | <b>6475</b>  |
| 70 bis 79               | 66           | 35           | <b>101</b>   |
| <b>Gesamt</b>           | <b>24416</b> | <b>36860</b> | <b>61276</b> |

Mittelbare Landesverwaltung:

### Alter unter 40

| ▲ Ressort                   | Gesamt |
|-----------------------------|--------|
| Mittelbare Landesverwaltung | 6865   |

### Alter über 40

| ▲ Ressort                   | Gesamt |
|-----------------------------|--------|
| Mittelbare Landesverwaltung | 5134   |

## Altersgruppen

| Altersgruppe z.St.<br>▲ | M           | W           | Gesamt       |
|-------------------------|-------------|-------------|--------------|
| 10 bis 19               | 37          | 49          | <b>86</b>    |
| 20 bis 29               | 2011        | 2271        | <b>4282</b>  |
| 30 bis 39               | 1305        | 1192        | <b>2497</b>  |
| 40 bis 49               | 958         | 956         | <b>1914</b>  |
| 50 bis 59               | 1049        | 1104        | <b>2153</b>  |
| 60 bis 69               | 633         | 391         | <b>1024</b>  |
| 70 bis 79               | 34          | 8           | <b>42</b>    |
| 80 bis 89               | 1           |             | <b>1</b>     |
| <b>Gesamt</b>           | <b>6028</b> | <b>5971</b> | <b>11999</b> |

Gesamt:

### Alter unter 40

| Gesamt | Gesamt |
|--------|--------|
|        | 30629  |

### Alter über 40

| Gesamt | Gesamt |
|--------|--------|
|        | 42646  |

### Altersgruppen

| Altersgruppe z.St. | M            | W            | Gesamt       |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|
| 10 bis 19          | 262          | 262          | <b>524</b>   |
| 20 bis 29          | 5320         | 7469         | <b>12789</b> |
| 30 bis 39          | 6818         | 10498        | <b>17316</b> |
| 40 bis 49          | 6551         | 10302        | <b>16853</b> |
| 50 bis 59          | 8097         | 10053        | <b>18150</b> |
| 60 bis 69          | 3295         | 4204         | <b>7499</b>  |
| 70 bis 79          | 100          | 43           | <b>143</b>   |
| 80 bis 89          | 1            |              | <b>1</b>     |
| <b>Gesamt</b>      | <b>30444</b> | <b>42831</b> | <b>73275</b> |

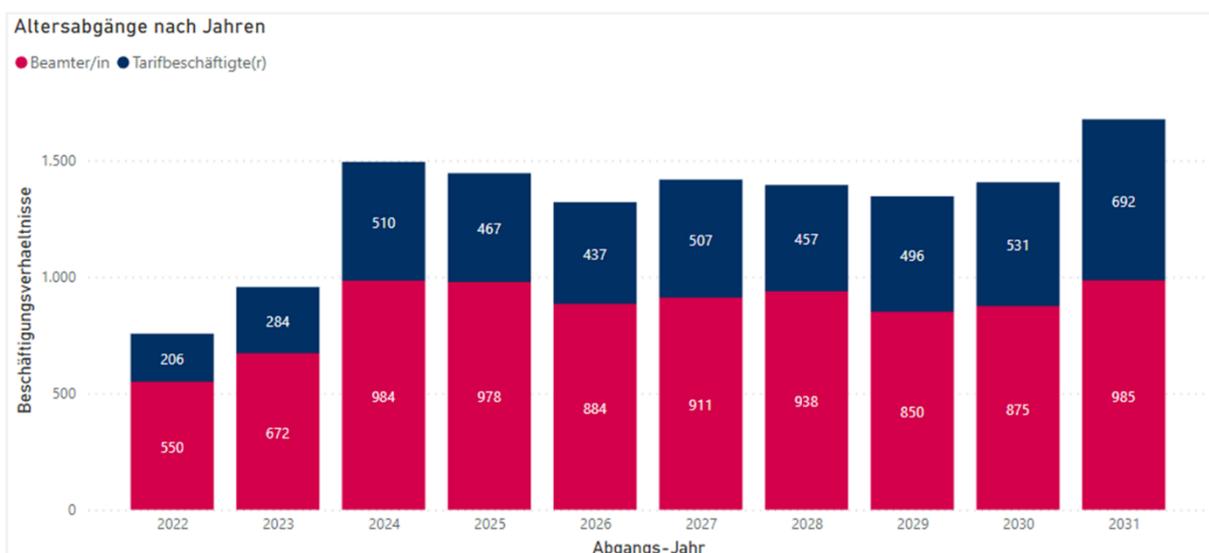
#### Hinweise zu Tabelle 2.10.

- Dies Gesamtzahlen der Landesbeschäftigten nach Altersgruppe betragen:
  - 524 in der Altersgruppe der unter 20jährigen
  - 12.789 in der Altersgruppe zwischen 20 und 29 Jahren
  - 17.316 in der Altersgruppe zwischen 30 und 39 Jahren
  - 16.853 in der Altersgruppe zwischen 40 und 49 Jahren
  - 18.150 in der Altersgruppe zwischen 50 und 59 Jahren
  - 7643 in der Altersgruppe der über 60jährigen
- Die Lebensaltersgruppe der unter 20jährigen hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 51 Personen (= - 8,9 %) verkleinert.
- Die Lebensaltersgruppe zwischen 20 und 29 Jahren hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 538 Personen (= + 4,4 %) vergrößert.
- Die Lebensaltersgruppe zwischen 30 und 39 Jahren hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 118 Personen (= + 0,7 %) vergrößert.

- Die Lebensaltersgruppe zwischen 40 und 49 Jahren hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 73 Personen (= - 0,4 %) verringert.
- Die Lebensaltersgruppe zwischen 50 und 59 Jahren hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 80 Personen (= - 0,4 %) verringert.
- Die Lebensaltersgruppe der über 60jährigen hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 32 Personen (= + 0,4 %) erhöht.
- Bilanz: Nachdem im vergangenen Betrachtungszeitraum die Zahl des lebensälteren Landespersonals im Vergleich zum lebensjüngeren Landespersonals erkennbar stärker angestiegen ist, kann im Berichtsjahr 2021 eine gegenteilige Tendenz festgestellt werden: Die Zahl der unter 40jährigen Beschäftigten nimmt um 605 zu, während die Zahl der ab 40jährigen Beschäftigten um 121 abnimmt.

## 2.11. Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze

| Ressort                       | 2022       | 2023       | 2024        | 2025        | 2026        | 2027        | 2028        | 2029        | 2030        | 2031        | Gesamt       |
|-------------------------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| ☐ StK                         | 2          | 4          | 1           | 12          | 1           | 3           | 3           | 5           | 10          | 3           | <b>44</b>    |
| ☐ MJEV                        | 60         | 66         | 136         | 134         | 97          | 117         | 147         | 134         | 156         | 184         | <b>1231</b>  |
| ☐ MBWK                        | 233        | 315        | 494         | 523         | 528         | 556         | 492         | 440         | 451         | 454         | <b>4486</b>  |
| ☐ MILIG                       | 252        | 244        | 351         | 270         | 224         | 198         | 219         | 225         | 212         | 275         | <b>2470</b>  |
| ☐ MELUND                      | 28         | 26         | 73          | 79          | 67          | 87          | 66          | 70          | 77          | 87          | <b>660</b>   |
| ☐ FM                          | 34         | 81         | 118         | 115         | 111         | 126         | 149         | 121         | 120         | 180         | <b>1155</b>  |
| ☐ MWVATT                      | 50         | 100        | 150         | 155         | 123         | 141         | 154         | 158         | 184         | 208         | <b>1423</b>  |
| ☐ MSGJFS                      | 9          | 8          | 18          | 19          | 21          | 24          | 16          | 24          | 31          | 28          | <b>198</b>   |
| ☐ Mittelbare Landesverwaltung | 88         | 112        | 153         | 138         | 149         | 166         | 149         | 169         | 165         | 258         | <b>1547</b>  |
| <b>Gesamt</b>                 | <b>756</b> | <b>956</b> | <b>1494</b> | <b>1445</b> | <b>1321</b> | <b>1418</b> | <b>1395</b> | <b>1346</b> | <b>1406</b> | <b>1677</b> | <b>13214</b> |



### Hinweise zu Tabelle 2.11.

- Dargestellt ist die Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze der Jahre 2022 bis 2031, dies entspricht einem Betrachtungszeitraum von 10 Jahren.
- In den Jahren 2022 bis 2031 werden voraussichtlich 13.214 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse durch Erreichen der Altersgrenze beendet. Dies entspricht einem Anteil von 18,03 % der insgesamt 73.275 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse im Dezember 2021.

## **2.12. Frühpensionierung von Beamtinnen und Beamten**

### **2.12.1. Vorbemerkungen zur Datenlage**

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

Neben den Zahlen des Berichtsjahres 2021 werden mit diesem Bericht die im Vorjahr fehlenden Zahlen zum Berichtsjahr 2020 präsentiert.

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

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

## 2.12.2. Gründe des Eintritts in den Ruhestand in der Landesverwaltung SH von 1995 bis 2021

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

| Gründe des Eintritts in den Ruhestand Land SH 2020 bis 2021 |               |       |              |              |               |              |               |
|---|---------------|-------|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| 2020  | 639           | 49,4% | 168          | 13,0%        | 487           | 37,6%        | <b>1.294</b>  |
| 2021  | 654           | 47,4% | 188          | 13,6%        | 539           | 39,0%        | <b>1.381</b>  |
| <b>1995-2021</b>  | <b>15.150</b> |       | <b>6.870</b> | <b>20,6%</b> | <b>11.356</b> | <b>34,0%</b> | <b>33.376</b> |
| <b>Durchschnitt/Jahr</b>                                    | <b>561</b>    |       | <b>254</b>   |              | <b>421</b>    |              | <b>1.236</b>  |

### Hinweise zu Tabelle 2.12.2.

- Im Jahr 2020 sind insgesamt 1.294 Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand eingetreten bzw. versetzt worden und im Jahr 2021 1.381. Hierbei beträgt der Anteil der Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit 13,0 % bzw. 13,6 %.
- Auf eigenen Antrag vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze wurden im Jahr 2020 49,4 % Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand versetzt. Im Jahr 2021 betrug der Anteil der auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten 47,4 %. Der Anteil dieses Ruhestandgrundes sank somit um 2 % gegenüber 2020.

## 2.12.3. Gründe des Ruhestandseintritts nach Geschlecht und Bereichen 2020 und 2021

2020

| Gründe des Eintritts in den Ruhestand<br>Bereich & Geschlecht | Auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze |               | Dienstunfähigkeit |               | Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze |               | Gesamt<br>Anzahl |
|---|---|---------------|-------------------|---------------|---|---------------|------------------|
|   | Anzahl                                    | Anteil        | Anzahl            | Anteil        | Anzahl                                  | Anteil        |                  |
| <b>Lehrkräfte</b>   | <b>433</b>                                | <b>61,86%</b> | <b>86</b>         | <b>12,29%</b> | <b>181</b>                              | <b>25,86%</b> | <b>700</b>       |
| männlich  | 128                                       | 56,89%        | 21                | 9,33%         | 76                                      | 33,78%        | 225              |
| weiblich  | 305                                       | 64,21%        | 65                | 13,68%        | 105                                     | 22,11%        | 475              |
| <b>Polizei/Vollzug</b>  | <b>2</b>                                  | <b>0,87%</b>  | <b>28</b>         | <b>12,12%</b> | <b>201</b>                              | <b>87,01%</b> | <b>231</b>       |
| männlich  | 2   | 0,92%         | 22                | 10,09%        | 194                                     | 88,99%        | 218              |
| weiblich  |   |               | 6                 | 46,15%        | 7                                       | 53,85%        | 13               |
| <b>Sonstiges</b>  | <b>204</b>                                | <b>56,20%</b> | <b>54</b>         | <b>14,88%</b> | <b>105</b>                              | <b>28,93%</b> | <b>363</b>       |
| männlich  | 113                                       | 51,13%        | 30                | 13,57%        | 78                                      | 35,29%        | 221              |
| weiblich  | 91  | 64,08%        | 24                | 16,90%        | 27                                      | 19,01%        | 142              |
| <b>Gesamt</b>   | <b>639</b>                                | <b>49,38%</b> | <b>168</b>        | <b>12,98%</b> | <b>487</b>                              | <b>37,64%</b> | <b>1.294</b>     |

2021

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

### Hinweise zu Tabelle 2.12.3.

- Von den insgesamt 1.294 Ruhestandsfällen im Jahr 2020 entfallen 700 auf den Schulbereich bzw. in 2021 von 1.381 Fällen 739, der das Gesamtergebnis damit in beiden Jahren erneut deutlich prägt.
- Der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten im Schulbereich liegt im Jahr 2020 bei 12,29 %, um im Jahr 2021 dann auf 15,29 % zu steigen. Er liegt damit zuletzt über dem Durchschnittswert der gesamten Landesverwaltung mit 13,61 % (2021).
- Der Anteil der Lehrkräfte, die bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze im Dienst verbleiben liegt bei 25,86 % im Jahr 2020 und im Jahr 2021 bei 24,76 %. Mit 61,86 % (2020) bzw. 59,95 % (2021) wurden erneut die meisten Lehrkräfte auf eigenen Antrag vor Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand versetzt.

## 2.12.4. Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2020 und 2021

2020

| Gründe des Eintritts in den Ruhestand<br>Laufbahngruppe | Auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze |               | Dienstunfähigkeit |               | Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze |               | Gesamt<br>Anzahl |
|---|---|---------------|-------------------|---------------|---|---------------|------------------|
|   | Anzahl                                    | Anteil        | Anzahl            | Anteil        | Anzahl                                  | Anteil        |                  |
| <b>Laufbgr.1.2</b>                                      | <b>100</b>                                | <b>57,14%</b> | <b>36</b>         | <b>20,57%</b> | <b>39</b>                               | <b>22,29%</b> | <b>175</b>       |
| männlich  | 41  | 43,16%        | 22                | 23,16%        | 32                                      | 33,68%        | 95               |
| weiblich  | 59  | 73,75%        | 14                | 17,50%        | 7                                       | 8,75%         | 80               |
| <b>Laufbgr.2.1</b>                                      | <b>299</b>                                | <b>43,15%</b> | <b>92</b>         | <b>13,28%</b> | <b>302</b>                              | <b>43,58%</b> | <b>693</b>       |
| männlich  | 99  | 28,37%        | 33                | 9,46%         | 217                                     | 62,18%        | 349              |
| weiblich  | 200                                       | 58,14%        | 59                | 17,15%        | 85                                      | 24,71%        | 344              |
| <b>Laufbgr.2.2</b>                                      | <b>219</b>                                | <b>63,11%</b> | <b>35</b>         | <b>10,09%</b> | <b>93</b>                               | <b>26,80%</b> | <b>347</b>       |
| männlich  | 89  | 56,33%        | 14                | 8,86%         | 55                                      | 34,81%        | 158              |
| weiblich  | 130                                       | 68,78%        | 21                | 11,11%        | 38                                      | 20,11%        | 189              |
| <b>Gesamt</b>   | <b>618</b>                                | <b>50,86%</b> | <b>163</b>        | <b>13,42%</b> | <b>434</b>                              | <b>35,72%</b> | <b>1.215</b>     |

2021

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

### Hinweise zu Tabelle 2.12.4.

- Der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten ist bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) von 20,57 % im Jahr 2020 auf 19,53 % im Jahr 2021 gesunken. Er bleibt im Vergleich der Laufbahngruppen am höchsten.
- Bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) ist der Dienstunfähigkeitsanteil mit 13,28 % im Jahr 2020 und 13,27 % im Jahr 2021 konstant geblieben.
- Die Dienstunfähigkeitsquote der Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) ist mit 10,09 % in 2020 und 11,58%

in 2021 tendenziell gestiegen. Sie bleibt im Vergleich der obigen Laufbahngruppen weiterhin am niedrigsten.

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

| <b>Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit<br/>in den Ruhestand Versetzten 1995 bis 2019</b> |                   |               |               |               |               |               |
|---|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Jahr</b>   | <b>Lehrkräfte</b> |               |               | <b>Alle</b>   |               |               |
|   | <b>Männer</b>     | <b>Frauen</b> | <b>Gesamt</b> | <b>Männer</b> | <b>Frauen</b> | <b>Gesamt</b> |
| <b>1995</b>   | 56,9              | 54,6          | <b>55,5</b>   | 56,3          | 53,8          | <b>55,1</b>   |
| <b>1996</b>   | 55,4              | 54,7          | <b>54,9</b>   | 54,0          | 53,9          | <b>53,9</b>   |
| <b>1997</b>   | 56,1              | 54,2          | <b>55,0</b>   | 54,6          | 53,3          | <b>54,0</b>   |
| <b>1998</b>   | 56,9              | 56,2          | <b>56,5</b>   | 55,9          | 55,6          | <b>55,7</b>   |
| <b>1999</b>   | 57,4              | 55,9          | <b>56,5</b>   | 56,2          | 55,7          | <b>56,0</b>   |
| <b>2000</b>   | 57,7              | 56,9          | <b>57,3</b>   | 56,6          | 56,5          | <b>56,6</b>   |
| <b>2001</b>   | 57,1              | 55,7          | <b>56,2</b>   | 55,7          | 54,8          | <b>55,3</b>   |
| <b>2002</b>   | 57,6              | 55,7          | <b>56,3</b>   | 55,7          | 55,0          | <b>55,3</b>   |
| <b>2003</b>   | 57,7              | 55,8          | <b>56,4</b>   | 55,4          | 54,2          | <b>54,7</b>   |
| <b>2004</b>   | 57,9              | 55,8          | <b>56,7</b>   | 56,0          | 54,0          | <b>54,9</b>   |
| <b>2005</b>   | 58,3              | 56,0          | <b>56,9</b>   | 55,9          | 54,5          | <b>55,2</b>   |
| <b>2006</b>   | 59,6              | 55,3          | <b>56,9</b>   | 56,5          | 54,1          | <b>55,2</b>   |
| <b>2007</b>   | 58,6              | 56,8          | <b>57,5</b>   | 57,0          | 55,6          | <b>56,2</b>   |
| <b>2008</b>   | 59,5              | 56,2          | <b>57,5</b>   | 57,6          | 54,5          | <b>55,8</b>   |
| <b>2009</b>   | 59,0              | 56,0          | <b>57,1</b>   | 56,7          | 55,0          | <b>55,6</b>   |
| <b>2010</b>   | 58,9              | 55,9          | <b>57,0</b>   | 57,0          | 54,3          | <b>55,8</b>   |
| <b>2011</b>   | 58,8              | 56,6          | <b>57,3</b>   | 56,6          | 55,9          | <b>56,2</b>   |
| <b>2012</b>   | 59,5              | 56,7          | <b>57,5</b>   | 57,8          | 55,3          | <b>56,1</b>   |
| <b>2013</b>   | 60,8              | 57,0          | <b>58,3</b>   | 57,3          | 55,1          | <b>56,0</b>   |
| <b>2014</b>   | 61,3              | 56,7          | <b>58,3</b>   | 59,2          | 55,5          | <b>57,1</b>   |
| <b>2015</b>   | 59,9              | 57,3          | <b>57,9</b>   | 57,8          | 55,6          | <b>56,4</b>   |
| <b>2016</b>   | 61,2              | 57,4          | <b>58,3</b>   | 58,4          | 55,5          | <b>56,5</b>   |
| <b>2017</b>   | 57,7              | 55,7          | <b>56,2</b>   | 55,4          | 53,9          | <b>54,4</b>   |
| <b>2018</b>   | 56,3              | 55,5          | <b>55,7</b>   | 56,0          | 54,3          | <b>54,9</b>   |
| <b>2019</b>   | 59,3              | 56,0          | <b>56,7</b>   | 57,0          | 54,6          | <b>55,4</b>   |

| <b>Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit<br/>in den Ruhestand Versetzten 2020 bis 2021</b> |       |       |              |       |       |              |
|---|-------|-------|--------------|-------|-------|--------------|
| <b>2020</b>   | 57,48 | 55,38 | <b>55,90</b> | 56,03 | 54,46 | <b>55,14</b> |
| <b>2021</b>   | 58,82 | 55,44 | <b>56,27</b> | 56,14 | 54,59 | <b>55,16</b> |
| <b>1995-2021</b>  |       |       |              |       |       |              |
| <b>Durchschnitt/Jahr</b>  | 58,4  | 56,0  | <b>56,8</b>  | 56,5  | 54,8  | <b>55,5</b>  |

Hinweise zu Tabelle 2.12.5.

Das Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten liegt bei 55,14 Jahre im Jahr 2020 bzw. 55,16 Jahre im Jahr 2021.

**2.12.6. Durchschnittsalter aller in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen**

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

| <b>Durchschnittsalter der in den Ruhestand<br/>Versetzten / Eingetretenen 2020 bis 2021</b> |       |       |              |       |       |              |
|---|-------|-------|--------------|-------|-------|--------------|
| <b>2020</b>   | 63,84 | 62,88 | <b>63,19</b> | 62,47 | 62,54 | <b>62,50</b> |
| <b>2021</b>   | 63,77 | 62,56 | <b>62,96</b> | 62,32 | 62,34 | <b>62,33</b> |
| <b>1995-2021</b>  |       |       |              |       |       |              |
| <b>Durchschnitt/Jahr</b>  | 62,6  | 60,8  | <b>61,7</b>  | 61,9  | 60,4  | <b>61,4</b>  |

Hinweise zu Tabelle 2.12.6.

Das Durchschnittsalter aller in den Ruhestand versetzten bzw. eingetretenen Beamtinnen und Beamten liegt im Jahr 2020 bei 62,50 Jahre und im Jahr 2021 bei 62,33 Jahre.

## 2.12.7. Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2020 und 2021

2020

| Geschlecht<br>Altersgruppe | männlich |         | weiblich |         | Gesamt |         |
|----------------------------|----------|---------|----------|---------|--------|---------|
|                            | Anzahl   | Anteil  | Anzahl   | Anteil  | Anzahl | Anteil  |
| < 40                       | 3        | 4,11 %  | 7        | 7,37 %  | 10     | 5,95 %  |
| 40-49                      | 11       | 15,07 % | 14       | 14,74 % | 25     | 14,88 % |
| 50-54                      | 10       | 13,70 % | 18       | 18,95 % | 28     | 16,67 % |
| 55-59                      | 20       | 27,40 % | 27       | 28,42 % | 47     | 27,98 % |
| 60-62                      | 13       | 17,81 % | 14       | 14,74 % | 27     | 16,07 % |
| 63 +                       | 16       | 21,92 % | 15       | 15,79 % | 31     | 18,45 % |
| Ab 55 insgesamt            | 49       | 67,12 % | 56       | 58,95 % | 105    | 62,50 % |
| Ab 60 insgesamt            | 29       | 39,73 % | 29       | 30,53 % | 58     | 34,52 % |

2021

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

### Hinweise zu Tabelle 2.12.7.

- Bei der Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten nach Altersgruppen liegt der Anteil der über 55jährigen im Jahr 2020 bei 62,50 %, um im Jahr 2021 dann deutlich auf 59,57 % zu sinken.
- Dagegen waren 20,83 % im Jahr 2020 bzw. 20,21 % im Jahr 2021 aller Dienstunfähigen jünger als 50 Jahre.

## 2.13. Nachwuchskräftegewinnung

| <br>Tabelle 2.12 / PSMB 2022 |   | Einstellung von Nachwuchskräften:<br>Planungen der Ressorts für die Jahre 2021 - 2030 (Stand Oktober 2021)<br>(unmittelbare Landesverwaltung einschließlich Landesbetriebe) |      |      |      |      |      |      |      |      |                 | Gesamt |
|---|---|---|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------------|--------|
|   |   | 2022  | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2031            |        |
| Ressort /<br>Ausbildende<br>Dienststelle  | Bezeichnung der<br>Ausbildung / des<br>Referendariats<br>oder Trainee |   |      |      |      |      |      |      |      |      |                 |        |
| Staatskanzlei gesamt  | Alle Ausbildungen /<br>Referendariate oder Trainees                   | 80  | 60   | 60   | 60   | 60   | 60   | 60   | 60   | 60   | 60              | 620    |
| MJEV gesamt   | Alle Ausbildungen /<br>Referendariate oder Trainees                   | 477   | 476  | 476  | 477  | 477  | 476  | 476  | 477  | 477  | 476             | 4765   |
| MBWK gesamt   | Alle Ausbildungen /<br>Referendariate oder Trainees                   | 960   | 964  | 960  | 962  | 962  | 962  | 960  | 964  | 960  | 962             | 9616   |
| MILIG gesamt  | Alle Ausbildungen /<br>Referendariate oder Trainees                   | 473   | 384  | 256  | 254  | 280  | 231  | 304  | 254  | 256  | 276             | 2968   |
| MELUND gesamt   | Alle Ausbildungen /<br>Referendariate oder Trainees                   | 47  | 21   | 30   | 25   | 26   | 24   | 29   | 21   | 29   | 21              | 273    |
| FM gesamt   | Alle Ausbildungen /<br>Referendariate oder Trainees                   | 195   | 195  | 195  | 195  | 195  | 195  | 195  | 195  | 195  | 195             | 1950   |
| MWVATT gesamt   | Alle Ausbildungen /<br>Referendariate oder Trainees                   | 211   | 185  | 187  | 186  | 186  | 187  | 187  | 186  | 187  | 185             | 1887   |
| Alle Ressorts   | Alle Ausbildungen /<br>Referendariate oder Trainees                   | 2443  | 2285 | 2164 | 2159 | 2186 | 2135 | 2211 | 2157 | 2164 | 2175            | 22079  |
| Vorjahresergebnis   | Alle Ausbildungen /<br>Referendariate oder Trainees                   | 2376  | 2266 | 2112 | 2139 | 2161 | 2114 | 2184 | 2132 | 2135 | keine<br>Angabe | 19619  |
| Differenz   | Alle Ausbildungen /<br>Referendariate oder Trainees                   | 67  | 19   | 52   | 20   | 25   | 21   | 27   | 25   | 29   | 2175            | 2460   |

Quelle: Ressortabfrage

### Hinweise zu Tabelle 2.12.

- Stand der Tabelle ist der 23. Juni 2022
- Die Planungen zur Einstellung von Nachwuchskräften umfassen die Jahre 2022 bis 2031 und damit insgesamt 10 Jahre.
- In diesen zehn Jahren sollen demgemäß insgesamt 22.079 Nachwuchskräfte in den Dienst des Landes Schleswig-Holstein eingestellt werden. Diese Zahl ist geringfügig höher, als die Zahl der Vorjahresplanungen für den Zeitraum 2021 bis 2030 (22.018 Nachwuchskräfte).

## 2.14. Führungskräftestruktur in der unmittelbaren Landesverwaltung

| Dienststelle  | Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt<br>A-Besoldung<br>(und entsprechende Tarifbeschäftigte) |            |            |                       |           |             |             |               |
|---------------|---|------------|------------|-----------------------|-----------|-------------|-------------|---------------|
|               | Führungskräfte weibl.   |            |            | Führungskräfte männl. |           |             | Summe       | Anteil w      |
|               | VZ  | TZ         | Gesamt w   | VZ                    | TZ        | Gesamt m    |             |               |
| StK           | 0   | 0          | 0          | 1                     | 0         | 1           | 1           | 0,00%         |
| MJEV          | 37  | 15         | 52         | 55                    | 0         | 55          | 107         | 48,60%        |
| MBWK          | 340   | 31         | 371        | 211                   | 4         | 215         | 586         | 63,31%        |
| MILIG         | 72  | 44         | 116        | 693                   | 55        | 748         | 864         | 13,43%        |
| MELUND        | 3   | 2          | 5          | 14                    | 1         | 15          | 20          | 25,00%        |
| FM            | 52  | 42         | 94         | 87                    | 12        | 99          | 193         | 48,70%        |
| MWVATT        | 13  | 1          | 14         | 46                    | 2         | 48          | 62          | 22,58%        |
| MSGJFS        | 8   | 0          | 8          | 5                     | 2         | 7           | 15          | 53,33%        |
| <b>Gesamt</b> | <b>525</b>  | <b>135</b> | <b>660</b> | <b>1112</b>           | <b>76</b> | <b>1188</b> | <b>1848</b> | <b>35,71%</b> |

| Dienststelle  | Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt<br>A-Besoldung<br>(und entsprechende Tarifbeschäftigte) |           |            |                       |           |            |            |               |
|---------------|---|-----------|------------|-----------------------|-----------|------------|------------|---------------|
|               | Führungskräfte weibl.   |           |            | Führungskräfte männl. |           |            | Summe      | Anteil w      |
|               | VZ  | TZ        | Gesamt w   | VZ                    | TZ        | Gesamt m   |            |               |
| StK           | 4   | 6         | 10         | 14                    | 1         | 15         | 25         | 40,00%        |
| MJEV          | 21  | 1         | 22         | 26                    | 0         | 26         | 48         | 45,83%        |
| MBWK          | 85  | 6         | 91         | 128                   | 2         | 130        | 221        | 41,18%        |
| MILIG         | 33  | 5         | 38         | 102                   | 2         | 104        | 142        | 26,76%        |
| MELUND        | 33  | 15        | 48         | 65                    | 3         | 68         | 116        | 41,38%        |
| FM            | 32  | 31        | 63         | 50                    | 8         | 58         | 121        | 52,07%        |
| MWVATT        | 22  | 0         | 22         | 28                    | 1         | 29         | 51         | 43,14%        |
| MSGJFS        | 15  | 2         | 17         | 14                    | 1         | 15         | 32         | 53,13%        |
| <b>Gesamt</b> | <b>245</b>  | <b>66</b> | <b>311</b> | <b>427</b>            | <b>18</b> | <b>445</b> | <b>756</b> | <b>41,14%</b> |

| Dienststelle  | Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt<br>B-Besoldung<br>(und entsprechende Tarifbeschäftigte) |          |           |                       |          |            |            |               | Gesamt      |                |
|---------------|---|----------|-----------|-----------------------|----------|------------|------------|---------------|-------------|----------------|
|               | Führungskräfte weibl.   |          |           | Führungskräfte männl. |          |            | Summe      | Anteil w      | Summe       | Gesamtanteil w |
|               | VZ  | TZ       | Gesamt w  | VZ                    | TZ       | Gesamt m   |            |               |             |                |
| StK           | 2   | 0        | 2         | 8                     | 0        | 8          | 10         | 20,00%        | 36          | 33,33%         |
| MJEV          | 14  | 2        | 16        | 40                    | 0        | 40         | 56         | 28,57%        | 211         | 42,65%         |
| MBWK          | 8   | 0        | 8         | 5                     | 0        | 5          | 13         | 61,54%        | 820         | 57,32%         |
| MILIG         | 7   | 0        | 7         | 13                    | 0        | 13         | 20         | 35,00%        | 1026        | 15,69%         |
| MELUND        | 5   | 0        | 5         | 15                    | 1        | 16         | 21         | 23,81%        | 157         | 36,94%         |
| FM            | 5   | 0        | 5         | 7                     | 0        | 7          | 12         | 41,67%        | 326         | 49,69%         |
| MWVATT        | 4   | 0        | 4         | 11                    | 0        | 11         | 15         | 26,67%        | 128         | 31,25%         |
| MSGJFS        | 3   | 0        | 3         | 7                     | 0        | 7          | 10         | 30,00%        | 57          | 49,12%         |
| <b>Gesamt</b> | <b>48</b>   | <b>2</b> | <b>50</b> | <b>106</b>            | <b>1</b> | <b>107</b> | <b>157</b> | <b>31,85%</b> | <b>2761</b> | <b>36,98%</b>  |

Hinweise zu den Tabellen 2.13.

- Stand der Tabelle ist der 1. Juli 2022.

- Führungskräfte im Sinne der Tabelle sind alle Personen, die im Rahmen des Beurteilungsverfahrens als Erstbeurteiler\*in auftreten, also direkte Personalverantwortung haben (Stellvertretungen werden nicht berücksichtigt).
- Ausgenommen hiervon sind Schulleitungen, die in der Tabelle enthalten sind, jedoch nicht immer als Erstbeurteiler/in auftreten.
- Die Tabelle bezieht sich auf die unmittelbare Landesverwaltung, d.h. alle obersten Landesbehörden, Landesoberbehörden und unteren Landesbehörden.
- Ministerinnen und Minister sowie Staatssekretärinnen und Staatssekretäre wurden im Rahmen der B-Besoldung berücksichtigt.
- Führungskräfte mit R-Besoldung sind entsprechend zugeordnet (R1 und R2 in A-Besoldung LG 2, 2. EA; ab R3 in B-Besoldung).
- Führungskräfte der Laufbahngruppe 1, 2. EA wurden nicht berücksichtigt.
- Die Anzahl der Führungskräfte hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 2.764 um 3 auf 2.761 verringert.
- Der Gesamtanteil an weiblichen Führungskräften ist um 1,2 Prozentpunkte auf 36,98 % gestiegen.
- Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist im Bereich der Laufbahngruppe 2, 1. EA um 0,18 Prozentpunkte auf 35,71 % gestiegen.
- Der Anteil weiblicher Führungskräfte hat sich im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. EA, A-Besoldung, um 3,74 Prozentpunkte auf 41,14 % erhöht.
- Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. EA, B-Besoldung, um 2,76 Prozentpunkte auf 31,85 % gestiegen.
- Der Anteil an Führungspositionen, die in Teilzeit wahrgenommen werden, hat sich in allen Bereichen geringfügig erhöht; insgesamt um 0,37 Prozentpunkte auf 10,79 %; bei den Frauen um 0,26 Prozentpunkte auf 19,88 %; bei den Männern um 0,16 Prozentpunkte auf 5,46 %.

## 2.15. Entwicklung der Stellen<sup>1</sup> in der Staatskanzlei und den Ressorts

### 2.15.1. Überblick der Stellen im Haushalt 2021

Die Stellenentwicklung 2021 stellt sich wie folgt dar<sup>2</sup>:

|   | <b>Stellen</b>      |
|---|---------------------|
| Summe Stellen Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe                                      | 54.332              |
| davon Epl. 01 – Landtag   | 227                 |
| davon Epl. 02 – Landesrechnungshof  | 98                  |
| <b>Gesamtergebnis der Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe 2021</b>            | <b>54.007</b>       |
| Nachrichtlich:<br>Gesamtergebnis der Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe 2020 | 53.176 <sup>3</sup> |

### 2.15.2. Stellenzuwachs/-abbau 2021

Der Stellenzuwachs/-abbau stellt sich wie folgt dar<sup>2</sup>:

| <b>Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe</b>  |            |
|--|------------|
| Neue Stellen 2021  | 1.232      |
| Stellenabbau 2021  | 402        |
| <b>Stellenzuwachs insgesamt 2021</b>   | <b>830</b> |
| Nachrichtlich: davon Stellenzuwachs Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe 2021 | 831        |
| Nachrichtlich: Stellenzuwachs Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe 2020       | 490        |

Der Stellenzuwachs 2021 fällt deutlich höher aus als im Vorjahr. Im Wesentlichen liegt der Stellenzuwachs in den zusätzlichen Bedarfen hinsichtlich der erforderlichen beschleunigten Digitalisierung in Schule, Polizei, Justiz und Verwaltung.<sup>4</sup> Eine detaillierte zahlenmäßige Darstellung zum Stellenabbau und zu den neu geschaffenen Stellen in 2021 kann der Anlage 1 und den Einzelplänen der Ressorts entnommen werden.

<sup>1</sup> Wenn im Kapitel 2.14 der Begriff „Stellen“ benutzt wird, werden hiermit stets Stellen und Planstellen bezeichnet

<sup>2</sup> Quelle: Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein (Anlage 1)

<sup>3</sup> Der PSMB 2021 wies 53.165 Stellen aus. Laut Auskunft des Finanzministeriums wurden seinerzeit für den Landesbetrieb Straßenbau und Verkehr Schleswig-Holstein 11 Planstellen zu wenig genannt.

<sup>4</sup> Vgl. [Umdruck 19/5185 \(Seite 11, Veränderungen im Personalhaushalt von besonderer Bedeutung\)](#)

### 2.15.3. Entwicklung der Vollzeitäquivalente (VZÄ) in Staatskanzlei und Ressorts 2021

Im Vergleich zum Jahr 2020 (49.415 VZÄ) hat sich die Anzahl der Vollzeitkräfte im Jahr 2021 (52.026 VZÄ) um 2.611 VZÄ erhöht.

Vollzeitäquivalente 2021 (Quelle: DLZP<sup>5</sup>):

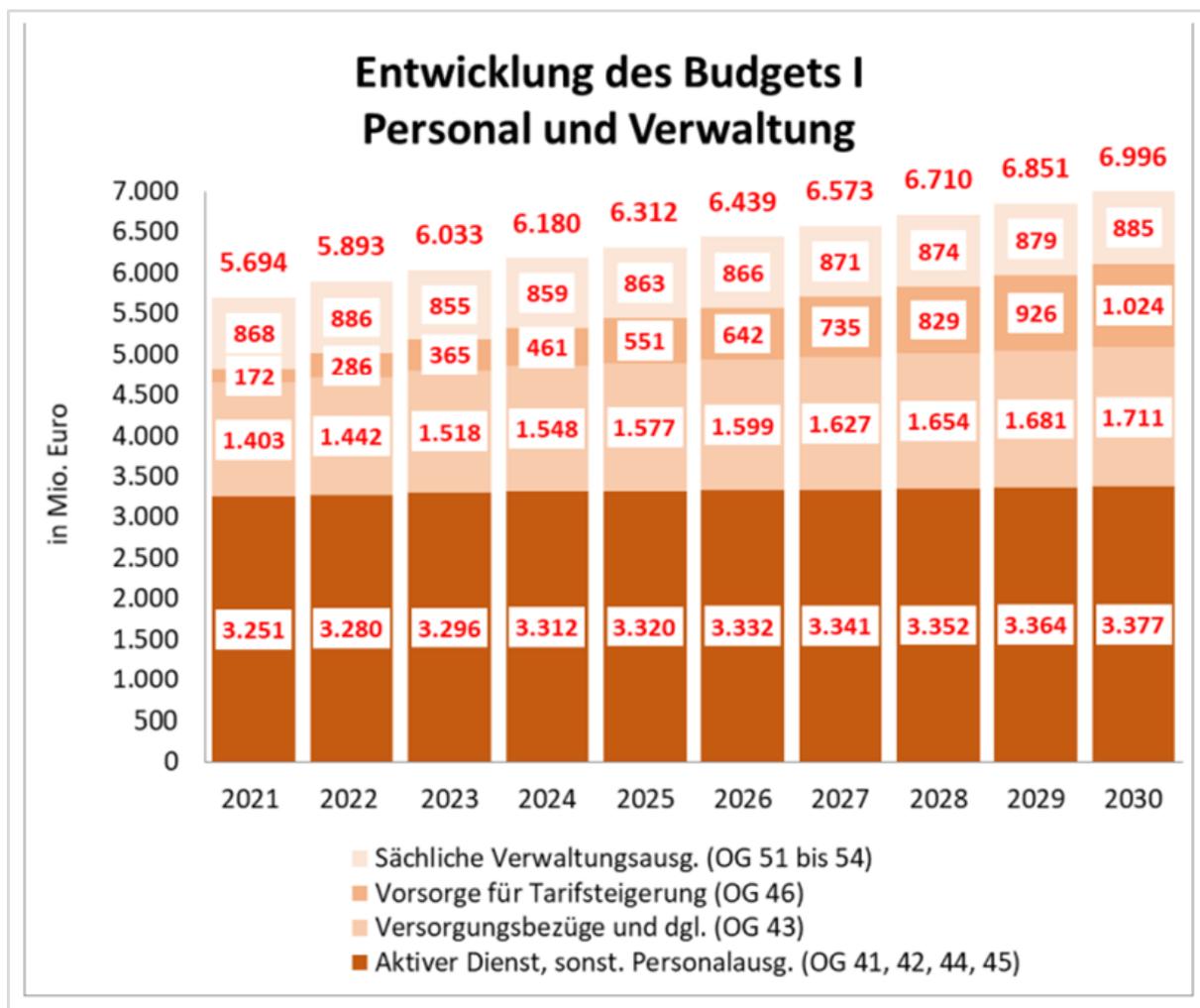
| Anzahl gesamt |                     |
|---------------|---------------------|
| Ressort       | Vollzeit Äquivalent |
| StK           | 333,87              |
| MJEV          | 5768,63             |
| MBWK          | 22692,41            |
| MILIG         | 10246,89            |
| MELUND        | 2036,12             |
| FM            | 4466,64             |
| MWVATT        | 5838,61             |
| MSGJFS        | 642,39              |
| <b>Gesamt</b> | <b>52025,56</b>     |

### 2.15.4. Entwicklung der Personalkosten Staatskanzlei und Ressorts

Im Finanzplan 2021 – 2025<sup>6</sup> wurde das Budget I „Personal und Verwaltung“ für 2021 in Höhe von 5.694 Mio. Euro ausgewiesen. Ergänzend ist nachfolgend die prognostizierte Entwicklung des Budgets I bis zum Jahr 2030 abgebildet. Das Budget für Personal und Verwaltung steigt bis zum Jahr 2030 auf 6.996 Mio. Euro. Es sind, neben den reinen Personalausgaben, auch die Ausgaben für Versorgung und Beihilfe sowie sächliche Verwaltungsaufgaben enthalten.

<sup>5</sup> Datengrundlage wie bisher: Beschäftigungsverhältnisse mit Fehlzeiten ohne Bezüge werden nicht berücksichtigt (nachrichtlich: VZÄ aller Beschäftigungsverhältnisse 53.993), Stand 22.08.2022

<sup>6</sup> Quelle: Finanzplan Schleswig-Holstein 2021-2025, Fortschreibung Finanzplanung bis 2030 vom 26.10.2021 ([Drucksache 19/3359](#))



### **3. Personalmanagementbericht**

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

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

#### **3.1. Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS)**

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

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

Die Führungskräfte der Landesverwaltung sind als Unterstützer des BGM unerlässlich. Daher bietet die LGS in Kooperation mit dem Forschungs- und Entwicklungszentrum der Fachhochschule Kiel ein Fortbildungsmodul für Führungskräfte in der Landesverwaltung zu dem Thema BGM an. Ziel ist es, die ganzheitliche Sichtweise, das Verständnis für den BGM-Prozess und die Einbettung in die Organisationsstrukturen zu fördern. Das halbtägige Modul wird seit Ende 2020 den Landesbehörden als Inhouse-Veranstaltung angeboten.

Des Weiteren werden drei unterschiedliche Führungskräfte-Fortbildungen im Bereich der Suchtthematik sowie der psychischen Auffälligkeiten am Arbeitsplatz ebenfalls als Inhouse-Seminar unter Einbindung eines externen Referententeams angeboten. Die

jeweils vier- bzw. sechsstündigen Module werden bereits seit vielen Jahren mit jeweils aktualisierten Inhalten angeboten.

### **3.1.2. Psychosoziales Beratungsangebot**

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

Auf der Grundlage der Vereinbarung nach § 59 MBG SH zum BGM wurde zunächst 2019 ein Pilotprojekt in der Staatskanzlei und dem Ministerium für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung initiiert, das zeitnah und kostenfrei einen ersten Beratungszugang bei privaten oder beruflichen psychischen Belastungen ermöglicht.

Dieses Angebot wird schrittweise ausgeweitet. Seit 2020 können es alle Beschäftigten der obersten Landesbehörden in Anspruch nehmen. Die Landtagsverwaltung sowie der Landesrechnungshof beteiligen sich dabei anteilig an den Kosten.

Jede Beratung unterliegt höchster Vertraulichkeit und wird zweimal wöchentlich für vier Stunden durch eine externe pädagogische Fachkraft für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten. Bis zu fünf Beratungen sind für jeden Ratsuchenden möglich. Bei Nichtbesetzung, wie z.B. Urlaub oder Krankheit, wird eine telefonische Beratung angeboten.

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

Im Zuge der schrittweisen Ausweitung auf die gesamte Landesverwaltung wird seit Januar 2022 das psychosoziale Beratungsangebot in einer Pilotregion (Kreise Dithmarschen, Nordfriesland, Schleswig-Flensburg und der Stadt Flensburg) erprobt. Unter Berücksichtigung der dabei gewonnenen Erkenntnisse wird das psychosoziale Beratungsangebot ab 2023 auf die gesamte Landesverwaltung ausgeweitet werden. Ausgenommen wird die Landespolizei, die auf innerbetriebliche Strukturen zurückgreifen kann.

### **3.1.3. Daueraufgaben im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und der Suchtprävention**

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

- Seit 2017 werden regelmäßig Ansprechpersonen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Kiel qualifiziert (bisher 73 Personen; weitere 14 befinden sich derzeit in der Ausbildung). Dieses Angebot wurde speziell für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung konzipiert und ist bisher bundesweit in dieser Form einmalig. Es hat zum Ziel, ein möglichst breit gestreutes und flächendeckendes Netzwerk aus qualifizierten Personen in den verschiedenen Bereichen der Landesverwaltung zu bilden und das Betriebliche Gesundheitsmanagement damit dauerhaft zu verstetigen.
- Durch regelmäßige Fortbildungen der ausgebildeten Ansprechpersonen für das BGM werden zudem die Kompetenzen, die Vernetzung und der Austausch untereinander gefördert.
- Die Suchtprävention ist bereits seit 1992 als ein großer Baustein des Betrieblichen Gesundheitsmanagements etabliert. Durch regelmäßige Ausbildungen weiterer Beschäftigter der Landesverwaltung zu Ansprechpersonen bei Sucht und psychischen Auffälligkeiten (seit 2020 Hochschulzertifikat) bleibt die Suchtprävention fest verankert. Seit 1992 wurden bisher mehr als 500 Ansprechpersonen ausgebildet. Des Weiteren finden regelmäßige Fortbildungen, Supervisionen, Arbeitstreffen statt. Insbesondere Führungskräften kommt in diesem Bereich eine Schlüsselfunktion zu., Daher werden Führungskräftebildungen zum Thema „Sucht am Arbeitsplatz“ kontinuierlich durchgeführt und seit 2020 um die Thematik „Psychische Auffälligkeiten am Arbeitsplatz“ erweitert. Darüber hinaus werden kontinuierlich abgestimmte Suchtpräventionsseminare für Nachwuchskräfte über die LGS koordiniert und umgesetzt.
- Eine LGS-Fachtagung zu allen Themen des BGM wird grundsätzlich jährlich vorrangig für alle interessierten Landesbeschäftigten, aber auch für Externe ausgerichtet. Neben verschiedenen Fachvorträgen bietet dieses Format Möglichkeiten zur Vernetzung sowie zum Informationsaustausch.
- Für die Beauftragten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) der Landesverwaltung wird halbjährlich ein „Runder Tisch“ zum gegenseitigen Austausch unter fachlicher Leitung organisiert und durchgeführt. Des Weiteren werden regelmäßige Fortbildungen für BEM-Beauftragte und Interessierte veranstaltet.

Coronabedingt konnten die vorgenannten Maßnahmen 2021 teilweise nicht oder nur online stattfinden. Seit dem 2. Quartal 2022 werden alle Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote wieder in Präsenz durchgeführt.

### 3.2. Nachwuchskräftegewinnung

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

Angesichts der unterschiedlichen Zielgruppen umfasst die Kampagne eine ganze Reihe verschiedener Werbemaßnahmen. Dabei ist zuerst das Ausbildungsportal zu nennen, das nach umfangreicher Konzeption und Überarbeitung im Sommer 2022 als neues Karriereportal [www.schleswig-holstein.de/karriere](http://www.schleswig-holstein.de/karriere) auf der Homepage des Landes an den Start gegangen ist. Das Portal gibt umfassende und attraktiv aufgearbeitete Informationen zum Arbeitgeber Land Schleswig-Holstein ständig aktualisiert und erweitert werden. Es ermöglicht online-Bewerbungen und bietet zudem einen Berufsorientierungstest an.

Zusätzlich wurden verschiedene Publikationen in Form von Broschüren und Flyern - überwiegend übersetzt in mehrere Sprachen – erstellt sowie Werbung auf Großflächen (City Light Boards) und digitalen Werbetafeln (Roadside Screens) geschaltet. Alle Werbeträger sind mit Fotos eigener Nachwuchskräfte versehen, um ein authentisches Bild von der Landesverwaltung und der Vielfalt ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermitteln. Außerdem wird das Layout für Ausschreibungen von Stellen für Nachwuchskräfte regelmäßig angepasst, um den Arbeitgeber Land Schleswig-Holstein sichtbar und einheitlich herauszustellen.

Die Ausbildungsbereiche des Landes präsentieren sich weiterhin bei Berufsmessen in Schulen, Hochschulen sowie Einkaufszentren und bei weiteren Veranstaltungen zur Berufsorientierung (z.B. Agentur für Arbeit, Vocatium, BARLAG), soweit diese während der Corona-Krise stattfinden. Es gibt inzwischen elf einheitlich gestaltete Messestände. Das Land Schleswig-Holstein zeigt sich auf diese Weise als großer, abwechslungsreicher Arbeitgeber. Derzeit werden die Stände sukzessive um attraktive Messeobjekte ergänzt, die Standbesucherinnen und -besucher anfassen und erproben können. Besonderer Wert wird hierbei auf digitale Eyecatcher gelegt. Die jeweiligen Messeteams wurden zudem mit einheitlicher Oberbekleidung ausgestattet.

Weiterhin erfolgt Nachwuchskräfte-Werbung in Bussen im öffentlichen Nahverkehr sowie auf eigenen Dienst-KFZ. Inzwischen sind 233 Fahrzeuge (Stand: Mai 2022) mit Werbefolien versehen. Jährlich folgen weitere Fahrzeuge.

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

Im Frühjahr wurden zwei weitere Recruiting-Filme erstellt, die zu verschiedenen Fachbereichen der Landesverwaltung historische und aktuelle Filmszenen umfassen. Auf diese Weise erfahren die Zuschauerinnen und Zuschauer nicht nur etwas über die krisensichere Beständigkeit und Vielfalt der Landesaufgaben. Sie gewinnen zudem auch einen Eindruck von der kontinuierlichen Weiterentwicklung zu einer modernen, technisch sehr gut ausgestatteten Landesverwaltung.

Aktuell wird ein weiterer Film vorbereitet, der die Sprachenvielfalt (Minderheiten-, Regional- und Fremdsprachen) in der Landesverwaltung abbildet und vermitteln soll, dass Nachwuchskräfte mit unterschiedlicher Herkunft, Fähigkeiten und Kompetenzen gesucht werden.

Die Filme wurden bzw. werden sowohl im Ausbildungsportal der Landesverwaltung und bei YouTube eingestellt, in den sozialen Medien viral verbreitet und bei diversen Veranstaltungen sowie in Kinos in Schleswig-Holstein im Werbeblock gezeigt.

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

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

Insbesondere ist dieses Format gut geeignet, junge Menschen unkompliziert über Smart Phone und sonstige Endgeräte, sei es zum Beispiel zu Hause, im Klassenzimmer oder im Schulvortragsraum per Beamer zu erreichen. Auch können die Schulen die Online-Vorträge bequem in den Berufsorientierungsunterricht einbauen. Damit sind diese Online-Vorträge im Gegensatz zu Präsenzmessen sehr krisensicher und mit deutlich geringerem Aufwand verbunden. Es sind Vorträge an Schulen, in Zusammenarbeit mit dem Berufsförderungsdienst der Bundeswehr sowie mit der Bundesagentur für Arbeit in der Planung.

Social-Media-Kanäle werden bei der Anwerbung von Nachwuchs- und Fachkräften ebenfalls genutzt. Das Land Schleswig-Holstein ist bei Facebook vertreten und bei XING besteht ein Profil des Arbeitgebers „Land Schleswig-Holstein“. Im November

2019 wurde der Instagram-Account *@moin\_karriere* eingerichtet. Nachwuchskräfte aus verschiedenen Ausbildungsbereichen berichten regelmäßig mit Fotos und Stories über ihren Ausbildungs- und Studienalltag in der Landesverwaltung. Junge interessierte Follower erhalten auf diesem Weg einen umfangreichen Einblick in die verschiedenen Behörden bzw. Aufgabengebiete. Die Follower-Anzahl beträgt mittlerweile 2.190 (Stand: 11. Mai 2022), gepostete Reels schauen sich zwischen 1.400 und 6.400 Nutzerinnen und Nutzer an.

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

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

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

Mit der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung, dem Integrationsamt und der Bundesagentur für Arbeit ist in diesem Herbst eine gemeinsame Veranstaltung geplant, zu dem Ausbildungsvertreter/-innen und Interessenvertreter/-innen von Menschen mit Behinderung eingeladen werden. Ziel ist es, die Ausbildungsbereiche zu bestärken, junge Menschen mit Behinderungen auszubilden, sie über finanzielle und instrumentelle Unterstützungsmöglichkeiten zu unterrichten sowie über verschiedene Handicaps und den Umgang damit im beruflichen Alltag gezielt zu informieren.

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

### **3.3. Attraktivitätssteigerung technischer Berufe**

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

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

### **3.4. Arbeitsortflexibilisierung**

#### **3.4.1. Mobiles Arbeiten in der Landesverwaltung seit 2018**

Mobiles, ortsunabhängiges Arbeiten existiert in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein seit vielen Jahren. Die diesbezügliche Ausgestaltung der Regeln lag bis 2018 in der Verantwortung der einzelnen Dienststellen. Mit dem Ziel, das flexible Arbeiten so vielen Beschäftigten wie möglich zu landesweit einheitlichen Regeln zu eröffnen, trat am 1. April 2018 die Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. über Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein „Mobile Arbeit“ und „Wohnraumarbeit“<sup>7</sup> (Amtsbl. Schl.-H. 2018 S. 284) in Kraft. Die Vereinbarung

---

<sup>7</sup> Im Folgenden wird überwiegend die Bezeichnung Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. über Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen verwendet.

wurde zwischen den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften (SpO)<sup>8</sup> und der Landesregierung ausgehandelt.

Ziel der Landesregierung ist es, mit der Vereinbarung die Attraktivität des Landes als Arbeitgeber insbesondere für Nachwuchs- und Fachkräfte zu steigern, die Arbeitsmotivation durch eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu erhöhen und den Forderungen der Beschäftigten nach neuen Arbeitszeitmodellen nachzukommen. Die Vereinbarung gilt mit wenigen Ausnahmen für alle Beschäftigte der Landesverwaltung Schleswig-Holsteins, die dadurch erstmals landesweit einheitliche, über Legislaturperioden hinaus verlässliche und gerechte Rahmenbedingungen erhalten.

Die Landesregierung Schleswig-Holstein hat mit dieser Vereinbarung für flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung im Jahr 2018 wegweisende Regelungen zum Arbeiten außerhalb der Dienststellen in Kraft gesetzt. Ohne Angabe von Gründen kann Wohnraumarbeit im Regelfall bis zu drei (mit Begründung auch bis zu vier Tage) beantragt werden. Dies entspricht 60 bzw. 80 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.

### **3.4.2. Evaluation der Vereinbarung 2021**

Gemäß den Schlussbestimmungen der Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. über Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen wurde im Frühjahr 2020 zwischen den Vertragspartnern ein Evaluationsdesign und Projektvorgehen abgestimmt. Zeitgleich wurden in Deutschland erste Fälle der Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bekannt. Das Virus verbreitete sich rapide auf der ganzen Welt, sodass die WHO am 11. März 2020 den Ausbruch einer Pandemie erklärte.<sup>9</sup> Aus diesem Grund ordnete der Chef der Staatskanzlei des Landes Schleswig-Holstein mit Erlass vom 14. März 2020 an, dass alle Beschäftigten der Landesverwaltung unmittelbar ihre Arbeitsleistung fortan aus dem häuslichen Umfeld (pauschal angeordnetes Homeoffice) zu erbringen haben, sofern dies aus technischen bzw. dienstlichen Gründen möglich ist. Die Erfahrungen der Beschäftigten im „pauschal angeordneten Homeoffice“ zwischen Mitte März 2020 und Juni 2020 wurden ebenfalls umfangreich mittels Befragung erfasst und ausgewertet, um das Instrument Wohnraumarbeit bzw. „Homeoffice“ noch besser auf die Bedürfnisse der Beschäftigten und die Interessen der Dienststellen abzustimmen.

---

<sup>8</sup> Gewerkschaftliche Spitzenorganisationen im öffentlichen Dienst sind diejenigen Zusammenschlüsse von Gewerkschaften, die für die Vertretung der Beamtinnen und Beamten sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes wesentliche Bedeutung haben. Die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften sind bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen (z.B. Gesetze, Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften oder Durchführungshinweisen) zu beteiligen. Spitzenorganisationen sind der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und dbb beamtenbund und tarifunion (dbb).

<sup>9</sup> WHO, Pandemie der Coronavirus-Krankheit (COVID-19), URL: <https://www.euro.who.int/de/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov> (aufgerufen am 24.11.2020).

### **3.4.3. Ergebnisse der Evaluation**

Das flexible Arbeiten im Rahmen der Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. über Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein "Mobile Arbeit" und "Wohnraumarbeit" wird in der Landesverwaltung insgesamt gut angenommen. Mit der Corona-Pandemie ist die positive Wahrnehmung des flexiblen Arbeitens gestiegen. Infolge dessen haben viele Beschäftigte nach der Corona-Pandemie Wohnraumarbeit neu beantragt bzw. den vorhandenen Umfang erhöht. Bezogen auf die Beschäftigungsstruktur nutzen Teilzeitkräfte Wohnraumarbeit häufiger als Vollzeitkräfte und Frauen mehr als Männer. Folglich nutzen weibliche Teilzeitkräfte Wohnraumarbeit am meisten. Fast jeder fünfte Beschäftigte nutzt Wohnraumarbeit zudem, um den individuellen wöchentlichen Stundenanteil zu erhöhen.

Mit der Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. über Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein ist eine wesentliche rechtliche Grundlage für das flexible Arbeiten außerhalb der Dienststelle geschaffen. Zudem zeigt die Evaluation, dass die Pandemie den kulturellen Wandel des flexiblen Arbeitens in der Landesverwaltung weiter nach vorne katapultiert hat. Diesen kulturellen Wandel, der durch die Pandemie angestoßen wurde, gilt es nun fortzuführen. Neue Bürokonzepte sind jetzt und zukünftig ein wichtiges Thema, um die Modernisierung und Attraktivität der Landesverwaltung zu verbessern sowie den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht zu werden.

### **3.5. Arbeitszeitflexibilisierung**

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

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

### **3.6. Wissensmanagement**

Im Zuge des demografischen Wandels wächst die Herausforderung, freiwerdende Stellen möglichst schnell wiederzubesetzen, im Wettbewerb attraktiver Arbeitgeber zu

bestehen und die Weitergabe von Fach-, Erfahrungs- und Führungswissen an neue Beschäftigte in der Landesverwaltung sicherzustellen.

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

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

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

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

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

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

### **3.7. Vielfalt der Verwaltung - Diversity**

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

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

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

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

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

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

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

### **3.7.1. AG Diversity**

Um einen regelmäßigen ressortübergreifenden Austausch zum Thema Diversity sicherzustellen, hat die Staatskanzlei im Januar 2017 die Arbeitsgruppe Diversity eingerichtet, in der Vertreterinnen und Vertreter aller Geschäftsbereiche mitwirken. Die Arbeitsgruppe dient als Forum zum Austausch zu aktuellen Themen und soll Einblicke in die vielschichtige Arbeit der Ressorts auf den unterschiedlichen Feldern geben. Bedingt durch die Corona-Situation wurde in den Jahren 2020 und 2021 auf Treffen der AG verzichtet.

### **3.7.2. Befragung der Nachwuchskräfte**

Auch für die Einstellungsjahre 2020 und 2021 wurde eine freiwillige und anonyme Befragung aller Nachwuchskräfte der vier großen Verwaltungsbereiche Polizei, Steuer, Justiz und Allgemeine Verwaltung zur Ermittlung des Anteils der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund<sup>[10]</sup> durchgeführt. Insgesamt wurden in den genannten Bereichen 824 Nachwuchskräfte im Jahr 2020 und 788 Nachwuchskräfte im Jahr 2021 eingestellt.

---

<sup>[10]</sup> Definition des Statistischen Bundesamtes: "Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde."

Bei den Befragungen für die Einstellungsjahre 2020<sup>11</sup> und 2021<sup>12</sup> konnten die Rückmeldungen des Fachbereichs Polizei aufgrund der geringen Rücklaufquoten und der daraus resultierenden fehlenden Aussagekraft leider nicht verwendet werden. In den Bereichen Steuer, Justiz und Allgemeine Verwaltung betragen die Rücklaufquoten insgesamt 51 Prozent für das Einstellungsjahr 2020 und 58,9 Prozent für das Einstellungsjahr 2021, wodurch die Befragung als guter Anhaltspunkt betrachtet werden kann. Die Auswertung ergab für die genannten Ausbildungsbereiche im Einstellungsjahr 2020 einen Anteil von eingestellten Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund von 19,7 Prozent und für das Jahr 2021 einen Anteil von 21,6 Prozent.

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

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

Für das Einstellungsjahr 2020 ergibt sich damit ein um 2 Prozentpunkte niedrigerer Anteil von eingestellten Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund im Vergleich zum Vorjahr. Für das Einstellungsjahr 2021 zeigt sich wiederum ein um 1,9 Prozentpunkte höherer Anteil von eingestellten Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund im Vergleich zum Jahr 2020.

### 3.7.3. Evaluation der bisherigen Maßnahmen

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

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

<sup>11</sup> 2020: Rücklaufquote im Fachbereich Polizei 16,2 Prozent, Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund 27,5 Prozent

<sup>12</sup> 2021: Rücklaufquote im Fachbereich Polizei 21,8 Prozent, Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund 19 Prozent

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

Die o.g. Befragung der Nachwuchskräfte kann eine systematische Erhebung zwar nicht ersetzen, wohl aber Anhaltspunkte und Tendenzen zeigen. So lässt der im Rahmen der aktuellen Befragung ermittelte durchschnittliche Anteil von 19,7 Prozent und 21,6 Prozent eingestellten Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund in den Jahren 2021 und 2022 im Vergleich mit dem Migrationsanteil in der Gesamtbevölkerung Schleswig-Holsteins von etwa 18,7 Prozent<sup>13</sup> vermuten, dass die Landesverwaltung sich ihrem Ziel annähert.

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

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

Weiteres kann der Anlage 2 entnommen werden.

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

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

#### **3.7.4. UN-Behindertenrechtskonvention und ihre Umsetzung auf Landesebene**

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

---

<sup>13</sup> <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabelle/migrationshintergrund-laender.html>

Maßnahmen zu ergreifen, um das gesellschaftliche Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu verändern und die Achtung ihrer Würde und ihrer Rechte zu fördern. Ziel der UN-BRK ist die volle gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.

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

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

#### 3.7.4.1.

#### **Landesaktionspläne zur Umsetzung der UN-BRK**

Um der praktischen Umsetzung der Pflichten aus der UN-BRK einen konkreten und verbindlichen Rahmen zu geben, wurde Anfang 2017 nach einem partizipativen Prozess der erste Landesaktionsplan (LAP 1.0) zur Umsetzung der UN-BRK veröffentlicht.

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

Der zweite Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK wurde am 20.01.2022 vom Ministerpräsidenten und der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen der Öffentlichkeit vorgestellt und in einer für alle Menschen zugänglichen Form (also auch in Gebärdensprache und Leichter Sprache) veröffentlicht. Darüber hinaus wurde der Fokus-LAP 2022 mit einem professionellen Design auf einer neu gestalteten Website mit dem Motto „*Einer für alle.*“ präsentiert ([www.fokus-lap-2022.de](http://www.fokus-lap-2022.de)).

Ziel des neuen Landesaktionsplanes ist es, die Anliegen von Menschen mit Behinderungen als Selbstverständlichkeit in allen Bereichen politischen Handelns zu begreifen und im Sinne einer dauerhaft zu erfüllenden Verpflichtung zu berücksichtigen. Der prozess- und dialogorientierte Fokus-LAP 2022 wird noch in dieser Legislaturperiode Wirkung entfalten (z.B. Leuchtturmprojekt Inklusion vor Ort – ein gemeinsames Vorhaben zur inklusiven Sozialraumförderung in Kommunen zwischen der Staatskanzlei und der Aktion Mensch). Der LAP besteht insgesamt aus 53 konkreten Maßnahmen der Ministerien und der Staatskanzlei.

Die Aufstellung des Fokus-LAP 2022 erfolgte in enger Zusammenarbeit mit dem damaligen Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen, Professor Dr. Ulrich Hase. Zudem wurde die Lebenshilfe SH e.V. sehr eng am Aufstellungsprozess beteiligt. Die wesentlichen Handlungsempfehlungen der externen Evaluation zum Umsetzungsstand der UN-BRK vom 30.11.2019 von der Prognos AG wurden im neuen LAP berücksichtigt.

Der LAP wurde in einem zweistufigen partizipativen Prozess erarbeitet. Nach Abschluss der öffentlichen Beteiligungsphase Mitte 2021 wurden über 300 Anregungen, Kritikpunkte und Hinweise von den zuständigen Ministerien und der Staatskanzlei auf ihre Umsetzbarkeit hin geprüft und – soweit möglich – im Fokus-LAP 2022 berücksichtigt. Im Anschluss erfolgten Rückmeldungen auf die Eingaben der Zivilgesellschaft, damit die Personen bzw. Verbände etc. nachvollziehen können, inwieweit sich ihre Beteiligung ausgewirkt hat. Der Fokus-LAP 2022 wurde am 30.11.2021 vom Kabinett beschlossen und war Thema der Dezember-Tagung des Landtages. Der Sozialausschuss beschäftigte sich am 21.04.2022 sehr intensiv mit dem neuen LAP und befragte dazu die Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen und Vertreter des Landesbeirates zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.

Derzeit wird eine digitale Datenbank für den Landesaktionsplan entwickelt, die der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen und der Zivilgesellschaft zur Information und für Anregungen dauerhaft und digital zur Verfügung gestellt werden soll. Hierin erfolgt eine Zusammenführung wesentlicher Maßnahmen des ersten Landesaktionsplanes und des Fokus-LAP 2022. Die Datenbank wird von den Ministerien und der Staatskanzlei regelmäßig aktualisiert und erweitert.

Für die nächste Legislaturperiode ist zudem wieder eine Evaluation zum Umsetzungsstand der UN-BRK durch die Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen, Frau Michaela Pries, geplant.

### 3.7.4.2. Fonds für Barrierefreiheit

Das Referat StK 26 ist zudem mit der Bewilligung von Fördergeldern aus dem 2017 eingerichteten und mit insgesamt 10 Millionen € aufgelegten Fonds für Barrierefreiheit betraut. Mit diesen Mitteln fördert das Land Schleswig-Holstein die Schaffung und den Ausbau von Barrierefreiheit im Sinne der UN-BRK. Sie dient der Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft und der vollen und wirksamen Teilhabe an der Gesellschaft.

Beginnend ab 2019 wurden insgesamt 9,0 Mio. € für investive Maßnahmen aus dem IMPULS-Programm zur Verfügung gestellt. Ziel der investiven Förderung ist gemäß der Richtlinie „Fonds für Barrierefreiheit“ zur Umsetzung der Barrierefreiheit gemäß UN-BRK die Förderung von Sanierungs-, Umbau- und Modernisierungsmaßnahmen in öffentlich zugänglichen Gebäuden oder Bereichen, die der Schaffung der Barrierefreiheit dienen. Darüber hinaus wurden 1,0 Mio. € aus dem Haushalt der Staatskanzlei für die Förderung von nichtinvestiven Vorhaben zur Umsetzung der Barrierefreiheit, beispielsweise für Veranstaltungen und Projekte zur Bewusstseinsbildung, bereitgestellt.

In den bisherigen drei Förderperioden (2019 bis 2021) konnten insgesamt 115 investive Vorhaben mit einer Gesamtförderung in Höhe von 8,5 Mio. € und 37 nichtinvestive Vorhaben mit einer Förderung im Umfang von 1 Mio.€ bewilligt werden.

Im Jahr 2022 wurde der Fonds für Barrierefreiheit um 1,2 Mio. € aufgestockt, so dass für die aktuelle Förderperiode im Jahr 2022 rund 1,7 Mio. € für die Förderung von investiven Vorhaben an einen breiten Zuwendungsempfängerkreis zur Verfügung stehen.

Weitere 5 Mio. € stehen ab dem Jahr 2022 für den Fonds für Barrierefreiheit zur Verfügung. Dies wurde im Rahmen der parlamentarischen Behandlung der Drucksache 19/2492 vom 21.10.2020 „Für Schleswig-Holstein – In der Krise halten wir zusammen!“ beschlossen. Mit Hilfe dieser 5 Mio. € soll vor allem die Herstellung inklusiver Sozialräume durch die barrierefreie und kinderfreundliche Gestaltung von Orts- und Stadtzentren gefördert werden.

Von diesen 5 Mio. € können 2,5 Mio. € ab 2022 direkt von kommunalen Antragstellern für investive Vorhaben zur Herstellung inklusiver Sozialräume beantragt werden. Weitere 2,5 Mio. € werden im Rahmen einer Tandemförderung mit der Aktion Mensch bereitgestellt. Seit dem 15. September 2021 bis zum 31. Januar 2022 konnten sich freigemeinnützige Organisationen gemeinsam mit Kommunen als Netzwerk für eine Förderung als eine von bis zu fünf Modellkommunen bewerben. Dabei stellen nach der Bewerbungsphase zunächst die freigemeinnützigen Organisationen einen Antrag bei der Aktion Mensch für die Förderung einer partizipativen Planungs- und Konzeptionsphase. Hierfür können bis zu 500.000 € bewilligt werden. Bis zum 01.04.2023 können Kommunen Anträge für eine investive Förderung für die bauliche Umsetzung des

Vorhabens mit dem Ziel der Herstellung von Barrierefreiheit in inklusiven Sozialräumen beantragt werden. Auch hierfür kann die Förderung bis zu 500.000 € betragen. Das Projekt mit der Aktion Mensch ist auf einen Zeitraum von 5 Jahren bis 2027 angelegt. Insgesamt kann jedes der fünf Netzwerke mit bis zu 1,0 Mio. € gefördert werden.

### 3.7.4.3. **Ausblick**

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

### 3.7.5. **Landesaktionsplan gegen Rassismus**

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

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

Die Gestaltung einer rassismusfreien Gesellschaft sollte daher das erklärte Ziel aller Menschen in Deutschland und hier in Schleswig-Holstein sein. Ereignisse aus unserer jüngeren Geschichte wie die Brandanschläge auf Geflüchtetenunterkünfte in den 1990er-Jahren, die Mordserie des NSU, der Mord am Kasseler Regierungspräsidenten Walter Lübcke, der Anschlag auf eine Synagoge in Halle oder der rassistisch motivierte Anschlag in Hanau verdeutlichen jedoch, wie auch bei uns aus rassistischen und menschenfeindlichen Einstellungen erschütternde Gewalttaten werden konnten. Rassismus gehört weiterhin zum Leben vieler Menschen und äußert sich in Form von alltäglicher Ausgrenzung und Diskriminierung.

Die im Mai 2022 veröffentlichte Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) mit dem Titel „Rassistische Realitäten - Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?“ des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) bestätigt die immer noch weite Verbreitung rassistischer Vorstellungen in Deutschland. Mittlerweile existiert in der Gesellschaft aber ein breites Bewusstsein darüber, dass Rassismus eine zentrale gesellschaftliche Herausforderung ist und rassistische Realitäten den Alltag vieler Menschen in Deutschland prägen. Glücklicherweise sind auch immer mehr Menschen bereit, sich aktiv gegen Rassismus zu engagieren.

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

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

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

Der Landesaktionsplan enthält insgesamt 158 Maßnahmen gegen Rassismus, wovon 127 bereits vor der Verabschiedung des Aktionsplans im Jahr 2021 auf Landes- und kommunaler Ebene bestanden. Neben dem weiteren Ausbau der Wissenschaft und Forschung zu Rassismus wurden drei maßgebliche Handlungsfelder identifiziert, die den Aktionsplan zugleich inhaltlich strukturieren: Der Schutz vor rassistischer Diskriminierung auf individueller und institutioneller Ebene, die Demokratiebildung und rassistuskritische Aufklärungsarbeit im Bereich (frühe) Bildung und politische Bildung sowie das gesellschaftliches Engagement gegen Rassismus und für Demokratie.

Die im Landesaktionsplan insgesamt 31 neu beschlossenen Maßnahmen gegen Rassismus betreffen alle Bereiche der Landesverwaltung und werden von den Ministerien, der Staatskanzlei sowie den nachgeordneten Behörden und den Landesbeauftragten

eigenverantwortlich innerhalb der nächsten fünf Jahre umgesetzt. Mittelbar sollen dadurch alle gesellschaftlichen Bereiche in Schleswig-Holstein erreicht werden.

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

Zur Begleitung des Umsetzungsprozesses des Landesaktionsplans gegen Rassismus wurde 2022 eine Landeskoordinierungsstelle Antirassismus beim Landesdemokratiezentrum im MIKWS eingerichtet. Von dort wird der interministerielle Austausch federführend organisiert und Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit angestoßen. Auch die Projektförderungen im Bereich der Antirassismuarbeit sollen von hier perspektivisch weiter ausgebaut werden. Zur weiteren Bekanntmachung des Aktionsplans auf Ebene der Landesverwaltung steht die Landeskoordinierungsstelle Antirassismus allen Ressorts für Informationsveranstaltungen oder die Durchführung fachspezifischer Workshops zur Verfügung.

Der Landesaktionsplan gegen Rassismus kann auf der Landesseite online abgerufen oder als Druckversion über das Bestellformular beim Landespräventionsrat/Landesdemokratiezentrum angefordert werden: [https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/inneres-sicherheit-verwaltung/landespraeventionsrat/LAP\\_Rassismus/LAP\\_Rassismus\\_node.html](https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/inneres-sicherheit-verwaltung/landespraeventionsrat/LAP_Rassismus/LAP_Rassismus_node.html).

### **3.7.6. Regional- und Minderheitensprachen in der Verwaltung**

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

Die Regional- und Minderheitensprachen stellen deshalb einen Aspekt der Vielfältigkeit des Landes Schleswig-Holstein dar, den es in der Verwaltung ebenso abzubilden gilt, wie die Kulturen und Erfahrungen von Menschen mit Migrationsbiografien. Um diesem Anspruch gerecht zu werden und die effektive Umsetzung der Verpflichtungen des Landes aus der Europäischen Charta für Regional- oder Minderheitensprachen zu gewährleisten, wurde 2016 das Gesetz zur Umsetzung des Verfassungsauftrages zur Stärkung der nationalen Minderheiten und Volksgruppen erlassen (GVOBI Nr. 12 vom 28.07.2016, S. 534). Seine Umsetzung wurde 2021 durch einen unabhängigen Gut-

achter evaluiert. Auf Grundlage des Evaluationsberichtes hat das Kabinett am 7. Oktober 2021 eine Reihe von Maßnahmen beschlossen, die auf die verbesserte Umsetzung des Gesetzes abzielen (Drucksache 19/3339).

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

Die Staatskanzlei hat 2021 mit der Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen begonnen. Erste Schritte beinhalten die Erstellung von konkreten Arbeitsplänen zu den beschlossenen Maßnahmen und die Kontaktaufnahme mit den zuständigen Stellen für die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Landesdienst sowie Gespräche zu den Möglichkeiten der Erhebung und Erfassung von Kompetenzen in Regional- und Minderheitensprachen nach dem Roll-Out von KoPers in der Landesverwaltung. Ein wichtiger Schritt für die Sichtbarmachung und Wertschätzung der Regional- und Minderheitensprachen ist die Anpassung des Stellenveröffentlichungserlasses. Seit dem 1. Mai 2022 enthalten interne wie externe Stellenausschreibungen den Hinweis, dass Kenntnisse von Bewerberinnen und Bewerbern in niederdeutscher, friesischer und dänischer Sprache begrüßt werden.

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

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

#### **3.8.1. Chancengerechte Berücksichtigung für Führungspositionen**

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

Nach wie vor sind Frauen in einigen Bereichen – wie Polizei, Wissenschaft und technische Laufbahnen - deutlich unterrepräsentiert. In diesen Bereichen, aber auch beim Sprung potentieller weiblicher Führungskräfte an der Schwelle zu den herausgehobenen Führungspositionen der obersten Landesbehörden, ist weiterhin Unterstützungsleistung notwendig.

Die Ergebnisse des fünften Gleichstellungsberichts und die Auswertung der Führungskräftestruktur der unmittelbaren Landesverwaltung (Ziffer 2.18.) verdeutlichen, dass die chancengerechte Beteiligung von Frauen insbesondere auf Führungsebenen weiterhin als Schwerpunkt im Rahmen der Gleichstellungsstrategie für Schleswig-Holstein abgebildet werden muss.

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

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

So können Führungskräfte vor Antritt einer neuen Stelle in Teilzeit, die vorher mit einem größeren Arbeitszeitvolumen besetzt war, leichter die für sie passende individuelle Option finden und mit ihrer Dienststelle beraten. In diesem Sinne kann in begründeten Ausnahmefällen auch die Möglichkeit der geteilten Stellvertretung genutzt werden, die mit der am 01.01.2022 in Kraft getretenen Aktualisierung der Vereinbarung gemäß § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein über die Gemeinsame Geschäftsordnung für die Staatskanzlei und die Ministerien des Landes Schleswig-Holstein ermöglicht wird. Schließlich kann die Möglichkeit des Erprobens im Ausnahmefall auch neuer Organisationsstrukturen Führungskräfte in Teilzeit unterstützen und damit den Kulturwandel in diesem Bereich weiter voranbringen.<sup>14</sup>

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

---

<sup>14</sup> Siehe hierzu auch [Seite 52 der Gleichstellungsstrategie Schleswig-Holstein](#)

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

Im Jahr 2022 erfolgt gem. des in § 24 Abs. 1 GstG festgelegten vierjährigen Turnus die Erstellung des sechsten Gleichstellungsberichts. Die Veröffentlichung des Berichts ist im zweiten Quartal 2023 geplant.

### **3.8.2. Paritätische Gremienbesetzung**

Der Gremienbericht ist gem. Kabinett-Beschluss 116/2014 Nr. 1g) v. 01.07.2014 der Landesregierung alle zwei Jahre vorzulegen. Der Bericht gibt Aufschluss über die Zielerreichung der Gremienbesetzung des Landes gem. § 15 GstG. Der zweite Gremienbericht der Landesregierung, welcher zusammen mit dem fünften Bericht zur Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst erstellt wurde, wies eine zufriedenstellende Entwicklung hinsichtlich der paritätischen Besetzung nach.

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

Der Stichtag der Datenerhebung für den dritten Gremienbericht fiel auf den 15.09.2020. In diesem Bericht wurden 63,5% der Gremien mit einer geraden Anzahl der zu besetzenden Mandate durch das Land paritätisch besetzt.

Der kommende vierte Gremienbericht fällt gemeinsam mit dem anstehenden sechsten Gleichstellungsbericht in das Jahr 2022, die Veröffentlichung ist für das zweite Quartal 2023 anvisiert.

### **3.8.3. Gezielte Maßnahmen in Bereichen mit Unterrepräsentanz**

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

## **3.9. Mediation in der Landesverwaltung**

In der Zusammenarbeit können sich mitunter zwischenmenschliche Herausforderungen ergeben, die sich nur schwer ohne Unterstützung „von außen“ auflösen lassen. Hierzu können beispielsweise unklare Arbeitssituationen, Meinungsverschiedenheiten

oder andere Unstimmigkeiten gehören. In diesen Fällen kann eine Mediation dabei helfen, offenen Themen zu klären und eine für alle Beteiligten positive Lösung herbeizuführen. Sie kann außerdem Verhandlungen begleiten und bei Veränderungsprozessen unterstützen.

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

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

Weitere Informationen und eine Übersicht mit den zur Verfügung stehenden Mediatorinnen und Mediatoren der Landesverwaltung können Landesbeschäftigte im Intranet der Landesverwaltung<sup>15</sup> finden.

### **3.10. Kompetenzkonzept für Führungskräfte in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein**

Führungskräfte befinden sich aufgrund der Auswirkungen ihres Handelns auf das Arbeitsklima allgemein und auf die Beschäftigten in einer besonderen Vorbildfunktion. Für das erfolgreiche Wahrnehmen dieser Funktion benötigen sie besondere Schlüsselkompetenzen.

Ziel des neuen Kompetenzkonzeptes ist es, einheitliche Standards und Verfahren zu schaffen, damit Führungskräfte von Beginn an eine Führungskultur verinnerlichen, die geprägt ist durch eine kooperative, partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Das betrifft einerseits das Verhältnis zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des eigenen Teams, andererseits aber auch jenes zu der jeweils nächsthöheren Führungskraft, welche bei der Etablierung einer gelebten Verwaltungskultur zu unterstützen ist. Die Vermittlung von Themenfeldern wie Betriebliches Gesundheitsmanagement, Inklusion oder konstruktiver Umgang mit Fehlern soll als Selbstverständlichkeit vorgelebt werden.

Führungskräfte vermitteln durch ihr eigenes Verhalten Glaubwürdigkeit, sind von einem von Respekt getragenen Verständnis von Menschen geprägt und setzen die Ziele

---

<sup>15</sup> SHIP -> Personal -> Mediation

des Modernisierungsprozesses konsequent um. Aufgrund kontinuierlicher Veränderungen sowie des Kulturwandels der öffentlichen Verwaltung und der Arbeitsprozesse wird die Führungsaufgabe dabei in Zukunft noch anspruchsvoller werden: In den vergangenen Jahrzehnten hat sich die Verwaltung etwa durch die Digitalisierung und dem Streben nach noch stärkerer Transparenz im Verwaltungshandeln spürbar weiterentwickelt. Der bisherige Rahmen der Kompetenzbeschreibung für Führungskräfte, die Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. zum Anforderungsprofil für Führungskräfte aus dem Jahr 1998, sind daher nicht mehr zeitgemäß.

Bislang waren für Führungskräfte 33 Kompetenzen definiert. Eine Gewichtung war nicht vorgesehen. Für Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Entwicklungsverfahren oder sonstige Assessment Center wurden die Anforderungen aus dem Kompetenzkatalog immer wieder neu zusammengestellt. Aufgrund der fehlenden Einheitlichkeit in der Anwendung, war keine Vergleichbarkeit gegeben.

Mit dem neuen Kompetenzkonzept werden im ersten Schritt die Zahl der Kompetenzen auf 13 reduziert. Bei Stellenausschreibungen, Assessment Centern und Personalentwicklungsverfahren für potentielle Führungskräfte muss das Anforderungsprofil auf weniger als 13 Kompetenzen begrenzt werden. Dazu wurden für die unterschiedlichen Führungsebenen Schwerpunktkompetenzen gebildet, die vorrangig geprüft werden sollen. Mit diesen klar definierten, anforderungsbezogenen Kompetenzen ist es nunmehr möglich, in konkreten Beobachtungssituationen die Kandidaten sicher einstuft und bewerten zu können und so den Auswahlprozess effektiver und valider zu gestalten. Durch die ressortübergreifende Anwendung des Konzeptes wird zudem das Ziel erreicht, die Anforderungen an alle Führungskräfte der Landesverwaltung einheitlich und damit vergleichbar zu gestalten. Dies trägt auch zu einem einheitlichen Kulturverständnis bei.

Die beschriebenen Kompetenzen orientieren sich stark an der Zusammenarbeit. Der Landesverwaltung Schleswig-Holstein ist es wichtig, dass Veränderungsprozesse und Zielsetzungen transparent für alle Mitarbeitenden sind und alle gemeinsam diese Prozesse und Ziele unterstützen.

In Anlehnung an das neue Kompetenzkonzept wurden auch die bisherigen Personalentwicklungsseminare ersetzt und der Kompetenz Kompass 2.2 entwickelt.

Dabei wendet sich der Kompetenz-Kompass 2.2 an zwei Zielgruppen. Den Nachwuchskräften dient das Verfahren als Orientierung, ob eine Führungsrolle angestrebt wird. Erfahrenen Führungskräften wird mit dem Verfahren die Möglichkeit gegeben, ihr Führungsverhalten zu spiegeln. In beiden Verfahren erhalten die Teilnehmenden weitere Förderempfehlungen.

Sowohl das Konzept „Kompetenzen für Führungskräfte“ als auch der Kompetenz Kompass 2.2 sind derzeit (Stand Sommer 2022) in der Pilotierungsphase.

### **3.11. Fort- und Weiterbildungsprogramm digifit – Fit für Digitalisierung**

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

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

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

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

Neue Inhalte 2022:

- Open Data und Data Literacy in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein
- Nur Mut: Lernkultur durch Fehler
- Reteaming – Wie ich mein Team in die neue Arbeitssituation führe
- Balance in Stürmischen Zeiten
- Digitale Meeting Kultur
- Hybride Führung: Zwischen Homeoffice und Büro
- Neues Lernen - zukunftsfähig bleiben
- Anforderungen an Software bestimmen

- Programmieren verstehen
- Netzwerktechniken verstehen
- Einblicke in das IT-Projektmanagement
- Digital Detoxing - stressfrei in Zeiten der Digitalisierung inkl. Follow-up
- Termin-Tetris: Flexibles Arbeiten & Familie erfolgreich meistern
- New Work Escape Game
- Rhetoriktraining mit Virtual Reality
- Changemanagement - Veränderungen erfolgreich umsetzen & Teams mobilisieren
- Veränderungen meistern - Sich selbst sicher durch den Wandel führen
- Scrum

Formate:

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

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

Das Seminarangebot ist über ein Online-Portal bei KOMMA verfügbar (siehe dort unter [LandSH Seminarprogramme/digifit – Fit für Digitalisierung](#)). Die Staatskanzlei übernimmt die Teilnahmegebühr und die Aufwendungen für die Verpflegung. Informationen zu den weiteren Bausteinen werden im Intranet der Landesverwaltung, dem Schleswig-Holsteinischen Informationspool (SHIP)<sup>16</sup> unter Personal/Fortbildung/digifit-Fit für Digitalisierung veröffentlicht.

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

---

<sup>16</sup> Hinweis: verwaltungsinternes Netzwerk, kein öffentlicher Zugang

## **4. Anlagen**

### **Anlage 1 – Stellenentwicklung im Haushalt 2021**

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

Die Anlage liegt dem Bericht als gesondertes Dokument bei.

### **Anlage 2 – Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity**

*zu Ziffer 3.7. „Vielfalt der Verwaltung - Diversity“*

Die Anlage liegt dem Bericht als gesondertes Dokument bei.

PSMB 2022 Anlage 1: Stellenentwicklung im Haushalt 2021

Stellenentwicklung im Haushalt 2021

| Bereich  | (Plan-) Stellen 2020 | Zugänge HH 2021 | Abgänge HH 2021 | Umsetzungen HH 2021 | (Plan-) Stellen HH 2021 | Entwicklung HH 2021 ggü. HH 2020 |
|--|----------------------|-----------------|-----------------|---------------------|-------------------------|----------------------------------|
| Epl. 01 (Plan-) Stellen                                  | 225                  | 2               | 3               | -                   | 224                     | - 1                              |
| Epl. 01 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende | 3                    | -               | -               | -                   | 3                       | -                                |
| <b>Epl. 01</b>   | <b>228</b>           | <b>2</b>        | <b>3</b>        | <b>-</b>            | <b>227</b>              | <b>- 1</b>                       |
| Epl. 02 (Plan-) Stellen                                  | 98                   | -               | -               | -                   | 98                      | -                                |
| Epl. 02 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende | -                    | -               | -               | -                   | -                       | -                                |
| <b>Epl. 02</b>   | <b>98</b>            | <b>-</b>        | <b>-</b>        | <b>-</b>            | <b>98</b>               | <b>-</b>                         |
| Epl. 03 (Plan-) Stellen                                  | 231                  | 12              | 21              | 1                   | 223                     | - 8                              |
| Epl. 03 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende | 153                  | 20              | -               | -                   | 173                     | 20                               |
| <b>Epl. 03</b>   | <b>384</b>           | <b>32</b>       | <b>21</b>       | <b>1</b>            | <b>396</b>              | <b>12</b>                        |
| Epl. 04 (Plan-) Stellen                                  | 9.214                | 219             | 19              | 8                   | 9.422                   | 208                              |
| Epl. 04 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende | 1.309                | 256             | 244             | -                   | 1.321                   | 12                               |

PSMB 2022 Anlage 1: Stellenentwicklung im Haushalt 2021

| Bereich  | (Plan-) Stellen 2020 | Zugänge HH 2021 | Abgänge HH 2021 | Umsetzungen HH 2021 | (Plan-) Stellen HH 2021 | Entwicklung HH 2021 ggü. HH 2020 |
|--|----------------------|-----------------|-----------------|---------------------|-------------------------|----------------------------------|
| <b>Epl. 04</b>   | <b>10.523</b>        | <b>475</b>      | <b>263</b>      | <b>8</b>            | <b>10.743</b>           | <b>220</b>                       |
| Epl. 05 (Plan-) Stellen                                  | 4.611                | 45              | 21              | -                   | 4.635                   | 24                               |
| Epl. 05 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende | 469                  | 21              | -               | -                   | 490                     | 21                               |
| <b>Epl. 05</b>   | <b>5.080</b>         | <b>66</b>       | <b>21</b>       | <b>-</b>            | <b>5.125</b>            | <b>45</b>                        |
| Epl. 06 (Plan-) Stellen                                  | 315                  | 42              | 2               | 4.179               | 4.534                   | 4.219                            |
| Epl. 06 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende | 1                    | -               | -               | 240                 | 241                     | 240                              |
| <b>Epl. 06</b>   | <b>316</b>           | <b>42</b>       | <b>2</b>        | <b>4.419</b>        | <b>4.775</b>            | <b>4.459</b>                     |
| Epl. 07 (Plan-) Stellen                                  | 24.789               | 338             | 65              | -                   | 20.915                  | -                                |
| Epl. 07 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende | 1.664                | 1               | -               | 240                 | 1.425                   | -                                |
| <b>Epl. 07</b>   | <b>26.453</b>        | <b>339</b>      | <b>65</b>       | <b>4.387</b>        | <b>22.340</b>           | <b>4.113</b>                     |
| Epl. 09 (Plan-) Stellen                                  | 4.958                | 113             | -               | 8                   | 5.063                   | 105                              |
| Epl. 09 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende | 1.044                | 40              | 11              | -                   | 1.073                   | 29                               |

PSMB 2022 Anlage 1: Stellenentwicklung im Haushalt 2021

| Bereich  | (Plan-) Stellen 2020 | Zugänge HH 2021 | Abgänge HH 2021 | Umsetzungen HH 2021 | (Plan-) Stellen HH 2021 | Entwicklung HH 2021 ggü. HH 2020 |
|--|----------------------|-----------------|-----------------|---------------------|-------------------------|----------------------------------|
| <b>Epl. 09</b>   | <b>6.002</b>         | <b>153</b>      | <b>11</b>       | <b>-</b>            | <b>6.136</b>            | <b>134</b>                       |
| Epl. 10 (Plan-) Stellen  | 669                  | 32              | -               | -                   | 696                     | 27                               |
| Epl. 10 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende                   | -                    | -               | -               | -                   | -                       | -                                |
| <b>Epl. 10</b>   | <b>669</b>           | <b>32</b>       | <b>-</b>        | <b>-</b>            | <b>696</b>              | <b>27</b>                        |
| Epl. 13 (Plan-) Stellen  | 1.308                | 49              | 1               | -                   | 1.328                   | 20                               |
| Epl. 13 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende                   | 24                   | 9               | -               | -                   | 33                      | 9                                |
| <b>Epl. 13</b>   | <b>1.332</b>         | <b>58</b>       | <b>1</b>        | <b>-</b>            | <b>1.361</b>            | <b>29</b>                        |
| <u>Summe Kernhaushalt (Plan-) Stellen</u>                                  | <u>46.418</u>        | <u>852</u>      | <u>132</u>      | <u>-</u>            | <u>47.138</u>           | <u>720</u>                       |
| <u>Summe Kernhaushalt (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende</u> | <u>4.667</u>         | <u>347</u>      | <u>255</u>      | <u>-</u>            | <u>4.759</u>            | <u>92</u>                        |
| <b>Summe Kernhaushalt</b>  | <b>51.085</b>        | <b>1.199</b>    | <b>387</b>      | <b>-</b>            | <b>51.897</b>           | <b>812</b>                       |
| Summe Epl. 03-13 Kernhaushalt (Plan-) Stellen                              | 46.095               | 850             | 129             | -                   | 46.816                  | 721                              |

PSMB 2022 Anlage 1: Stellenentwicklung im Haushalt 2021

| Bereich   | (Plan-) Stellen 2020 | Zugänge HH 2021 | Abgänge HH 2021 | Umsetzungen HH 2021 | (Plan-) Stellen HH 2021 | Entwicklung HH 2021 ggü. HH 2020 |
|---|----------------------|-----------------|-----------------|---------------------|-------------------------|----------------------------------|
| Summe Epl. 03-13 Kernhaushalt; (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende | 4.664                | 347             | 255             | -                   | 4.756                   | 92                               |
| <b>Summe Epl. 03-13</b>   | <b>50.759</b>        | <b>1.197</b>    | <b>384</b>      | -                   | <b>51.572</b>           | <b>813</b>                       |
| LBV (Plan-) Stellen   | <b>1.331</b>         | <b>1</b>        | <b>8</b>        | -                   | <b>1.324</b>            | <b>7</b>                         |
| LBV   | 134                  | -               | -               | -                   | 134                     | -                                |
| (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende                                | <b>1.465</b>         | <b>1</b>        | <b>8</b>        | -                   | <b>1.458</b>            | <b>7</b>                         |
| LKN (Plan-) Stellen   | 725                  | 15              | 7               | -                   | 733                     | 8                                |
| LKN   | 21                   | 9               | -               | -                   | 30                      | 9                                |
| (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende                                | <b>746</b>           | <b>24</b>       | <b>7</b>        | -                   | <b>763</b>              | <b>17</b>                        |
| LKN   | 202                  | 6               | -               | -                   | 208                     | 6                                |
| Landeslabor (Plan-) Stellen   | 4                    | 2               | -               | -                   | 6                       | 2                                |
| Landeslabor (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende                    | <b>206</b>           | <b>8</b>        | -               | -                   | <b>214</b>              | <b>8</b>                         |
| Landeslabor   |                      |                 |                 |                     |                         |                                  |

PSMB 2022 Anlage 1: Stellenentwicklung im Haushalt 2021

| Bereich  | (Plan-) Stellen 2020 | Zugänge HH 2021     | Abgänge HH 2021   | Umsetzungen HH 2021 | (Plan-) Stellen HH 2021 | Entwicklung HH 2021 ggü. HH 2020 |
|--|----------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------------|----------------------------------|
| Summe Wirtschaftsbetriebe (Plan-) Stellen  | 2.258                | 22                  | 15                | -                   | 2.265                   | 7                                |
| Summe Wirtschaftsbetriebe (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende                         | 159                  | 11                  | -                 | -                   | 170                     | 11                               |
| <b>Summe Wirtschaftsbetriebe</b>   | <b>2.417</b>         | <b>33</b>           | <b>15</b>         | <b>-</b>            | <b>2.435</b>            | <b>18</b>                        |
| <u>Summe Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe (Plan-) Stellen</u>                                  | <u>48.676</u>        | <u>874</u>          | <u>147</u>        | <u>-</u>            | <u>49.403</u>           | <u>727</u>                       |
| <u>Summe Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende</u> | <u>4.826</u>         | <u>358</u>          | <u>255</u>        | <u>-</u>            | <u>4.929</u>            | <u>103</u>                       |
| <b><u>Summe Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe</u></b>   | <b><u>53.502</u></b> | <b><u>1.232</u></b> | <b><u>402</u></b> | <b><u>-</u></b>     | <b><u>54.332</u></b>    | <b><u>830</u></b>                |
| Summe 03-13 und Wi.-Betriebe (Plan-) Stellen   | 48.353               | 872                 | 144               | -                   | 49.081                  | 728                              |
| Summe 03-13 und Wi.-Betriebe (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende                      | 4.823                | 358                 | 255               | -                   | 4.926                   | 103                              |
| <b>Summe 03-13 und Wi.-Betriebe</b>  | <b>53.176</b>        | <b>1.230</b>        | <b>399</b>        | <b>-</b>            | <b>54.007</b>           | <b>831</b>                       |
| <b><u>Anwärter*innen und Auszubildende</u></b><br>(in Summen Epl. enthalten)                       |                      |                     |                   |                     |                         |                                  |

PSMB 2022 Anlage 1: Stellenentwicklung im Haushalt 2021

| Bereich                             | (Plan-) Stellen 2020 | Zugänge HH 2021 | Abgänge HH 2021 | Umsetzungen HH 2021 | (Plan-) Stellen HH 2021 | Entwicklung HH 2021 ggü. HH 2020 |
|-------------------------------------|----------------------|-----------------|-----------------|---------------------|-------------------------|----------------------------------|
| davon Polizei                       | 1.193                | 225             | 220             | -                   | 1.198                   | 5                                |
| davon Steuer                        | 469                  | 21              | -               | -                   | 490                     | 21                               |
| davon Lehramtsreferendare           | 1.659                | -               | -               | 240                 | 1.419                   | - 240                            |
| davon Justiz ohne Rechtsreferendare | 408                  | 15              | -               | -                   | 423                     | 15                               |
| davon Rechtsreferendare             | 630                  | 25              | 11              | -                   | 644                     | 14                               |

**PSMB 2022 Anlage 2: Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity**

| Ressort   | Arbeitsschwerpunkt  |
|---|---|
| <b>Ressortübergreifend und unter Federführung der Staatskanzlei</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachwuchskräftegewinnung mit gezielter Ansprache von jungen Menschen mit Migrationshintergrund</li> <li>• Umsetzung der Maßnahmen aus dem Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Land Schleswig-Holstein<sup>1</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>• Angebot des Moduls „Interkulturelle Kompetenz“ als Wahlpflichtmodul im Studium der Allgemeinen Verwaltung</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>• Angebot von Fortbildungen zu mediativer Kommunikation und interkulturellen Kompetenzen</li> <li>• Angebot von Fortbildungen zum Thema Diversity z.B. „Sensibilisierung für Menschen mit Behinderung“ in Kooperation mit dem Institut für Inklusive Bildung</li> <li>• Präsentation der eigenen Vielfalt auf Berufsbildungsmessen (Teammitglieder mit Migrationshintergrund, Behinderung, Erhöhung der Anzahl männlichen Messeteammitglieder)</li> <li>• Gezielte Ansprache von männlichen Bewerbern auf Berufsmessen</li> </ul> |
| <b>Bildung</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das IQSH (Landesfachberatung für Interkulturelle Bildung und Diversitätsbewusste Schulentwicklung) bietet Beratung und Unterstützung im Umgang mit Vielfalt im schulischen Alltag an, mit entsprechenden Unterrichtsmaterialien und Fortbildungen, z.B. „Interkulturelles Training zur Qualifizierung als Interkultureller Coach (WQ).“ Interkulturelle Bildung und Erziehung, versteht sich dabei als Schlüsselkompetenz und Querschnittsaufgabe für eine diversitätssensible Schulentwicklung und ist ein</li> </ul>   |

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

**PSMB 2022 Anlage 2: Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity**

| Ressort        | Arbeitsschwerpunkt   |
|----------------|--|
|                | <p>Deutungs- und Orientierungsinstrument, um: Kommunikation und Verständigung zu fördern, Unterschiede und Ähnlichkeiten zu erkennen und wertschätzend wahrzunehmen, ein „Wir-Gefühl“ zu entwickeln und schließlich Vielfalt als Grundlage und Ressource für unsere demokratische Gesellschaft zu betrachten. Die umfangreichen Fortbildungsangebote finden sich im Fachportal SH: (<a href="https://fachportal.lernnetz.de/sh/themen/interkulturelle-bildung.html">https://fachportal.lernnetz.de/sh/themen/interkulturelle-bildung.html</a>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitglied im länderübergreifenden Austauschkreis zum Themenfeld LSBTIQ* der Kultusministerkonferenz</li> <li>• Programm „Schule ohne Rassismus in Schleswig-Holstein“ in Zusammenarbeit mit AKJS bietet Kindern, Jugendlichen sowie Pädagoginnen und Pädagogen die Möglichkeit, das Klima an ihrer Schule aktiv mitzugestalten, indem sie sich bewusst gegen jede Form von Diskriminierung, Mobbing und Gewalt wenden (über 100 teilnehmende Schulen).</li> <li>• Verankerung der Vermittlung demokratischer Grundwerte und interkultureller Kompetenzen in curricularen Anforderungen für Deutsch als Zweitsprache (DaZ)</li> <li>• Wertebildung und Demokratielernen als Teil einer umfassenden Persönlichkeitsbildung, insbesondere im Rahmen des DaZ-Unterrichts</li> <li>• Projekt des Landes und der Hochschulen Schleswig-Holsteins: „Studienchancen für Flüchtlinge an Hochschulen“ (2016 - (zunächst) 2022)</li> <li>• Anpassung der Auslandskräfteverordnung. Die Forderung des Sprachniveaus C2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprache (GeR) ist aufgehoben worden. Die KMK empfiehlt ein Sprachniveau C1. Die Lehrkräfte werden entsprechend beraten. Zudem erfolgt die Überprüfung der Sprachkenntnisse nicht mehr vor Teilnahme an einer Ausgleichsmaßnahme.</li> </ul> |
| <b>Inneres</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortbildung zum Thema „Lebenswelten von Menschen mit Behinderungen“ in 2019</li> <li>• Interkulturelle Kompetenz als integraler Bestandteil der Polizeiausbildung</li> <li>• Wechselseitige Hospitationen von Studiengruppen im Bereich Polizei aus z.B. Dänemark, Schweden als Ziel</li> </ul>   |

**PSMB 2022 Anlage 2: Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity**

| Ressort           | Arbeitsschwerpunkt  |
|-------------------|---|
|                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung einer regelmäßigen Studienfahrt von Auszubildenden und Studierenden der Landespolizei nach Israel zur Gedenkstätte „Yad Vashem“ im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung</li> <li>• Feuerwehrprojekt - "Mehr WIR in der Wehr" zum Näherbringen des Berufes an Menschen mit Migrationshintergrund</li> <li>• Schulungen und Seminare für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landesamtes für Zuwanderung und Flüchtlinge</li> <li>• Interministerielle Koordination der Umsetzung der Maßnahmen aus dem Landesaktionsplan gegen Rassismus</li> <li>• Projektförderungen zum Thema Vielfaltgestaltung und Demokratieförderung über den Landespräventionsrat/das Landesdemokratiezentrum</li> </ul> |
| <b>Umwelt</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedarfsgerechte Fortbildungen zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ und Diversity im Geschäftsbereich</li> <li>• Sprachkurse (Englischkurse für Wiedereinsteiger*innen und Fortgeschrittene – laufende Maßnahme seit 2011)</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>• Bedarfsgerechte Fortbildungen zu den Themen „interkulturelle Kompetenz“ und „Diversity“ im Geschäftsbereich</li> <li>• Englisch-Sprachkurse Mittelstufe und Fortgeschrittene</li> </ul>  |
| <b>Soziales</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortbildungsangebote zum Thema Diversity z.B. „Sensibilisierung für Menschen mit Behinderung“; „Sensibilisierung von Personalverantwortlichen und Gremien zu Transsexualität“</li> <li>• Sprachkurse</li> </ul>  |