



## **Bericht**

der Landesregierung – Minister und Chef der Staatskanzlei

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

## Inhaltsverzeichnis

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

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

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

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

PSMB 2022 (Berichtsjahr 2021)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **1.5.        Berichtszeitraum**

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

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

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

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

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

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

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

Hierbei handelt es sich um folgende Bereiche:

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

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

(ohne Landtag und Landesrechnungshof)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **1.7. Datenschutz**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2. Personalstrukturbericht

### *Generelle Hinweise:*

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

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

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

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

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

### Hinweise zu Tabelle 2.1.

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

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

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

Beamter/in			Tarifbeschäftigte(r)			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
18.673	27.218	<b>45.891</b>	5.893	10.568	<b>16.461</b>	<b>62.352</b>

▲ Ressort	Beamter/in	Tarifbeschäftigte(r)	Gesamt
Mittelbare Landesverwaltung	1.332	10.704	<b>12.036</b>

Beamter/in			Tarifbeschäftigte(r)			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
936	396	<b>1.332</b>	5.063	5.641	<b>10.704</b>	<b>12.036</b>

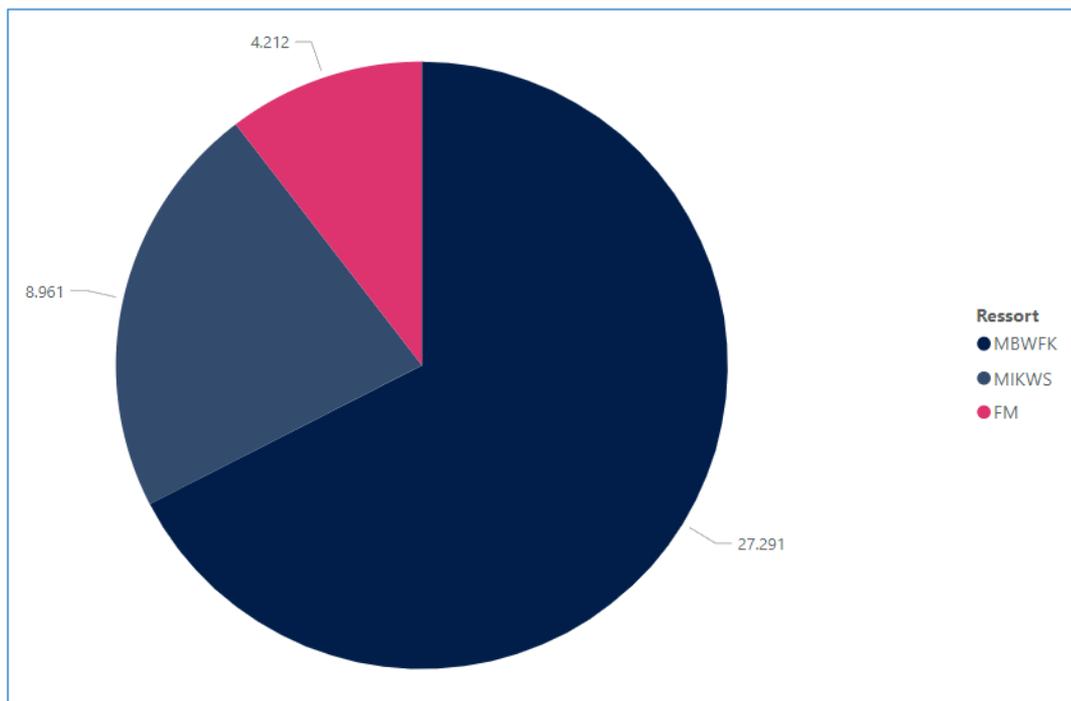
▲ Gesamt	Beamter/in	Tarifbeschäftigte(r)	Gesamt
	47.223	27.165	<b>74.388</b>

Beamter/in			Tarifbeschäftigte(r)			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
19.609	27.614	<b>47.223</b>	10.956	16.209	<b>27.165</b>	<b>74.388</b>

### Hinweise zu Tabelle Nr. 2.2.

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

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



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

Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit:

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

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

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

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

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

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

## Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit:

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

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

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

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

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

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

Hinweise zu Tabellen Nr. 2.3.

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

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

Ressort	Gesamt
StK	28
MJG	279
MBWFK	4.673
MIKWS	110
MEKUN	44
FM	136
MWVATT	73
MSJFSIG	62
MLLEV	13
<b>Gesamt</b>	<b>5.418</b>

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

Ressort	Gesamt
Mittelbare Landesverwaltung	7.337

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

Gesamt	Gesamt
	12.755

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

### Hinweise zu Tabelle Nr. 2.4.

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

## 2.5. Krankheitsstatistik des Landespersonals SH

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

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

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

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

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

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

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

Krankenstatistik		Durchschnittliche Fehltage je MA	Krankheitsquote gesamt
Krankheitstage insgesamt	StK	24,7	6,8%
	MJG	30,4	8,3%
	MBWFK	23,2	6,4%
	MIKWS	31,2	8,6%
	MEKUN	29,8	8,2%
	FM	27,5	7,5%
	MWVATT	24,6	6,8%
	MSJFSIG	37,8	10,3%
	MLLEV	39,3	10,8%
<b>Gesamt</b>		<b>26,4</b>	<b>7,2%</b>
Krankheitstage wegen kurzfristiger Erkrankung (1-3 Tage)	StK	3,2	0,9%
	MJG	3,1	0,9%
	MBWFK	3,5	0,9%
	MIKWS	3,9	1,1%
	MEKUN	3,6	1,0%
	FM	4,4	1,2%
	MWVATT	2,5	0,7%
	MSJFSIG	4,3	1,2%
	MLLEV	4,9	1,4%
<b>Gesamt</b>		<b>3,5</b>	<b>1,0%</b>
Krankheitstage wegen langfristiger Erkrankung (> 3 Tage)	StK	21,4	5,9%
	MJG	27,2	7,5%
	MBWFK	19,8	5,4%
	MIKWS	27,3	7,5%
	MEKUN	26,2	7,2%
	FM	23,1	6,3%
	MWVATT	22,1	6,1%
	MSJFSIG	33,4	9,2%
	MLLEV	34,4	9,4%
<b>Gesamt</b>		<b>22,8</b>	<b>6,2%</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 01.12.2022 verwendet, sondern der durchschnittliche Personalbestand des Jahres auf Basis der jeweiligen Zahlen zum ersten eines Monats. Die durchschnittliche Anzahl an Beschäftigtenverhältnissen in der unmittelbaren Landesverwaltung im Jahr 2022 beträgt danach 61.721.
- Krankheitstage von Teilzeitbeschäftigten werden als volle Krankheitstage bewertet.

## 2.6. Übersicht über die Besoldungsgruppen

### Vorbemerkung zu allen Besoldungsgruppen:

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

### 2.6.1. Dienstverhältnisse der Anwärtinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare im Beamtenverhältnis

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

### Hinweise zu Tabelle Nr. 2.6.1.

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

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

#### Besoldungsgrp. A4-A6 LG1.1

▲ Ressort	Gesamt
MJG	152
FM	4
<b>Gesamt</b>	<b>156</b>

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

Hinweise zu Tabelle Nr. 2.6.2.

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

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

**Besoldungsgrp. A6-A9 LG1.2**

▲ Ressort	Gesamt
StK	15
MJG	1.567
MBWFK	18
MIKWS	2.501
MEKUN	40
FM	1.721
MWVATT	33
MSJFSIG	70
MILEV	7
<b>Gesamt</b>	<b>5.972</b>

Laufbgr.1.2									Gesamt
A7			A8			A9			
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
268	440	<b>708</b>	1.357	876	<b>2.233</b>	1.759	1.272	<b>3.031</b>	<b>5.972</b>

Mittelbare Landesverwaltung:

Laufbgr.1.2								Gesamt
A7		A8			A9			
W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
2	<b>2</b>	1	1	<b>2</b>	2	3	<b>5</b>	<b>9</b>

Gesamt:

Laufbgr.1.2									Gesamt
A7			A8			A9			
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
268	442	<b>710</b>	1.358	877	<b>2.235</b>	1.761	1.275	<b>3.036</b>	<b>5.981</b>

Hinweise zu Tabelle Nr. 2.6.3.

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

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

Besoldungsgrp. A9 - A16 LG2.1

Ressort	Gesamt
StK	59
MJG	869
MBWFK	14.857
MIKWS	5.120
MEKUN	194
FM	1.875
MWVATT	174
MSJFSIG	161
MLLEV	43
<b>Gesamt</b>	<b>23.352</b>

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

Mittelbare Landesverwaltung:

A10			A11			A12			A13		
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt
3	13	<b>16</b>	6	9	<b>15</b>	8	5	<b>13</b>	15	16	<b>31</b>
											<b>75</b>

Gesamt:

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

Hinweise zu Tabelle Nr. 2.6.4.

- In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gab es im Dezember 2022 in der Landesverwaltung insgesamt 177 aktive Dienstverhältnisse mehr als im Vorjahr.
- Diese Tabelle beinhaltet auch besondere Funktionsstellen dieser Beamtengruppe, z. B. für Schulleiterinnen und Schulleiter, stellvertretende Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiter oder Koordinatorinnen und Koordinatoren an Gemeinschaftsschulen. Diese verbleiben auch bei entsprechender Übernahme einer besonderen Funktion, verbundenen mit der entsprechenden Besoldungsgruppe, in ihrer bisherigen Laufbahngruppe.

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

**Besoldungsgrp. A13-A16 LG2.2**

Ressort	Gesamt
StK	73
MJG	63
MBWFK	10.811
MIKWS	204
MEKUN	149
FM	170
MWVATT	77
MSJFSIG	57
MLLEV	51
<b>Gesamt</b>	<b>11.655</b>

Laufbgr.2.2											Gesamt	
A13			A14			A15			A16			
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W		Gesamt
2.230	3.913	<b>6.143</b>	1.697	2.224	<b>3.921</b>	713	526	<b>1.239</b>	236	116	<b>352</b>	<b>11.655</b>

Mittelbare Landesverwaltung:

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

Gesamt:

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

Hinweise zu Tabelle 2.6.5.

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

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

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

Laufbahngruppe	Besoldungsordnung B			MP/Minister		
	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt
<b>Gesamt</b>	<b>68</b>	<b>31</b>	<b>99</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>

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

Mittelbare Landesverwaltung:

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

Gesamt:

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

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

#### Hinweise zu Tabelle 2.6.6.

- B-Besoldung: Besoldungsgruppen B 1 bis B 9 für Spitzenbeamtinnen und Spitzenbeamte; die Besoldungsordnung B kennt im Gegensatz zu anderen Besoldungsordnungen keine Stufen (aufsteigende Gehälter), sondern weist feste Gehälter aus.
- C-Besoldung: Die Besoldungsordnung C war bis 2005 die Besoldungsordnung für wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte an deutschen Hochschulen, sie wurde durch die Besoldungsordnung W abgelöst. Die Ämter gehörten zur Laufbahn des höheren Dienstes. Sie umfasste die Besoldungsgruppen C 1 bis C 4.
- Vorgegebene Dienstbezüge: Übergangsbezüge, Dienstbezüge in Höhe des Ruhestandsgehalts (bisherige Bezeichnung: V-Besoldung).
- W-Besoldung: Die Besoldungsordnung W regelt die Bezüge für wissenschaftliches Hochschulpersonal (Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer / Professorinnen und Professoren) und umfasst die Besoldungsgruppen W 1 bis W 3. Sie wurde als Ersatz für die Besoldungsordnung C eingeführt.
- R-Besoldung: Die Besoldungsordnung R umfasst die Besoldungsgruppen R 1 bis R 10 der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.
- MP / Min-Besoldung: Bezüge der Ministerinnen und Minister.
- Im benannten Bereich gab es im Dezember 2022 in der Landesverwaltung insgesamt 23 aktive Dienstverhältnisse mehr als im Vorjahr.

## 2.7. Übersicht über die Entgeltgruppen TVL

### Vorbemerkung zu Ziffer 2.7.

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

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

- 12 Tarifbeschäftigte, die als Übungsleiter eingestellt sind.

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

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

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

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

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

#### Hinweise zu Tabelle 2.7.1.

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

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

### Entgeltgrp. EG1-EG5

▲ Ressort	Gesamt
StK	7
MJG	257
MBWFK	240
MIKWS	342
MEKUN	282
FM	208
MWVATT	410
MSJFSIG	76
MLLEV	24
<b>Gesamt</b>	<b>1.846</b>

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

Mittelbare Landesverwaltung:

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

Gesamt:

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

### Hinweise zu Tabelle 2.7.2.

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

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

#### Entgeltgrp. EG6-EG9s

▲ Ressort	Gesamt
StK	42
MJG	1.395
MBWFK	1.357
MIKWS	942
MEKUN	546
FM	539
MWVATT	478
MSJFSIG	313
MLLEV	139
<b>Gesamt</b>	<b>5.751</b>

EG6			EG7			EG8			EG9		
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt
462	1.456	<b>1.918</b>	95	34	<b>129</b>	289	1.000	<b>1.289</b>	8	33	<b>41</b>
EG9A			EG9B			EG9I			Gesamt		
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt			
438	882	<b>1.320</b>	327	725	<b>1.052</b>	1	1	<b>2</b>	<b>5.751</b>		

Mittelbare Landesverwaltung:

EG6			EG7			EG8			EG9		
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt
96	508	<b>604</b>	62	37	<b>99</b>	85	227	<b>312</b>	1	2	<b>3</b>
EG9A			EG9B			Gesamt					
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt						
100	203	<b>303</b>	121	268	<b>389</b>	<b>1.710</b>					

Gesamt:

EG6			EG7			EG8			EG9		
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt
558	1.964	<b>2.522</b>	157	71	<b>228</b>	374	1.227	<b>1.601</b>	9	35	<b>44</b>
EG9A			EG9B			EG9I			Gesamt		
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt			
538	1.085	<b>1.623</b>	448	993	<b>1.441</b>	1	1	<b>2</b>	<b>7.461</b>		

Hinweise zu Tabelle 2.7.3.

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

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

Ressort	Gesamt
StK	62
MJG	134
MBWFK	5.237
MIKWS	420
MEKUN	496
FM	194
MWVATT	307
MSJFSIG	131
MLLEV	106
<b>Gesamt</b>	<b>7.087</b>

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

Mittelbare Landesverwaltung:

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

Gesamt:

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

Hinweise zu Tabelle 2.7.4.

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

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

**Entgeltgrp. EG14-15Ü**

▲	Ressort	Gesamt
	StK	18
	MJG	36
	MBWFK	193
	MIKWS	28
	MEKUN	102
	FM	18
	MWVATT	34
	MSJFSIG	33
	MLLEV	68
	<b>Gesamt</b>	<b>530</b>

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

Mittelbare Landesverwaltung:

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

Gesamt:

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

Hinweise zu Tabelle 2.7.5.

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

**2.7.6. Beschäftigungsverhältnisse der Fahrerinnen und Fahrer**

Ressort	Anzahl BVh
MJG	6
MIKWS	39
MEKUN	1
<b>Gesamt</b>	<b>46</b>

Ressort	Anzahl BVh
Mittelbare Landesverwaltung	1

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

Hinweise zu Tabelle 2.7.6.

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

**2.7.7. Beschäftigungsverhältnisse der sonstigen Entgeltgruppen**

Unmittelbare Landesverwaltung:

Ressort	Anzahl BVh
StK	5
MJG	12
MBWFK	49
MIKWS	27
MEKUN	13
FM	2
MWVATT	41
MSJFSIG	6
MLLEV	4
<b>Gesamt</b>	<b>159</b>

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

Mittelbare Landesverwaltung:

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

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

Gesamt:

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

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

### Hinweise zu Tabelle 2.7.7.

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

## 2.8. Personalausgaben

Vorbemerkung zur Ziffer 2.8.:

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

Übersicht über die Personalausgaben 2022:

Übersicht über Personal-ausgaben	Ausgabenbereich	Betrag	Anteil an Gesamtausgaben
Tabelle 2.8.1	Besoldung (Aktive)	2.467.591.638,09 €	48,72%
Tabelle 2.8.1	Entgelt (Aktive)	1.161.281.043,01 €	22,93%
Tabelle 2.8.3	Versorgung (Passive)	1.436.061.544,98 €	28,35%
	<b>Gesamtausgaben</b>	<b>5.064.934.226,08 €</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	177.668.348,59	46.713.003,25	<b>224.381.351,84</b>
	MBWFK	1.457.418.827,05	306.385.290,60	<b>1.763.804.117,65</b>
	MEKUN	27.106.712,29	93.293.680,30	<b>120.400.392,59</b>
	MIKWS	422.056.545,92	103.059.010,54	<b>525.115.556,46</b>
	MJEV	207.907.443,39	107.690.126,78	<b>315.597.570,17</b>
	MLLEV	3.068.000,94	15.701.737,12	<b>18.769.738,06</b>
	MSJFSIG	15.024.605,53	25.120.934,52	<b>40.145.540,05</b>
	MWVATT	25.136.547,75	81.664.148,05	<b>106.800.695,80</b>
	StK	11.422.883,68	6.930.589,33	<b>18.353.473,01</b>
		<b>Gesamt</b>	<b>2.346.809.915,14</b>	<b>786.558.520,49</b>
mittelbare Landesverwaltung	Hochschulen	103.743.951,07	355.998.995,86	<b>459.742.946,93</b>
	Sonstiges	17.037.771,88	18.723.526,66	<b>35.761.298,54</b>
	<b>Gesamt</b>	<b>120.781.722,95</b>	<b>374.722.522,52</b>	<b>495.504.245,47</b>
<b>Gesamt</b>		<b>2.467.591.638,09</b>	<b>1.161.281.043,01</b>	<b>3.628.872.681,10</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 und Anwärter, Referendarinnen und Referendare sowie Auszubildenden.
- Die Personalausgaben für Besoldung sind im Haushaltsjahr 2022 um 110.706.693,94 Euro gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 4,70 % gegenüber dem vergangenen Haushaltsjahr.
- Die Ausgaben für Besoldung entsprechen 48,72 % der Gesamtpersonalausgaben (inkl. Versorgung) (= + 0,25 %).
- Die Personalausgaben für Entgelt sind im Haushaltsjahr 2022 um 66.409.007,72 Euro gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 6,07 % gegenüber dem vergangenen Haushaltsjahr.

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

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

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

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

### Hinweise zu Tabelle 2.8.2.

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

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

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

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

#### Hinweise zu Tabelle 2.8.3.

- Bei den Versorgungsausgaben wurden Landtag und Landesrechnungshof wie in den Vorjahren für einen besseren Gesamtüberblick miteingerechnet.
- Finanzposition 05121000 432 26 (Versorgungsausgleichsbeträge):  
Veranschlagt sind Erstattungen des Landes gem. § 225 Abs. 1 u. 2 SGB VI an Sozialversicherungsträger. Den Versicherungsträgern sind die Aufwendungen zu erstatten, die sie im Rahmen des Versorgungsausgleichs (§ 1587 b Abs. 2 BGB)

für geschiedene Ehepersonen von Beamtinnen und Beamten sowie Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten leisten.

- Finanzposition 05121000 439 05 (Zusatzrenten):  
Leistungen nach dem Reichsnährstands-Abwicklungsgesetz.
- Die Versorgungs-Ist-Ausgaben für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Landes Schleswig-Holstein stellen neben dem „aktiven“ Teil der Personalausgaben den „passiven“ Teil der Personalausgaben für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten dar.
- Die Personalausgaben für Versorgung sind im Haushaltsjahr 2022 sind gegenüber dem Vorjahr um 1,78 % gestiegen.
- Die Ausgaben für Versorgung entsprechen 28,37 % der Gesamtpersonalausgaben (= - 0,65 %).

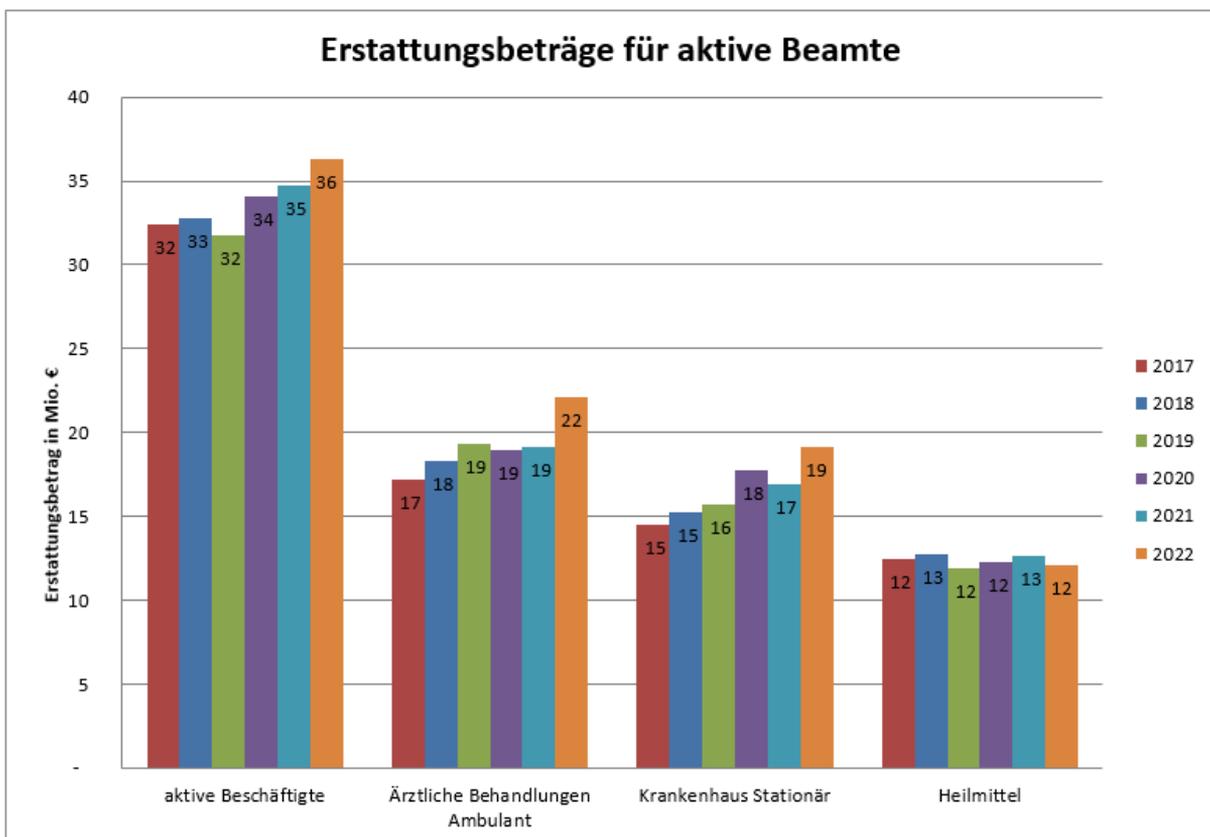
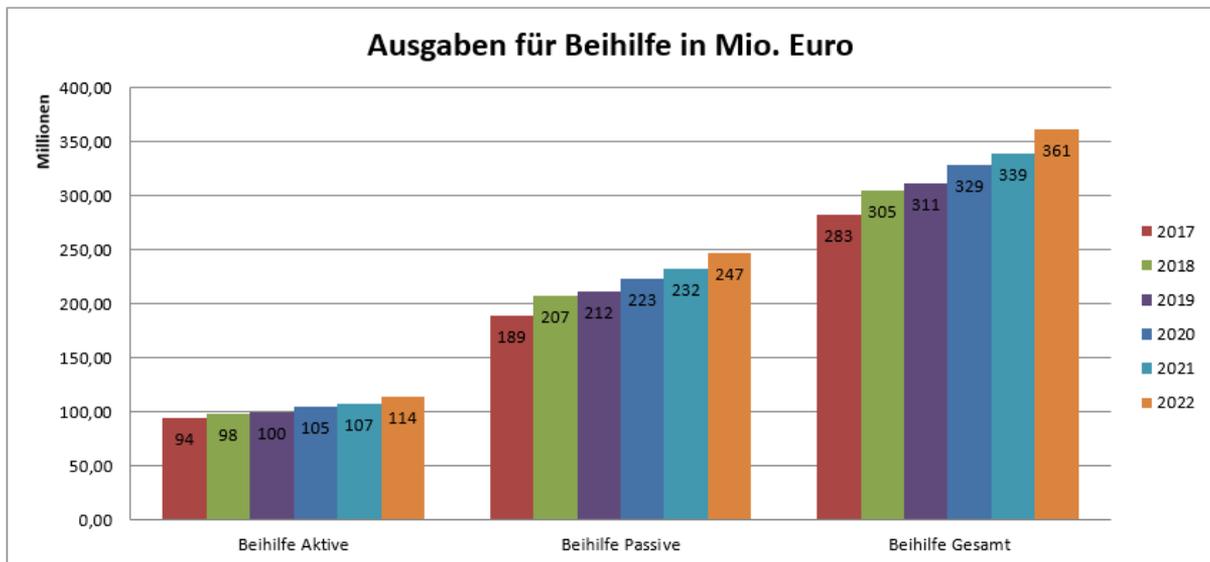
## 2.9. IST-Ausgaben für Beihilfe (Daten des DLZP SH aus SAP)

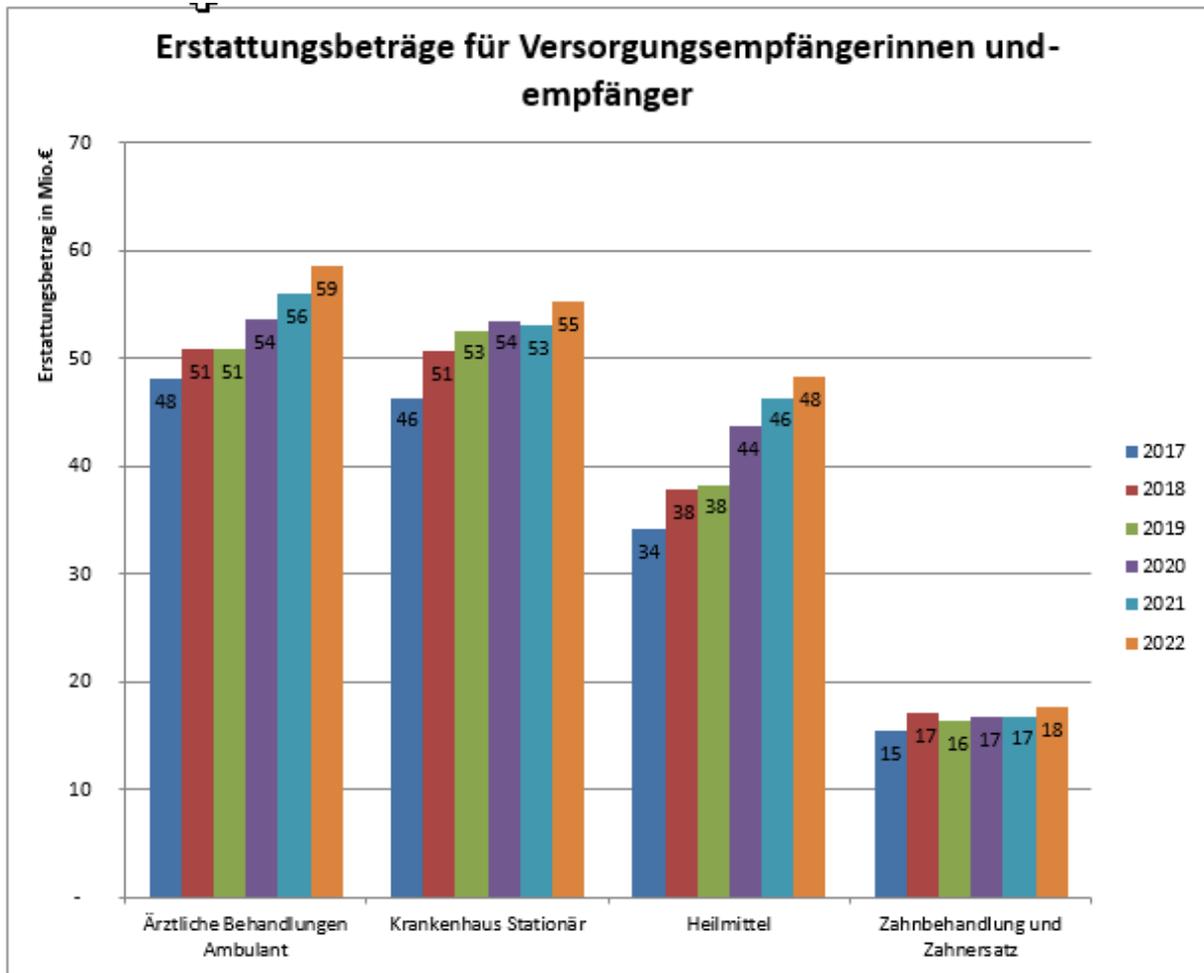
	Jahr					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ausgaben Beihilfe	in Mio.€					
Aktive Beamtinnen und Beamte	94,15	98,35	99,67	105,33	106,99	114,21
Versorgungsempfängerinnen und -empfänger	188,59	206,87	211,66	223,38	232,17	246,69
Ausgaben Gesamt	282,74	305,22	311,33	328,71	339,16	360,90
Erstattungsbeiträge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

### Hinweise zu Tabelle 2.9.

- Beihilfe wird vom Land Schleswig-Holstein zum einen für aktiv beschäftigte Beamtinnen und Beamte in den Einzelplänen sowie in den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO und zum anderen für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger (Passive) des Landes Schleswig-Holstein gewährt. Gem. § 1 BhVO (Beihilfeverordnung) ist die Beihilfe eine Ergänzung der privaten Eigenvorsorge im Krankheitsfall und somit eine ergänzende Fürsorgeleistung des Landes Schleswig-Holstein.
- Aus Gründen der Lesbarkeit wird die Darstellung auf die zurückliegenden sechs Jahre beschränkt. Ältere Jahrgänge können in den Berichten der Vorjahre eingesehen werden.

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





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

Unmittelbare Landesverwaltung:

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

## Altersgruppen

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

Mittelbare Landesverwaltung:

## Alter unter 40

Ressort	Gesamt
Mittelbare Landesverwaltung	6.833

## Alter über 40

Ressort	Gesamt
Mittelbare Landesverwaltung	5.203

## Altersgruppen

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

Gesamt:

#### Alter unter 40

Gesamt	Gesamt
	31.170

#### Alter über 40

Gesamt	Gesamt
	43.218

#### Altersgruppen

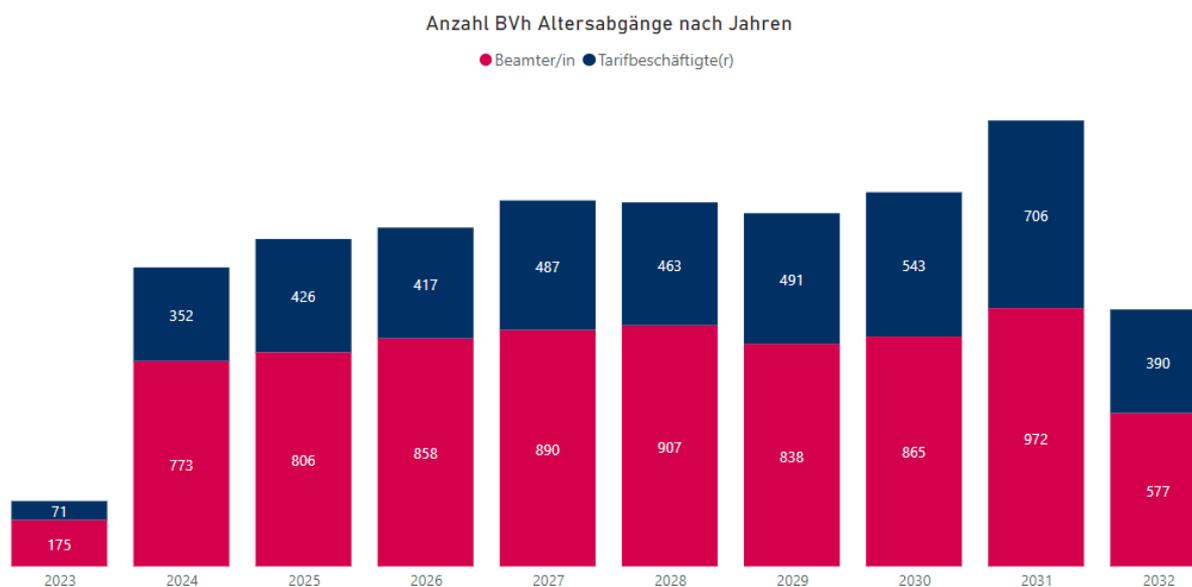
Altersgruppe z.St.	M	W	Gesamt
10 bis 19	281	262	<b>543</b>
20 bis 29	5.465	7.725	<b>13.190</b>
30 bis 39	6.785	10.652	<b>17.437</b>
40 bis 49	6.675	10.642	<b>17.317</b>
50 bis 59	8.001	10.173	<b>18.174</b>
60 bis 69	3.247	4.307	<b>7.554</b>
70 bis 79	108	60	<b>168</b>
80 bis 89	3	2	<b>5</b>
<b>Gesamt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

#### Hinweise zu Tabelle 2.10.

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

## 2.11. Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze

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



### Hinweise zu Tabelle 2.11.

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

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

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

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

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

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

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

Gründe des Eintritts in den Ruhestand Land SH 1995 bis 2019							
Jahr	Antrag		Dienstunfähigkeit		Altersgrenze		Insgesamt
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
1995	231	35,6%	211	32,5%	207	31,9%	<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>
<b>1995-2019</b>	<b>13.857</b>	<b>45,1%</b>	<b>6.514</b>	<b>21,2%</b>	<b>10.330</b>	<b>33,6%</b>	<b>30.701</b>
<b>Durchschnitt/Jahr</b>	<b>554</b>		<b>261</b>		<b>413</b>		<b>1.228</b>

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

### Hinweise zu Tabelle 2.12.2.

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

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

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

2021

Gründe des Eintritts in den Ruhestand Bereich & Geschlecht	Auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze		Dienstunfähigkeit		Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze		Gesamt Anzahl
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
<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>

2022

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

#### Hinweise zu Tabelle 2.12.3.

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

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

## 2.12.4. Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2021 und 2022

2021

Gründe des Eintritts in den Ruhestand Laufbahngruppe	Auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze		Dienstunfähigkeit		Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze		Gesamt Anzahl
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
<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>

2022

Gründe des Eintritts in den Ruhestand Laufbahngruppe	Auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze		Dienstunfähigkeit		Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze		Gesamt Anzahl
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
<b>Laufbgr.1.2</b>	<b>88</b>	<b>60,27%</b>	<b>26</b>	<b>17,81%</b>	<b>32</b>	<b>21,92%</b>	<b>146</b>
männlich	44	58,67%	9	12,00%	22	29,33%	75
weiblich	44	61,97%	17	23,94%	10	14,08%	71
<b>Laufbgr.2.1</b>	<b>342</b>	<b>44,24%</b>	<b>125</b>	<b>16,17%</b>	<b>306</b>	<b>39,59%</b>	<b>773</b>
männlich	104	27,66%	32	8,51%	240	63,83%	376
weiblich	238	59,95%	93	23,43%	66	16,62%	397
<b>Laufbgr.2.2</b>	<b>174</b>	<b>56,68%</b>	<b>58</b>	<b>18,89%</b>	<b>75</b>	<b>24,43%</b>	<b>307</b>
männlich	88	55,70%	20	12,66%	50	31,65%	158
weiblich	86	57,72%	38	25,50%	25	16,78%	149
<b>Gesamt</b>	<b>604</b>	<b>49,27%</b>	<b>209</b>	<b>17,05%</b>	<b>413</b>	<b>33,69%</b>	<b>1.226</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) gegenüber dem Vorjahr um 1,72 % gesunken
- Bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) ist der Dienstunfähigkeitsanteil um 2,9 % gestiegen.
- Die Dienstunfähigkeitsquote der Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) ist gegenüber dem Vorjahr um 7,31 % gestiegen und ist damit erstmalig im Vergleich der obigen Laufbahngruppen am höchsten.

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

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

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

Hinweise zu Tabelle 2.12.5.

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

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

<b>Durchschnittsalter der in den Ruhestand 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>1995-2019</b>						
<b>Durchschnitt/Jahr</b>	62,5	60,6	<b>61,5</b>	61,9	60,3	<b>61,3</b>

<b>Durchschnittsalter der in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen 2020 bis 2022</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>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>2022</b>	63,15	61,41	<b>61,98</b>	62,31	61,20	<b>61,77</b>
<b>2022-2022</b>						
<b>Durchschnitt/Jahr</b>	63,6	62,3	<b>62,7</b>	62,4	62,0	<b>62,2</b>

Hinweise zu Tabelle 2.12.6.

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

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

2021

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

2022

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

### Hinweise zu Tabelle 2.12.7.

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

## 2.13. Nachwuchskräftegewinnung

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

Quelle: Ressortabfrage

### Hinweise zu Tabelle 2.13.

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

## 2.14. Führungskräftestruktur in der unmittelbaren Landesverwaltung

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

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

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

#### Hinweise zu den Tabellen 2.14.

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

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

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

### 2.15.1. Überblick der Stellen im Haushalt 2022

Die Stellenentwicklung 2022 stellt sich wie folgt dar<sup>2</sup>:

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

### 2.15.2. Stellenzuwachs/-abbau 2022

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

<b>Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe</b>	
Neue Stellen 2022	803
Stellenabbau 2022	332
<b>Stellenzuwachs insgesamt 2022</b>	<b>471</b>
Nachrichtlich: davon Stellenzuwachs Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe 2022	466
Nachrichtlich: Stellenzuwachs Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe 2021	828 <sup>4</sup>

<sup>1</sup> Wenn im Kapitel 2.15 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 2022 wies 54.007 Stellen aus. Laut Auskunft des Finanzministeriums handelte es sich hierbei nicht um den endgültigen Stand (nachträgliche Anpassung Epl. 10).

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

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

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

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

Vollzeitäquivalente 2022 (Quelle: DLZP<sup>5</sup>):

#### Anzahl gesamt

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

### 2.15.4. Entwicklung der Personalkosten Staatskanzlei und Ressorts

Im Finanzplan 2022 - 2026<sup>6</sup> werden die Personalausgaben für 2022 in Höhe von 4.982,5 Mio. Euro ausgewiesen. Ergänzend ist nachfolgend die prognostizierte Entwicklung bis zum Jahr 2031 abgebildet. Die Ausgaben für das aktive Personal und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger steigen bis zum Jahr 2031 auf 6.447,5

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

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

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

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

### **3. Personalmanagementbericht**

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

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

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

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

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

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

### **3.1.2. Psychosoziales Beratungsangebot**

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

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

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

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

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

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

### **3.1.3. Ressortübergreifende Stuserhebung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit**

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

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

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

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

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

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

### **3.2. Nachwuchskräftegewinnung**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.4. Arbeitsortflexibilisierung**

#### **3.4.1. Flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung**

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

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

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

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

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

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

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

#### **3.4.2. Wohnortnahe Arbeitsplätze**

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

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

#### **3.5. Arbeitszeitflexibilisierung**

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

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

### **3.6. Wissensmanagement**

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

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

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

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

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

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

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

### 3.7. Vielfalt der Verwaltung - Diversity

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

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

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

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

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

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

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

#### 3.7.1. AG Diversity

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

### 3.7.2. Befragung der Nachwuchskräfte

Auch für das Einstellungsjahr 2022 wurde eine freiwillige und anonyme Befragung aller Nachwuchskräfte der vier großen Verwaltungsbereiche Polizei, Steuer, Justiz und Allgemeine Verwaltung zur Ermittlung des Anteils der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund<sup>7</sup> durchgeführt. Insgesamt wurden in den genannten Bereichen 829 Nachwuchskräfte im Jahr 2022 eingestellt.

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

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

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

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

### 3.7.3. Evaluation der bisherigen Maßnahmen

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

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

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

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

Die o.g. Befragung der Nachwuchskräfte kann eine systematische Erhebung zwar nicht ersetzen, wohl aber Anhaltspunkte und Tendenzen zeigen. So lässt der im Rahmen der aktuellen Befragung ermittelte durchschnittliche Anteil von 24,7 Prozent eingestellten Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund in dem Jahr 2022 im Vergleich mit dem Migrationsanteil in der Gesamtbevölkerung Schleswig-Holsteins von etwa 20,7 Prozent<sup>8</sup> vermuten, dass die Landesverwaltung ihr Ziel gut umsetzt.

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

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

Weiteres kann der Anlage 2 entnommen werden.

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

oder als Printexemplar zu bestellen: [www.schleswig-holstein.de/landesaktionsplan-gegen-rassismus](http://www.schleswig-holstein.de/landesaktionsplan-gegen-rassismus).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.8.2. Paritätische Gremienbesetzung**

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

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

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

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

---

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

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

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

Mit der Verabschiedung des Landesorganbesetzungsgesetzes<sup>10</sup> wurde der § 15 Gleichstellungsgesetz mit speziellen Regelungen für die Besetzung von Aufsichts- und Geschäftsführungsorganen in Landesunternehmen und –beteiligungen sowie bei Verwaltungsräten der ö.-r. Sparkassen ergänzt. Im Gegensatz zur Sollvorschrift des § 15 GStG sind die ergänzenden Regelungen als Mussvorschrift formuliert. Diese Verschärfung ist aus gleichstellungspolitischer Sicht begrüßenswert, da sonstige Maßnahmen des Landes zur Steigerung des Frauenanteils - insbesondere bei den Geschäftsleitungen – bisher weitestgehend wirkungslos blieben.

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

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

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

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

---

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

### **3.8.4. Gender Mainstreaming**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Weitere Informationen und eine Übersicht mit den zur Verfügung stehenden Mediatorinnen und Mediatoren der Landesverwaltung können Landesbeschäftigte im Intranet der Landesverwaltung<sup>11</sup> finden.

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

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

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

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

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

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

---

<sup>11</sup> SHIP -> Personal -> Mediation

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

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

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

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

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

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

Neue Inhalte 2023:

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

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

#### Formate:

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

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

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

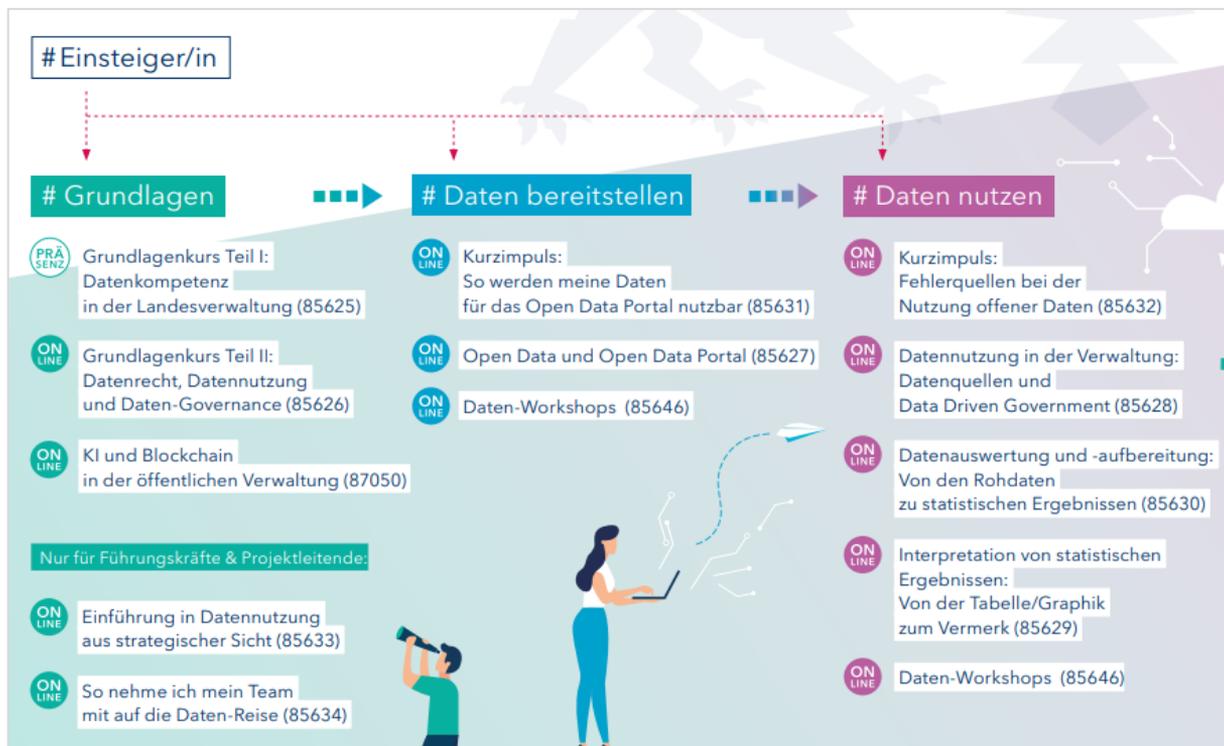
zu den weiteren Bausteinen werden im Intranet der Landesverwaltung, dem Schleswig-Holsteinischen Informationspool (SHIP)<sup>12</sup> unter Personal/Fortbildung/Digifit-Fit für Digitalisierung veröffentlicht.

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.

### 3.12. LandSH-Programm Datenkompetenz (Fortbildung)

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

Veranstaltungsübersicht „Datenkompetenz“:



<sup>12</sup> Hinweis: verwaltungsinternes Netzwerk, kein öffentlicher Zugang

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

## **4. Anlagen**

### **Anlage 1 – Stellenentwicklung im Haushalt 2022**

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

Die Anlage liegt dem Bericht als gesondertes Dokument bei.

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

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

Die Anlage liegt dem Bericht als gesondertes Dokument bei.

PSMB 2023 Anlage 1: Stellenentwicklung im Haushalt 2022

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

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

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

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

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

<b>Ressort</b>	<b>Arbeitsschwerpunkt</b>
<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> <li>• Förderung Minderheitensprachen</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> <li>• Gezielte Ansprache von Frauen für Führungspositionen</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 (insb. die Landesfachberatung für Interkulturelle Bildung und Diversitätsbewusste Schulentwicklung) bietet Beratung und Unterstützung im Umgang mit Vielfalt im schulischen Alltag an, mit entsprechenden Unterrichtsmaterialien und Fortbildungen, z.B. „Training zur Qualifizierung als Coach für diversitätsbewusste Schulentwicklung (IBE0108)“ oder „Zertifikatskurs: Geschlechterreflektierte</li> </ul>

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

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

Ressort	Arbeitsschwerpunkt
	<p>Pädagogik und Schulgestaltung (GEN0022)“ Interkulturelle Bildung und Erziehung, versteht sich dabei als Schlüsselkompetenz und Querschnittsaufgabe für eine diversitätssensible Schulentwicklung und ist ein Deutungs- und Orientierungsinstrument, um: Kommunikation und Verständigung zu fördern, Unterschiede und Ähnlichkeiten zu erkennen und wertschätzend wahrzunehmen, ein „Wir-Gefühl“ zu entwickeln und schließlich Vielfalt als Grundlage und Ressource für unsere demokratische Gesellschaft zu betrachten. Weitere Informationen finden sich im Fachportal SH: <a href="https://fachportal.lernnetz.de/sh/themen/diversitaetsbewusste-schulentwicklung.html">https://fachportal.lernnetz.de/sh/themen/diversitaetsbewusste-schulentwicklung.html</a> Mitglied im länderübergreifenden Austauschkreis zum Themenfeld LSBTIQ* der Kultusministerkonferenz</p> <ul style="list-style-type: none"><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 und beim Schülerfeedback.SH</li><li>• Projekt des Landes und der Hochschulen: „Verbesserung der Studienchancen für Flüchtlinge an Hochschulen in Schleswig Holstein“ (seit 2016 nunmehr in der dritten Förderperiode bis 2025)</li><li>• Verankerung der Internationalisierung in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Landesregierung und den Hochschulen, um u.a. die die Anzahl der Studierenden und Lehrenden aus dem Ausland zu steigern</li><li>• „Runder Tisch Inklusion an Hochschulen“ mit der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen und den zuständigen Beauftragten der Hochschulen</li></ul>

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

Ressort	Arbeitsschwerpunkt
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezentrale Ausweitung des Studienkollegs, um zusätzliche internationale Studierwillige zu erreichen</li> <li>• Ko-Finanzierung des Bund-Länder-Programms „Professorinnenprogramm 2030“ mit dem Ziel, die Zahl der unbefristeten Professuren für Professorinnen mit einer Anschubfinanzierung zu steigern</li> <li>• Mitglied im GWK Arbeitskreis „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ (Bund-Länder-Gremium)</li> <li>• Aufgabenwahrnehmung der Hochschulen im Rahmen der Hochschulautonomie v.a. auf Grundlage der §§ 3, 27, 27a Hochschulgesetz (HSG)</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. Als Pilotprojekt werden ab dem Schuljahr 2023/24 in Zusammenarbeit mit der BA und dem BAMF Sprachkurse für ausländische Lehrkräfte – beginnend mit B1 bis C2 – angeboten.</li> <li>• Projekt aus der LiGa-Werkstatt: <i>Schüler:innengesteuerte Schul-Elternhaus-Gespräche</i> zur vorbehaltlosen Wahrnehmung von Individualität</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> <li>• Durchführung einer regelmäßigen Studienfahrt von Auszubildenden und Studierenden der Landespolizei nach Israel zur Gedenkstätte „Yad Vashem“ im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung</li> <li>• Teilnahme der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung am Projekt „Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage“</li> <li>• Ansprechstelle Antirassismus und Wertebeauftragte bei der Landespolizei</li> <li>• Zentrale Ansprechstelle LSBTIQ* bei der Landespolizei</li> </ul>

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

Ressort	Arbeitsschwerpunkt
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feuerwehrprojekt - "Mehr WIR in der Wehr" zum Näherbringen des Berufes an Menschen mit Migrationshintergrund Juli 2016 bis Juni 2018; Idee wird fortgeführt im Rahmen anderer Maßnahmen des Landesfeuerwehrverbandes e.V. beim Bundesprogramm "Zusammenhalt durch Teilhabe (z.B. „Mit den Menschen für die Menschen im Land“).</li> <li>• Interministerielle Koordination der Umsetzung der Maßnahmen aus dem Landesaktionsplan gegen Rassismus</li> <li>• Koordinierung der Internationalen Wochen gegen Rassismus in Schleswig-Holstein</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>• Englisch-Sprachkurse Mittelstufe und Fortgeschrittene</li> <li>• Fortbildungsangebot „Frauen können Spitze“ in 2023 für Mitarbeiterinnen, die an Führungspositionen interessiert sind</li> </ul>
<b>Landwirtschaft</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das MLLEV ist zum 01.09.2022 gebildet worden, d.h Maßnahmen im Kontext Diversity sind für die Zukunft in Planung.</li> <li>• Bedarfsgerechte Fortbildungen vor September 2022 sind in den Rückmeldungen der Ressorts aufgeführt, denen die Fachabteilungen des MLLEV zugeordnet waren.</li> </ul>