



## **Bericht**

der Landesregierung

### **Personalstruktur- und Personalmanagementbericht 2018 des Landes Schleswig-Holstein (Berichtsjahr 2017)**

—

**Federführend ist der Ministerpräsident**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Rahmenvorgaben .....</b>	<b>6</b>
1.1. Auftrag .....	6
1.2. Geschlechtergerechte Formulierung.....	6
1.3. Aufbau und Gliederung des Berichts .....	7
1.4. Berichtszeitraum .....	7
1.5. Erfasste Bereiche der Landesverwaltung .....	7
1.5.1. Unmittelbare Landesverwaltung (soweit über <i>KoPers</i> abgerechnet) .....	8
1.5.2. Mittelbare Landesverwaltung (soweit über <i>KoPers</i> abgerechnet) .....	9
1.5.3. Veränderte Berücksichtigung von Dienststellen .....	10
1.6. Datenschutz.....	10
1.7. Beschreibung der aktuellen Datenlage .....	11
1.8. Separate regelmäßige Personalberichte der Landesregierung .....	11
1.9. Zielbeschreibung der zukünftigen Datenbasis aus Sicht von <i>KoPers / Statistik</i> .....	12
<b>2. Personalstrukturbericht.....</b>	<b>13</b>
2.1. Summe aller Ausbildungsverhältnisse und diesen ähnliche Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein .....	14
2.2. Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit.....	15
2.3. Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Beamten und Tarifbeschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit.....	17
2.4. Dienstverhältnisse der Beamtinnen und Beamten der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit.....	19
2.5. Beschäftigungsverhältnisse der Tarifbeschäftigten der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit.....	21
2.6. Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen .....	22
2.7. Beamte und Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung Schleswig- Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen.....	23
2.8. Krankenstatistik des Landespersonals SH .....	24
2.9. Übersicht über die Besoldungsgruppen.....	27
2.9.1. Dienstverhältnisse der Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare im Beamtenverhältnis .....	27

2.9.2.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1 / 1. Einstiegsamt (ehemals „einfacher Dienst“)	28
2.9.3.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1 / 2. Einstiegsamt (ehemals „mittlerer Dienst“)	29
2.9.4.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt (ehemals „gehobener Dienst“)	30
2.9.5.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt (ehemals „höherer Dienst“)	31
2.9.6.	Dienstverhältnisse der B-, C-, V-, W-, R-, L-Besoldung	32
2.10.	Übersicht über die Entgeltgruppen TVL	33
2.10.1.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 5 TVL	33
2.10.2.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 6 bis EG 9 TVL	34
2.10.3.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 10 bis EG 13 Ü TVL	35
2.10.4.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 14 bis EG 15 Ü TVL	36
2.10.5.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen des PKW-Tarifs	37
2.10.6.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen der Praktikanten, Auszubildenden und Referendare	38
2.10.7.	Beschäftigungsverhältnisse der sonstigen Entgeltgruppen sowie Zusammenfassung über alle Entgeltgruppen	39
2.11.	Übersicht über die Personalausgaben	40
2.11.1.	Personal-IST-Ausgaben für Besoldung und Entgelt	40
2.11.2.	Personal-IST-Ausgaben für Anwärter, Referendare (Beamtenbereich) und Auszubildende (Tarifbereich)	41
2.12.	Altersstruktur aller Bediensteten und Beschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein	42
2.13.	Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze	44
2.14.	Frühpensionierung von Beamtinnen und Beamten	44
2.14.1.	Vorbemerkungen zur Datenlage	44
2.14.2.	Gründe des Eintritts in den Ruhestand in der Landesverwaltung SH von 1995 bis 2017	45
2.14.3.	Entwicklung der Dienstunfähigkeitsquote der Männer und Frauen in der Landesverwaltung SH	46
2.14.4.	Gründe des Ruhestandseintritts nach Geschlecht und Bereichen 2017	47
2.14.5.	Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2017	48

2.14.6.	Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten.....	49
2.14.7.	Durchschnittsalter aller in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen.....	50
2.14.8.	Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2017 .....	51
2.15.	Nachwuchskräftegewinnung .....	53
2.16.	IST-Ausgaben für Versorgung (Daten des DLZP SH aus SAP) .....	54
2.17.	IST-Ausgaben für Beihilfe (Daten des DLZP SH aus SAP) .....	56
2.18.	Führungskräftestruktur der Landesverwaltung .....	59
<b>3.</b>	<b>Personalmanagementbericht .....</b>	<b>61</b>
3.1.	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM).....	61
3.1.1.	Leitstelle BGM: Befragung zur Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit .....	61
3.1.1.1.	Zielgrößen: Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit.....	62
3.1.1.2.	Ausblick.....	63
3.2.	Leitstelle Suchtgefahren am Arbeitsplatz.....	65
3.3.	Nachwuchskräftegewinnung .....	65
3.4.	Flexible Arbeitsformen und mobile Arbeit .....	67
3.4.1.	Arbeitsortflexibilisierung .....	67
3.4.2.	Arbeitszeitflexibilisierung.....	68
3.4.3.	Wissensmanagement.....	68
3.5.	Vielfalt der Verwaltung - Diversity .....	69
3.5.1.	AG Diversity .....	70
3.5.2.	Nachwuchskräftekampagne .....	70
3.5.3.	Befragung der Nachwuchskräfte .....	71
3.5.4.	Evaluation der bisherigen Maßnahmen.....	71
3.5.5.	UN-Behindertenrechtskonvention und ihre Umsetzung auf Landesebene .....	72
3.5.6.	Ausblick Diversity .....	74
3.6.	Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung .....	74
3.6.1.	Chancengerechte Berücksichtigung für Führungspositionen ....	74
3.6.2.	Paritätische Gremienbesetzung .....	75
3.7.	Ressortübergreifendes Coaching-Konzept.....	75
3.8.	Lexikon für Führungskräfte .....	76
3.9.	Onboarding.....	77

3.10.	Anlage 1: Bericht zur Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit .....	78
3.11.	Anlage 2:.....	78

# 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>

Der vorliegende Bericht wurde erstmalig ohne das Verfahren Permis-A erstellt, sondern ausschließlich unter Nutzung des neuen integrierten Personalverfahrens *KoPers (Kooperatives Personalmanagement)*. Hiervon ausgenommen sind die SAP-Daten für die Bereiche Versorgung (Nr. 2.16) und Beihilfe (Nr. 2.17) dieses Berichts.

Das vollständige Verzeichnis aller Landesdienststellen, die ihr Personal nunmehr über das Verfahren *KoPers* abrechnen, ist unter Nr. 1.5. dieses Berichts (Erfasste Bereiche der Landesverwaltung) nachzulesen.

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

## 1.2. Geschlechtergerechte Formulierung

Bei der Gestaltung des Berichtstextes wurde stets auf die geschlechtergerechte Formulierung bzw. auf die Nennung beider Geschlechter geachtet. In einzelnen

Ausnahmefällen konnte dieser Grundsatz wegen notwendiger sprachlicher Vereinfachungen jedoch nicht immer eingehalten werden. Dennoch gilt auch in diesen Fällen, dass immer Personen männlichen und weiblichen Geschlechts gleichermaßen gemeint sind, außer im Falle der ausdrücklichen Nennung nur einer Geschlechtergruppe.

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

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

Dieser Personalstrukturbericht beschreibt die aktuelle Personalsituation der Landesverwaltung anhand relevanter Personalstrukturdaten zum Stichtag 1. Dezember 2017. Er bildet die zu diesem Zeitpunkt gültige Geschäftsverteilung der Landesverwaltung ab, inklusive der veränderten Zuständigkeiten nach der Regierungsneubildung im Sommer 2017. Er kann insofern auch als Grundlage für personalpolitische (Grundsatz-) Entscheidungen dienen.

Im Personalmanagementbericht wird die Arbeit der Landesverwaltung zu aktuellen Themen des Personalmanagements dargestellt.

### **1.4. Berichtszeitraum**

Der PSMB 2018 bezieht sich auf das Kalenderjahr 2017. Soweit es sich um monats- oder stichtagsbezogene Daten handelt, werden der Monat Dezember 2017 bzw. der Stichtag 1. Dezember 2017 zugrunde gelegt.

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

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

### **1.5. Erfasste Bereiche der Landesverwaltung**

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

Hierbei handelt es sich um folgende Bereiche:

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

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

(ohne Landtag und Landesrechnungshof)

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

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

- Landespolizeiamt (MILI)
- Landeskriminalamt (MILI)
- Landesfeuerweherschule (MILI)
- Amt für Planfeststellung Energie (MELUND)
- Amt für Bundesbau (FM)
- Amt für Informationstechnik (FM)
- Landeskasse (FM)

#### **Gerichte und Staatsanwaltschaften**

- Oberlandesgericht (MJEVG)
- Generalstaatsanwaltschaft bei dem Schl.-H. Oberlandesgericht (MJEVG)
- Landessozialgericht (MJEVG)
- Landesarbeitsgericht (MJEVG)
- Finanzgericht (MJEVG)
- Oberverwaltungsgericht (MJEVG)
- Landgerichte (MJEVG)
- Staatsanwaltschaften bei den Landgerichten (MJEVG)
- Amtsgerichte (MJEVG)
- Sozialgerichte (MJEVG)
- Arbeitsgerichte (MJEVG)
- Verwaltungsgericht (MJEVG)



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

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

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

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

**1.5.2. 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
- Schleswig-Holsteinische Landesforsten AöR

### 1.5.3.      **Veränderte Berücksichtigung von Dienststellen**

Die Beschäftigtenzahlen des *Deutschen Schul- und Sprachvereins (DSSV)* werden im PSMB 2018 einmalig in den Bereich der unmittelbaren Landesverwaltung hineingerechnet. Dies geschieht aufgrund der zum Zeitpunkt der Auswertung vorliegenden programminternen Zuordnungen und wird ab dem PSMB 2019 korrigiert, sodass der DSSV wieder als Bestandteil der mittelbaren Landesverwaltung ausgewiesen wird. Diese geänderte Berechnungsgrundlage ist bei dem Vergleich der Vorjahreswerte den nachfolgenden Tabellen entsprechend berücksichtigt.

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

Hierbei handelt es sich um:

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| • Medienanstalt HSH AöR.               | mit 1 Mitarbeiter*in     |
| • Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung | mit 4 Mitarbeitern*innen |
| • AMEOS-Krankenhausgesellschaft        | mit 4 Mitarbeitern*innen |

insg. 9 Mitarbeiter\*innen

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

### 1.6.            **Datenschutz**

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

Gleichzeitig wurden Auswertergebnisse im einstelligen Bereich in den Fällen unkenntlich gemacht, in denen Rückschlüsse auf einzelne Personen schutzwürdige Interessen berühren könnten. Außerdem wurden ausgewählte Werte un-

kenntlich gemacht, die selbst zwar nicht einseitig sind, jedoch rechnerische Rückschlüsse auf Zahlen im einseitigen Bereich zulassen würden. Dies erfolgt immer dann, wenn andernfalls aus Datenschutzgründen die Gesamtsummen unkenntlich gemacht werden müssten, was sich zu Lasten der Aussagekraft auswirken würde. Sofern nicht anders möglich, wurden zu diesem Zweck in einzelnen Fällen auch Ergebnisse mit dem Wert Null unkenntlich gemacht.

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

### **1.7. 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.

Über entsprechende Datenmigrationen können jetzt auch Daten von Tarifbeschäftigten rückwirkend ausgewertet werden. Aus diesem Grunde war es, wie oben bereits erwähnt, möglich, den vorliegenden Bericht gänzlich ohne Permis-A-Unterstützung zu erstellen.

### **1.8. Separate regelmäßige Personalberichte der Landesregierung**

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

1. Übersicht über unbesetzte Planstellen und Stellen;
2. Übersicht über freie, freiwerdende und unterbesetzte Planstellen und Stellen ab A 15 / Entgeltgruppe 15 aufwärts (einschließlich Sonderdienstvertrag) nach Nr. 6.1 des Delegationserlasses der Ministerpräsidentin vom 15. Juli 2002;
3. Einstellungszahlen der Nachwuchskräfte der Steuerverwaltung;
4. Berechnung der Schwerbehindertenquote;
5. Bericht über die Beförderungen und Höhergruppierungen;
6. Krankheitsdatenstatistik (ohne Erfassung von Lehrkräften und Polizeivollzugskräften);
7. Bericht über die Ergebnisse und Erfahrungen aus der Regelbeurteilung;
8. Gleichstellungsbericht;
9. Berichtswesen im Sinne der „59er“-Vereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (im Aufbau);

10. Beteiligungsbericht / Gremienbericht;
11. Stellen- und Personalabbaubericht.

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

Das Modul *Statistik, Analyse und Personalkostenplanung* im Projekt *KoPers* ist die zentrale Stelle für die Planung, Erstellung und Umsetzung aller Auswertungen aus dem *KoPers*-Verfahren. Zu diesem Zweck werden gegenwärtig alle Arten von Auswertungen, die in der Landesverwaltung zur auftragsgemäßen Aufgabenerledigung benötigt werden, katalogisiert, vorbereitet, erstellt und umgesetzt.

Diese Auswertungen gründen sich auf die umfassende integrierte Datenlage von *KoPers* und werden in einem entsprechenden Auswerteregister zusammengefasst. Es ist vorgesehen, die hier erfassten Auswertungen zu einem späteren Zeitpunkt teilweise und datenschutzkonform über das *Management-Self-Service-Verfahren (MSS-Verfahren)* auch dezentral zur Nutzung durch die Dienststellen zur Verfügung zu stellen.

## 2. Personalstrukturbericht


*Generelle Hinweise:*

- a) *Die nachfolgenden Personalstrukturdaten enthalten auf eigenen Wunsch keine Angaben aus den Bereichen „Landtag“ und „Landesrechnungshof“.*
- b) *Zur Vermeidung von Rückschlussmöglichkeiten auf einzelne Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisse wurden die ausgewerteten Daten weitgehend auf Ministeriumsebene sowie auf Ebene der nachgeordneten Dienststellen zusammengefasst. Gleichzeitig wurden Auswertergebnisse im einstelligen Bereich in den Fällen unkenntlich gemacht, in denen Rückschlüsse auf einzelne Personen schutzwürdige Interessen berühren könnten.*

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

- c) *Tabellenbereiche, die gemäß Buchstabe b) keine Daten anzeigen, wurden wegen fehlenden Erkenntnisgewinns so weit wie möglich ausgeblendet mit der Folge, dass einzelne Werte sowie ggf. auch ganze Reihen und Spalten nicht sichtbar sind. Die ausgewiesenen Zwischen- bzw. Endsummen entsprechen jedoch immer den rechnerisch korrekten Gesamtergebnissen.*
- d) *In den Tabellen sind alle aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse aus dem Verfahren „KoPers“ abgebildet, also auch krankheitsbedingt Abwesende (Krankheit ohne Bezüge, Krankheit mit Krankengeldzuschuss, Aussteuerung durch Krankenkasse) und Beurlaubte (Rente auf Zeit: volle Erwerbsminderung, Mutterschutzfälle, Elternzeitfälle, Pflegezeitfälle, unbezahlter Urlaub / Steuer nach Monats-Tabelle, unbezahlter Urlaub / Steuer nach Tages-Tabelle, Erkrankung Kind, Pflegeunterstützung).*

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


 PSMB 2018 / Tabelle 2.1.		Summe aller Ausbildungsverhältnisse und diesen ähnliche Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein					
Dezember 2017	Anwärter	Freiwilligen-Dienste (FSJ, FÖJ, BFD)	Stud./Wiss. Hilfskraft (SH)	Praktikanten TV-Länder	TVA-L - Auszubildende (BBiG / West)	Unterhalts-beihilfe Rechts-referendare SH	Ressortergebnis
Geschäftsbereich STK	130	0	0	0	0	0	130
Geschäftsbereich MJEVG	176	0	0	5	49	674	904
Geschäftsbereich MBWK	1511	3	4	7	1	0	1526
Geschäftsbereich MILI	985	0	0	0	43	0	1028
Geschäftsbereich MELUND	27	3	0	0	30	0	60
Geschäftsbereich FM	297	0	0	0	0	0	297
Geschäftsbereich MWVATT	5	0	0	2	62	0	69
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0	0	3	0	0	3
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	<b>3131</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>185</b>	<b>674</b>	<b>4017</b>
ULD	0	0	0	0	0	0	0
Stiftung Landesmuseen	0	1	3	0	0	0	4
Stiftung Naturschutz	0	0	0	0	2	0	2
Institut für Weltwirtschaft	0	0	33	2	0	0	35
Leibniz-Institut für die Pädag	0	0	100	0	2	0	102
Hochschulen	0	0	1708	0	61	0	1769
Fachhochschulen	0	3	634	1	18	0	656
UKSH Campus Lübeck	0	0	0	0	0	0	0
UKSH Campus Kiel	0	0	0	0	0	0	0
D.Zentralbibliothek	0	0	15	0	4	0	19
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2493</b>	<b>3</b>	<b>87</b>	<b>0</b>	<b>2587</b>
<b>Summe aller Ausbildungsverhältnisse</b>	<b>3131</b>	<b>10</b>	<b>2497</b>	<b>20</b>	<b>272</b>	<b>674</b>	<b>6604</b>

### Hinweise zu Tabelle 2.1.

Dargestellt sind:

- Anwärter\*innen
- Menschen, die Freiwilligen-Dienste leisten (FSJ, FÖJ, BFD);
- studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte;
- Praktikanten\*innen
- Auszubildende
- Rechtsreferendare

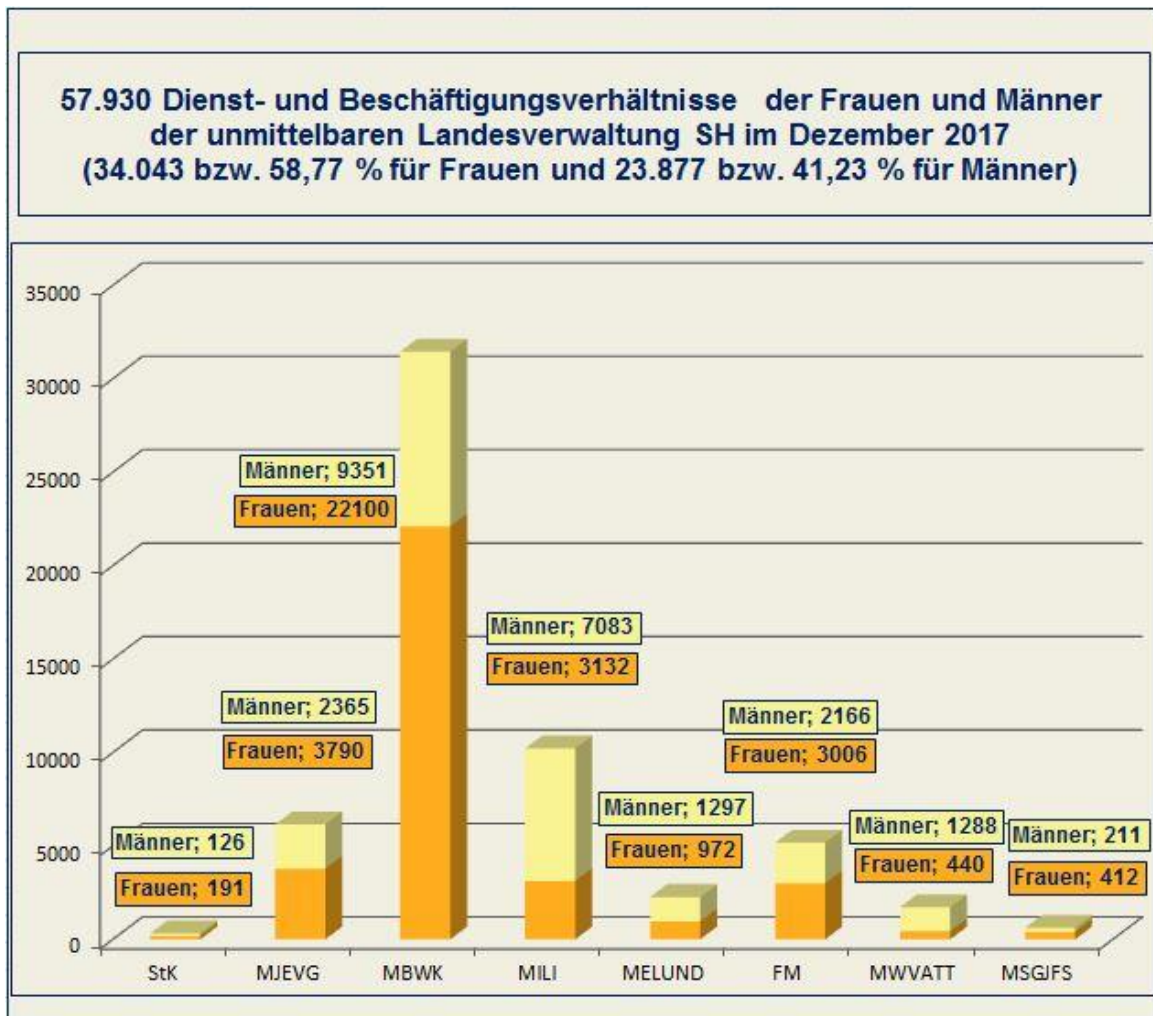
## 2.2. Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit

SH 		Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit (F = Frauen, M = Männer, TZ = Teilzeit)													
PSMB 2018 / Tabelle 2.2.															
Dezember 2017	F + M gesamt	Frauen gesamt	Diff. zum Vorjahr	Frauen gesamt in %	F TZ gesamt	F TZ gesamt in %	Männer gesamt	Diff. zum Vorjahr	Männer gesamt in %	M TZ gesamt	M TZ gesamt in %	F+M TZ gesamt	Teilzeit- Quote gesamt	hiervon TZ-Quote F	hiervon TZ- Quote M
Geschäftsbereich StK	317	191	-154	60,25%	44	23,04%	126	-124	39,75%	8	6,35%	52	16,40%	84,62%	15,38%
Geschäftsbereich MJEVG	6155	3790	20	61,58%	1337	35,28%	2365	-67	38,42%	77	3,26%	1414	22,97%	94,55%	5,45%
Geschäftsbereich MBWK	31451	22100	619	70,27%	11546	52,24%	9351	244	29,73%	1678	17,94%	13224	42,05%	87,31%	12,69%
Geschäftsbereich MILI	10215	3132	28	30,66%	1103	35,22%	7083	-5	69,34%	280	3,95%	1383	13,54%	79,75%	20,25%
Geschäftsbereich MELUND	2269	972	18	42,84%	453	46,60%	1297	28	57,16%	126	9,71%	579	25,52%	78,24%	21,76%
Geschäftsbereich FM	5172	3006	180	58,12%	1536	51,10%	2166	117	41,88%	247	11,40%	1783	34,47%	86,15%	13,85%
Geschäftsbereich MWVATT	1728	440	20	25,46%	170	38,64%	1288	23	74,54%	49	3,80%	219	12,67%	77,63%	22,37%
Geschäftsbereich MSGJFS	623	412	-38	66,13%	191	46,36%	211	-6	33,87%	17	8,06%	208	33,39%	91,83%	8,17%
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	<b>57930</b>	<b>34043</b>	<b>693</b>	<b>58,77%</b>	<b>16380</b>	<b>48,12%</b>	<b>23887</b>	<b>210</b>	<b>41,23%</b>	<b>2482</b>	<b>10,39%</b>	<b>18862</b>	<b>32,56%</b>	<b>86,84%</b>	<b>13,16%</b>
ULD	43	15	1	34,88%	4	26,67%	28	0	65,12%	4	14,29%	8	18,60%	50,00%	50,00%
Anstalt SH Landesforsten	25	3	0	12,00%	1	33,33%	22	-3	88,00%	0	0,00%	1	4,00%	100,00%	0,00%
Stiftung Landesmuseen	142	85	-13	59,86%	47	55,29%	57	-13	40,14%	5	8,77%	52	36,62%	90,38%	9,62%
Stiftung Naturschutz	66	35	-1	53,03%	22	62,86%	31	3	46,97%	4	12,90%	26	39,39%	84,62%	15,38%
Institut für Weltwirtschaft	209	101	7	48,33%	46	45,54%	108	15	51,67%	33	30,56%	79	37,80%	58,23%	41,77%
Leibniz-Institut für die Pädag	259	178	0	68,73%	74	41,57%	81	4	31,27%	26	32,10%	100	38,61%	74,00%	26,00%
Hochschulen	6897	3542	158	51,36%	1295	36,56%	3355	-66	48,64%	730	21,76%	2025	29,36%	63,95%	36,05%
Fachhochschulen	2954	1234	86	41,77%	350	28,36%	1720	55	58,23%	173	10,06%	523	17,70%	66,92%	33,08%
UKSH Campus Lübeck	70	18	2	25,71%	2	11,11%	52	-7	74,29%	0	0,00%	2	2,86%	100,00%	0,00%
UKSH Campus Kiel	86	24	1	27,91%	4	16,67%	62	0	72,09%	1	1,61%	5	5,81%	80,00%	20,00%
D.Zentralbibliothek	277	170	5	61,37%	56	32,94%	107	-1	38,63%	13	12,15%	69	24,91%	81,16%	18,84%
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	<b>11028</b>	<b>5405</b>	<b>246</b>	<b>49,01%</b>	<b>1901</b>	<b>35,17%</b>	<b>5623</b>	<b>-13</b>	<b>50,99%</b>	<b>989</b>	<b>17,59%</b>	<b>2890</b>	<b>26,21%</b>	<b>65,78%</b>	<b>34,22%</b>
<b>Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse</b>	<b>68958</b>	<b>39448</b>	<b>939</b>	<b>57,21%</b>	<b>18281</b>	<b>46,34%</b>	<b>29510</b>	<b>197</b>	<b>42,79%</b>	<b>3471</b>	<b>11,76%</b>	<b>21752</b>	<b>31,54%</b>	<b>84,04%</b>	<b>15,96%</b>
<b>Vorjahresergebnis</b>	<b>67925</b>	<b>38571</b>	<b>816</b>	<b>56,78%</b>	<b>19397</b>	<b>50,29%</b>	<b>29354</b>	<b>81</b>	<b>43,22%</b>	<b>4670</b>	<b>15,91%</b>	<b>24067</b>	<b>35,43%</b>	<b>80,60%</b>	<b>19,40%</b>
<b>Differenz</b>	<b>1033</b>	<b>877</b>		<b>0,42%</b>	<b>-1116</b>	<b>-3,95%</b>	<b>156</b>		<b>-0,42%</b>	<b>-1199</b>	<b>-4,15%</b>	<b>-2315</b>	<b>-3,89%</b>	<b>3,45%</b>	<b>-3,45%</b>

### Hinweise zu Tabelle 2.2.


- Die Zahl der aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung SH ist im Vergleich zum Vorjahresbericht um 1.033 gestiegen (= + 1,5 %);
- Die Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern betragen 57,21 % (= + 0,42 Prozentpunkte) zu 42,79 % (= - 0,42 Prozentpunkte);
- Die Teilzeitbeschäftigung ist im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen: Während die Frauen zu 46,34 % (= - 3,95 Prozentpunkte) teilzeitbeschäftigt sind, arbeiten die Männer zu 11,76 % in Teilzeit (= - 4,15 Prozentpunkte).
- Die Teilzeitquote beträgt insgesamt 31,54 % (= - 3,89 Prozentpunkte).
- Bitte die geänderte Berechnungsgrundlage für den Vorjahresvergleich beachten, siehe hierzu auch Nr. 1.5.3 (Veränderte Berücksichtigung von Dienststellen).

Grafik 2.2.: 57.930 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Frauen und Männer der unmittelbaren Landesverwaltung SH im Dezember 2017





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

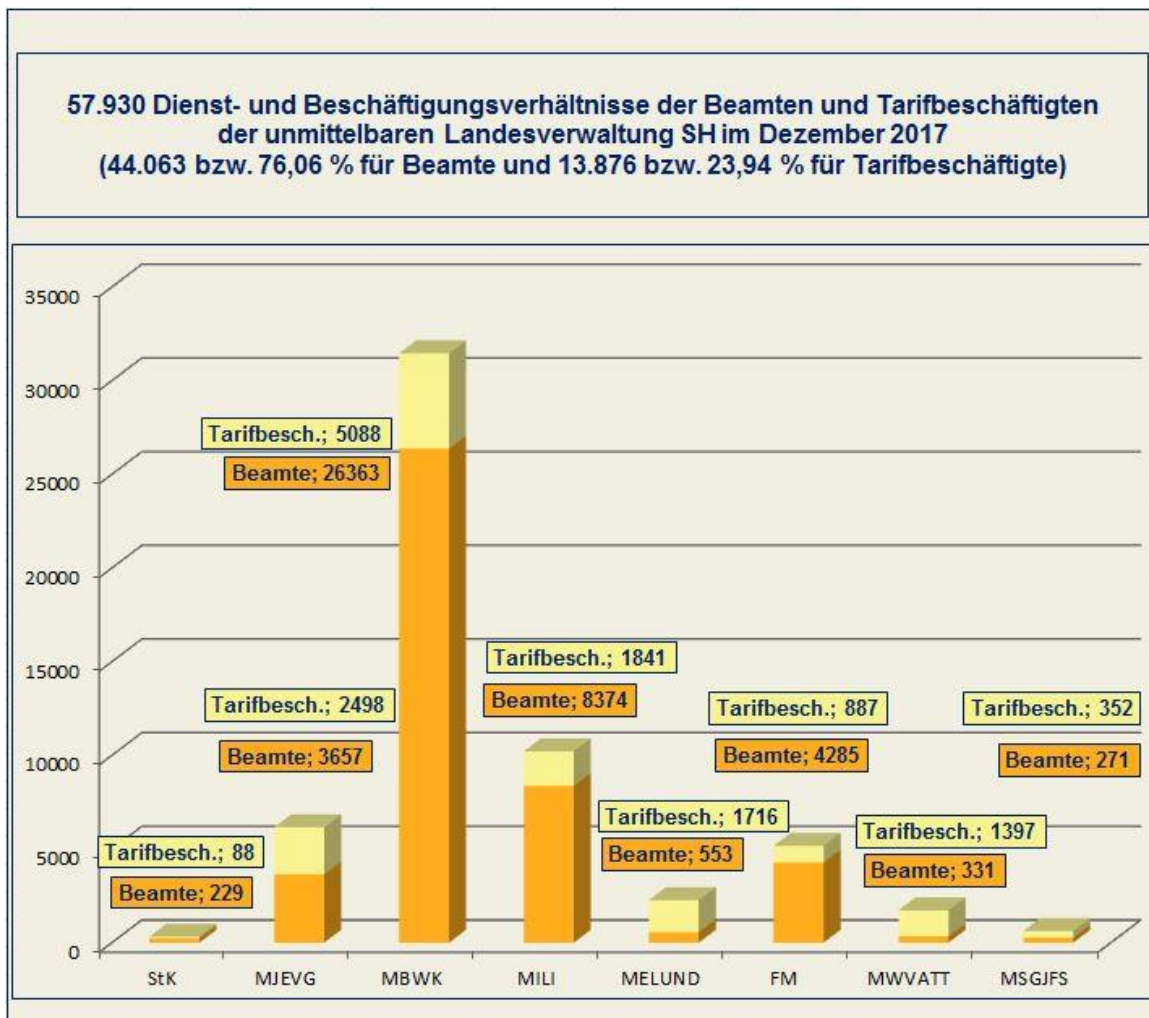
 PSMB 2018 / Tabelle 2.3.		Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Beamten und Tarifbeschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit (Bea = Beamte, Tb bzw. Tarifr = Tarifbeschäftigte)														
		Bea + Tarifr gesamt	Bea gesamt	Diff. zum Vorjahr	Bea gesamt in %	Bea TZ gesamt	Bea TZ gesamt in %	Tarifr gesamt	Diff. zum Vorjahr	Tarifr gesamt in %	Tarifr TZ gesamt	Tb TZ gesamt in %	Bea + Tb TZ gesamt	Gesamt- Teilzeit- Quote	hiervon TZ-Quote Bea	hiervon TZ-Quote Tb
Dezember 2017																
Geschäftsbereich StK		317	229	-58	72,24%	28	12,23%	88	-220	27,76%	24	27,27%	52	16,40%	53,85%	46,15%
Geschäftsbereich MJEVG		6155	3657	-3	59,42%	695	19,00%	2498	-44	40,58%	719	28,78%	1414	22,97%	49,15%	50,85%
Geschäftsbereich MBWK		31451	26363	252	83,82%	9979	37,85%	5088	611	16,18%	3245	63,78%	13224	42,05%	75,46%	24,54%
Geschäftsbereich MILI		10215	8374	-22	81,98%	932	11,13%	1841	45	18,02%	451	24,50%	1383	13,54%	67,39%	32,61%
Geschäftsbereich MELUND		2269	553	9	24,37%	132	23,87%	1716	37	75,63%	447	26,05%	579	25,52%	22,80%	77,20%
Geschäftsbereich FM		5172	4285	89	82,85%	1423	33,21%	887	208	17,15%	360	40,59%	1783	34,47%	79,81%	20,19%
Geschäftsbereich MWATT		1728	331	0	19,16%	67	20,24%	1397	43	80,84%	152	10,88%	219	12,67%	30,59%	69,41%
Geschäftsbereich MSGJFS		623	271	-30	43,50%	94	34,69%	352	-14	56,50%	114	32,39%	208	33,39%	45,19%	54,81%
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>		<b>57930</b>	<b>44063</b>	<b>237</b>	<b>76,06%</b>	<b>13350</b>	<b>30,30%</b>	<b>13867</b>	<b>666</b>	<b>23,94%</b>	<b>5512</b>	<b>39,75%</b>	<b>18862</b>	<b>32,56%</b>	<b>70,78%</b>	<b>29,22%</b>
ULD		43	17	2	39,53%	3	17,65%	26	-1	60,47%	5	19,23%	8	18,60%	37,50%	62,50%
Anstalt SH Landesforsten		25	25	-3	100,00%	1	4,00%	0	0	0,00%	0	#DIV/0!	1	4,00%	100,00%	0,00%
Stiftung Landesmuseen		142	1	0	0,70%	0	0,00%	141	-26	99,30%	52	36,88%	52	36,62%	0,00%	100,00%
Stiftung Naturschutz		66	0	0	0,00%	0	#DIV/0!	66	2	100,00%	26	39,39%	26	39,39%	0,00%	100,00%
Institut für Weltwirtschaft		209	7	-2	3,35%	0	0,00%	202	24	96,65%	79	39,11%	79	37,80%	0,00%	100,00%
Leibniz-Institut für die Pädag		259	2	-1	0,77%	1	50,00%	257	5	99,23%	99	38,52%	100	38,61%	1,00%	99,00%
Hochschulen		6897	705	16	10,22%	47	6,67%	6192	76	89,78%	1978	31,94%	2025	29,36%	2,32%	97,68%
Fachhochschulen		2954	468	8	15,84%	22	4,70%	2486	133	84,16%	501	20,15%	523	17,70%	4,21%	95,79%
UKSH Campus Lübeck		70	69	-5	98,57%	2	2,90%	1	0	1,43%	0	0,00%	2	2,86%	100,00%	0,00%
UKSH Campus Kiel		86	74	1	86,05%	4	5,41%	12	0	13,95%	1	8,33%	5	5,81%	80,00%	20,00%
D.Zentralbibliothek		277	1	0	0,36%	0	0,00%	276	4	99,64%	69	25,00%	69	24,91%	0,00%	100,00%
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>		<b>11028</b>	<b>1369</b>	<b>16</b>	<b>12,41%</b>	<b>80</b>	<b>5,84%</b>	<b>9659</b>	<b>217</b>	<b>87,59%</b>	<b>2810</b>	<b>29,09%</b>	<b>2890</b>	<b>26,21%</b>	<b>2,77%</b>	<b>97,23%</b>
<b>Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse</b>		<b>68958</b>	<b>45432</b>	<b>253</b>	<b>65,88%</b>	<b>13430</b>	<b>29,56%</b>	<b>23526</b>	<b>883</b>	<b>34,12%</b>	<b>8322</b>	<b>35,37%</b>	<b>21752</b>	<b>31,54%</b>	<b>61,74%</b>	<b>38,26%</b>
Vorjahresergebnis		67925	45179	257	66,51%	13921	30,81%	22646	540	33,34%	10146	44,80%	24067	35,43%	57,84%	42,16%
Differenz		1033	253		-0,63%	-491	-1,25%	880		0,78%	-1824	-9,43%	-2315	-3,89%	3,90%	-3,90%

#### Hinweise zu Tabelle 2.3.


- Die Gruppe der Beamten umfasst alle Beamtinnen und Beamte, beamtete Lehrerinnen und Lehrer, Professorinnen und Professoren, Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamte, Richterinnen und Richter, Referendarinnen und Referendare, Anwärtinnen und Anwärter.
- Die Gruppe der Tarifbeschäftigten umfasst alle Tarifbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden.
- Die Zahl der im Landesdienst tätigen Beamtinnen und Beamte ist mit 45.432 Dienstverhältnissen (= + 153 Dienstverhältnisse) deutlich höher als die Zahl der Tarifbeschäftigten mit 23.526 Beschäftigungsverhältnissen (= + 880 Beschäftigungsverhältnisse).
- Die Teilzeitquote der Tarifbeschäftigten beträgt 35,37 % (= - 9,43 Prozentpunkte). Dies ist ein erkennbarer Rückgang gegenüber dem Vorjahr.
- Die Teilzeitquote der Beamtinnen und Beamten ist mit 29,56 % (= - 1,18 Prozentpunkte) niedriger, jedoch auf einem konstanten Niveau.

- Bitte die geänderte Berechnungsgrundlage für den Vorjahresvergleich beachten, siehe hierzu auch Nr. 1.5.3 (Veränderte Berücksichtigung von Dienststellen).
- Die drei personalstärksten Ressorts der Beamten und Tarifbeschäftigten der unmittelbaren Landesverwaltung sind das Bildungsressort mit 31.451 (= + 863), gefolgt vom Innenressort mit 10.215 (= + 23) sowie dem Justizressort mit 6.155 (= - 47) aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen.
- Die Hochschulen sind der mit Abstand personalstärkste Bereich der mittelbaren Landesverwaltung mit 6.897 (= + 92), gefolgt von den Fachhochschulen mit 2.954 (+ 141) aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen.

Grafik 2.3.: 57.930 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Beamten und Tarifbeschäftigten der unmittelbaren Landesverwaltung SH im Dezember 2017



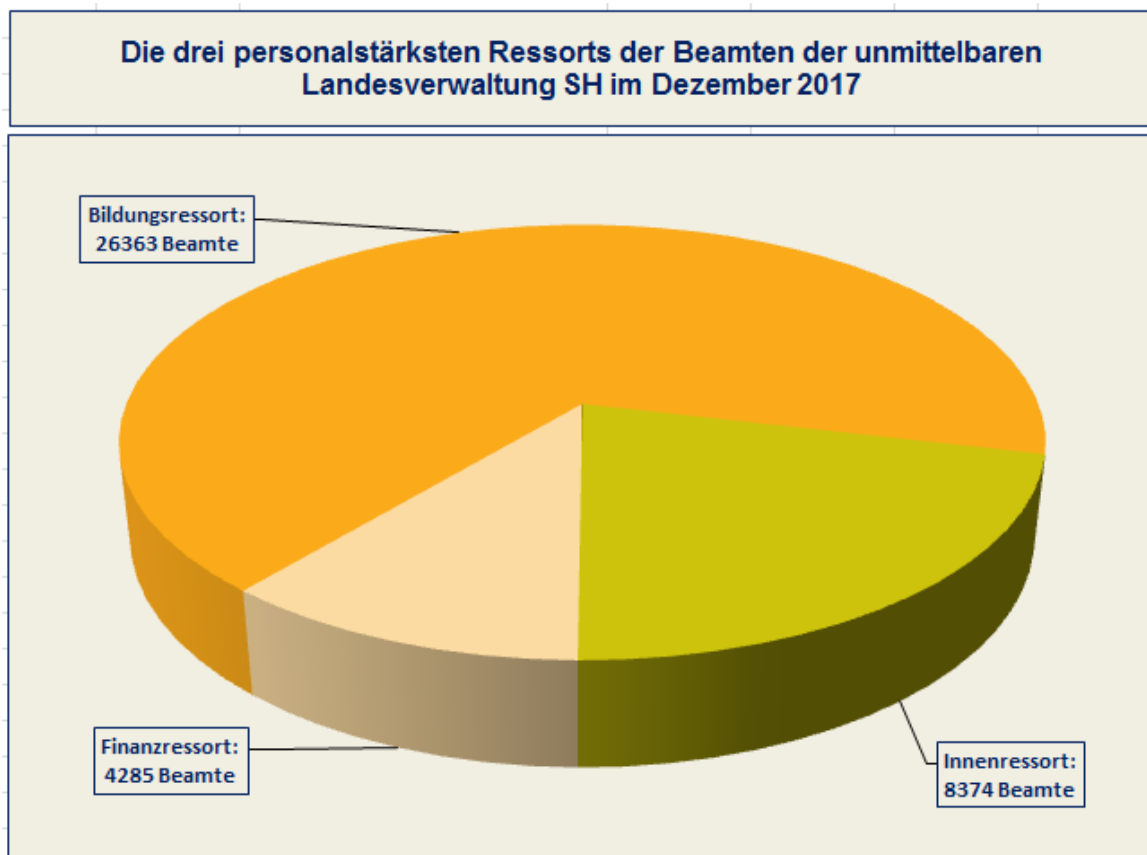
## 2.4. Dienstverhältnisse der Beamtinnen und Beamten der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit

 PSMB 2018 / Tabelle 2.4.		Dienstverhältnisse der Beamtinnen/ Beamten (einschl. beamtete Lehrerinnen/ Lehrer, Professorinnen/ Professoren, Vollzugsbeamtinnen/ -beamte, Richterinnen/ Richter, Referendarinnen/ Referendare u. Anwärterinnen/ Anwärter) der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit (Bea = Beamte, F = Frauen, M = Männer, TZ = Teilzeit)										
Dezember 2017		Bea F + M gesamt	Bea F gesamt	Bea F gesamt in %	Bea F TZ gesamt	Bea F TZ ges. in %	Bea M gesamt	Bea M gesamt in %	Bea M TZ gesamt	Bea M TZ ges. in %	Bea F + M TZ ges.	Gesamt- Teilzeit- Quote
Geschäftsbereich StK	229	129	56,33%	26	20,16%	100	43,67%	2	2,00%	28	12,23%	
Geschäftsbereich MJEVG	3657	1839	50,29%	641	34,86%	1818	49,71%	54	2,97%	695	19,00%	
Geschäftsbereich MBWK	26363	18458	70,01%	9074	49,16%	7905	29,99%	905	11,45%	9979	37,85%	
Geschäftsbereich MILI	8374	2107	25,16%	708	33,60%	6267	74,84%	224	3,57%	932	11,13%	
Geschäftsbereich MELUND	553	223	40,33%	96	43,05%	330	59,67%	36	10,91%	132	23,87%	
Geschäftsbereich FM	4285	2379	55,52%	1218	51,20%	1906	44,48%	205	10,76%	1423	33,21%	
Geschäftsbereich MWVATT	331	135	40,79%	53	39,26%	196	59,21%	14	7,14%	67	20,24%	
Geschäftsbereich MSGJFS	271	155	57,20%	85	54,84%	116	42,80%	9	7,76%	94	34,69%	
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	<b>44063</b>	<b>25425</b>	<b>57,70%</b>	<b>11901</b>	<b>46,81%</b>	<b>18638</b>	<b>42,30%</b>	<b>1449</b>	<b>7,77%</b>	<b>13350</b>	<b>30,30%</b>	
ULD	17	4	23,53%	1	25,00%	13	76,47%	2	15,38%	3	17,65%	
Anstalt SH Landesforsten	25	3	12,00%	1	33,33%	22	88,00%	0	0,00%	1	4,00%	
Stiftung Landesmuseen	1	0	0,00%	0	#DIV/0!	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	
Stiftung Naturschutz	0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	
Institut für Weltwirtschaft	7	0	0,00%	0	#DIV/0!	7	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	
Leibniz-Institut für die Pädag	2	1	50,00%	1	100,00%	1	50,00%	0	0,00%	1	50,00%	
Hochschulen	705	223	31,63%	39	17,49%	482	68,37%	8	1,66%	47	6,67%	
Fachhochschulen	468	100	21,37%	9	9,00%	368	78,63%	13	3,53%	22	4,70%	
UKSH Campus Lübeck	69	18	26,09%	2	11,11%	51	73,91%	0	0,00%	2	2,90%	
UKSH Campus Kiel	74	20	27,03%	3	15,00%	54	72,97%	1	1,85%	4	5,41%	
D.Zentralbibliothek	1	0	0,00%	0	#DIV/0!	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	<b>1369</b>	<b>369</b>	<b>26,95%</b>	<b>56</b>	<b>15,18%</b>	<b>1000</b>	<b>73,05%</b>	<b>24</b>	<b>2,40%</b>	<b>80</b>	<b>5,84%</b>	
<b>Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse</b>	<b>45432</b>	<b>25794</b>	<b>56,77%</b>	<b>11957</b>	<b>46,36%</b>	<b>19638</b>	<b>43,23%</b>	<b>1473</b>	<b>7,50%</b>	<b>13430</b>	<b>29,56%</b>	
<b>Vorjahresergebnis</b>	<b>45279</b>	<b>25512</b>	<b>56,34%</b>	<b>12240</b>	<b>47,98%</b>	<b>19767</b>	<b>43,66%</b>	<b>1681</b>	<b>8,50%</b>	<b>13921</b>	<b>30,74%</b>	
<b>Differenz</b>	<b>153</b>	<b>282</b>	<b>0,43%</b>	<b>-283</b>	<b>-1,62%</b>	<b>-129</b>	<b>-0,43%</b>	<b>-208</b>	<b>-1,00%</b>	<b>-491</b>	<b>-1,18%</b>	


Hinweise zu Tabelle 2.4.

- Die Teilzeitquote der Beamtinnen entspricht 46,36 % (= - 1,62 Prozentpunkte) und ist damit deutlich höher als die ihrer männlichen Kollegen mit lediglich 7,50 % (= - 1,00 Prozentpunkte).
- Die Gesamt-Teilzeitquote der Beamtinnen und Beamten beträgt 29,56 % (= - 1,18 Prozentpunkte) und liegt damit geringfügig unterhalb des Durchschnittswerts aller Teilzeitbeschäftigten der gesamten Landesverwaltung von 31,54 % (siehe Tabellen 2.2./ 2.3.; = - 3,89 Prozentpunkte).
- Die drei personalstärksten Ressorts der Beamtinnen und Beamten der unmittelbaren Landesverwaltung sind das Bildungsressort mit 26.363 (= + 252), gefolgt vom Innenressort mit 8.374 (= - 22) und dem Finanzressort mit 4.285 (= + 89) aktiven Dienstverhältnissen, siehe hierzu auch Tabelle 2.3.

Grafik 2.4.: Die drei personalstärksten Ressorts der Beamten der unmittelbaren Landesverwaltung SH im Dezember 2017




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

SH 		Beschäftigungsverhältnisse der Tarifbeschäftigten (einschl. Auszubildende) der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit (Tb bzw. Tariffb = Tarifbeschäftigte, F = Frauen, M = Männer, TZ = Teilzeit)										
PSMB 2018 / Tabelle 2.5.												
Dezember 2017		Tariffb F + M gesamt	Tb F gesamt	Tariffb F gesamt in %	Tariffb F TZ gesamt	Tb F TZ ges. in %	Tb M gesamt	Tariffb M ges. in %	Tariffb M TZ gesamt	Tb M TZ ges. in %	Tariffb F + M TZ ges.	Gesamt-Teilzeit-Quote
Geschäftsbereich StK		88	62	70,45%	18	29,03%	26	29,55%	6	23,08%	24	27,27%
Geschäftsbereich MJEVG		2498	1951	78,10%	696	35,67%	547	21,90%	23	4,20%	719	28,78%
Geschäftsbereich MBWK		5088	3642	71,58%	2472	67,87%	1446	28,42%	773	53,46%	3245	63,78%
Geschäftsbereich MILI		1841	1025	55,68%	395	38,54%	816	44,32%	56	6,86%	451	24,50%
Geschäftsbereich MELUND		1716	749	43,65%	357	47,66%	967	56,35%	90	9,31%	447	26,05%
Geschäftsbereich FM		887	627	70,69%	318	50,72%	260	29,31%	42	16,15%	360	40,59%
Geschäftsbereich MWVATT		1397	305	21,83%	117	38,36%	1092	78,17%	35	3,21%	152	10,88%
Geschäftsbereich MSGJFS		352	257	73,01%	106	41,25%	95	26,99%	8	8,42%	114	32,39%
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>		<b>13867</b>	<b>8618</b>	<b>62,15%</b>	<b>4479</b>	<b>51,97%</b>	<b>5249</b>	<b>37,85%</b>	<b>1033</b>	<b>19,68%</b>	<b>5512</b>	<b>39,75%</b>
ULD		26	11	42,31%	3	27,27%	15	57,69%	2	13,33%	5	19,23%
Stiftung Landesmuseen		141	85	60,28%	47	55,29%	56	39,72%	5	8,93%	52	36,88%
Stiftung Naturschutz		66	35	53,03%	22	62,86%	31	46,97%	4	12,90%	26	39,39%
Institut für Weltwirtschaft		202	101	50,00%	46	45,54%	101	50,00%	33	32,67%	79	39,11%
Leibniz-Institut für die Pädag		257	177	68,87%	73	41,24%	80	31,13%	26	32,50%	99	38,52%
Hochschulen		6192	3319	53,60%	1256	37,84%	2873	46,40%	722	25,13%	1978	31,94%
Fachhochschulen		2486	1134	45,62%	341	30,07%	1352	54,38%	160	11,83%	501	20,15%
UKSH Campus Lübeck		1	0	0,00%	0	#DIV/0!	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
UKSH Campus Kiel		12	4	33,33%	1	25,00%	8	66,67%	0	0,00%	1	8,33%
D.Zentralbibliothek		276	170	61,59%	56	32,94%	106	38,41%	13	12,26%	69	25,00%
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>		<b>9659</b>	<b>5036</b>	<b>52,14%</b>	<b>1845</b>	<b>36,64%</b>	<b>4623</b>	<b>47,86%</b>	<b>965</b>	<b>20,87%</b>	<b>2810</b>	<b>29,09%</b>
<b>Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse</b>		<b>23526</b>	<b>13654</b>	<b>58,04%</b>	<b>6324</b>	<b>46,32%</b>	<b>9872</b>	<b>41,96%</b>	<b>1998</b>	<b>20,24%</b>	<b>8322</b>	<b>35,37%</b>
<b>Vorjahresergebnis</b>		<b>22646</b>	<b>13059</b>	<b>57,67%</b>	<b>7157</b>	<b>54,81%</b>	<b>9587</b>	<b>42,33%</b>	<b>2989</b>	<b>31,18%</b>	<b>10146</b>	<b>44,80%</b>
<b>Differenz</b>		<b>880</b>	<b>595</b>	<b>67,61%</b>	<b>-833</b>	<b>-8,49%</b>	<b>285</b>	<b>32,39%</b>	<b>-991</b>	<b>-10,94%</b>	<b>-1824</b>	<b>-9,43%</b>

### Hinweise zu Tabelle 2.5.

- Die Teilzeitquote der tarifbeschäftigten Frauen beträgt 46,32 % (= - 8,49 Prozentpunkte), die der tarifbeschäftigten Männer ist deutlich geringer und beträgt 20,24 % (= - 10,94 Prozentpunkte).
- Die Gesamt-Teilzeitquote aller Tarifbeschäftigten beträgt 35,37 % (= - 9,43 Prozentpunkte) und liegt damit nur geringfügig über der Gesamt-Teilzeitquote aller Beschäftigten von 31,54 % (siehe Tabellen 2.2./ 2.3.; = + 0,50 Prozentpunkte).
- Die drei personalstärksten Ressorts der Tarifbeschäftigten der unmittelbaren Landesverwaltung sind das Bildungsressort mit 5.088 (+ 611), das Justizressort mit 2.498 (-44) sowie das Innenressort mit 1.841 (+ 45) aktiven Beschäftigungsverhältnissen, siehe hierzu auch Tabelle 2.3.


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

 PSMB 2018 / Tabelle 2.6. Dezember 2017; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen (ohne Ausbildungsverhältnisse) (F = Frauen, M = Männer, befr. besch. = befristet beschäftigt) („Aushilfskräfte und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende, Anwärter, Referendare, Praktikanten, Erkrankte, Beurlaubte“)												
	F + M ges.	Spalte 2 F + M befr. besch. ges.	F + M befr. besch. ges. in %	F befr. besch. ges.	F befr. besch. ges. in % (s.Sp. 2)	F befr. besch. TZ gesamt	F befr. besch. TZ ges. in % (s.Sp. 2)	M befr. besch. ges.	M befr. besch. ges. in % (s.Sp. 2)	M befr. besch. TZ gesamt	M befr. besch. TZ ges. in % (s.Sp. 2)	F + M befr. besch. TZ ges.	befr. Besch. ges. TZ-Quote (s.Sp. 2)
Geschäftsbereich StK	317	30	9,46%	17	56,67%		13	43,33%			10	33,33%	
Geschäftsbereich MJEVG	6155	253	4,11%	190	75,10%	62	24,51%	63	24,90%		71	28,06%	
Geschäftsbereich MBWK	31451	2377	7,56%	1549	65,17%	1203	50,61%	828	34,83%	598	25,16%	1801	75,77%
Geschäftsbereich MLI	10215	84	0,82%	38	45,24%	17	20,24%	46	54,76%		24	28,57%	
Geschäftsbereich MELUND	2269	44	1,94%	28	63,64%	14	31,82%	16	36,36%		20	45,45%	
Geschäftsbereich FM	5172	40	0,77%	19	47,50%	16	40,00%	21	52,50%	19	47,50%	35	87,50%
Geschäftsbereich MWVATT	1728					0	0,00%					21,43%	
Geschäftsbereich MSGJFS	623			17	77,27%							36,36%	
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	<b>57930</b>	<b>2864</b>	<b>4,94%</b>	<b>1864</b>	<b>65,08%</b>	<b>1324</b>	<b>46,23%</b>	<b>1000</b>	<b>34,92%</b>	<b>648</b>	<b>22,63%</b>	<b>1972</b>	<b>68,85%</b>
ULD	43					0	0,00%						
Anstalt SH Landesforsten	25	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Stiftung Landesmuseen	142	28	19,72%	21	75,00%						11	39,29%	
Stiftung Naturschutz	66	13	19,70%							0	0,00%		
Institut für Weltwirtschaft	209	97	46,41%	40	41,24%	19	19,59%	57	58,76%	27	27,84%	46	47,42%
Leibniz-Institut für die Pädag	259	183	70,66%	123	67,21%	48	26,23%	60	32,79%	21	11,48%	69	37,70%
Hochschulen	6897	4063	58,91%	2042	50,26%	692	17,03%	2021	49,74%	604	14,87%	1296	31,90%
Fachhochschulen	2954	1778	60,19%	748	42,07%	150	8,44%	1030	57,93%	103	5,79%	253	14,23%
UKSH Campus Lübeck	70					0	0,00%	10	76,92%	0	0,00%	0	0,00%
UKSH Campus Kiel	86							13	65,00%	0	0,00%		
D.Zentralbibliothek	277	50	18,05%	22	44,00%			28	56,00%		10	20,00%	
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	<b>11028</b>	<b>6254</b>	<b>56,71%</b>	<b>3016</b>	<b>48,23%</b>	<b>930</b>	<b>14,87%</b>	<b>3238</b>	<b>51,77%</b>	<b>762</b>	<b>12,18%</b>	<b>1692</b>	<b>27,05%</b>
<b>Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse</b>	<b>68958</b>	<b>9118</b>	<b>13,22%</b>	<b>4880</b>	<b>53,52%</b>	<b>2254</b>	<b>24,72%</b>	<b>4238</b>	<b>46,48%</b>	<b>1410</b>	<b>15,46%</b>	<b>3664</b>	<b>40,18%</b>
<b>Vorjahresergebnis</b>	<b>67925</b>	<b>8883</b>	<b>13,08%</b>	<b>4655</b>	<b>52,40%</b>	<b>3031</b>	<b>34,12%</b>	<b>4228</b>	<b>47,60%</b>	<b>2368</b>	<b>26,66%</b>	<b>5399</b>	<b>60,78%</b>
<b>Differenz</b>	<b>1033</b>	<b>235</b>	<b>0,14%</b>	<b>225</b>	<b>1,12%</b>	<b>-777</b>	<b>-9,40%</b>	<b>10</b>	<b>-1,12%</b>	<b>-958</b>	<b>-11,19%</b>	<b>-1735</b>	<b>-20,59%</b>

### Hinweise zu Tabelle 2.6.

- Im Bereich des unmittelbaren Landesdienstes befinden sich insgesamt 2.864 (= + 404) Frauen und Männer in befristeten Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnissen (= 4,94 % / + 0,63 Prozentpunkte);
- Im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung sind mit 56,84 % mehr Frauen und Männer befristet beschäftigt (insgesamt = 6.254 / = - 169).
- Im Vergleich zum Vorjahr sind insgesamt 235 mehr Frauen und Männer in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen tätig. Dies entspricht einer Steigerung von 0,14 Prozentpunkten in Bezug auf die Gesamtbeschäftigtenzahl.
- Frauen machen nun einen Anteil von 53,52 % (= + 1,12 %) der befristet Beschäftigten aus.

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

 PSMB 2018 / Tabelle 2.7.	Beamte und Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen (ohne Ausstellungsverhältnisse) (Bea. = Beamtinnen und Beamte, Tb. / Tarifb. = Tarifbeschäftigte, befr. besch. = befristet besch.) „Aushilfskräfte und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende, Anwärter, Referendare, Praktikanten, Erkrankte, Beurlaubte“													
	Dezember 2017; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Bea + Tb gesamt	Spalte 2 Bea + Tb befr. besch. ges.	Bea + Tb befr. besch. ges. in %	Bea befr. besch. gesamt	Bea befr. besch. ges. in % (s.Sp. 2)	Bea befr. besch. TZ gesamt	Bea befr. besch. TZ ges. in % (s.Sp. 2)	Tb befr. besch. gesamt	Tb befr. besch. ges. in % (s.Sp. 2)	Tb befr. besch. TZ gesamt	Tb befr. besch. TZ ges. in % (s.Sp. 2)	Bea + Tb befr. besch. TZ ges.	befr. Besch. ges. TZ-Quote (s.Sp. 2)
Geschäftsbereich SIK	317	30	9,46%	0	0,00%	0	0,00%	30	100,00%	10	33,33%	10	33,33%	
Geschäftsbereich MJEVG	6155	253	4,11%	11	4,35%	0	0,00%	242	95,65%	71	28,06%	71	28,06%	
Geschäftsbereich MBWK	31451					0	0,00%	2371	99,75%	1801	75,77%	1801	75,77%	
Geschäftsbereich MILI	10215	84	0,82%	0	0,00%	0	0,00%	84	100,00%	24	28,57%	24	28,57%	
Geschäftsbereich MELUND	2269	44	1,94%	0	0,00%	0	0,00%	44	100,00%	20	45,45%	20	45,45%	
Geschäftsbereich FM	5172	40	0,77%	0	0,00%	0	0,00%	40	100,00%	35	87,50%	35	87,50%	
Geschäftsbereich MWATT	1728					0	0,00%	13	92,86%					
Geschäftsbereich MSGJFS	623	22	3,53%	0	0,00%	0	0,00%	22	100,00%					
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	<b>57930</b>	<b>2864</b>	<b>4,94%</b>	<b>18</b>	<b>0,63%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2846</b>	<b>99,37%</b>	<b>1972</b>	<b>68,85%</b>	<b>1972</b>	<b>68,85%</b>	
ULD	43			0	0,00%	0	0,00%							
SH Landesforsten	25	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
Stiftung Landesmuseen	142	28	19,72%	0	0,00%	0	0,00%	28	100,00%	11	39,29%	11	39,29%	
Stiftung Naturschutz	66	13	19,70%	0	0,00%	0	0,00%	13	100,00%					
Institut für Weltwirtschaft	209					0	0,00%	96	98,97%	46	47,42%	46	47,42%	
Leibniz-Institut für die Pädag	259	247	95,37%	64	25,91%			183	74,09%	69	27,94%			
Hochschulen	6897	4043	58,62%	44	1,09%	0	0,00%	3999	98,91%	1293	31,98%	1293	31,98%	
Fachhochschulen	2954	1734	58,70%	0	0,00%	0	0,00%	1734	100,00%	253	14,59%	253	14,59%	
UKSH Campus Lübeck	70	13	18,57%	13	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
UKSH Campus Kiel	86			11	55,00%									
D.Zentralbibliothek	277	50	18,05%	0	0,00%	0	0,00%	50	100,00%	10	20,00%	10	20,00%	
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	<b>11028</b>	<b>6254</b>	<b>56,71%</b>	<b>133</b>	<b>2,13%</b>	<b>4</b>	<b>0,06%</b>	<b>6121</b>	<b>97,87%</b>	<b>1688</b>	<b>26,99%</b>	<b>1692</b>	<b>27,05%</b>	
<b>Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse</b>	<b>68958</b>	<b>9118</b>	<b>13,22%</b>	<b>151</b>	<b>1,66%</b>	<b>4</b>	<b>0,04%</b>	<b>8967</b>	<b>98,34%</b>	<b>3660</b>	<b>40,14%</b>	<b>3664</b>	<b>40,18%</b>	
<b>Vorjahresergebnis</b>	<b>67925</b>	<b>8883</b>	<b>13,08%</b>	<b>147</b>	<b>1,65%</b>	<b>3</b>	<b>0,03%</b>	<b>8736</b>	<b>98,35%</b>	<b>5396</b>	<b>60,75%</b>	<b>5399</b>	<b>60,78%</b>	
<b>Differenz</b>	<b>1033</b>	<b>235</b>	<b>0,14%</b>	<b>4</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0,43%</b>	<b>231</b>	<b>0,00%</b>	<b>-1736</b>	<b>-20,60%</b>	<b>-1735</b>	<b>-20,59%</b>	

### Hinweise zu Tabelle 2.7.

- Im Bereich der unmittelbaren Landesverwaltung sind 99,37 % aller befristet beschäftigten Menschen Tarifbeschäftigte, im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung sind es 97,87 %.
- Insgesamt ist die Quote der Menschen, die in einem befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis zum Land Schleswig-Holstein stehen, um 0,14 Prozentpunkte auf 13,22 % gestiegen.

## 2.8. Krankenstatistik des Landespersonals SH

Die Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Landespersonals SH wurden, wie im Vorjahr, per Ressortabfragen erhoben.

Diese Daten sind nur eingeschränkt vergleichbar, da sie bislang weder vollständig noch einheitlich erfasst werden. So sind beispielsweise die Bereiche der Polizei und der Lehrkräfte hier nicht erfasst. Grund hierfür ist die sehr aufwändige händische Informationserfassung.

In der Zukunft sollen krankheitsbedingte Fehlzeiten mit Zeiterfassungs- und Personalverwaltungssystemen nach landesweit einheitlichen Kriterien zentral über das *KoPers-Verfahren* erfasst und automatisiert verarbeitet werden.


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

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

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

Das Statistische Bundesamt weist darauf hin, dass die dortigen Berechnungen nur Krankmeldungen enthalten, die eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bzw. Abwesenheit von drei Tagen überschreiten. Dementsprechend wurden ein Krankenstand von 4,3 % aller Arbeitnehmer bundesweit bzw. 10,8 Abwesenheitstage pro Arbeitnehmer in 2016 festgestellt.



 Krankenstatistik PSMB 2018 / Tabelle 2.8.		Krankenstatistik Landespersonal SH im Kalenderjahr 2017		Vorjahresergebnis	
Unmittelb. Landesdienst einschl. Geschäftsbereiche d. Ressorts soweit vorgelegt		Durch- schnitt- liche Fehltag je MA	Fehlzeiten- quote ges. (Durchschn. Anteil der durch Krankheit ausgef. AT)	Durch- schnitt- liche Fehltag je MA VORJAHRES- ERGEBNIS	Fehlzeiten- quote gesamt VORJAHRES- ERGEBNIS
01.01.2017 - 31.12.2017					
Arbeitstage =	<b>251</b>				
Bedienstete gesamt über alle krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten 1)	MP / StK	17,3	6,9%	16,3	6,4%
	MJEVG	19,0	7,6%	19,2	7,6%
	MBWK	10,1	4,0%	13,5	5,3%
	MILI	15,8	6,3%	15,7	6,2%
	MELUND	16,9	6,7%	16,8	6,6%
	FM	18,6	7,4%	17,7	7,0%
	MWVATT	19,5	7,8%	20,4	8,0%
	MSGJFS	19,4	7,7%	12,5	4,9%
<b>Gesamt</b>		<b>16,0</b>	<b>6,4%</b>	<b>17,3</b>	<b>6,8%</b>
Wegen Kurzzeiterkrankung (1-3 Arbeitstage) ausgefallene Arbeitstage 2)	MP / StK	3,1	1,2%	3,3	1,3%
	MJEVG	3,2	1,3%	3,0	1,2%
	MBWK	1,9	0,8%	3,7	1,5%
	MILI	3,7	1,5%	4,0	1,6%
	MELUND	3,7	1,5%	3,7	1,4%
	FM	4,6	1,8%	4,6	1,8%
	MWVATT	3,8	1,5%	3,3	1,3%
	MSGJFS	4,1	1,6%	2,6	1,0%
<b>Gesamt</b>		<b>3,3</b>	<b>1,3%</b>	<b>3,6</b>	<b>1,4%</b>
Wegen länger- fristiger Krank- heit ausgefallene Arbeitstage (mehr als 3 AT) 2)	MP / StK	13,8	5,5%	12,6	5,0%
	MJEVG	15,5	6,2%	16,0	6,3%
	MBWK	8,0	3,2%	9,4	3,7%
	MILI	11,9	4,7%	11,3	4,5%
	MELUND	12,9	5,1%	12,9	5,1%
	FM	13,9	5,5%	13,0	5,1%
	MWVATT	15,4	6,1%	16,7	6,6%
	MSGJFS	15,1	6,0%	9,6	3,8%
<b>Gesamt</b>		<b>12,5</b>	<b>5,0%</b>	<b>13,5</b>	<b>5,3%</b>
Wegen Kur ausgefallene Arbeitstage 3)	MP / StK	0,4	0,2%	0,3	0,1%
	MJEVG	0,3	0,1%	0,2	0,1%
	MBWK	0,2	0,1%	0,3	0,1%
	MILI	0,2	0,1%	0,4	0,2%
	MELUND	0,3	0,1%	0,3	0,1%
	FM	0,1	0,0%	0,1	0,0%
	MWVATT	0,3	0,1%	0,4	0,2%
	MSGJFS	0,2	0,1%	0,3	0,1%
<b>Gesamt</b>		<b>0,2</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1%</b>

Hinweise zu Tabelle 2.8.


- Zu Nr. 1): Die Darstellung der Krankheitstage beruht auf einer gesonderten manuellen Erhebung. Einbezogen wurden alle Bediensteten (ohne Beurlaubte), die während des Erfassungszeitraums manuell erfasst wurden (Kopfzahlen, Teilzeitbeschäftigte gelten als Vollzeitbeschäftigte).
- Zu Nr. 2): Erfasst sind alle Arbeitstage des o.a. Personenkreises, die infolge von Erkrankungen (einschließlich Dienst- und Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen) ausgefallen sind (1-3 Arbeitstage bzw. mehr als 3 Arbeitstage);
- Zu Nr. 3): Erfasst sind alle Arbeitstage des o.a. Personenkreises, die infolge von Kur- oder Sanatoriumsaufenthalten ausgefallen sind; die Fehltage von Teilzeitbeschäftigten wurden als volle Fehltage bewertet;
- Nicht dargestellt sind die Krankentage der Polizeivollzugskräfte und der Lehrkräfte.
- Die krankheitsbedingten Ausfallzeiten sind gegenüber dem Vorjahr insgesamt leicht zurückgegangen.

## 2.9. Übersicht über die Besoldungsgruppen

### Vorbemerkung zu allen Besoldungsgruppen:

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


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

 Dienstverhältnisse der Anwärtinnen und Referendare im Beamtenverhältnis (M = männlich, W = weiblich)											
PSMB 2018 / Tabelle 2.9.1.											
Dezember 2017: Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	LG 1, 1. EA (ehem. einfacher Dienst)		LG 1, 2. EA (ehem. mittlerer Dienst)		LG 2, 1. EA (ehem. gehobener Dienst)		LG 2, 2. EA (ehem. höherer Dienst)		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diffr. zum Vorjahr
	M	W	M	W	M	W	M	W			
	Geschäftsbereich STK	0	0			44	52	0			
Geschäftsbereich MJEVG			37	54	21	58	0	0	176	174	2
Geschäftsbereich MBWK	0	0	0	0	51	286	360	792	1489	1360	129
Geschäftsbereich MILI	0	0	281	129	384	188			985	1031	-46
Geschäftsbereich MELUND	0	0		0					27	16	11
Geschäftsbereich FM	0	0	54	77	70	96	0	0	297	300	-3
Geschäftsbereich MWVATT			0	0				0	5		
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>384</b>	<b>286</b>	<b>579</b>	<b>686</b>	<b>367</b>	<b>801</b>	<b>3109</b>	<b>2884</b>	<b>225</b>
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Summe aller Dienstverhältnisse</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>384</b>	<b>286</b>	<b>579</b>	<b>686</b>	<b>367</b>	<b>801</b>	<b>3109</b>	<b>2884</b>	<b>225</b>
<b>Vorjahresergebnis</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>435</b>	<b>277</b>	<b>573</b>	<b>941</b>	<b>229</b>	<b>422</b>	<b>2884</b>	<b>2641</b>	<b>243</b>
<b>Differenz</b>	<b>1</b>	<b>-2</b>	<b>-51</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>-255</b>	<b>138</b>	<b>379</b>	<b>225</b>	<b>243</b>	

### Hinweise zu Tabelle 2.9.1.

- Erstmals werden in diesem Jahr die Anwärtinnen und Anwärter differenziert nach Laufbahngruppen und Einstiegsamt dargestellt.
- Landesweit standen im Dezember des vergangenen Jahres insgesamt 3.109 Anwärtinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare (= + 225) im aktiven Beamtenverhältnis zum Land Schleswig-Holstein, die sich im Wesentlichen auf folgende vier Ressorts aufteilen:
  - a) Justizressort: 176 Personen (= + 2);
  - b) Bildungsressort: 1.489 Personen (= + 129);
  - c) Innenressort: 985 Personen (= - 46),
  - d) Finanzressort: 297 Personen (= - 3).
- Referendarinnen und Referendare, die nicht im Beamtenverhältnis beschäftigt sind, tauchen in Tabelle 2.10.6. auf.


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

 PSMB 2018 / Tabelle 2.9.2.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1 / 1. EA (M = männlich, W = weiblich)												
	A 2		A 3		A 4 LBGr. 1.1		A 5 LBGr. 1.1		A 6 LBGr. 1.1		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W			
Dezember 2017; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.													
Geschäftsbereich StK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MJEVG	0	0	14	10	14					103	171	164	7
Geschäftsbereich MBWK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MILI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MELUND	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich FM	0	0	0	0									
Geschäftsbereich MWVATT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	0	0	14	10	15	8	8	1	108	15	179	174	5
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe aller Dienstverhältnisse</b>	0	0	14	10	15	8	8	1	108	15	179	174	5
<b>Vorjahresergebnis</b>	0	0	15	10	15	5	7	1	106	15	174	170	4
<b>Differenz</b>	0	0	-1	0	0	3	1	0	2	0	5	4	

### Hinweise zu Tabelle 2.9.2.

- In dem dargestellten Besoldungsgruppenbereich des ehemaligen „einfachen Dienstes“ existierten im Dezember 2017 landesweit 179 aktive Dienstverhältnisse (= + 5).


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

 PSMB 2018 / Tabelle 2.9.3.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1 / 2. EA (M = männlich, W = weiblich)										
	A 6 LBGr. 1.2		A 7		A 8		A 9 m.D.		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
Dezember 2017; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	M	W	M	W	M	W	M	W			
Geschäftsbereich StK		0			0	0		0		106	
Geschäftsbereich MJEVG			56	160	378	212	383	238	1432	1446	-14
Geschäftsbereich MBWK	0		0		0				11		
Geschäftsbereich MILI					877	344	1016	427	2679	2749	-70
Geschäftsbereich MELUND				0		0	20		44	41	3
Geschäftsbereich FM	15		258	309	214	424	330	426	1982	1936	46
Geschäftsbereich MWVATT									40	40	0
Geschäftsbereich MSGJFS					14	18	10	16	63	63	0
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	33	22	327	475	1495	1002	1778	1126	6258	6385	-127
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	0	0	0	2	0	1	2	3	8	8	0
<b>Summe aller Dienstverhältnisse</b>	33	22	327	477	1495	1003	1780	1129	6266	6393	-127
<b>Vorjahresergebnis</b>	31	19	481	537	1423	1032	1817	1053	6393	6442	-49
<b>Differenz</b>	2	3	-154	-60	72	-29	-37	76	-127	-49	

#### Hinweise zu Tabelle 2.9.3.

- Der beschriebene Bereich bildet den ehemaligen „mittleren Dienst“ ab, dem insgesamt 6.266 Dienstverhältnisse (= - 127) zuzuordnen sind.

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

 PSMB 2018 / Tabelle 2.9.4.  Dezember 2017; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2 / 1. EA (M = männlich, W = weiblich)																		
	A 9		A 10		A 11		A 12		A 13 LBGr. 2.1		A 14 g.D.*		A 15 g.D.*		A 16 g.D.*		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W			
Geschäftsbereich StK	0									10	0	0	0	0	0	0	39	116	-77
Geschäftsbereich MJEVG	31	57	53	111	73	197	78	114		42	0		0	0	0	0	808	820	-12
Geschäftsbereich MBWK			112	45	151	117	398	5186	1987	5609	259	348	122			0	14420	14436	-16
Geschäftsbereich MILI	902	220	1051	342	948	282	390	71	243	46	0		0			0	4497	4407	90
Geschäftsbereich MELUND			13	18	34	30	43	32	51	33	0	0	0	0	0	0	262	263	-1
Geschäftsbereich FM	115	159	156	231	255	374	213	130	134	72	0	0	0	0	0	0	1839	1790	49
Geschäftsbereich MWWATT					40		37		37	24	0	0	0	0	0	0	208	205	3
Geschäftsbereich MSGJFS						31		19	25	27	0	0	0	0	0	0	143	160	-17
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	1062	464	1396	761	1516	1062	1181	5575	2533	5863	259	350	122	70	2	0	22216	22197	19
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	3	5	4	14	20	11	10	6	13	18	1	0	0	0	0	0	105	195	-90
<b>Summe aller Dienstverhältnisse</b>	1065	469	1400	775	1536	1073	1191	5581	2546	5881	260	350	122	70	2	0	22321	22392	-71
<b>Vorjahresergebnis</b>	1099	451	1388	849	1494	1026	1205	5671	2578	5836	281	331	110	68	4	1	22392	22055	337
<b>Differenz</b>	-34	18	12	-74	42	47	-14	-90	-32	45	-21	19	12	2	-2	-1	-71	337	

### Hinweise zu Tabelle 2.9.4.

- Diese Tabelle beschreibt die Zahlenverhältnisse des ehemaligen „gehobenen Dienstes“. Bei den mit „\*“ gekennzeichneten Stellen handelt es sich um besondere Funktionsstellen dieser Beamtengruppe, z. B. für Schulleiterinnen und Schulleiter, stellvertretende Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiter oder Koordinatorinnen und Koordinatoren an Gemeinschaftsschulen. Diese verbleiben auch bei entsprechender Übernahme einer besonderen Funktion in ihrer bisherigen Laufbahngruppe.
- Mit insgesamt 22.321 Dienstverhältnissen (= - 71) stellt dieser Personenkreis die mit Abstand personalstärkste Laufbahnebene im Dienst des Landes Schleswig-Holstein dar.


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

Dezember 2017; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.		A 13 h.D.		A 14 h.D.		A 15 h.D.		A 16 h.D.		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
		M	W	M	W	M	W	M	W			
Geschäftsbereich StK			10							44	54	-10
Geschäftsbereich MJEVG								11		56	61	-5
Geschäftsbereich MBWK		2352	3901	1406	1669	550	362	140	52	10432	10301	131
Geschäftsbereich MILI		13		46	16	51	17	31		188	190	-2
Geschäftsbereich MELUND		14	19	45	35	40	18	21	11	203	208	-5
Geschäftsbereich FM		16	25	25	24	22	15	15		146	148	-2
Geschäftsbereich MWVATT					10	18	12			66	69	-3
Geschäftsbereich MSGJFS					11	13	17			57	65	-8
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>		2411	3978	1543	1776	703	455	233	93	11192	11096	96
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>		35	33	63	23	15	6	3	1	179	183	-4
<b>Summe aller Dienstverhältnisse</b>		2446	4011	1606	1799	718	461	236	94	11371	11279	92
<b>Vorjahresergebnis</b>		2466	3943	1693	1767	675	410	232	93	11279	11222	57
<b>Differenz</b>		-20	68	-87	32	43	51	4	1	92	57	

#### Hinweise zu Tabelle 2.9.5.

- Diese Tabelle beschreibt die Zahlenverhältnisse des ehemaligen „höheren Dienstes“.
  - Mit insgesamt 11.371 Dienstverhältnissen (= + 92) stellt das Segment des ehemaligen „höheren Dienstes“ die zweitstärkste Beamtengruppe (differenziert nach Laufbahnebenen) im Landesdienst SH dar.

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

 PSMB 2018 / Tabelle 2.9.6.	Dienstverhältnisse der übrigen Besoldungsgruppen (M = männlich, W = weiblich)																		Zusammenfassung über alle Besoldungsgruppen		
	B-Bes			C-Bes			MP/Min			R-Bes			Vorg. DBZ			W-Bes			Ergebnis Männer	Ergebnis Frauen	Ergebnis gesamt
	Vorjahresergebnis	Differenz		Vorjahresergebnis	Differenz		Vorjahresergebnis	Differenz		Vorjahresergebnis	Differenz		Vorjahresergebnis	Differenz		Vorjahresergebnis	Differenz				
M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W			
Dezember 2017; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.																					
Geschäftsbereich STK		10		0	0	0													100	129	229
Geschäftsbereich MJEVG				0	0	0				1004	985	19							1818	1839	3657
Geschäftsbereich MBWK				0	0	0				0	0	0							7905	18458	26363
Geschäftsbereich MILI	19	16	3	0	0	0				0	0	0							6267	2107	8374
Geschäftsbereich MELUND	15	15	0	0	0	0							0	0	0	0	0	0	330	223	553
Geschäftsbereich FM	10			0	0	0													1906	2379	4285
Geschäftsbereich MWVATT	11	13	-2	0	0	0				0	0	0	0	0	0	0	0	0	196	135	331
Geschäftsbereich MSGJFS		12		0	0	0				0	0	0	0	0	0	0	0	0	116	155	271
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	<b>86</b>	<b>89</b>	<b>-3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>1006</b>	<b>985</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18638</b>	<b>25425</b>	<b>44063</b>
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>-2</b>	<b>255</b>	<b>287</b>	<b>-32</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>809</b>	<b>766</b>	<b>43</b>	<b>1000</b>	<b>369</b>	<b>1369</b>
<b>Summe aller Dienstverhältnisse</b>	<b>90</b>	<b>95</b>	<b>-5</b>	<b>255</b>	<b>287</b>	<b>-32</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>1006</b>	<b>985</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>809</b>	<b>766</b>	<b>43</b>	<b>19638</b>	<b>25794</b>	<b>45432</b>
<b>Vorjahresergebnis</b>	<b>95</b>	<b>92</b>	<b>3</b>	<b>287</b>	<b>312</b>	<b>-25</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>985</b>	<b>975</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>766</b>	<b>722</b>	<b>44</b>	<b>19767</b>	<b>25512</b>	<b>45279</b>
<b>Differenz</b>	<b>-5</b>	<b>3</b>	<b>-32</b>	<b>-25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>-129</b>	<b>282</b>	<b>153</b>


### Hinweise zu Tabelle 2.9.6.

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



## 2.10. Übersicht über die Entgeltgruppen TVL


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

 PSMB 2018 / Tabelle 2.10.1.  Dezember 2017; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 TVL bis EG 5 TVL (M = männlich, W = weiblich)														Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr		
	EG1		EG2		EG 2 ü		EG2Ü		EG3		EG 3a		EG4					EG5	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W				M	W
Geschäftsbereich StK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		45	
Geschäftsbereich MJEVG	0	0			0	0	0	0	32	31	0	0	31	19		200	336	411	-75
Geschäftsbereich MBWK	0	0			0	0	0				0	0	16	107	10	36	188	167	21
Geschäftsbereich MILI	0	0		0	0	0	0	0		30	0	0	34	18	88	185	365	376	-11
Geschäftsbereich MELUND	0	0			0	0	0	0			0	0			255	46	326	333	-7
Geschäftsbereich FM	0	0			0	0	0	0	24	16	0	0		16	23	125	217	166	51
Geschäftsbereich MWVATT	0	0	0		0	0	0	0			0	0	13		487	37	545	538	7
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0		0	0	0	0	0			0	0	10			43	75	82	-7
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	0	0	13	27	0	0	0	1	80	92	0	0	116	175	880	675	2059	2118	-59
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	1	0	7	21	0	0	1	5	30	43	0	0	23	10	98	124	363	390	-27
<b>Summe aller Dienstverhältnisse</b>	1	0	20	48	0	0	1	6	110	135	0	0	139	185	978	799	2422	2508	-86
<b>Vorjahresergebnis</b>	1	0	24	24	0	26	1	9	114	130	1	21	135	174	991	857	2508		
<b>Differenz</b>	0	0	-4	24	0	-26	0	-3	-4	5	-1	-21	4	11	-13	-58	-86		

#### Hinweise zu Tabelle 2.10.1.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 5 TVL beträgt 2.422 (= - 86). Dies entspricht einem Anteil von 10,29 % (= - 0,78 Prozentpunkte) aller 23.526 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung SH.


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

 PSMB 2018 / Tabelle 2.10.2.  Dezember 2017; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Beschäftigungsverhältnisse Entgeltgruppen EG 6 TVL bis EG 9 TVL (M = männlich, W = weiblich)																				
	EG6		EG7		EG8		EG9		EG9I		EG9S		EG9S1		EG 9a		EG 9b		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W			
Geschäftsbereich StK			0		0		0		0	0	0		0	0	0	0	0	0	38	190	-152
Geschäftsbereich MJEVG	61	593			21	351	12	35	0	0	14	163	0	0	0	0	0	0	1267	1249	18
Geschäftsbereich MBWK	17	99			44	237	121	348			15	19	138	0	0	0	0	0	1054	976	78
Geschäftsbereich MILI	134	321	20		67	93	39	40	0		159	181	0	0	0	0	0	0	1062	1070	-8
Geschäftsbereich MELUND	127	90	31		74	137	15	39			0	100	124	0	0	0	0	0	743	738	5
Geschäftsbereich FM	20	154	0	0	30	144	16	23	0	0	45	99	0	0	0	0	0	0	531	411	120
Geschäftsbereich MWVATT	87	53	42		97	67	22	14	0	0	76		32	0	0	0	0	0	516	507	9
Geschäftsbereich MSGJFS	15	60	0	0		17			0	0	14	34	0	0	0	0	0	0	161	171	-10
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	<b>468</b>	<b>1378</b>	<b>111</b>	<b>30</b>	<b>337</b>	<b>1053</b>	<b>231</b>	<b>519</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>427</b>	<b>768</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5372</b>	<b>5312</b>	<b>60</b>	
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	<b>94</b>	<b>544</b>	<b>59</b>	<b>27</b>	<b>92</b>	<b>241</b>	<b>118</b>	<b>288</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>98</b>	<b>182</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1753</b>	<b>1713</b>	<b>40</b>	
<b>Summe aller Dienstverhältnisse</b>	<b>562</b>	<b>1922</b>	<b>170</b>	<b>57</b>	<b>429</b>	<b>1294</b>	<b>349</b>	<b>807</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>525</b>	<b>950</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7125</b>	<b>7025</b>	<b>100</b>	
<b>Vorjahresergebnis</b>	<b>553</b>	<b>1941</b>	<b>166</b>	<b>63</b>	<b>441</b>	<b>1268</b>	<b>316</b>	<b>774</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>514</b>	<b>932</b>	<b>40</b>	<b>7025</b>			
<b>Differenz</b>	<b>9</b>	<b>-19</b>	<b>4</b>	<b>-6</b>	<b>-12</b>	<b>26</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>-1</b>	<b>2</b>	<b>525</b>	<b>950</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>-514</b>	<b>-932</b>	<b>-40</b>	<b>100</b>			

### Hinweise zu Tabelle 2.10.2.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 6 bis EG 9 TVL beträgt 7.125 (= + 100). Dies entspricht einem Anteil von 30,29 % (= - 0,73 Prozentpunkte) aller 23.526 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung SH.


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

 PSMB 2018 / Tabelle 2.10.3.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 10 TVL bis EG 13 Ü TVL (F = Frauen, M = Männer)																		
	EG10		EG11		EG11		EG12		EG13		EG13I		EG13sr		EG13Ü		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W			
Dezember 2017; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.																			
Geschäftsbereich StK	0				0	0			0		0	0	0	0	0	0	27	59	-32
Geschäftsbereich MJEVG	22	45	25		0	0		10		15	0	0	0		0	0	139	163	-24
Geschäftsbereich MBWK	153	403	198	599	23	131	115	231	25	40		187		897		3635	3173	462	
Geschäftsbereich MILI	41	24	102	62	0	0	34	17	13	11	0	0	0	0	0	304	257	47	
Geschäftsbereich MELUND	38	55	72	87	0	0	81	50	46	24	0	0	0	0	12	12	477	436	41
Geschäftsbereich FM			40	21	0	0	32	11			0	0	0	0	0	124	94	30	
Geschäftsbereich MWVATT	30	18	54	43	0	0	54	16	16			0		0	0	244	222	22	
Geschäftsbereich MSGJFS				19	0	0	11	20	0		0	0	0	0	0	75	68	7	
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	297	566	500	849	23	131	335	363	107	104	101	187	531	898	15	18	5025	4472	553
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	112	115	198	155	0	0	112	70	1237	1122	0	0	13	18	64	61	3277	3110	167
<b>Summe aller Dienstverhältnisse</b>	409	681	698	1004	23	131	447	433	1344	1226	101	187	544	916	79	79	8302	7582	720
<b>Vorjahresergebnis</b>	343	560	656	983	11	54	428	381	1775	2049	65	108	0	0	84	85	7582		
<b>Differenz</b>	66	121	42	21	12	77	19	52	-431	-823	36	79	544	916	-5	-6	720		

#### Hinweise zu Tabelle 2.10.3.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 10 bis EG 13 Ü TVL beträgt 8.302 (= + 720). Dies entspricht einem Anteil von 35,29 % (+ 1,81 Prozentpunkte) aller 23.526 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst.

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

 PSMB 2018 / Tabelle 2.10.4.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 14 TVL bis EG 15 Ü TVL (M = männlich, W = weiblich)								
	EG14		EG15		EG15Ü		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
Dezember 2017; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	M	W	M	W	M	W			
Geschäftsbereich StK							13	11	2
Geschäftsbereich MJEVG						0	19	27	-8
Geschäftsbereich MBWK	28	67		16	0		128	96	32
Geschäftsbereich MILI	10					0	27	19	8
Geschäftsbereich MELUND	58	49	13				129	129	0
Geschäftsbereich FM						0	10		
Geschäftsbereich MWVATT							24	22	2
Geschäftsbereich MSGJFS		17					32	36	-4
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	116	151	57	40	11	7	382	346	36
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	254	165	56	12	0	0	487	461	26
<b>Summe aller Dienstverhältnisse</b>	370	316	113	52	11	7	869	807	62
<b>Vorjahresergebnis</b>	350	290	98	48	12	9	807		
<b>Differenz</b>	20	26	15	4	-1	-2	62		

### Hinweise zu Tabelle 2.10.4.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 14 bis EG 15 Ü TVL beträgt 869 (= + 62). Dies entspricht einem Anteil von 3,69 % aller 23.526 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst.


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

 PSMB 2018 / Tabelle 2.10.5.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen des PKW-Tarifs (M = männlich, W = weiblich)				
	EG4		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
Dezember 2017; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.					
	M	W			
Geschäftsbereich StK	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MJEVG		0			
Geschäftsbereich MBWK	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MILI			40	37	3
Geschäftsbereich MELUND					
Geschäftsbereich FM	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MWVATT		0			
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0	0	0	0
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	46	3	49	46	3
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	1	0	1	2	-1
<b>Summe aller Dienstverhältnisse</b>	47	3	50	48	2
<b>Vorjahresergebnis</b>	46	2	48		
<b>Differenz</b>	1	1	2		

Hinweise zu Tabelle 2.10.5.

- Die vorstehende Tabelle ist aus Datenschutzgründen nur wie abgebildet darstellbar.
- Das Personalverfahren *KoPers* stellt alle nach dem PKW-Tarif Beschäftigten ausschließlich mit einem Pauschalentgelt nach EG 4TVL dar. Weitere Differenzierungen werden hier nicht vorgenommen. Für den kommenden PSMB wird geprüft, ob eine andere Darstellungsform möglich sein wird.


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

 PSMB 2018 / Tabelle 2.10.6.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen der Praktikanten, Auszubildenden und Referendare (M = männlich, W = weiblich)											
	Tarifbeschäftigte Lehrramtsanwärter		Praktikanten einschl. Praktikanten gem. TVL		TVA-L - Auszubildende (BBiG / West)		Rechtsreferendare SH		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr	
	M	W	M	W	M	W	M	W				
Dezember 2017; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.												
Geschäftsbereich StK	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Geschäftsbereich MJEVG	0	0				42	265	409	728			
Geschäftsbereich MBWK	0	22			0		0	0	30			
Geschäftsbereich MILI	0	0	0	0	22	21	0	0	43			
Geschäftsbereich MELUND	0	0	0	0			0	0	30			
Geschäftsbereich FM	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Geschäftsbereich MWVATT	0	0			55		0	0	64			
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0	0		0		0	0				
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	0	22	5	12	109	76	265	409	898			
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	0	0	1	2	43	44	0	0	90			
<b>Summe aller Dienstverhältnisse</b>	0	22	6	14	152	120	265	409	988			
<b>Vorjahresergebnis</b>												
<b>Differenz</b>												

### Hinweise zur neuen Tabelle 2.10.6. (Ausbildungsverhältnisse)

- Die vorstehende Tabelle bildet die Beschäftigtengruppen ab, die in tariflichen Ausbildungsverhältnissen oder diesen ähnlichen Verhältnissen zum Land SH stehen.
- Unterschiedliche Anstellungsformen der Referendare sowohl als Tarifbeschäftigte als auch als beamtete Kräfte führen dazu, dass dieser Personenkreis sowohl hier als auch in Tabelle 2.9.1. statusgruppenkonform dargestellt wird.
- Die Summe aller hier abgebildeten Beschäftigungsverhältnisse beträgt 988. Aufgrund der neu gebildeten Gruppierung wird ein Vorjahresvergleich erst mit dem kommenden PSMB wieder möglich sein.

## 2.10.7. Beschäftigungsverhältnisse der sonstigen Entgeltgruppen sowie Zusammenfassung über alle Entgeltgruppen

 PSMB 2018 / Tabelle 2.10.7.	Beschäftigungsverhältnisse der sonstigen Entgeltgruppen (M = männlich, W = weiblich)																		Zusammenfassung über alle Entgeltgruppen			
	Angestellte in Aniehnung an Besoldung		Angestellte mit Pauschalvergütung		Freiwilligen Dienste (F.S.J., F.O.J., BFD)		Fremdsprachenassistent SH		Lehrbeauftragte/r SH		Stud./Wiss. Hilfskraft SH		Tutorin		Übungsleiterin		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr	Ergebnis Männer	Ergebnis Frauen	Ergebnis gesamt
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W						
Dezember 2017; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.																						
Geschäftsbereich StK	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				26	62	88
Geschäftsbereich MJEVG		0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				547	1951	2498
Geschäftsbereich MBWK							26	0	0						0	0	53			1446	3642	5088
Geschäftsbereich MILJ	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				816	1025	1841
Geschäftsbereich MELUND								0	0	0				0	0	0	10			967	749	1716
Geschäftsbereich FM	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				260	627	887
Geschäftsbereich MWVATT	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				1092	305	1397
Geschäftsbereich MSGJFS					0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0				95	257	352
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	6	5	15	12	2	4	7	26	0	0	2	2	1	0	0	82			5249	8618	13867	
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	1	0	69	35	1	3	0	0	623	403	1171	1322	34	19	2	5	3688		4623	5036	9659	
<b>Summe aller Dienstverhältnisse</b>	7	5	84	47	3	7	7	26	623	403	1173	1324	35	19	2	5	3770		9872	13654	23526	
<b>Vorjahresergebnis</b>																						
<b>Differenz</b>																						

### Hinweise zur neuen Tabelle 2.10.7. (sonstige Entgeltgruppen)

- Die *sonstigen* Entgeltgruppen stellen Beschäftigungsverhältnisse dar, die keiner festen Entgeltgruppe zugeordnet sind, wie z. B. Fremdsprachenassistenten, Lehrbeauftragte, Stud./Wiss. Hilfskräfte, Tutoren, Übungsleiter.
- Die Summe aller hier abgebildeten Beschäftigungsverhältnisse beträgt 3.770. Aufgrund der neu gebildeten Gruppierung wird ein Vorjahresvergleich erst mit dem kommenden PSMB wieder möglich sein.

## 2.11. Übersicht über die Personalausgaben

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


 PSMB 2018 / Tabelle 2.11.1.	Personal-IST-Ausgaben		
Dezember 2017	Besoldung	Entgelt	Summe
Geschäftsbereich StK	8.546.437,33 €	6.468.236,54 €	15.014.673,87 €
Geschäftsbereich MJEVG	168.326.187,67 €	84.933.582,49 €	253.259.770,16 €
Geschäftsbereich MBWK	1.231.280.278,00 €	215.377.042,14 €	1.446.657.320,14 €
Geschäftsbereich MILI	351.036.914,38 €	81.700.824,20 €	432.737.738,58 €
Geschäftsbereich MELUND	29.564.005,58 €	88.619.245,73 €	118.183.251,31 €
Geschäftsbereich FM	158.868.564,67 €	38.267.053,39 €	197.135.618,06 €
Geschäftsbereich MWVATT	17.484.974,17 €	69.306.591,02 €	86.791.565,19 €
Geschäftsbereich MSGJFS	15.250.297,11 €	18.427.238,05 €	33.677.535,16 €
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	<b>1.980.357.658,91 €</b>	<b>603.099.813,56 €</b>	<b>2.583.457.472,47 €</b>
ULD	893.281,14 €	1.685.061,46 €	2.578.342,60 €
Anstalt SH Landesforsten	1.497.805,76 €	0,00 €	1.497.805,76 €
Stiftung Landesmuseen	76.933,52 €	8.181.757,04 €	8.258.690,56 €
Stiftung Naturschutz	0,00 €	3.466.140,23 €	3.466.140,23 €
Institut für Weltwirtschaft	918.826,99 €	8.742.658,80 €	9.661.485,79 €
Leibniz-Institut für die Pädag	177.106,20 €	7.870.056,57 €	8.047.162,77 €
Hochschulen	89.090.712,58 €	267.998.261,43 €	357.088.974,01 €
Fachhochschulen			
UKSH Campus Lübeck	6.627.841,76 €	0,00 €	6.627.841,76 €
UKSH Campus Kiel	6.243.367,76 €	959.632,70 €	7.203.000,46 €
D.Zentralbibliothek	204.614,28 €	14.309.825,95 €	14.514.440,23 €
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	<b>105.730.489,99 €</b>	<b>313.213.394,18 €</b>	<b>418.943.884,17 €</b>
<b>Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse</b>	<b>2.086.088.148,90 €</b>	<b>916.313.207,74 €</b>	<b>3.002.401.356,64 €</b>
<b>Vorjahresergebnis</b>	<b>1.975.594.858,59 €</b>	<b>852.486.161,07 €</b>	<b>2.828.081.019,66 €</b>
<b>Differenz</b>	<b>110.493.290,31 €</b>	<b>63.827.046,67 €</b>	<b>174.320.336,98 €</b>



Hinweise zu Tabelle 2.11.1.

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

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


SH 	Personal-IST-Ausgaben für Anwärter, Referendare (Beamtenbereich) und Auszubildende (Tarifbereich)										
	PSMB 2018 / Tabelle 2.11.2.										
	Gesamtausgaben 2017 (ohne Kindergeld)	Anwärter		Anwärter	Referendare			Auszubildende			Gesamtergebnis
	Männer	Frauen	Ergebnis	Männer	Frauen	Ergebnis	Männer	Frauen	Ergebnis		
Hochschulen	100.146,02 €	27.939,44 €	128.085,46 €	1.278,07 €	0,00 €	1.278,07 €	545.433,42 €	527.490,39 €	1.072.923,81 €	1.202.287,34 €	
MP/StK	250.882,73 €	391.145,93 €	642.028,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	642.028,66 €	
MILI	10.676.337,16 €	5.314.408,32 €	15.990.745,48 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	305.615,89 €	280.985,02 €	586.600,91 €	16.577.346,39 €	
FM	1.786.943,63 €	2.426.324,80 €	4.213.268,43 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	4.213.268,43 €	
MBWK	7.932.487,06 €	19.186.168,48 €	27.118.655,54 €	2.262,79 €	111.844,47 €	114.107,26 €	0,00 €	19.983,50 €	19.983,50 €	27.252.746,30 €	
MELUND	197.260,38 €	192.098,77 €	389.359,15 €	0,00 €		0,00 €	392.036,19 €	58.243,80 €	450.279,99 €	839.639,14 €	
MJEVG	1.182.056,26 €	1.638.143,25 €	2.820.199,51 €	3.964.451,22 €	5.847.105,96 €	9.811.557,18 €	116.939,45 €	635.871,29 €	752.810,74 €	13.384.567,43 €	
MWVATT	21.937,55 €	34.070,45 €	56.008,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	815.460,34 €	95.967,80 €	911.428,14 €	967.436,14 €	
Sonstiges	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	44.220,84 €	74.840,43 €	119.061,27 €	119.061,27 €	
Gesamtergebnis	22.148.050,79 €	29.210.299,44 €	51.358.350,23 €	3.967.992,08 €	5.958.950,43 €	9.926.942,51 €	2.219.706,13 €	1.693.382,23 €	3.913.088,36 €	65.198.381,10 €	
Vorjahresergebnis	16.368.273,63 €	22.524.465,53 €	38.892.739,16 €	3.752.052,86 €	5.508.623,54 €	9.260.676,40 €	2.090.566,72 €	1.540.858,51 €	3.631.425,23 €	51.784.840,79 €	
Differenz	5.779.777,16 €	6.685.833,91 €	12.465.611,07 €	215.939,22 €	450.326,89 €	666.266,11 €	129.139,41 €	152.523,72 €	281.663,13 €	13.413.540,31 €	

Hinweise zu Tabelle 2.11.2.

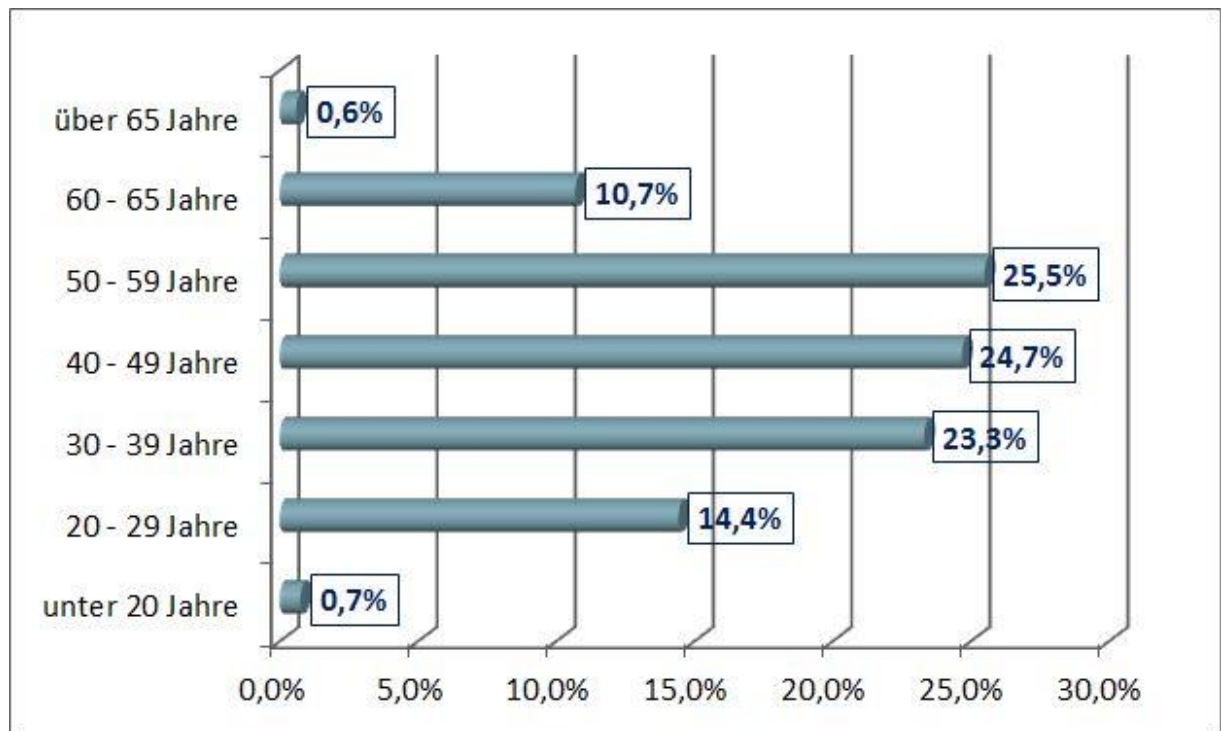
- Die Personalausgaben für Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare betragen insgesamt 61.285.292,74 €. Dies entspricht 2,94 % (= + 0,50 Prozentpunkte) der landesweiten Besoldungsausgaben für Beamtinnen und Beamte in Höhe von 2.086.088.148,90 €.
- Die Personalausgaben für Auszubildende betragen 3.913.088,36 €. Dies entspricht einem Anteil von 0,43 % (= + 0,03 Prozentpunkte) der landesweiten Entgeltausgaben für Tarifbeschäftigte in Höhe von 901.571.671,82 €.

- Die Personalausgaben für Auszubildende liegen deutlich unter den entsprechenden Ausgaben für Anwärtnerinnen und Anwarter sowie Referendarinnen und Referendare im Beamtenbereich. Dies ist u. a. darauf zurückzuführen, dass der weitaus größere Teil der Nachwuchskräfte in einem Beamtenverhältnis steht.

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

 PSMB 2018 / Tabelle 2.12.		<b>Alterstruktur aller Bediensteten und Beschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein</b>						
Dezember 2017; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	unter 20 Jahre	20 - 29 Jahre	30 - 39 Jahre	40 - 49 Jahre	50 - 59 Jahre	60 - 65 Jahre	über 65 Jahre	Gesamt- summe
Geschäftsbereich StK	10	106	68	57	56	20	0	317
Geschäftsbereich MJEVG		1021	1343	1568	1649	528		6155
Geschäftsbereich MBWK		2540	8412	8895	7342	4005		31451
Geschäftsbereich MILI		1846	2156	2395	3074	533		10215
Geschäftsbereich MELUND		148	327	520	882	366		2269
Geschäftsbereich FM		712	901	1033	1603	819		5172
Geschäftsbereich MWVATT		170	253	492	577	190		1728
Geschäftsbereich MSGJFS		11	77	166	267	101		623
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	424	6554	13537	15126	15450	6562	277	57930
<b>Hochschulbereich</b>	85	3172	2297	1628	1828	711	130	9851
<b>übriger Bereich mittelb. Landesverw.</b>	7	226	248	272	311	105	8	1177
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	92	3398	2545	1900	2139	816	138	11028
<b>Summe aller Dienstverhältnisse</b>	516	9952	16082	17026	17589	7378	415	68958
<b>Vorjahresergebnis</b>	484	9479	15573	17160	17485	7411	333	67925
<b>Differenz</b>	32	473	509	-134	104	-33	82	1033


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



Hinweise zu Tabelle 2.12. und Grafik 2.12.

- Die Lebensaltersgruppe von 20 Jahren bis zum vollendeten 29. Lebensjahr ist im Vergleich zum Vorjahr um 473 Personen gestiegen.
- Die Lebensaltersgruppe von 30 Jahren bis zum vollendeten 39. Lebensjahr ist im Vergleich zum Vorjahr um 509 Personen gestiegen.
- Bilanz: Die Zahl des lebensjüngeren Landespersonals ist gegenüber der Zahl des lebensälteren Landespersonals gestiegen.

## 2.13. Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze

 PSMB 2018 / Tabelle 2.13. Dezember 2017: Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze für die Jahre 2018 bis 2030															Summe 2025-2030	Gesamtergebnis
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Summe 2018-2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030			
Geschäftsbereich StK	3	3	1	1	5	6	1	20	11	1	4	3	5	9	33	53	
Geschäftsbereich MJEVG	37	61	95	87	126	115	170	691	138	103	113	150	130	140	774	1465	
Geschäftsbereich MBWK	378	519	789	803	709	721	794	4713	675	669	670	610	556	561	3741	8454	
Geschäftsbereich MILI	17	192	256	327	304	286	380	1762	279	229	207	223	222	218	1378	3140	
Geschäftsbereich MELUND	28	47	72	69	75	73	89	453	84	69	88	70	72	78	461	914	
Geschäftsbereich FM	59	104	139	176	168	181	166	993	120	122	129	154	127	127	779	1772	
Geschäftsbereich MWVATT	19	23	36	37	35	37	40	227	50	22	47	45	44	48	256	483	
Geschäftsbereich MSGJFS	3	10	12	21	28	25	22	121	20	23	21	17	25	27	133	254	
<b>Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung</b>	544	959	1400	1521	1450	1444	1662	8980	1377	1238	1279	1272	1181	1208	7555	16535	
<b>Hochschulbereich</b>	90	79	135	124	127	130	154	839	141	132	147	137	149	147	853	1692	
<b>übriger Bereich mittelb Landesverw.</b>	13	19	14	19	15	24	30	134	23	22	31	13	36	27	152	286	
<b>Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung</b>	103	98	149	143	142	154	184	973	164	154	178	150	185	174	1005	1978	
<b>Summe aller Dienstverhältnisse</b>	647	1057	1549	1664	1592	1598	1846	9953	1541	1392	1457	1422	1366	1382	8560	18513	
<b>Vorjahresergebnis</b>	1060	1577	1726	1695	1639	1632	1862	11191	1555	1402	1462	1422					
<b>Differenz</b>	-413	-520	-177	-31	-47	-34	-16	-1238	-14	-10	-5	0					

### Hinweise zu Tabelle 2.13.


- Dargestellt ist die Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze der Jahre 2018 bis 2030, dies entspricht einem Betrachtungszeitraum von 13 Jahren.
- Für die Jahre 2018 bis 2024 ergibt sich eine Senkung der Prognose der Altersabgänge gegenüber dem Vorjahr von 1.238.
- Bis zum Jahr 2029 werden voraussichtlich 18.513 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse durch Erreichen der Altersgrenze beendet. Dies entspricht einem Anteil von 26,85 % der insgesamt 68.958 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse im Dezember 2017.

## 2.14. Frühpensionierung von Beamtinnen und Beamten

### 2.14.1. Vorbemerkungen zur Datenlage

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

## 2.14.2. Gründe des Eintritts in den Ruhestand in der Landesverwaltung SH von 1995 bis 2017

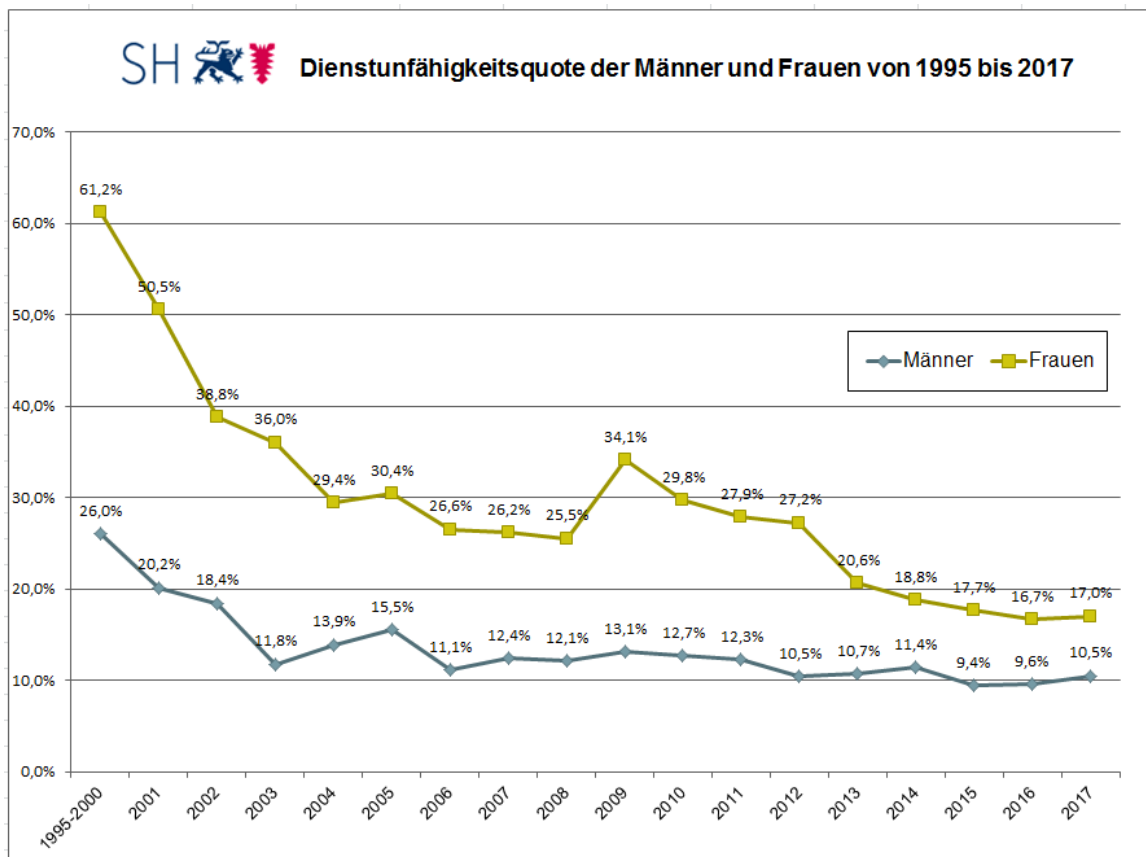
 PSMB 2018 / Tabelle 2.14.2.		Gründe des Eintritts in den Ruhestand Land SH 1995 bis 2017					
		Insgesamt	Altersgrenze		Antrag		Dienstunfähigkeit
Jahr	Anzahl		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
1995	649	207	31,9%	231	35,6%	211	32,5%
1996	816	234	28,7%	292	35,8%	290	35,5%
1997	1.131	253	22,4%	452	40,0%	426	37,7%
1998	1.071	304	28,4%	429	40,1%	338	31,6%
1999	932	331	35,5%	220	23,6%	381	40,9%
2000	1.350	354	26,2%	494	36,6%	502	37,2%
2001	1.195	336	28,1%	505	42,3%	354	29,6%
2002	1.097	303	27,6%	510	46,5%	284	25,9%
2003	1.116	460	41,2%	435	39,0%	221	19,8%
2004	1.143	436	38,1%	485	42,4%	222	19,4%
2005	1.171	493	42,1%	437	37,3%	241	20,6%
2006	1.313	556	42,3%	539	41,1%	218	16,6%
2007	1.364	529	38,8%	594	43,5%	241	17,7%
2008	1.236	509	41,2%	514	41,6%	213	17,2%
2009	1.241	507	40,9%	472	38,0%	262	21,1%
2010	1.287	575	44,7%	464	36,1%	248	19,3%
2011	1.338	623	46,6%	473	35,4%	242	18,1%
2012	1.349	358	26,5%	752	55,7%	239	17,7%
2013	1.441	408	28,3%	817	56,7%	216	15,0%
2014	1.450	443	30,6%	793	54,7%	214	14,8%
2015	1.314	381	29,0%	756	57,5%	177	13,5%
2016	1.373	366	26,7%	825	60,1%	182	13,3%
2017	1.467	432	29,4%	832	56,7%	203	13,8%
<b>1995-2016</b>	<b>27.844</b>	<b>9.398</b>	<b>33,8%</b>	<b>12.321</b>	<b>44,3%</b>	<b>6.125</b>	<b>22,0%</b>
<b>Durchschnitt / Jahr</b>	<b>1211</b>	<b>409</b>		<b>536</b>		<b>266</b>	

### Hinweise zu Tabelle 2.14.2.

- Im Jahr 2017 sind insgesamt 1.467 Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand eingetreten bzw. versetzt worden. Hierbei beträgt der Anteil der Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit 13,8 % (Vorjahr: 13,3 %).
- Auf eigenen Antrag vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze wurden 56,7 % Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand versetzt (Vorjahr: 60,1 %).
- Der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamte liegt geringfügig über dem Vorjahreswert und stellt mit 13,8 % den drittniedrigsten Wert seit 1995 dar.

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

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



#### Hinweise zu Grafik 2.14.3.

- Im Vergleich zum Vorjahr ist die Dienstunfähigkeitsquote der Frauen leicht gestiegen und erreicht mit 17,0 % den zweitniedrigsten Stand seit 1995.
- Bei den Männern ist dieser Anteil zuletzt wieder leicht angestiegen und erreicht mit 10,5 % den drittniedrigsten Stand seit 1995, genau wie im Jahre 2012.

## 2.14.4. Gründe des Ruhestandseintritts nach Geschlecht und Bereichen 2017

Bereich		Geschlecht	Insgesamt	Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze		auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze		Dienstunfähigkeit	
				Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
nur Schulen	Männer		344	93	27,0%	219	63,7%	32	9,3%
	Frauen		601	95	15,8%	411	68,4%	95	15,8%
	Gesamt		945	188	19,9%	630	66,7%	127	13,4%
sonstige (einschl. Vollzugsdienste)	Männer		368	222	60,3%	103	28,0%	43	11,7%
	Frauen		154	22	14,3%	99	64,3%	33	21,4%
	Gesamt		522	244	46,7%	202	38,7%	76	14,6%
alle Bereiche	Männer		712	315	44,3%	322	45,2%	75	10,5%
	Frauen		755	117	15,5%	510	67,5%	128	17,0%
	Gesamt		1467	432	29,5%	832	56,7%	203	13,8%

### Hinweise zu Tabelle 2.14.4.

- Von den insgesamt 1.467 Ruhestandsfällen entfallen 945 auf den Schulbereich, der das Gesamtergebnis damit erneut deutlich prägt.
- Der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten im Schulbereich ist gegenüber dem Vorjahr (12,7 %) geringfügig auf 13,4 % angestiegen und liegt damit knapp unter dem Durchschnittswert der gesamten Landesverwaltung mit 13,8 %.
- Der Anteil der Lehrkräfte, die bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze im Dienst verbleiben, ist mit 19,9 % deutlich gestiegen (Vorjahr: 17,2 %). Mit 66,7 % wurden erneut die meisten Lehrkräfte auf eigenen Antrag vor Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand versetzt (Vorjahr: 70,0 %).

**2.14.5. Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2017**


Laufbahn- gruppe	Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2017																				
	Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze						auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze						Dienstunfähigkeit						Summe		
	Männer		Frauen		Gesamt		Männer		Frauen		Gesamt		Männer		Frauen		Gesamt		Männer	Frauen	Gesamt
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil			
LG 1, 2. EA (m.D.)	30	34,9%	3	3,9%	33	20,1%	36	41,9%	54	69,2%	90	54,9%	20	23,2%	21	26,9%	41	25,0%	86	78	164
LG 2, 1. EA (g.D.)	157	48,7%	82	16,5%	239	29,2%	128	39,8%	339	68,4%	467	57,1%	37	11,5%	75	15,1%	112	13,7%	322	496	818
LG 2, 2. EA (h.D.)	78	32,1%	30	17,3%	108	26,0%	147	60,5%	111	64,2%	258	62,0%	18	7,4%	32	18,5%	50	12,0%	243	173	416
	265		115		380		311		504		815		75		128		203		651	747	1398

**Hinweise zu Tabelle 2.14.5.**

- Der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten ist bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) von 24,8 % im Vorjahr auf 25,0 % angestiegen und damit im Vergleich der Laufbahngruppen wiederum am höchsten.
- Bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) ist der Dienstunfähigkeitsanteil mit 13,7 % (Vorjahr: 14,5 %) leicht zurückgegangen.
- Die Dienstunfähigkeitsquote der Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) ist nach 7,9 % im Vorjahr wieder deutlich angestiegen auf nunmehr 12,0 %. Trotzdem ist dieser Wert im Vergleich der obigen Laufbahngruppen weiterhin am niedrigsten.




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

 PSMB 2018 / Tabelle 2.14.6.	Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten					
	Lehrkräfte			Alle		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
1995	56,9	54,6	55,5	56,3	53,8	55,1
1996	55,4	54,7	54,9	54,0	53,9	53,9
1997	56,1	54,2	55,0	54,6	53,3	54,0
1998	56,9	56,2	56,5	55,9	55,6	55,7
1999	57,4	55,9	56,5	56,2	55,7	56,0
2000	57,7	56,9	57,3	56,6	56,5	56,6
2001	57,1	55,7	56,2	55,7	54,8	55,3
2002	57,6	55,7	56,3	55,7	55,0	55,3
2003	57,7	55,8	56,4	55,4	54,2	54,7
2004	57,9	55,8	56,7	56,0	54,0	54,9
2005	58,3	56,0	56,9	55,9	54,5	55,2
2006	59,6	55,3	56,9	56,5	54,1	55,2
2007	58,6	56,8	57,5	57,0	55,6	56,2
2008	59,5	56,2	57,5	57,6	54,5	55,8
2009	59,0	56,0	57,1	56,7	55,0	55,6
2010	58,9	55,9	57,0	57,0	54,3	55,8
2011	58,8	56,6	57,3	56,6	55,9	56,2
2012	59,5	56,7	57,5	57,8	55,3	56,1
2013	60,8	57,0	58,3	57,3	55,1	56,0
2014	61,3	56,7	58,3	59,2	55,5	57,1
2015	59,9	57,3	57,9	57,8	55,6	56,4
2016	61,2	57,4	58,3	58,4	55,5	56,5
2017	57,7	55,7	56,2	55,4	53,9	54,4

#### Hinweise zu Tabelle 2.14.6.

- Das Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten ist gegenüber dem Vorjahr (56,5 Jahre) deutlich gesunken auf nunmehr 54,4 Jahre. Dies ist der drittniedrigste Wert seit 1995.


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

 PSMB 2018 / Tabelle 2.14.7.		Durchschnittsalter der in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen					
Jahr	Lehrkräfte			Polizei (1)	Alle		
	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
1995	60,1	57,3	58,7	59,2	60,4	56,8	59,6
1996	60,3	56,9	58,5	58,8	60,0	56,8	58,9
1997	59,8	57,3	58,6	58,6	59,6	56,8	58,8
1998	60,5	58,6	59,6	59,2	60,3	58,2	59,7
1999	59,7	57,8	58,7	59,3	59,9	57,8	59,3
2000	60,7	59,3	60,0	59,0	60,5	59,0	60,1
2001	61,3	58,7	60,0	59,1	60,7	58,7	60,0
2002	61,8	59,8	60,7	58,8	61,0	59,7	60,5
2003	62,6	60,1	61,5	59,2	61,7	59,7	61,0
2004	62,8	61,0	62,0	59,0	62,1	60,5	61,6
2005	63,1	61,0	62,2	58,5	62,4	60,7	61,8
2006	63,6	61,3	62,6	58,2	62,8	60,9	62,1
2007	63,1	61,6	62,4	59,2	62,5	61,4	62,1
2008	63,4	61,7	62,6	58,9	62,7	61,1	62,1
2009	63,1	60,9	62,0	59,3	62,3	60,6	61,6
2010	62,9	60,8	62,0	59,8	62,4	60,5	61,6
2011	63,1	61,2	62,1	59,2	62,4	61,3	61,9
2012	63,1	61,5	62,3	58,6	62,4	61,0	61,8
2013	63,3	62,1	62,6	58,8	62,5	61,5	62,1
2014	63,3	62,3	62,8	59,4	62,6	61,9	62,3
2015	64,2	62,8	63,4	59,7	63,3	62,4	62,8
2016	64,2	62,9	63,4	59,7	63,3	62,5	62,9
2017	63,9	62,9	63,3	59,1	63,1	62,3	62,7

### Hinweise zu Tabelle 2.14.7.

- Das Durchschnittsalter aller in den Ruhestand versetzten bzw. eingetretenen Beamtinnen und Beamten ist im Vergleich zum Vorjahr (62,9 Jahre) geringfügig auf 62,7 Jahre gesunken. Dies ist der dritthöchste Wert seit 1995.

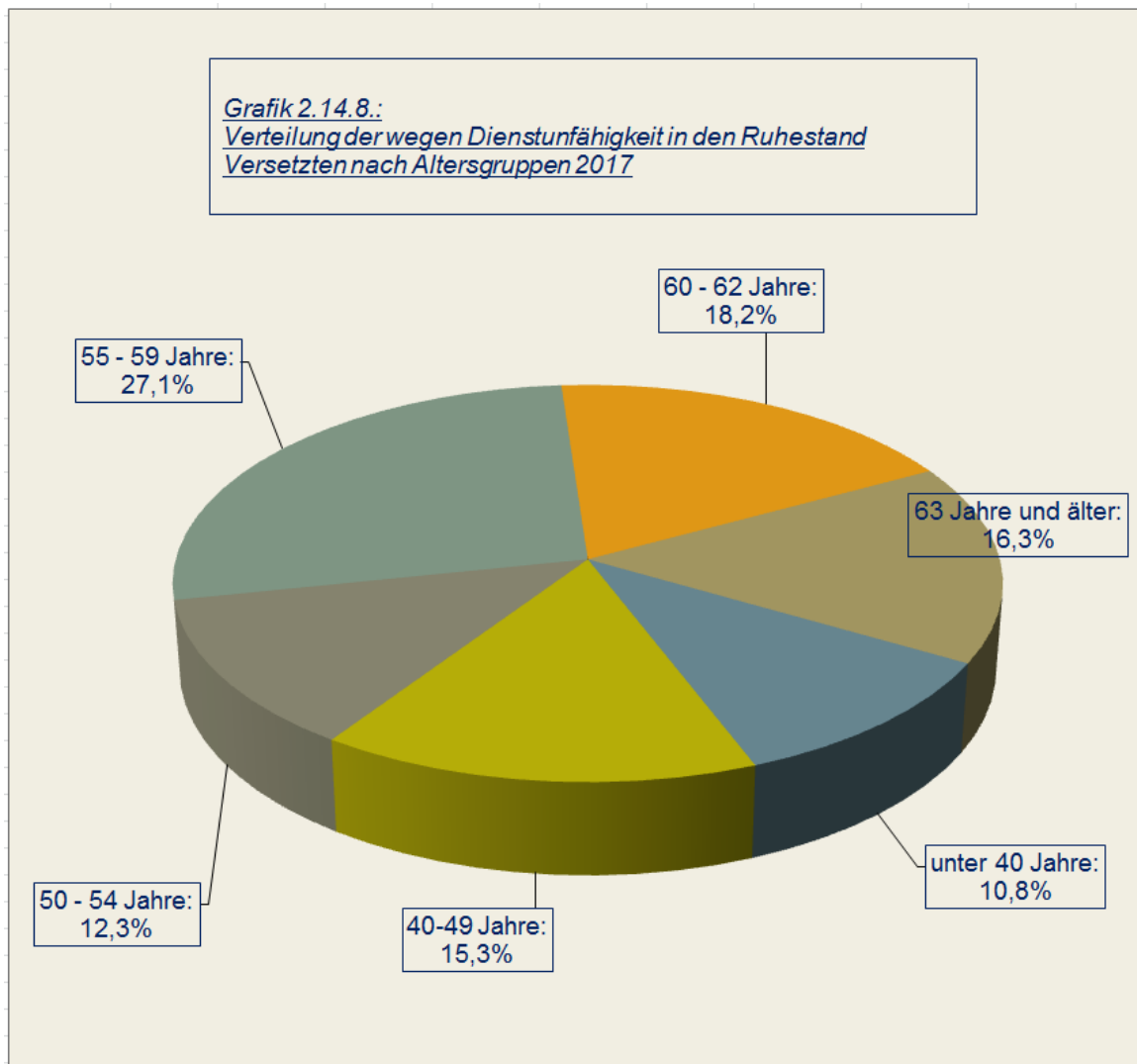
### 2.14.8. Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2017

 PSMB 2018 / Tabelle 2.14.8.	Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2017		
	Männer	Frauen	Gesamt
Altersgruppe			
unter 40 Jahre	8,0%	12,5%	10,8%
40-49 Jahre	13,3%	16,4%	15,3%
50 - 54 Jahre	10,7%	13,3%	12,3%
55 - 59 Jahre	29,3%	25,8%	27,1%
60 - 62 Jahre	20,0%	17,2%	18,2%
63 Jahre und älter	18,7%	14,8%	16,3%
<i>ab 55 Jahre insgesamt</i>	68,0%	57,8%	61,6%
<i>ab 60 Jahre insgesamt</i>	38,7%	32,0%	34,5%


#### Hinweise zu Tabelle 2.14.8

- Bei der Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten nach Altersgruppen ist der Anteil der über 55jährigen gegenüber dem Vorjahr (67,6 %) deutlich gesunken auf nunmehr 61,6 %.
- Dagegen waren 26,1 % aller Dienstunfähigen jünger als 50 Jahre (Vorjahr: 20,9 %). Dies entspricht einer Steigerung von 5,2 Prozentpunkten.

Grafik 2.14.8.: Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2017



## 2.15. Nachwuchskräftegewinnung

 Tabelle 2.15. / PSMB 2018		Einstellung von Nachwuchskräften: Planungen der Ressorts für die Jahre 2018 - 2027 (Stand August 2018) (unmittelbare Landesverwaltung einschließlich Landesbetriebe)										
Ressort / Ausbildende Dienststelle	Bezeichnung der Ausbildung / des Referendariats oder Trainee										Gesamt	
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026		2027
Staatskanzlei gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	67	67	67	57	57	57	57	57	57	57	600
MJEVG gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	453	450	465	465	464	464	459	460	460	407	4547
MBWK gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	1010	1085	1102	1100	1100	1100	1100	1100	1100		9348
MILI gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	421	420	419	397	295	270	221	245	245	22	3302
MELUND gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	14	29	15	17	11	16	12	16	10	16	152
FM gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	172	180	170	165	165	165	165	165	165	165	1677
MWVATT gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	45	48	47	47	45	46	44	43	43		408
Alle Ressorts	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	2182	2279	2285	2248	2137	2118	2058	2086	2080	667	20140
Vorjahresergebnis	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	1977	1970	1981	1974	1867	1843	1788	1810	1811	keine Angabe	17021
Differenz	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	205	309	304	274	270	275	270	276	269	667	3119

Quelle: Ressortabfrage

### Hinweise zu Tabelle 2.15.

- Die Planungen zur Einstellung von Nachwuchskräften umfassen, wie bereits im vergangenen PSMB, die Jahre 2017 bis 2023.
- Zusätzlich werden jetzt erstmalig die Jahre bis 2024 bis 2026 in die Planungen einbezogen.
- Von 2017 bis 2026 sollen demgemäß insgesamt 18.981 Nachwuchskräfte in den Dienst des Landes Schleswig-Holstein eingestellt werden.
- Weitere Hinweise zum Thema „Nachwuchskräftekampagne“ befinden sich im Managementteil unter Nr. 3.2.

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

SH		IST-Ausgaben für Versorgung im HHJ 2017			
PSMB 2018 / Tabelle 2.16.					
Finanzstelle	Epl / Titel	Versorgungsbezüge	IST-Ausg. HHJ 2017	IST-Ausg. HHJ 2016	Differenz HHJ 2017 - HHJ 2016
	1105 TG 00	Zweckbestimmung	(Stand: 31.12.2017)	(Stand: 09.06.2017)	
03121000	431 01 - 1	Ministerpräsident, Landesminister	2.003.966,58 €	1.880.377,53 €	123.589,05 €
03121000	432 01 - 8	Landtag			
03121000	432 02 - 6	Landesrechnungshof			
03121000	432 03 - 4	Epl 03 Staatskanzlei	2.464.690,29 €	2.284.539,09 €	180.151,20 €
03121000	432 04 - 2	Epl 04 Innenministerium	17.105.361,62 €	16.738.141,33 €	367.220,29 €
03121000	432 05 - 0	Polizei	142.108.115,04 €	136.750.001,71 €	5.358.113,33 €
03121000	432 06 - 9	Epl 05 ohne OFD	12.997.542,12 €	12.588.854,74 €	408.687,38 €
03121000	432 07 - 7	OFD und Finanzämter	53.588.638,05 €	49.544.971,77 €	4.043.666,28 €
03121000	432 08 - 5	Epl 06 Min. Wirtschaft, Technik, Verkehr	14.939.618,58 €	14.423.082,43 €	516.536,15 €
03121000	432 09 - 3	Epl 07 ohne Schulen	27.424.507,03 €	27.023.985,30 €	400.521,73 €
03121000	432 10 - 7	Sonderschulen	40.477.010,45 €	37.313.364,40 €	3.163.646,05 €
03121000	432 11 - 5	Grund u. Hauptschule	217.848.523,66 €	210.664.668,74 €	7.183.854,92 €
03121000	432 12 - 3	Realschulen	99.911.891,80 €	97.630.529,43 €	2.281.362,37 €
03121000	432 13 - 1	Gymnasien	176.626.198,74 €	166.437.189,66 €	10.189.009,08 €
03121000	432 14 - 0	Berufsbildende Schulen	95.901.273,58 €	91.452.000,60 €	4.449.272,98 €
03121000	432 15 - 8	Fachhochschulen	17.418.821,52 €	16.572.619,45 €	846.202,07 €
03121000	432 16 - 6	Universitäten einschl. Kliniken	43.880.601,29 €	42.822.467,74 €	1.058.133,55 €
03121000	432 18 - 2	Landwirt, Tourismus	10.715.953,87 €	10.681.719,80 €	34.234,07 €
03121000	432 19 - 0	Epl 09 Justiz, Frauen, Jugen, Familie	87.524.932,25 €	84.380.329,21 €	3.144.603,04 €
03121000	432 20 - 4	Epl 13 Umwelt, Natur, Forsten	13.151.380,30 €	12.391.692,85 €	759.687,45 €
03121000	432 21 - 2	Verbraucherschutz	18.440.277,35 €	18.152.492,45 €	287.784,90 €
03121000	432 22 - 0	früheres Oberpräsidium			
03121000	432 23 - 9	früheres Regierungspräsidium	-1.049,48 €	-4.570,39 €	3.520,91 €
03121000	432 24 - 7	Provinzialverband	12.955,46 €	21.840,56 €	-8.885,10 €
03121000	432 29 - 8	Gesamtschulen	74.350.593,18 €	63.956.365,80 €	10.394.227,38 €
03121000					
03121000	Summe	Versorgungsbezüge	1.174.535.655,33 €	1.119.207.181,80 €	55.328.473,53 €
03121000	432 26 - 3	Versorgungsausgleichsbeträge	16.092.609,82 €	15.267.441,01 €	825.168,81 €
03121000		Gesamt	1.190.628.265,15 €	1.134.474.622,81 €	56.153.642,34 €
03121000					
03121000	439 01 - 2	Reichsnährstand-Abwicklungsgesetz	10.171,33 €	0,00 €	10.171,33 €
03121000	439 05 - 5	Zusatzrenten	1.887,24 €	1.887,24 €	0,00 €
03121000	Summe		12.058,57 €	1.887,24 €	10.171,33 €
03121000					
03121000	Ges.-summe	Haushaltsjahr 2017	1.190.640.323,72 €	1.134.476.510,05 €	56.163.813,67 €

Quelle: DLZP SH // SAP


Hinweise zu Tabelle 2.16.

- Finanzposition 03121000 432 22 (früheres Oberpräsidium):  
Hier ist keine Bewegung mehr festzustellen, diese Finanzposition ist bei der Haushaltsanmeldung 2017 entfallen.
- Finanzposition 03121000 432 23 (früheres Regierungspräsidium):  
Frühere Dienststelle mit aktuellen Versorgungszahlungen.
- Finanzposition 03121000 432 24 (Provinzialverband):  
Frühere Dienststelle mit aktuellen Versorgungszahlungen.
- Finanzposition 03121000 432 26 (Versorgungsausgleichsbeträge):  
Veranschlagt sind Erstattungen des Landes gem. § 225 Abs. 1 u. 2 SGB VI an Sozialversicherungsträger. Den Versicherungsträgern sind die Aufwendungen zu erstatten, die sie im Rahmen des Versorgungsausgleichs (§ 1587 b Abs. 2 BGB) für geschiedene Ehegatten von Beamtinnen und Beamten sowie Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten leisten.
- Finanzposition 03121000 439 05 (Zusatzrenten):  
Leistungen nach dem Reichsnährstands-Abwicklungsgesetz.
- Die Versorgungs-Ist-Ausgaben für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Landes Schleswig-Holstein stellen neben dem „aktiven“ Teil der Personalausgaben den „passiven“ Teil der Personalausgaben für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten dar.
- Die Personalausgaben für Versorgung sind im Haushaltsjahr 2017 um 56.163.813,67 € gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 4,95 Prozentpunkten gegenüber dem vergangenen Haushaltsjahr.
- Die Ausgaben für Versorgung entsprechen 28,50 % der Gesamtpersonalausgaben. Die Summe der Ausgaben für Besoldung und Entgelt bilden zusammen einen Anteil von 71,50 % der Gesamtpersonalausgaben (siehe nachfolgende Übersicht). Die hier genannten Anteile weisen nur geringfügige Änderungen gegenüber den Vorjahreswerten auf.

Übersicht über die Personalausgaben 2017

Übersicht über Personalausgaben	Ausgabenbereich	Betrag	Anteil an Gesamtausgaben
Tabelle 2.11.1.	Besoldung (Aktive)	2.086.088.148,90 €	49,93%
Tabelle 2.11.1.	Entgelt (Aktive)	901.571.671,82 €	21,58%
Tabelle 2.16.	Versorgung (Passive)	1.190.640.323,72 €	28,50%
	Gesamtausgaben	4.178.300.144,44 €	

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

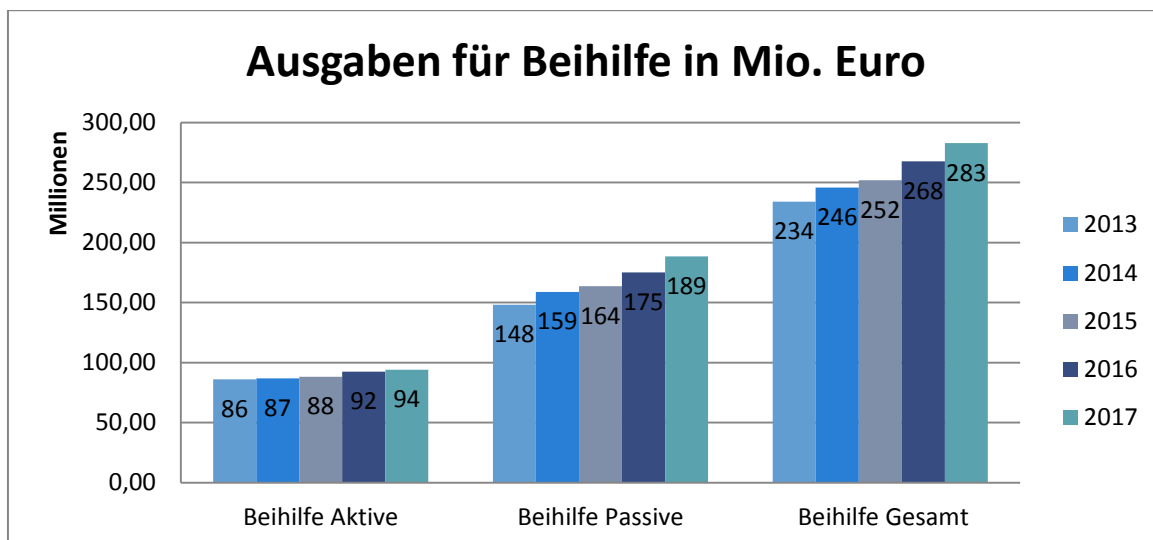
 PSMB 2018 / Tabelle 2.17.	IST-Ausgaben für Beihilfe		Jahr				
			2013	2014	2015	2016	2017
<b>Ausgaben Beihilfe</b>	in Mio.€	in Mio.€	in Mio.€	in Mio.€	in Mio.€	in Mio.€	
Aktive Beamtinnen und Beamte	86,01	86,86	88,19	92,43	94,15		
Versorgungsempfängerinnen und -empfänger	148,17	158,83	163,67	175,16	188,59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

Quelle: DLZP // SAP

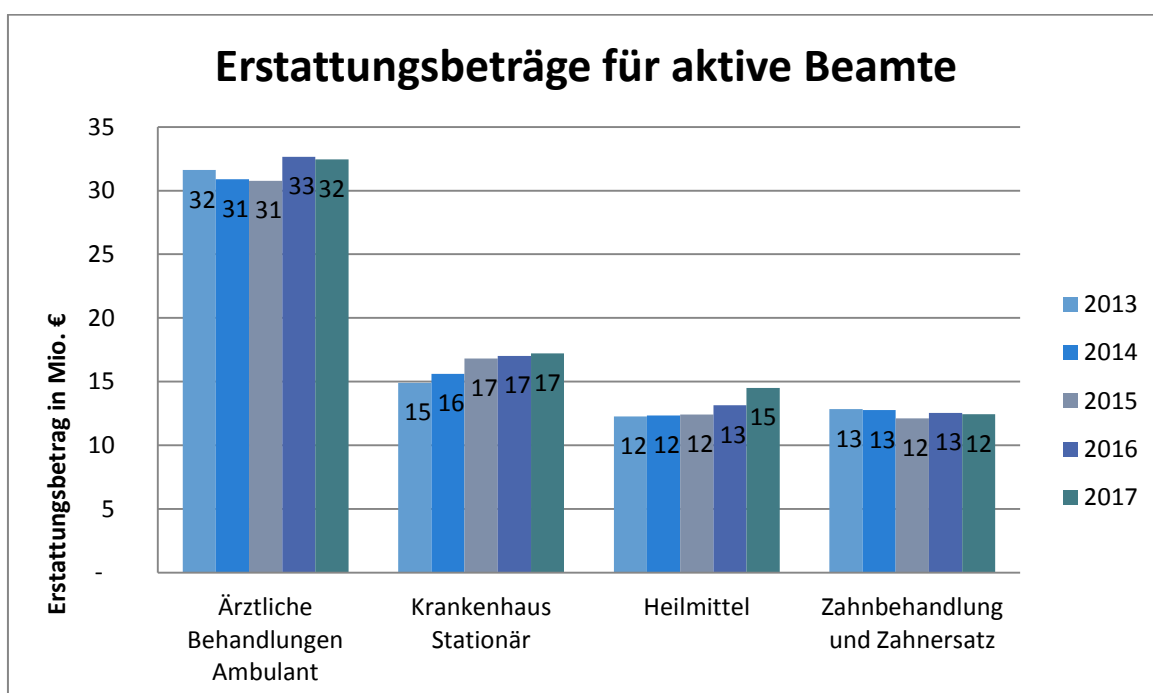
### Hinweise zu Tabelle 2.17.

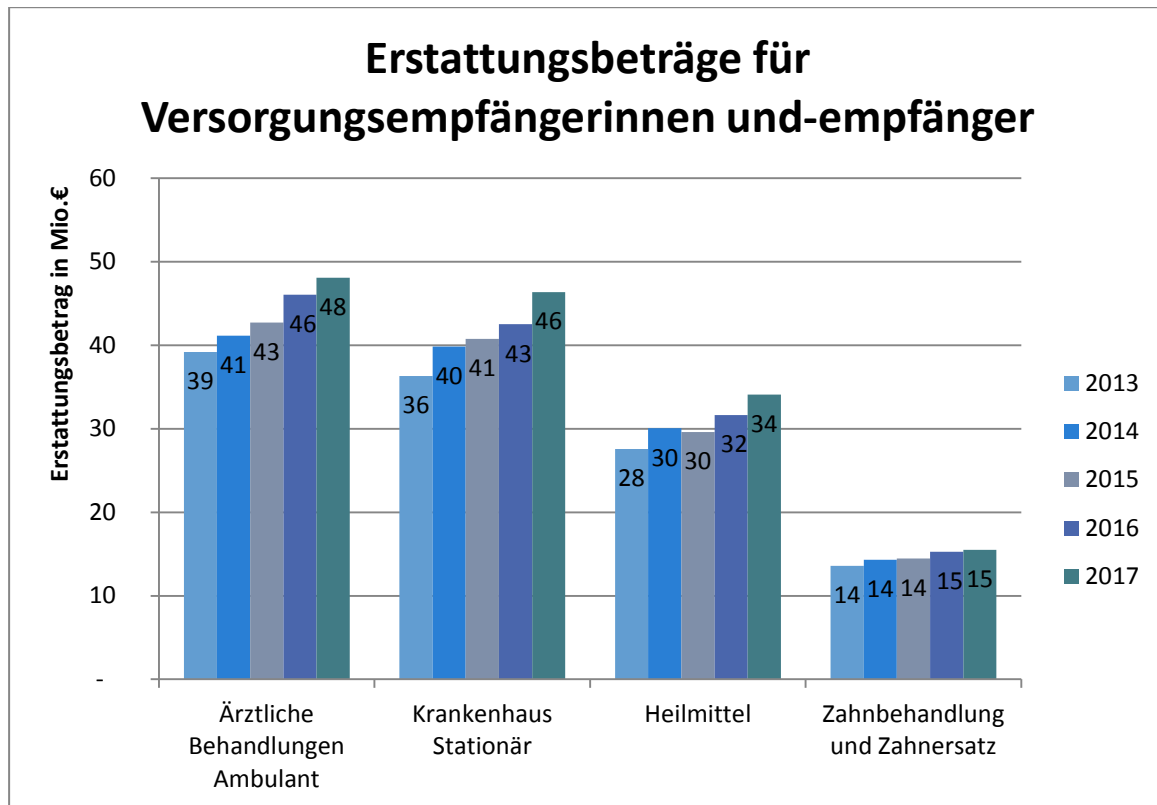
- Beihilfe wird vom Land Schleswig-Holstein zum einen für aktiv beschäftigte Beamtinnen und Beamte in den Einzelplänen sowie in den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO und zum anderen für Versorgungsempfängerinnen und –empfänger (Passive) des Landes Schleswig-Holstein gewährt. Gem. § 1 BhVO (Beihilfeverordnung) ist die Beihilfe eine Ergänzung der privaten Eigenvorsorge im Krankheitsfall und somit eine ergänzende Fürsorgeleistung des Landes Schleswig-Holstein.
- Im Jahr 2017 wurden ca. 327.000 Beihilfebescheide für ca. 45.000 aktiv beschäftigte Beamtinnen und Beamte und ca. 34.000 Versorgungsempfängerinnen und –empfängern erstellt.





- Die Ausgaben für Beihilfen beliefen sich im Jahr 2017 auf ca. 282,74 Mio. €. Sie erhöhten sich in 2017 gegenüber 2016 um ca. 5,66% (15,15 Mio. €). Der vorstehenden Abbildung ist die Aufteilung auf die einzelnen Empfängergruppen zu entnehmen.
- Im Vergleich zum Vorjahr sind in 2017 die Ausgaben für Beihilfen für die Passiven um 13,42 Mio. € und für die Aktiven um 1,73 Mio. € gestiegen. Der Anstieg lag bei den Passiven damit bei ca. 7,7% und bei den Aktiven bei ca. 1,9 %.
- Ohne die im Jahr 2005 eingeführte Kostendämpfungspauschale/ Selbstbehalt wäre die Beihilfezahlung im Jahr 2017 um ca. 8,58 Mio. € höher gewesen.





- Die beiden vorstehenden Grafiken zeigen die Entwicklung der jeweils vier größten Aufwendungsarten bei den Aktiven und Versorgungsempfängerinnen und -empfängern seit 2013. Diese Aufwendungsarten machen knapp 80 % aller Gesamtaufwendungen der Beihilfe aus.

## 2.18. Führungskräftestruktur der Landesverwaltung

Ressort	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt A-Besoldung (und entsprechende Tarifbeschäftigte)							
	Führungskräfte weibl.			Führungskräfte männl.			Summe	Anteil w
	VZ	TZ	Gesamt w	VZ	TZ	Gesamt m		
StK	1		1	1		1	2	50,00%
MJEVG	36	8	44	44	2	46	90	48,89%
MBWK	353	30	383	237		237	620	61,77%
MILI	60	28	88	758	41	799	887	9,92%
MELUND	2	2	4	14	1	15	19	21,05%
FM	43	31	74	100	11	111	185	40,00%
MWVATT	7	3	10	49	1	50	60	16,67%
MSGJFS	3	1	4	7	1	8	12	33,33%
<b>Gesamt</b>	<b>505</b>	<b>103</b>	<b>608</b>	<b>1210</b>	<b>57</b>	<b>1267</b>	<b>1875</b>	<b>32,43%</b>

Ressort	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	3	4	7	11		11	18	38,89%
MJEVG	30	8	38	50	1	51	89	42,70%
MBWK	65	3	68	155	2	157	225	30,22%
MILI	33	7	40	139	3	142	182	21,98%
MELUND	25	12	37	73	1	74	111	33,33%
FM	31	22	53	59	4	63	116	45,45%
MWVATT	11	2	13	25	1	26	39	33,33%
MSGJFS	11	5	16	15		15	31	51,61%
<b>Gesamt</b>	<b>209</b>	<b>63</b>	<b>272</b>	<b>527</b>	<b>12</b>	<b>539</b>	<b>811</b>	<b>33,50%</b>

Ressort	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	1		1	12		12	13	7,69%	33	27,27%
MJEVG	8	1	9	16		16	25	36,00%	204	44,61%
MBWK	8		8	6	1	7	15	53,33%	860	53,37%
MILI	3		3	15		15	18	16,67%	1087	12,05%
MELUND	4		4	16		16	20	20,00%	150	30,00%
FM	4		4	6		6	10	40,00%	311	42,03%
MWVATT	2		2	8		8	10	20,00%	109	22,94%
MSGJFS	1		1	5		5	6	16,67%	49	42,86%
<b>Gesamt</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>84</b>	<b>1</b>	<b>85</b>	<b>117</b>	<b>27,35%</b>	<b>2803</b>	<b>32,52%</b>

## Hinweise zu Tabelle 2.18.

- Stand der Tabelle ist der 23. April 2018.
- Führungskräfte im Sinne der Tabelle sind alle Personen, die im Rahmen des Beurteilungsverfahrens als Erstbeurteiler\*in auftreten, also direkte

Personalverantwortung haben (Stellvertretungen werden nicht berücksichtigt).

- Die Tabelle bezieht sich auf die unmittelbare Landesverwaltung, d.h. alle obersten Landesbehörden, Landesoberbehörden und untere 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
- In der unmittelbaren Landesverwaltung sind von den insgesamt 2.803 besetzten Führungsfunktionen 912 mit Frauen und 1.891 mit Männern besetzt.
- Die Gesamtzahl der weiblichen Führungskräfte in Teilzeit beträgt 167. Damit sind rd. 18,3 Prozent aller weiblichen Führungskräfte in Teilzeit beschäftigt.
- Die Gesamtzahl der männlichen Führungskräfte in Teilzeit beträgt 70. Damit sind 3,7 Prozent aller männlichen Führungskräfte in Teilzeit beschäftigt.
- Der Gesamtanteil an in Teilzeit ausgeübten Führungsfunktionen beträgt rd. 8,4 Prozent.

### **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. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**

##### **3.1.1. Leitstelle BGM: Befragung zur Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit**

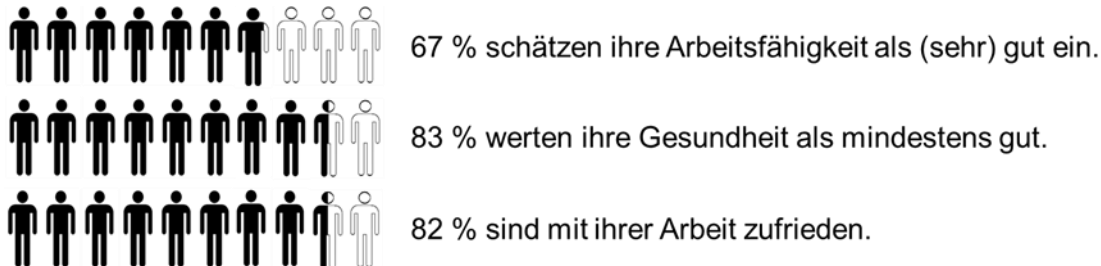
Ein bedeutendes Ziel der Landesregierung ist es, die Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Dauer zu erhalten und zu fördern. Wie im PSMB 2017 dargestellt, hat die in der Staatskanzlei angesiedelte Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement eine Befragung zu diesen drei Themenschwerpunkten in der Landesverwaltung initiiert, die nunmehr abgeschlossen ist. Die Befragung erfolgte durch das Kölner Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH. Der dazu erstellte Statusbericht ist als Anlage 1 beigefügt. Nachfolgend werden die Kernaussagen zusammengefasst dargestellt.

Ziel der Befragung war es, erstmals ressortübergreifend den Status der Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erheben und auf Grundlage dieser Ergebnisse das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung zu fördern. Mit Ausnahme der Polizei, des Landesbetriebs Straßenbau und Verkehr, des Dienstleistungszentrums Personal, der Gerichte, der Staatsanwaltschaft sowie des Justizvollzugs erfolgte die Ressortbefragung zwischen November 2016 und September 2018. Insgesamt wurden 39.941 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeschrieben, von denen 14.472 an der Befragung teilnahmen. Die Rücklaufquote betrug damit in der Staatskanzlei und den Fachressorts 56 Prozent und 30 Prozent in den Schulen, womit die Ergebnisse der Befragung jeweils als repräsentativ anzusehen sind. Die Untersuchungsergebnisse der Schulen wurden in einem separaten Doku-

ment zusammengestellt und veröffentlicht (LT - Drucksache 19/631) und sind nicht Gegenstand des hier beschriebenen Berichts.

### 3.1.1.1. Zielgrößen: Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit

Bezüglich der drei Zielgrößen Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie folgt geantwortet:



Die Befragung hat außerdem ergeben, dass mit zunehmendem Alter die Arbeitsfähigkeit und vor allem die Gesundheit abnehmen. Die Zielgrößen sind in der Staatskanzlei sowie in den Fachressorts relativ ähnlich ausgeprägt. Betriebliches Gesundheitsmanagement sollte deshalb diesen Befund besonders in den Blick nehmen und entsprechende Maßnahmen entwickeln.

Zur Verbesserung dieser drei Zielgrößen gibt es verschiedene Stellschrauben:

Bezüglich der **Arbeitsverdichtung** gibt die Befragung deutliche Hinweise auf Handlungsbedarf. Etwa jede zweite Person sieht sich häufig Termin- / Leistungsdruck, neuen Aufgaben und Störungen ausgesetzt. Ressortübergreifend ist die Arbeitsverdichtung weitgehend vergleichbar. Diese ist die deutlichste Stellschraube für die Verbesserung der Zielgrößen Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit. Die Arbeitsverdichtung ist bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter 35 Jahren deutlich geringer als bei Personen ab einem Alter von 35 Jahren, bei denen diese auf einem höheren Niveau stabil ist. Ebenso ist ein Anstieg mit höherer Laufbahn zu beobachten und auch Vollzeitkräfte und Beamtinnen bzw. Beamte geben hier höhere Werte an.

Das **Gemeinschaftsgefühl** wird überwiegend als sehr positiv beschrieben – ähnlich auch die soziale Unterstützung sowohl seitens der Kolleginnen und Kollegen als auch seitens der Führungskräfte. Die Unterschiede zwischen allen beteiligten Bereichen (Staatskanzlei und Fachressorts) sind gering. Das Gemeinschaftsgefühl ist nach der Arbeitsverdichtung die zweite wesentliche Stellschraube zur Veränderung der Zielgrößen, weswegen hier trotz des bereits hohen Niveaus Maßnahmen ansetzen sollten. Etwas ungünstigere Werte haben ältere Personen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Laufbahngruppe 1 sowie Tarifbeschäftigte angegeben.

Die **Führungsqualität** wird überwiegend positiv bewertet. Die Befunde zeigen, dass sich hier ansetzende Maßnahmen vor allem auf die Arbeitszufriedenheit auswirken dürften. Entwicklungspotenziale sind bei der Rückmeldekultur zu beobachten. Ressortübergreifend gibt es zwischen der Staatskanzlei und den Fachressorts nur kleine Unterschiede, welche jedoch Hinweise auf differenzierte Handlungsansätze bieten. Mit steigendem Alter wird die Führungsqualität ungünstiger beurteilt, zudem beklagen Tarifbeschäftigte und Vollzeitkräfte Schwächen in diesem Bereich. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des höheren Dienstes geben die vergleichsweise besten Werte an.

Die erhobenen Daten weisen darauf hin, dass für die Verbesserung der Arbeitsfähigkeit vor allem die **Arbeitsverdichtung** und das **Gemeinschaftsgefühl** bestimmend sind – ähnlich auch für die Gesundheit. Für die Steigerung der Arbeitszufriedenheit kommt noch die **Führungsqualität** hinzu. An diesen Stell-schrauben sollten Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements vorrangig ansetzen.

Auch bei der **Kommunikation** sind Entwicklungspotenziale zu beobachten. Die Unterschiede in diesem Bereich sind zwischen allen beteiligten Bereichen (Staatskanzlei und Fachressorts) deutlich ausgeprägt. Defizite werden vor allem von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Laufbahngruppe 2 benannt.

**Handlungsspielräume** werden ressortübergreifend auf einem hohen Niveau angegeben mit geringen Abweichungen untereinander.

Die **Bedeutsamkeit der Arbeit** ist auf einem sehr hohen Niveau ausgeprägt. Sie steigt deutlich mit höherer Laufbahn und mit höherem Alter.

Mit Maßnahmen zur Verbesserung der **Kommunikation**, des **Handlungsspielraums** und der **Bedeutsamkeit der Arbeit** könnten den Daten zu Folge gesundheitliche Risiken dauerhaft hoher Belastungen abgefedert werden. Dies ist bedeutend, da die Belastungen teils in den Arbeitsaufgaben selber liegen und die Handlungsmöglichkeiten zu deren Reduktion oft eingeschränkt sind.

### 3.1.1.2. Ausblick

Die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen bezüglich der genannten Themen liegen in der Verantwortung der jeweiligen Bereiche (Staatskanzlei und Fachressorts), da sie die individuellen Anforderungen und Voraussetzungen vor Ort am besten kennen. Der aktuelle Stand hinsichtlich der Folgeprozesse der

Stuserhebung variiert ressortübergreifend, was zum einen an den unterschiedlichen Befragungszeitpunkten, zum anderen an den unterschiedlichen Ausgangslagen beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement liegt. Daher können konkrete Ergebnisse auf Basis der Stuserhebung erfolgter ressortinterner Maßnahmen erst zu einem späteren Zeitpunkt dargestellt werden.

Auch ressortübergreifend soll das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) gefördert und systematisch etabliert werden. Ziel ist es die Umsetzung des BGM und die dafür notwendige Organisationsentwicklung zu unterstützen. Vor diesem Hintergrund bietet die in der Staatskanzlei angesiedelte **Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement** parallel folgende Angebote an:

- Seit 2017 werden regelmäßig Ansprechpersonen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Kiel qualifiziert (bisher 53 Personen). Das Konzept hierfür ist an Hochschulstandards angepasst; Absolventen erhalten nach der Qualifizierung ein Hochschulzertifikat. Dieses Angebot wurde speziell für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung konzipiert und ist bundesweit bisher einmalig. So soll ein möglichst breit gestreutes und flächendeckendes Netzwerk aus qualifizierten Personen in den verschiedenen Bereichen der Landesverwaltung die Verankerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements fördern.
- Durch regelmäßige Fortbildungen der ausgebildeten Ansprechpersonen für das BGM werden zudem die Kompetenzen, die Vernetzung und der Austausch untereinander gefördert.
- Mit der Leitstelle Suchtgefahren am Arbeitsplatz ist überdies schon seit langen Jahren ein großer Baustein des Betrieblichen Gesundheitsmanagements etabliert und verstetigt sich durch weitere regelmäßige Ausbildungen, Fortbildungen und Arbeitstreffen.
- Eine BGM-Fachtagung für alle Interessierten, über die Landesverwaltung hinaus, wird jährlich ausgerichtet. Neben verschiedenen Fachvorträgen bietet sie Möglichkeiten zur Vernetzung sowie zum Informationsaustausch.
- Seit Anfang 2017 wird halbjährlich ein Runder Tisch für die Beauftragten für Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) der Landesverwaltung zum Austausch unter fachlicher Leitung durchgeführt.
- Überdies werden verschiedene Fortbildungsveranstaltungen für BEM-Beauftragte und Interessierte ausgerichtet.

Zudem wurde ein ressortübergreifender Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement eingerichtet, der maßgeblich an der Stuserhebung mitgewirkt hat und in dem ein regelmäßiger Austausch stattfindet. Dieser Arbeitskreis setzt sich



aus Vertreterinnen und Vertretern aller Bereiche (Staatskanzlei und Fachressorts) sowie den Personalvertretungen und der Hauptschwerbehindertenvertretung zusammen.

Um weiterhin fundierte Aussagen zur Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit treffen zu können, werden weitere Stuserhebungen zukünftig alle 4-5 Jahre durchgeführt.

### **3.2. Leitstelle Suchtgefahren am Arbeitsplatz**

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

Ein Hauptbestandteil der Tätigkeit ist die Qualifizierung von betrieblichen Ansprechpersonen und die Schulung von Führungskräften. Die wachsende Bedeutung psychischer Auffälligkeiten sowie die Nachfrage nach einem universellen Ausbildungsgang haben die LSA veranlasst, die bisherigen Seminarangebote zu den Themen Sucht und Psyche zu bündeln, zu optimieren und zu einem umfassenden Qualifizierungslehrgang „Betriebliche Ansprechperson bei Sucht und psychischen Auffälligkeiten am Arbeitsplatz“ weiterzuentwickeln. Das Angebot ist nach wie vor in hohem Maße – auch über die Landesverwaltung hinaus - anerkannt und nachgefragt. Aufgrund dieses Qualitätsstandards buchen auch Wirtschaftsunternehmen regelmäßig Teilnehmerplätze. Die aktuelle Qualifizierung wird von 09/2018 bis 12/2019 durchgeführt, eine weitere Maßnahme ist für 2020 geplant. Hierfür liegen bereits Reservierungen vor.

### **3.3. Nachwuchskräftegewinnung**

Seit 2015 koordiniert die Staatskanzlei erfolgreich<sup>[1]</sup> eine landesweite Werbekampagne zur Gewinnung von Nachwuchskräften für die über 30 Ausbildungsberufe und dualen Studiengänge der Landesverwaltung. Zielgruppe der Kampagne sind primär angehende Absolventen aller Schularten im Alter von etwa 15 bis 20 Jahren in der Berufsfindungsphase. 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 abgeschlossen bzw. nicht beendet haben oder an einem Berufswechsel interessiert sind.

---

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

Angesichts der unterschiedlichen Zielgruppen umfasst die Kampagne eine ganze Reihe verschiedener Werbemaßnahmen. Dabei ist zuerst das umfassende Ausbildungsportal im Internet zu nennen, das ständig aktualisiert und erweitert wird. Es ermöglicht online-Bewerbungen und bietet zudem einen Berufsorientierungstest an. Zusätzlich wurden verschiedene Publikationen in Form von Broschüren und Flyern - überwiegend übersetzt in mehrere Sprachen - sowie Plakate für Großflächen erstellt. Diese sind allesamt mit Fotos eigener Nachwuchskräfte versehen, um ein authentisches Bild von der Landesverwaltung und der Vielfalt ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermitteln. Außerdem wurde das Layout für Ausschreibungen von Stellen für Nachwuchskräfte vereinheitlicht, um den Arbeitgeber Land Schleswig-Holstein sichtbar herauszustellen.

Die Ausbildungsbereiche des Landes präsentieren sich bei Berufsmessen in Schulen, Hochschulen sowie Einkaufszentren und bei sonstigen Veranstaltungen zur Berufsorientierung (z.B. Agentur für Arbeit, Nordjob, BARLAG). Alle zehn Messestände sind inzwischen einheitlich gestaltet. Das Land Schleswig-Holstein präsentiert sich nunmehr als großer, abwechslungsreicher Arbeitgeber. Derzeit werden die Stände nach und nach um weitere attraktive Objekte ergänzt, die Standbesucherinnen und -besucher anfassen und erproben können.

Weiterhin erfolgt Nachwuchskräfte-Werbung auf Bussen im öffentlichen Nahverkehr sowie auf eigenen Dienst-KFZ. Inzwischen sind 162 Fahrzeuge (Stand Oktober 2018) mit Werbefolien versehen. Jährlich folgen weitere Fahrzeuge.

Im Jahr 2016 wurde mit Nachwuchskräften erstmals ein Recruiting-Film mit dem Titel „Ich arbeite für Schleswig-Holstein“ gedreht. Im darauffolgenden Jahr wurde zum einen ein Film zu technischen Berufen mit Personal des Landesbetriebes Straßenbau und Verkehr (LBV-SH) und des Landesamtes für Vermessung und Geoinformation (LVermGeo) auf einer Großbaustelle produziert. Es wird gezeigt, wie Landesbehörden an Infrastrukturmaßnahmen aktiv mitwirken. Zum anderen wurde ein zweiter Film zu MINT-Berufen mit dem Schwerpunkt Natur und Umwelt gedreht. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen Umweltbehörden des Landes wirkten im Film mit. Mit den Außenaufnahmen werden die Vorzüge des Landes SH („Der echte Norden“) hervorgehoben. Auch wird verdeutlicht, dass die Beschäftigten des Landes am Erhalt der Lebensgrundlagen Land, Luft und Wasser aktiv mitwirken.

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

Aktuell werden zwei weitere Recruiting-Filme zu den Fachbereichen „Justiz“ und „Allgemeine Verwaltung / Steuerverwaltung“ mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landes produziert und stehen kurz vor der Veröffentlichung.

„Social Media“ wird bei der Anwerbung von Nachwuchs- und Fachkräften immer mehr genutzt werden. Nachdem das Land Schleswig-Holstein bei Facebook präsent ist und bei XING nunmehr ein Profil des Arbeitgebers „Land Schleswig-Holstein“ besteht, soll im nächsten Schritt mit Fotoberichten aus dem Berufs- bzw. Ausbildungs- und Studienalltag der Landesverwaltung z. B. auf Instagram zeitnah informiert werden. Außerdem besteht die Absicht, online-Jobbörsen intensiver zu nutzen sowie „Arbeitgebernews“ viral zu verbreiten.

Der Landesbeauftragte für politische Bildung hat auf Anregung der Staatskanzlei eine Informationsschrift zur staatlichen Institution Land Schleswig-Holstein erstellt, die Schulen als Lehrmaterial für den Unterricht zur Verfügung gestellt wird. Mittelbar soll damit auch das Interesse an einer Tätigkeit in der Landesverwaltung geweckt werden. Die Staatskanzlei wird mit diesem Ziel auch ihre Kooperation mit der Universität Kiel, der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung Altenholz sowie der Agentur für Arbeit fortsetzen und weiter auszubauen.

Das Land Schleswig-Holstein hat sich mit seiner Nachwuchskräfte-Werbekampagne im Wettbewerb um die besten Talente auch im nationalen Vergleich sehr gut aufgestellt. Die Nachwuchskräfte-Werbekampagne hat beim eGovernment-Wettbewerb den 3. Platz in der Kategorie „Bestes Modernisierungsprojekt 2018“ belegt. Beworben haben sich beim Wettbewerb zur Digitalisierung und Modernisierung der öffentlichen Verwaltung gut 60 Projekte aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Der Preis ist undotiert und wird in fünf verschiedenen Kategorien vergeben. Ausgeschrieben ist der Wettbewerb von einer Unternehmensberatung gemeinsam mit einem Technologieanbieter. Die Schirmherrschaft hatte Kanzleramtsminister Professor Helge Braun übernommen.

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

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

#### **3.4.1. Arbeitsortflexibilisierung**

Mit Wirkung zum 01. April 2018 haben die Landesregierung und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften eine Vereinbarung nach § 59 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Personalräte (Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein – MBG Schl.-H.) zur Arbeitsflexibilisierung „Mobile Arbeit“ und „Wohnraumarbeit“ geschlossen.

Diese regelt die Rahmenbedingungen für flexibles ortsunabhängiges Arbeiten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein. Damit wird das Ziel verwirklicht, die Einrichtung von mobilen Arbeitsplätzen in allen Geschäftsbereichen innerhalb der

Landesregierung nach einheitlichen und verlässlichen Grundsätzen zu unterstützen.

Die mit der Vereinbarung getroffenen Regeln ermöglichen es den Beschäftigten kurzfristig außerhalb der Dienststelle oder regelmäßig für ein bis drei Tage pro Woche, in Ausnahmefällen bis zu vier Tagen, in der häuslichen Umgebung zu arbeiten.

Den Beschäftigten wird durch die Flexibilisierung des Arbeitsortes die Möglichkeit eröffnet, einen Teil ihrer wöchentlichen Arbeitszeit nach ihren Bedürfnissen einzurichten, um die Anforderungen von Beruf, Familie und Privatleben besser aufeinander abstimmen zu können.

Die Umsetzung innerhalb der Dienststellen erfolgt eigenständig. Sie können durch eigene Dienstvereinbarungen, unter Berücksichtigung der ressortspezifischen Belange, die 59er-Vereinbarung ausgestalten.

Die Vereinbarung zur Flexibilisierung des Arbeitsortes wird nach 18 Monaten (ab Herbst 2019) durch die Staatskanzlei unter Einbindung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften evaluiert.

### **3.4.2. Arbeitszeitflexibilisierung**

Die Landesverwaltung strebt an, auch die zeitliche Flexibilisierung der Arbeit weiterzuentwickeln. Daher soll der Rahmen der flexiblen Arbeitszeit erweitert werden, um Beschäftigten auf freiwilliger Basis noch bessere Möglichkeiten zu bieten, Beruf und Privatleben aufeinander abzustimmen. Die Verhandlungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften in dieser Sache sind im Herbst 2018 aufgenommen worden.

### **3.4.3. Wissensmanagement**

Flexible Arbeitsformen ändern die Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung. Sie beeinflussen die Aufgabenerledigung, die Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten und die Anforderungen an Führung. Damit sich flexible Arbeitsweisen entwickeln können, ist es notwendig, dass sich die Führungskultur an die flexiblen Arbeitsformen anpasst und die Fähigkeiten der Beschäftigten in der digitalen Welt weiterentwickelt werden. Eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung von flexiblen Arbeitsformen ist ein funktionierendes Wissensmanagement.

Das Projekt „Wissensmanagement in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein“ wird von der Staatskanzlei federführend entwickelt. Ziel ist die Schaffung eines strukturierten, bedarfsgerechten und vorausschauenden Wissensma-

nagements. Wissensmanagement ist nicht nur für die Umsetzung flexibler Arbeitsformen wichtig, sondern auch zur Bewältigung des demografischen Wandels und des weiteren Ausbaus der Digitalisierung.

Zur Strukturierung der komplexen Herausforderungen und Handlungsfelder wurden vom Projektteam 2018 in einem ersten Schritt die bereits bestehenden Aktivitäten der Landesverwaltung systematisch erfasst und ausgewertet. Aus den Stärken und Schwächen dieser Bestandsaufnahme, dem Abgleich mit anderen Bundesländern und Beispielen aus der Privatwirtschaft werden noch bis Ende 2018 gezielte, ressortübergreifende Handlungsempfehlungen erarbeitet.

In Folgeprojekten ab 2019 sollen diese weiter konzeptionell ausgearbeitet, pilotiert und auf die behördenspezifischen Belange der Dienststellen angepasst werden. Damit bildet Wissensmanagement die Klammer, um technische, personelle und organisatorische Veränderungen, wie flexible Arbeitsformen, umzusetzen. Zudem leistet es einen entscheidenden Beitrag zum Verwaltungskulturwandel und unterstützt auch langfristig angelegte Transformationsprozesse.

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

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

Das Land als größter Arbeitgeber Schleswig-Holsteins hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Vielfalt der Bevölkerung Schleswig-Holsteins auch in der Verwaltung widerzuspiegeln, um in ihrem Sinne handlungsfähig zu sein. Dabei sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund, Behinderung oder verschiedener sexueller Orientierung nicht nur wichtige Fachkräfte, sondern fördern und festigen die interkulturelle Öffnung, Toleranz und Offenheit der Verwaltung. Eine vielfältige Zusammensetzung des Personals trägt maßgeblich zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit der Verwaltung bei.

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

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

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

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

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

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

### **3.5.1. 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. Weiterhin werden durch Vorträge interner und externer Referentinnen und Referenten Impulse und Eindrücke zu verschiedenen Themen gegeben bzw. vermittelt.

### **3.5.2. Nachwuchskräftekampagne**

Die im Jahre 2015 gestartete Nachwuchskräftekampagne des Landes ist auch auf die gezielte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund ausgerichtet. Neben der Ansprache z.B. im Rahmen von Fotokampagnen und auf Ausbildungsmessen hat das Land in Zusammenarbeit mit der Türkischen Gemeinde in Schleswig-Holstein Ende 2017 erstmals ein Berufsorientierungscamp für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund in Plön (Koppelsberg) durchgeführt. Am Konzept und an der Finanzierung beteiligen sich auch die Agentur für Arbeit Kiel und die Landeshauptstadt Kiel. Ziel des Camps war die interessante und anschauliche Vorstellung von Berufen aus dem öffentlichen Dienst und damit verbunden das Wecken von Interesse bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Zu diesem Pilotvorhaben wurden 20 Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund verschiedener Schularten und Klassenstufen eingeladen. Die Kooperationspartner vermittelten den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die vielfältigen Möglichkeiten einer Karriere im öffentlichen Dienst und das nötige Know-how für eine aussichtsreiche Bewerbung. Im Ergebnis verlief das viertägige Berufsorientierungscamp sehr erfolgreich. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren sehr positiv.

### 3.5.3. Befragung der Nachwuchskräfte

Auch für das Einstellungsjahr 2017 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>[2]</sup> durchgeführt.

Die Rücklaufquoten in den Bereichen Steuerverwaltung, Justiz und Allgemeine Verwaltung betragen zusammen 69,9 Prozent und erreichen damit eine repräsentative Größe. Die Rücklaufquote im Bereich Polizei lag mit 25,71 Prozent niedriger, sodass sich insgesamt eine Rücklaufquote von noch 44 Prozent ergibt. Hier soll zukünftig ein höherer Rücklauf verbend erreicht werden.

Die Auswertung ergab demgegenüber für das Einstellungsjahr 2017 die folgenden Anteile von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund:

Insgesamt: 24,8 %

Ohne Polizei: 23,3 %

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

Einstellungsjahr	Anteil der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund	Rücklaufquote
2014	15,93 %	51 % (gemeinsame Befragung)
2015	18,2 %	
2016	16,7 %	

Aufgrund der oben erwähnten Zahlen für 2017 wird deutlich, dass die Verwaltung auf einem guten Weg ist, die Vielfalt der Gesellschaft auch in der Zusammensetzung der Beschäftigten abzubilden.

### 3.5.4. 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 unter Nr. 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>[2]</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 derzeit keine systematischen Erhebungen über alle Beschäftigten der Landesverwaltung vorgenommen. Daher kann nicht genau festgestellt werden, wie hoch der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung valide belastbar tatsächlich ist.

Die o.g. Befragung der Nachwuchskräfte kann eine systematische Erhebung zwar nicht ersetzen, wohl aber erste Schlüsse und Tendenzen ermöglichen. Ein im Rahmen der aktuellen Befragung ermittelter durchschnittlicher Anteil von 23,3 % eingestellten Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund in den letzten drei Jahren lässt im Vergleich mit dem Migrationsanteil in der Gesamtbevölkerung Schleswig-Holsteins von 15,3 % vermuten, dass die Landesverwaltung sich ihrem Ziel annähert.

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

Die hierzu von allen Ressorts mittlerweile konzipierten Fortbildungsangebote werden genutzt und beständig weiterentwickelt. Interkulturelle Kompetenz ist fester Bestandteil 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.

### **3.5.5. 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 einfachen Bundesgesetzes. Mit der Ratifizierung haben sich die Vertragsstaaten verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um das gesellschaftliche Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu verändern und die Achtung ihrer Würde und ihrer Rechte zu fördern. Ziel der UN-BRK ist die volle gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.



Die Konvention schafft dabei keine „Sonderrechte“, sondern konkretisiert die universellen Menschenrechte für die speziellen Bedürfnisse und Lebenslagen von Menschen mit Behinderungen.

Die schleswig-holsteinische Landesregierung richtet ihre Politik schon seit 2006, also bereits vor dem Inkrafttreten der UN-BRK, an der Leitorientierung „Inklusion“ aus und hat diesen Grundgedanken durch verschiedene Projekte, Veröffentlichungen und Veranstaltungen in die Gesellschaft getragen. Die Arbeit der Landesregierung ist darauf ausgerichtet, die Lebensansprüche von Menschen mit Behinderungen in allen gesellschaftlichen Bereichen zu berücksichtigen. Um der praktischen Umsetzung der Pflichten aus der UN-BRK einen konkreten und verbindlichen Rahmen zu geben, wurde Anfang 2017 nach einem partizipativen Prozess der erste Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK veröffentlicht. Der Landesaktionsplan benennt zehn Handlungsfelder (z.B. Bewusstseinsbildung, Bildung, Kultur, Sport und Freizeit), enthält hierzu Bestandsaufnahmen sowie zukunftsorientierte Handlungskonzepte und nennt konkrete Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der UN-BRK.

Seit Juni 2017 nimmt die Staatskanzlei mit der Stabsstelle „Gesamtkoordinierung UN-Behindertenrechtskonvention, Focal Point, Fonds für Barrierefreiheit“ die Funktion der staatlichen Anlaufstelle im Sinne von Artikel 33 Absatz 1 UN-BRK wahr und sichert somit den Informationsfluss zwischen den beteiligten Akteuren (Interessenverbände, Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung, Öffentlichkeit, Bund, Länder).

In der Stabsstelle liegt neben der Gesamtkoordinierung und Verantwortung für die effektive Durchführung der in der UN-BRK niedergelegten Rechte und Pflichten auch die Koordinierung der Umsetzung, Evaluierung und Fortschreibung des Landesaktionsplans 2017. Mit der ersten Evaluierung wird unter Einbindung des Landesbeauftragten für Behinderung bereits im Jahr 2019 begonnen. Ihre Ergebnisse werden von der Landesregierung im Rahmen eines Landtagsberichts ausgewertet und sind die Basis für die Fortschreibung des Landesaktionsplans. Die Veröffentlichung des „Landesaktionsplans 2.0“ ist für das Jahr 2021 vorgesehen.

Weiterhin befasst sich die Stabsstelle mit der Umsetzung des mit dem Haushalt 2018 eingerichteten Fonds für Barrierefreiheit.<sup>[3]</sup> Der Fonds für Barrierefreiheit soll insbesondere inklusive Vorhaben, die modellhaften Impulscharakter haben und auf vollständige Nutzungsketten ebenso wie auf Nachhaltigkeit abzielen, för-

---

<sup>3</sup> Die Barrierefreiheit (Zugänglichkeit) ist in der UN-BRK als ein Grundprinzip ausgewiesen, prägt alle Bereiche der Konvention und hat demnach eine zentrale Bedeutung für den gesamtgesellschaftlichen Inklusionsprozess. Behinderung im Sinne der UN-BRK wird auf Barrieren zurückgeführt, auf die ein Mensch mit medizinischen Beeinträchtigungen stößt und die seine volle Teilhabe verhindern. Barrieren gibt es dabei nicht nur in technischer oder baulicher Hinsicht, sondern auch bei Information und Kommunikation sowie in den „Köpfen der Menschen“ (einstellungsbedingte Barrieren).

dem. Der Fonds umfasst ein Volumen von insgesamt 10 Mio. € bis zum Jahre 2022. Die Schleswig-Holsteinische Landesregierung wird den Weg zur Umsetzung der UN-BRK und damit zu einer inklusiven Gesellschaft des Miteinanders auch weiterhin konsequent verfolgen.

### **3.5.6. Ausblick Diversity**

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

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

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

### **3.6.1. Chancengerechte Berücksichtigung für Führungspositionen**

Ein bedeutender Aspekt der Gleichstellung ist die chancengerechte Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen. Das Land wirkt auf verschiedene Arten darauf hin, die Rahmenbedingungen für die Wahrnehmung von Führungspositionen zu verbessern und so die Attraktivität von Führungspositionen auch für Frauen nachhaltig zu erhöhen. Dies erfolgt z.B. durch:

- Förderung flexibler Arbeitsformen (s. Punkt 3.4)
- Umsetzung des Coachingkonzeptes (s. Punkt 3.7)
- Entwicklung eines Konzeptes zum Mentoring

Weiterhin werden Mitglieder von Auswahl- und Beobachtungsgremien hinsichtlich ihres Umgangs mit Geschlechterstereotypen geschult.

Der Fünfte Gleichstellungsbericht für den öffentlichen Dienst, dessen Veröffentlichung für Anfang 2019 vorgesehen ist, kann eine Grundlage für die weitere Arbeit der Landesverwaltung und ihrer Ressorts auf diesem Feld sein.

### **3.6.2. Paritätische Gremienbesetzung**

Im Sommer 2014 beschloss das Kabinett einen Maßnahmenkatalog zur Unterstützung des angestrebten Ziels, die Anteile von Frauen in sämtlichen Gremien im Einflussbereich des Landes auf 50 Prozent zu erhöhen.

Bereits 2016 zeigte sich, dass die Maßnahmen wirken: Der Frauenanteil an den vom Land entsendeten Personen in Verwaltungs- und Aufsichtsräten ist auf 45,7 Prozent gestiegen. In 2017 erhöhte sich der Frauenanteil erneut auf 47,92 Prozent. Das in 2014 beschlossene Leitziel wurde somit nahezu erreicht.

Das für die Gleichstellung zuständige Ressort berichtet weiterhin regelmäßig an das Kabinett über den Stand der Gremienbesetzung. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Beteiligung von Frauen in den Gremien, für die das Land ein Entsendungsrecht hat, mindestens auf diesem Niveau gehalten wird.

### **3.7. Ressortübergreifendes Coaching-Konzept**

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

Um Führungsverantwortung erfolgreich und persönlich erfüllend zu übernehmen, sind allgemeine Führungskompetenzen ebenso wichtig, wie beispielsweise eine zielorientierte, motivierende Kommunikation und ein effizientes Selbstmanagement. Basis für die Ausprägung und Weiterentwicklung von Führungskompetenzen ist für Führungskräfte die Fähigkeit zur Selbstreflexion: Wenn Führungskräfte ihre Stärken und Schwächen analysieren, sind sie in der Lage, ihren Führungsstil zu optimieren und somit erfolgreicher in der Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu sein.

Das Instrument Coaching ist gut dazu geeignet, diesen Selbstreflexionsprozess zu unterstützen und ihn zu verbessern.<sup>[4]</sup> Die Ziele des Coachings insgesamt sind

- die Erhöhung der Selbstwirksamkeit, Selbstreflexion sowie der Selbstmanagementkompetenzen in herausfordernden beruflichen Situationen,
- eine Förderung des autonomen Handelns,

---

<sup>[4]</sup> Der Landesrechnungshof Schleswig-Holstein unterstützt diesen Ansatz. In den Bemerkungen 2016 heißt es dazu: „Ein weiterer wichtiger Baustein der Fortbildung ist (...) z. B. das Coaching für Führungskräfte.“ Bemerkungen 2016 mit Bericht zur Landeshaushaltsrechnung 2014 des LRH vom 19.04.2016, dort unter Nr. 11.10 „Erwartungsgemäß: Dienstliche Belange dominieren die Fortbildung“ (Seite 73).

- die Stärkung und kontinuierliche Weiterentwicklung von Führungskompetenzen und die Erweiterung des eigenen Handlungsspielraums und der Selbstwirksamkeit,
- der Aufbau von Erfahrungswissen sowie Steigerung der Verhaltens-, Persönlichkeits- und Karriereentwicklung.

Coaching kann darüber hinaus Gleichstellung gezielt unterstützen, indem es geschlechterspezifische Verhaltensweisen im eigenen Handeln frühzeitig erkennbar macht.

Die Landesverwaltung hat im Rahmen einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe ein Coaching-Konzept für Führungskräfte und angehende Führungskräfte entwickelt, das im Sommer 2018 mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften des Landes verhandelt wurde. Coaching soll damit das bestehende Personalentwicklungskonzept ergänzen und in Zukunft als Standard-Instrument der Personalentwicklung zur Verfügung stehen. Schon heute wird dieses Instrument in Teilen der Landesverwaltung erfolgreich eingesetzt.

Um den Führungskräften der Landesverwaltung ressortunabhängig einen schnellen Zugang zu Coaching zu ermöglichen, steht ein ressortübergreifender Coaching-Pool auf Basis definierter Anforderungskriterien zur Verfügung. Zur Verstärkung dieses Pools werden aktuell Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer qualifizierten Ausbildung zu Coaches weitergebildet.

### **3.8. Lexikon für Führungskräfte**

Der ressortübergreifende Arbeitskreis Personalentwicklung hat in einer Unterarbeitsgruppe das Konzept für ein „Lexikon für Führungskräfte“ erarbeitet. Nach Abschluss der inhaltlichen Arbeiten wird das Lexikon in der ersten Jahreshälfte 2019 über das SHIP veröffentlicht werden.

Das Lexikon bietet neuen Führungskräften eine Übersicht und Orientierungshilfe über relevante Themen (z.B. BGM, Beurteilungswesen, Personalentwicklung, Korruption). Es liefert zu jedem Thema grundlegende Informationen und gibt außerdem Hinweise, an welcher Stelle weiterführende Informationen erhältlich sind. Auf diese Weise kann schnell ein erster Überblick sowie ein Eindruck von der eigenen Rolle im jeweiligen Themenfeld erlangt werden. Neuen Führungskräften soll auf diese Weise der inhaltliche Einstieg in die Führungsposition erleichtert werden. Gleichzeitig soll das Lexikon auch erfahrenen Führungskräften als praktisches Nachschlagewerk dienen, insbesondere bei Themen, mit denen sie nur unregelmäßig befasst sind.

Das Lexikon stellt in erster Linie eine Handreichung und keine detaillierte Handlungsanleitung dar. Es kann beispielsweise hilfreiche Hinweise zum erfolgreichen

Führen von Mitarbeitergesprächen geben, eine vollwertige Fortbildung auf diesem Feld jedoch nicht ersetzen.

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

### **3.9. Onboarding**

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

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

Die Staatskanzlei hat in Kooperation mit einem Studenten des Instituts für Psychologie an der CAU eine Onboarding.Map und die dazu passende Onboarding.Checkliste entwickelt. Die Onboarding.Map dient als umfangreiches Nachschlagewerk rund um das Thema Onboarding; die Onboarding.Checkliste gibt auf zwei Seiten in Kurzform eine praxisorientierte Hilfestellung zur Durchführung von Onboarding-Prozessen. Onboarding.Map und Onboarding.Checkliste dienen dabei nicht nur Unterstützung, sondern formulieren gleichzeitig landesweite Mindeststandards.

Die Entwicklung erfolgt auf Basis von Interviews mit verschiedenen Verfahrensbeteiligten und Onboardingsadressatinnen bzw. -adressaten aus allen Ressorts. Damit greifen beide Dokumente als „Best Of“ die geübte und bewährte Praxis der Landesverwaltung auf und berücksichtigen dabei gleichzeitig Vorschläge, Ideen und Wünsche der Ressorts sowie aktuelle Erkenntnisse der Wissenschaft.

Die Onboarding.Map und -Checkliste werden in der ersten Jahreshälfte 2019 über das SHIP im Bereich „Personal“ verfügbar gemacht.

### 3.10. Anlage 1: Bericht zur Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit

Die Anlage 1 liegt diesem Bericht als gesondertes Dokument bei.

### 3.11. Anlage 2:

#### zu Nr. 3.5 „Vielfalt der Verwaltung – Diversity“ im Personalstruktur- und Personalmanagementbericht 2018

#### Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity

Ressort	Arbeitsschwerpunkt
<b>Ressortübergreifend und unter Federführung der Staatskanzlei</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachwuchskräftegewinnung mit gezielter Ansprache von jungen Menschen mit Migrationshintergrund</li> <li>• Aufnahme der Formulierung „Ausdrücklich begrüßen wir es, wenn sich Menschen mit Migrationshintergrund bei uns bewerben.“ in alle öffentliche Stellenausschreibungen.</li> <li>• Aufnahme der Kriterien „interkulturelle Kompetenz“ und „Sprache“ in das Anforderungsprofil entsprechender Stellenausschreibungen (z.B. Stellen im Außendienst)</li> <li>• Umsetzung der Maßnahmen aus dem Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Land Schleswig-Holstein<sup>[5]</sup></li> </ul>
<b>Staatskanzlei</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebot von Fortbildungen und Seminaren zum Thema „interkulturelle Kompetenz“, insbesondere für Führungskräfte und Personalverantwortliche</li> <li>• Ausrichtung der Fachtagung „Inklusion“ für Führungskräfte des Landes in Kooperation mit KOMMA und dem Institut für Inklusive Bildung</li> <li>• Angebot des Moduls „Interkulturelle Kompetenz“ als Wahlpflichtmodul im Studium der Allgemeinen Verwaltung</li> </ul>
<b>Justiz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebot von interkulturellen Trainings, Länderkundeseminaren und themenspezifischen Informationsveranstaltungen als fester Bestandteil des Fortbildungsangebots für die Bediensteten im Justizvollzug</li> </ul>

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

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebote zur Erweiterung der Fremdsprachenkompetenz und kostenlose Teilnahme an Sprachkursen</li> <li>• Präsentation der eigenen Vielfalt auf Berufsbildungsmessen (Teammitglieder mit Migrationshintergrund, Behinderung, Erhöhung der Anzahl männlichen Messteammitglieder)</li> <li>• Gezielte Ansprache von männlichen Bewerbern auf Berufsmessen</li> </ul>
<b>Bildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verankerung der Vermittlung demokratischer Grundwerte und interkultureller Kompetenzen in neu gefassten Curricularen Anforderungen für Deutsch als Zweitsprache (DaZ)</li> <li>• Wertebildung und Demokratielernen als Teil einer umfassenden Persönlichkeitsbildung, insbesondere im Rahmen des DaZ-Unterrichts</li> <li>• Fortbildungsangebote zur Umsetzung der neuen Curricularen Anforderungen Zertifizierte Weiterqualifizierung für Lehrkräfte „Widi: Unsere Schule: Willkommen heißend – interkulturell – demokratisch – inklusiv.“</li> <li>• Projekt des Landes und der Hochschulen Schleswig-Holsteins: Studienchancen für Flüchtlinge an Hochschulen“ (2016 - (zunächst) 2022)</li> </ul>
<b>Inneres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im kommenden Jahr ist eine Fortbildung zum Thema „Lebenswelten von Menschen mit Behinderungen“ geplant</li> <li>• Interkulturelle Kompetenz als integraler Bestandteil der Polizeiausbildung</li> <li>• Wechselseitige Hospitationen von Studiengruppen im Bereich Polizei aus z.B. Norwegen, Dänemark, Schweden und Möglichkeit der Hospitation in Israel von Studierenden des FB Polizei der FHVD</li> <li>• Feuerwehrprojekt - "Mehr WIR in der Wehr" zum Näherbringen des Berufes an Menschen mit Migrationshintergrund</li> <li>• Schulungen und Seminare für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landesamtes für Ausländerangelegenheiten</li> </ul>

<b>Umwelt</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Angestrebte werden geschäftsbereichsweite Fortbildungen zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ und Diversity.</li><li>• Gezielte bedarfsorientierte Schulungen von Arbeitsbereichen, die häufig in Kontakt mit Menschen anderer Kulturen sind (auch Auslandskontakte)</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>• Fortbildungen zum Thema Diversity</li><li>• Englisch-Sprachkurse Mittelstufe und Fortgeschrittene.</li></ul>
<b>Soziales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fortbildungsangebote zum Thema Diversity</li><li>• Sprachkurse</li></ul>