



Bericht

der Landesregierung

Personalstruktur- und Personalmanagementbericht 2019 des Landes Schleswig-Holstein (Berichtsjahr 2018)

—

Federführend ist der Ministerpräsident

Inhaltsverzeichnis

1. Rahmenvorgaben	6
1.1. Auftrag	6
1.2. Geschlechtergerechte Formulierung.....	7
1.3. Aufbau und Gliederung des Berichts	7
1.4. Aufnahme des Stellen- und Personalabbauberichts	7
1.5. Berichtszeitraum	8
1.6. Erfasste Bereiche der Landesverwaltung	8
1.6.1. Unmittelbare Landesverwaltung (soweit über <i>KoPers</i> abgerechnet)	9
1.6.2. Mittelbare Landesverwaltung (soweit über <i>KoPers</i> abgerechnet)	10
1.6.3. Verlagerung von Dienststellen	11
1.7. Datenschutz.....	11
1.8. Beschreibung der aktuellen Datenlage	12
1.9. Separate regelmäßige Personalberichte der Landesregierung	12
1.10. Zielbeschreibung der zukünftigen Datenbasis aus Sicht von <i>KoPers / Statistik</i>	13
2. Personalstrukturbericht.....	14
2.1. Summe aller Ausbildungsverhältnisse und diesen ähnliche Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein	15
2.2. Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit.....	16
2.3. Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Beamten und Tarifbeschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit.....	18
2.4. Dienstverhältnisse der Beamtinnen und Beamten der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit.....	20
2.5. Beschäftigungsverhältnisse der Tarifbeschäftigten der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit.....	22
2.6. Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen	23
2.6.1. Gesamtbetrachtung.....	23
2.6.2. Sachgrundlose Befristungen	24
2.7. Beamte und Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung Schleswig- Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen.....	25
2.8. Krankenstatistik des Landespersonals SH	26
2.9. Übersicht über die Besoldungsgruppen.....	30

2.9.1.	Dienstverhältnisse der Anwärtnerinnen und Anwärtler sowie Referendarinnen und Referendare im Beamtenverhältnis	30
2.9.2.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1 / 1. Einstiegsamt (ehemals „einfacher Dienst“)	31
2.9.3.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1 / 2. Einstiegsamt (ehemals „mittlerer Dienst“)	32
2.9.4.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt (ehemals „gehobener Dienst“)	33
2.9.5.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt (ehemals „höherer Dienst“)	34
2.9.6.	Dienstverhältnisse der B-, C-, V-, W-, R-, L-Besoldung.....	35
2.10.	Übersicht über die Entgeltgruppen TVL	36
2.10.1.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 5 TVL.....	36
2.10.2.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 6 bis EG 9 TVL.....	37
2.10.3.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 10 bis EG 13 Ü TVL.....	38
2.10.4.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen E 14 bis E 15 Ü TVL.....	39
2.10.5.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen des PKW-Tarifs	40
2.10.6.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen der Praktikanten, Auszubildenden und Referendare	41
2.10.7.	Beschäftigungsverhältnisse der sonstigen Entgeltgruppen sowie Zusammenfassung über alle Entgeltgruppen.....	42
2.11.	Übersicht über die Personalausgaben	43
2.11.1.	Personal-IST-Ausgaben für Besoldung und Entgelt.....	43
2.11.2.	Personal-IST-Ausgaben für Anwärtler, Referendare und Auszubildende (Tarifbereich)	44
2.12.	Altersstruktur aller Bediensteten und Beschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein	45
2.13.	Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze	47
2.14.	Früh pensionierung von Beamtinnen und Beamten	47
2.14.1.	Vorbemerkungen zur Datenlage	47
2.14.2.	Gründe des Eintritts in den Ruhestand in der Landesverwaltung SH von 1995 bis 2018	48
2.14.3.	Entwicklung der Dienstunfähigkeitsquote der Männer und Frauen in der Landesverwaltung SH	49
2.14.4.	Gründe des Ruhestandseintritts nach Geschlecht und Bereichen 2018	50

2.14.5.	Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2018 .	51
2.14.6.	Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten.....	52
2.14.7.	Durchschnittsalter aller in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen.....	53
2.14.8.	Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2018	54
2.15.	Nachwuchskräftegewinnung	56
2.16.	IST-Ausgaben für Versorgung (Daten des DLZP SH aus SAP)	57
2.17.	IST-Ausgaben für Beihilfe (Daten des DLZP SH aus SAP)	59
2.18.	Führungskräftestruktur.....	62
2.18.1.	Übersicht unmittelbare Landesverwaltung	62
2.18.2.	Abteilungs- und Referatsleitungen der obersten Landesbehörden	63
2.19.	Entwicklung der Stellen in der Staatskanzlei und den Ressorts	65
2.19.1.	Überblick der Stellen im Haushalt 2018	65
2.19.2.	Stellenzuwachs/-abbau 2018	65
2.19.3.	Entwicklung der Vollzeitäquivalente in Staatskanzlei und Ressorts.....	66
2.19.4.	Entwicklung der Personalkosten Staatskanzlei und Ressorts... ..	68
3.	Personalmanagementbericht	71
3.1.	Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS)	71
3.1.1.	Umsetzung und Wirkung des BGM in den Ministerien und in der Staatskanzlei.....	71
3.1.2.	Schulung der Dienststellenleitungen zum Thema BGM und nachgehende Schulungen der weiteren Führungsebenen.....	72
3.1.3.	Therapeutisches Beratungsangebot	72
3.1.4.	Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention..	73
3.2.	Nachwuchskräftegewinnung	74
3.3.	Attraktivitätssteigerung technischer Berufe.....	77
3.4.	Flexible Arbeitsformen und mobile Arbeit	77
3.4.1.	Arbeitsortflexibilisierung	77
3.4.2.	Arbeitszeitflexibilisierung.....	78
3.5.	Wissensmanagement	78
3.6.	Vielfalt der Verwaltung - Diversity	80
3.6.1.	AG Diversity	81
3.6.2.	Befragung der Nachwuchskräfte	81

3.6.3.	Evaluation der bisherigen Maßnahmen.....	82
3.6.4.	UN-Behindertenrechtskonvention und ihre Umsetzung auf Landesebene	83
3.6.5.	Aktueller Sachstand zur Evaluierung der UN- Behindertenrechts-konvention.....	84
3.6.6.	Ausblick Diversity	85
3.7.	Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung	85
3.7.1.	Chancengerechte Berücksichtigung für Führungspositionen	85
3.7.2.	Paritätische Gremienbesetzung	86
3.8.	Ressortübergreifendes Coaching-Konzept	86
3.9.	Lexikon für Führungskräfte	87
3.10.	Onboarding	88
3.11.	Fort- und Weiterbildungsprogramm digifit – Fit für Digitalisierung	89
4.	Anlagen	91
	Anlage 1 – Stellenentwicklung 2018.....	91
	Anlage 2 – Personalbudgets der Einzelpläne ab 2010 (ohne Sabbatjahr- Rücklagenbildung)	91
	Anlage 3 – Finanzplanung: Budget Personal und Verwaltung.....	91
	Anlage 4 – Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity	91

1. Rahmenvorgaben

1.1. Auftrag

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

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

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

PSMB 2015 (Berichtsjahr 2014)

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

PSMB 2016 (Berichtsjahr 2015)

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

PSMB 2017 (Berichtsjahr 2016)

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

PSMB 2018 (Berichtsjahr 2017)

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

Der vorliegende Bericht wurde ausschließlich unter Nutzung des neuen integrierten Personalverfahrens *KoPers (Kooperatives Personalmanagement)* erstellt. Hiervon ausgenommen sind die SAP-Daten für die Bereiche Versorgung (Nr. 2.17) und Beihilfe (Nr. 2.18) dieses Berichts.

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

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

1.2. Geschlechtergerechte Formulierung

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

1.3. Aufbau und Gliederung des Berichts

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

Der Personalstrukturbericht beschreibt die aktuelle Personalsituation der Landesverwaltung anhand relevanter Personalstrukturdaten zum Stichtag 1. Dezember 2018. Er bildet die zu diesem Zeitpunkt gültige Geschäftsverteilung der Landesverwaltung ab. Er kann insofern auch als Grundlage für personalpolitische (Grundsatz-) Entscheidungen dienen.

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

Die Umsetzung der vielfältigen Konzeptionen in den Feldern des Personalmanagements erstreckt sich über mehrere Jahre. Die Kernaussagen zur Personalstruktur lassen sich erfahrungsgemäß erst über einen Vergleich über mehrere Jahre in ein Verhältnis setzen, um daraus Steuerungsentscheidungen zu treffen. Es ist deshalb beabsichtigt, den Personalstruktur- und Personalmanagementbericht des Landes Schleswig-Holstein zukünftig in einem zweijährigen Rhythmus dem Landtag vorzulegen (Konsolidation des Berichtwesens).

1.4. Aufnahme des Stellen- und Personalabbauberichts

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

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

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

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

1.5. Berichtszeitraum

Der Strukturteil des PSMB 2019 (Ziffer 2 des Berichtes) bezieht sich auf das Kalenderjahr 2018. Soweit es sich um monats- oder stichtagsbezogene Daten handelt, werden der Monat Dezember 2018 bzw. der Stichtag 1. Dezember 2018 zugrunde gelegt. Ausnahmen hiervon sind jeweils kenntlich gemacht.

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

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

Der Managementteil des PSMB 2019 (Ziffer 3 des Berichtes) bezieht sich auf den Zeitraum seit Erstellung des PSMB 2018.

1.6. Erfasste Bereiche der Landesverwaltung

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

Hierbei handelt es sich um folgende Bereiche:

1.6.1. Unmittelbare Landesverwaltung (soweit über *KoPers* abgerechnet)**Oberste Landesbehörden (gem. § 5 Abs. 1 LVwG)**

(ohne Landtag und Landesrechnungshof)

- Ministerpräsident / Staatskanzlei (MP / StK)
- Ministerium für Justiz, Europa, 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; Ressortzugehörigkeit in Klammern)

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

Gerichte und Staatsanwaltschaften (Ressort MJEVG)

- Oberlandesgericht
- Generalstaatsanwaltschaft bei dem Schl.-H. Oberlandesgericht
- Landessozialgericht
- Landesarbeitsgericht
- Finanzgericht
- Obergerverwaltungsgericht
- Landgerichte
- Staatsanwaltschaften bei den Landgerichten
- Amtsgerichte
- Sozialgerichte
- Arbeitsgerichte
- Verwaltungsgericht

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

- Archäologisches Landesamt (MBWK)
- Landesamt für Denkmalpflege (MBWK)
- Landesarchiv (MBWK)
- Landesbibliothek (MBWK)
- Landesamt für Vermessung und Geoinformation SH (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)
- Landesbetrieb Straßenbau und Verkehr Schleswig-Holstein – LBV SH (MWWATT)
- Landesamt für soziale Dienste (MSGJFS)

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

- 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)

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

- Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU)
- Universität zu Lübeck
- Europa Universität Flensburg
- Musikhochschule Lübeck
- Muthesius Kunsthochschule
- Fachhochschule Flensburg
- Fachhochschule Kiel
- Technische Hochschule Lübeck
- Fachhochschule Westküste
- Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (UKSH), Campus Kiel
- Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (UKSH), Campus Lübeck
- Stiftung Landesmuseen
- Stiftung Naturschutz

- Institut für Weltwirtschaft
- Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik
- Deutsche Zentralbibliothek für Wirtschaft
- Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz (ULD)
- Schleswig-Holsteinische Landesforsten AöR
- Deutscher Schul- und Sprachverein (DSSV)

1.6.3. Verlagerung von Dienststellen

Die Beschäftigungszahlen des *Deutschen Schul- und Sprachverein* werden im PSMB 2019 gem. Vorgabe durch die Organisationsstruktur von *KoPers* wieder dem Bereich der mittelbaren Landesverwaltung zugeordnet. Diese geänderte Berechnungsgrundlage ist bei dem Vergleich der Vorjahreswerte der nachfolgenden Tabellen entsprechend zu berücksichtigen.

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

Hierbei handelt es sich um:

- | | |
|----------------------------------------|--------------------------|
| • Medienanstalt HSH AöR. | mit 1 Mitarbeiter*in |
| • Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung | mit 3 Mitarbeitern*innen |
| • AMEOS-Krankenhausgesellschaft | mit 4 Mitarbeitern*innen |

insg. 8 Mitarbeiter*innen

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

1.7. Datenschutz

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

Gleichzeitig wurden Auswertergebnisse im einstelligen Bereich in den Fällen unkenntlich gemacht, in denen Rückschlüsse auf einzelne Personen schutzwürdige Interessen berühren könnten. Außerdem wurden ausgewählte Werte unkenntlich gemacht, die selbst zwar nicht einstellig sind, jedoch rechnerische Rückschlüsse auf Zahlen im einstelligen Bereich zulassen würden. Dies erfolgt immer dann, wenn andernfalls aus Datenschutzgründen die Gesamtsummen un-

kenntlich gemacht werden müssten, was sich zu Lasten der Aussagekraft auswirken würde. Sofern nicht anders möglich, wurden zu diesem Zweck in einzelnen Fällen auch Ergebnisse mit dem Wert Null unkenntlich gemacht.

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

1.8. Beschreibung der aktuellen Datenlage

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

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

1.9. Separate regelmäßige Personalberichte der Landesregierung

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

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

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

Das 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).*
- e) *Aufgrund unterschiedlicher Rechtsgrundlagen gibt es in der Landesverwaltung Referendarinnen und Referendare sowohl im Beamten-, als auch im Tarifbereich (und vergleichbar). Dies wurde bei der Auswertung der Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse entsprechend berücksichtigt. Wenn im Rahmen des Berichtes Referendarinnen oder Referendare in Erläuterungen oder Tabellen explizit genannt werden, sind jeweils diejenigen gemeint, deren Berücksichtigung im Kontext der Tabelle geboten ist.*

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

SH PSMB 2019 / Tabelle 2.1.		Summe aller Ausbildungsverhältnisse und diesen ähnliche Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein					
Dezember 2018	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	133	0	0	1	0	0	134
Geschäftsbereich MJEVVG	204	0	0	3	45	584	836
Geschäftsbereich MBWK	1540	4	1	4	1	0	1589
Geschäftsbereich MILI	1123	0	0	0	51	0	1174
Geschäftsbereich MELUND	14	3	0	2	30	0	49
Geschäftsbereich FM	337	0	0	0	0	0	337
Geschäftsbereich MWVATT	5	0	0	7	64	0	76
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0	0	4	0	0	4
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	3356	7	1	21	191	584	4199
ULD	0	0	0	0	0	0	0
Stiftung Landesmuseen	0	1	10	2	0	0	13
Stiftung Naturschutz	0	0	0	0	3	0	3
Institut für Weltwirtschaft	0	0	36	9	0	0	45
Leibniz-Institut für die Pädag	0	0	112	0	2	0	114
Hochschulen	1	0	2497	2	62	0	2564
Fachhochschulen	0	2	849	3	21	0	875
UKSH Campus Lübeck	0	0	0	0	0	0	0
UKSH Campus Kiel	0	0	0	0	0	0	0
D.Zentralbibliothek	0	0	14	0	4	0	18
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	1	3	3518	16	92	0	3632
Summe aller Ausbildungsverhältnisse	3357	10	3519	37	283	584	7831

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

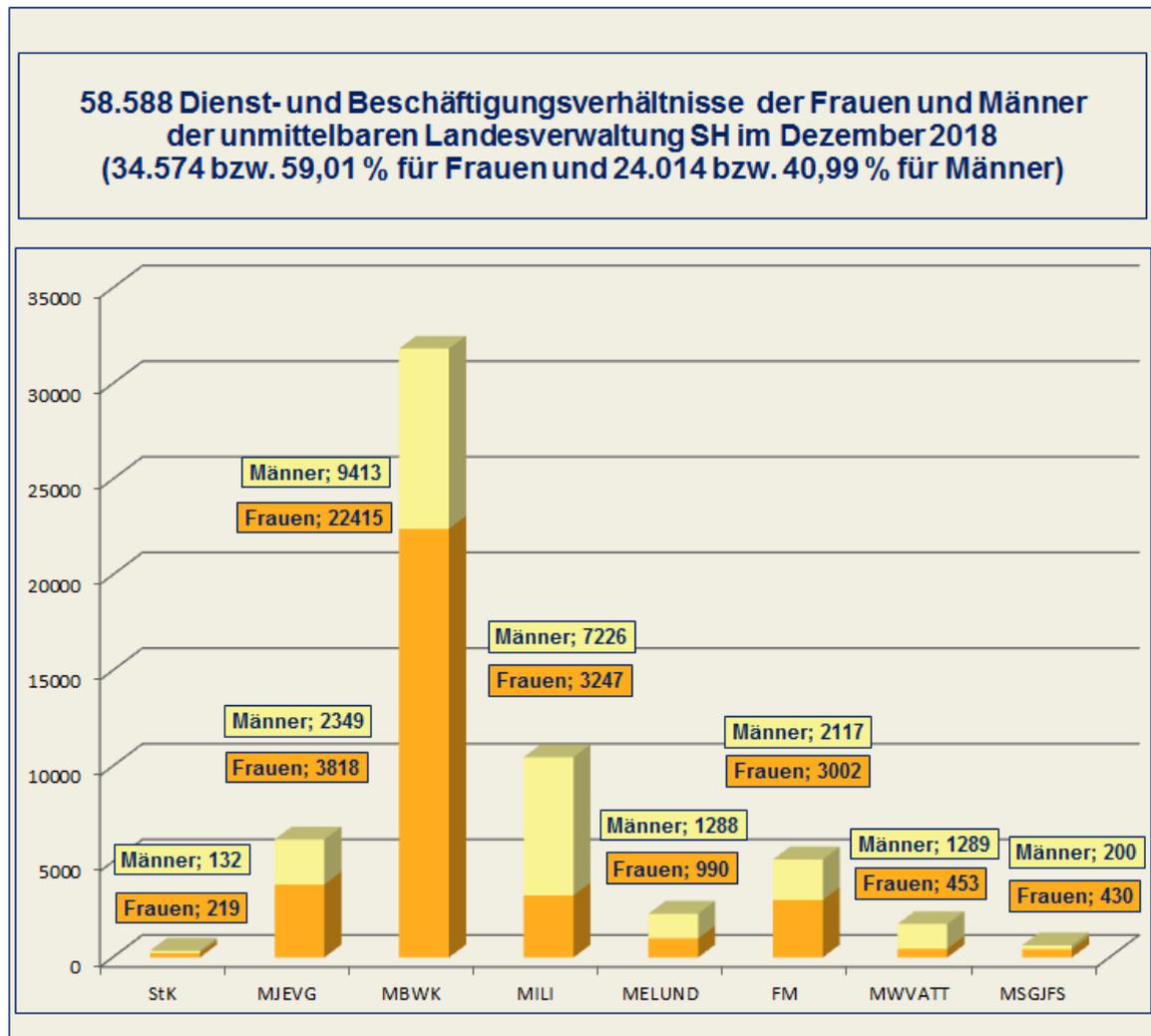
2.2. Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit

Dezember 2018	Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit (F = Frauen, M = Männer, TZ = Teilzeit)														
	F + M gesamt	Frauen gesamt	Diff. zum Vorjahr	Frauen gesamt in %	F TZ gesamt	F TZ gesamt in %	Männer gesamt	Diff. zum Vorjahr	Männer gesamt in %	M TZ gesamt	M TZ gesamt in %	F + M TZ gesamt	Teilzeit- Quote gesamt	hiervon TZ-Quote F	hiervon TZ- Quote M
Geschäftsbereich SHK	351	219	28	62,39%	52	23,74%	132	6	56,98%	7	3,50%	59	16,81%	88,14%	11,86%
Geschäftsbereich MJEVG	6167	3818	28	61,91%	1345	35,23%	2349	-16	38,09%	80	3,41%	1425	23,11%	94,39%	5,61%
Geschäftsbereich MBWK	31828	22415	394	70,43%	11827	52,76%	9413	109	29,57%	1779	18,90%	13606	42,75%	86,92%	13,08%
Geschäftsbereich MILI	10473	3247	115	31,00%	1136	34,99%	7226	143	69,00%	320	4,43%	1456	13,90%	78,02%	21,98%
Geschäftsbereich MELUND	2278	990	18	43,46%	465	46,97%	1288	-9	56,54%	126	9,78%	591	25,94%	78,68%	21,32%
Geschäftsbereich FM	5119	3002	-4	58,64%	1523	50,73%	2117	-49	41,36%	255	12,05%	1778	34,73%	85,66%	14,34%
Geschäftsbereich MWVATT	1742	453	13	26,00%	171	37,75%	1289	1	74,00%	45	3,49%	216	12,40%	79,17%	20,83%
Geschäftsbereich MSGJFS	630	430	18	68,25%	205	47,67%	200	-11	31,75%	18	9,00%	223	35,40%	91,93%	8,07%
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	58588	34574	610	59,01%	16724	48,37%	24014	174	40,99%	2630	10,95%	19354	33,03%	86,41%	13,59%
Deutscher Schul- und Sprachverein	103	68	-11	66,02%	24	35,29%	35	-12	33,98%	3	8,57%	27	26,21%	88,89%	11,11%
ULD	42	16	1	38,10%	4	25,00%	26	-2	61,90%	4	15,38%	8	19,05%	50,00%	50,00%
Anstalt SH Landesforsten	21	3	0	14,29%	1	33,33%	18	-4	85,71%	0	0,00%	1	4,76%	100,00%	0,00%
Stiftung Landesmuseen	179	101	16	56,42%	52	51,49%	78	21	43,58%	13	16,67%	65	36,31%	80,00%	20,00%
Stiftung Naturschutz	65	35	0	53,85%	19	54,29%	30	-1	46,15%	4	13,33%	23	35,38%	82,61%	17,39%
Institut für Weltwirtschaft	214	110	9	51,40%	48	43,64%	104	-4	48,60%	33	31,73%	81	37,85%	59,26%	40,74%
Leibniz-Institut für die Pädag	271	181	3	66,79%	81	44,75%	90	9	33,21%	26	28,89%	107	39,48%	75,70%	24,30%
Hochschulen	7918	4021	479	50,78%	1487	36,98%	3897	542	49,22%	864	22,17%	2351	29,69%	63,25%	36,75%
Fachhochschulen	3268	1390	156	42,53%	400	28,78%	1878	158	57,47%	250	13,31%	650	19,89%	61,54%	38,46%
UKSH Campus Lübeck	68	18	0	26,47%	2	11,11%	50	-2	73,53%	0	0,00%	2	2,94%	100,00%	0,00%
UKSH Campus Kiel	90	26	2	28,89%	2	7,69%	64	2	71,11%	1	1,56%	3	3,33%	66,67%	33,33%
D.Zentralbibliothek	278	171	1	61,51%	64	37,43%	107	0	38,49%	16	14,95%	80	28,78%	80,00%	20,00%
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	12517	6140	656	49,05%	2184	35,57%	6377	707	50,95%	1214	19,04%	3398	27,15%	64,27%	35,73%
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	71105	40714	1266	57,26%	18908	46,44%	30391	881	42,74%	3844	12,65%	22752	32,00%	83,10%	16,90%
Vorjahresergebnis	68958	39448	939	57,21%	18281	46,34%	29510	197	42,79%	3471	11,76%	21752	31,54%	84,04%	15,96%
Differenz	2147	1266		0,05%	627	0,10%	881		-0,05%	373	0,89%	1000	0,45%	-0,34%	0,94%

Hinweise zu Tabelle 2.2.

- Die Zahl der aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung SH ist im Vergleich zum Vorjahresbericht um 2.147 gestiegen (= + 3,0 %). Dabei sind in den drei folgenden Bereichen die Anzahl der Beschäftigten am stärksten gestiegen:
 - Hochschulen und Fachhochschulen (+ 1.335 Beschäftigte)
 - MBWK (+ 480 Beschäftigte)
 - MILI (+258 Beschäftigte)
- Die Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern betragen 57,26 % (= + 0,05 Prozentpunkte) zu 42,74 % (= - 0,05 Prozentpunkte).
- Die Teilzeitbeschäftigung ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen: Während die Frauen zu 46,44 % (= + 0,10 Prozentpunkte) teilzeitbeschäftigt sind, arbeiten die Männer zu 12,65 % in Teilzeit (= + 0,89 Prozentpunkte).
- Die Teilzeitquote beträgt insgesamt 32,00 % (= + 0,45 Prozentpunkte).
- Bitte die geänderte Berechnungsgrundlage für den Vorjahresvergleich beachten, siehe hierzu auch Nr. 1.6.3. (Veränderte Berücksichtigung von Dienststellen).

Grafik 2.2.: 58.588 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Frauen und Männer der unmittelbaren Landesverwaltung SH im Dezember 2018



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

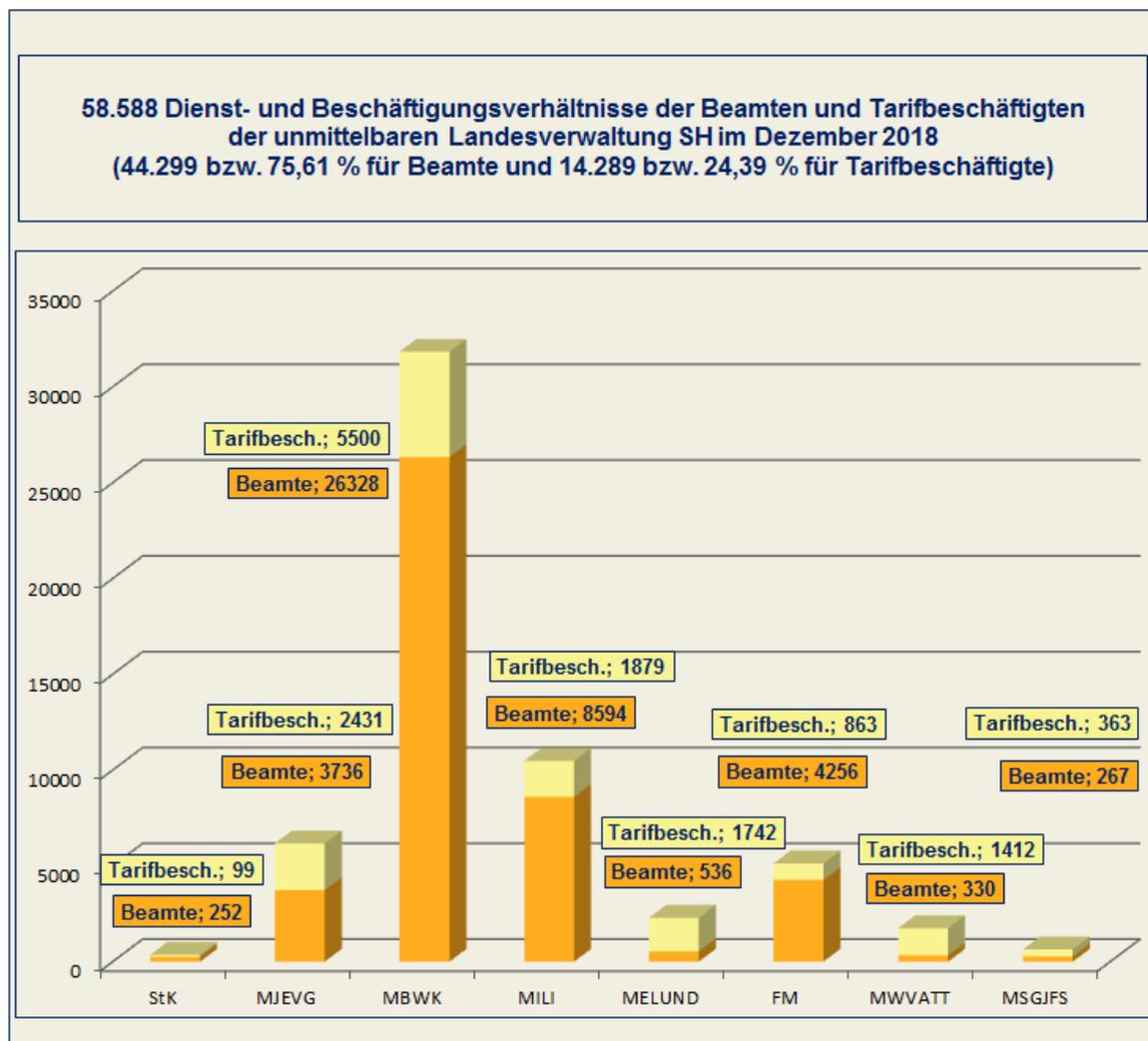
Dezember 2018	Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Beamten und Tarifbeschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit (Bea = Beamte, Tb bzw. Tarifb = Tarifbeschäftigte)														
	Bea + Tarifb gesamt	Bea gesamt	Diff. zum Vorjahr	Bea gesamt in %	Bea TZ gesamt	Bea TZ gesamt in %	Tarifb gesamt	Diff. zum Vorjahr	Tarifb gesamt in %	Tarifb TZ gesamt	Tb TZ gesamt in %	Bea + Tb TZ gesamt	Gesamt- Teilzeit- Quote	hiervon TZ Quote Bea	hiervon TZ Quote Tb
Geschäftsbereich SIK	351	252	23	71,79%	30	11,90%	99	11	28,21%	29	29,29%	59	16,81%	50,85%	49,15%
Geschäftsbereich MUEVG	6167	3736	79	60,58%	712	19,06%	2431	-67	39,42%	713	29,33%	1425	23,11%	49,96%	50,04%
Geschäftsbereich MBWK	31828	26328	88	82,72%	10083	38,30%	5500	415	17,28%	3523	64,05%	13606	42,75%	74,11%	25,89%
Geschäftsbereich MILI	10473	8594	220	82,06%	990	11,52%	1879	38	17,94%	466	24,80%	1456	13,90%	67,99%	32,01%
Geschäftsbereich MELUND	2278	536	-17	23,53%	133	24,81%	1742	26	76,47%	458	26,29%	591	25,94%	22,50%	77,50%
Geschäftsbereich FM	5119	4256	-29	83,14%	1428	33,55%	863	-24	16,86%	350	40,56%	1778	34,73%	80,31%	19,69%
Geschäftsbereich MWVATT	1742	330	-1	18,94%	62	18,79%	1412	15	81,06%	154	10,91%	216	12,40%	28,70%	71,30%
Geschäftsbereich MSGJFS	630	267	-4	42,38%	98	36,70%	363	11	57,62%	125	34,44%	223	35,40%	43,95%	56,05%
Zwischensumme unmittelbare	58588	44299	359	75,61%	13536	30,56%	14289	425	24,39%	5818	40,72%	19354	33,03%	69,94%	30,06%
Deutscher Schul- und Sprachverein	103	100	-23	97,09%	27	27,00%	3	0	2,91%	0	0,00%	27	26,21%	100,00%	0,00%
ULD	42	16	-1	38,10%	4	25,00%	26	0	61,90%	4	15,38%	8	19,05%	50,00%	50,00%
Anstalt SH Landesforsten	21	21	-4	100,00%	1	4,76%	0	0	0,00%	0	0,00%	1	4,76%	100,00%	0,00%
Stiftung Landesmuseen	179	1	0	0,56%	0	0,00%	178	37	99,44%	65	36,52%	65	36,31%	0,00%	100,00%
Stiftung Naturschutz	65	0	0	0,00%	0	0,00%	65	-1	100,00%	23	35,38%	23	35,38%	0,00%	100,00%
Institut für Weltwirtschaft	214	7	0	3,27%	0	0,00%	207	5	96,73%	81	39,13%	81	37,95%	0,00%	100,00%
Leibniz-Institut für die Pädag	271	2	0	0,74%	1	50,00%	269	12	99,26%	106	39,41%	107	39,48%	0,93%	99,07%
Hochschulen	7918	675	-30	8,52%	37	5,48%	7243	1051	91,48%	2314	31,95%	2351	29,69%	1,57%	98,43%
Fachhochschulen	3268	474	6	14,50%	18	3,80%	2794	308	85,50%	632	22,62%	650	19,89%	2,77%	97,23%
UKSH Campus Lübeck	68	67	-2	98,53%	2	2,99%	1	0	1,47%	0	0,00%	2	2,94%	100,00%	0,00%
UKSH Campus Kiel	90	78	4	86,67%	2	2,56%	12	0	13,33%	1	8,33%	3	3,33%	66,67%	33,33%
D.Zentralbibliothek	278	1	0	0,36%	0	0,00%	277	1	99,64%	80	28,88%	80	28,78%	0,00%	100,00%
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	12517	1442	-50	11,52%	92	6,38%	11075	1413	88,48%	3306	29,85%	3398	27,15%	2,71%	97,29%
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	71105	45741	309	64,33%	13628	29,79%	25364	1838	35,67%	9124	35,97%	22752	32,00%	59,90%	40,10%
Vorjahresergebnis	68958	45432	253	65,88%	13430	29,56%	23526	883	34,12%	8322	35,37%	21752	31,54%	61,74%	38,26%
Differenz	2147	309		-1,55%	198	0,23%	1838		1,55%	802	0,60%	1000	0,45%	-1,84%	1,84%

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 45.741 Dienstverhältnissen (= + 309 Dienstverhältnisse) deutlich höher als die Zahl der Tarifbeschäftigten mit 25.364 Beschäftigungsverhältnissen (= + 1.838 Beschäftigungsverhältnisse).
- Die Teilzeitquote der Tarifbeschäftigten beträgt 35,97 % (= + 0,60 Prozentpunkte). Dies ist ein leichter Anstieg gegenüber dem Vorjahr.
- Die Teilzeitquote der Beamtinnen und Beamten ist mit 29,79 % (= + 0,23 Prozentpunkte) höher, jedoch auf einem konstanten Niveau.
- Bitte die geänderte Berechnungsgrundlage für den Vorjahresvergleich beachten, siehe hierzu auch Nr. 1.6.3. (Veränderte Berücksichtigung von Dienststellen).

- Die drei personalstärksten Ressorts der Beamten und Tarifbeschäftigten der unmittelbaren Landesverwaltung sind das Bildungsressort mit 31.828 (= + 480), gefolgt vom Innenressort mit 10.473 (= + 258) sowie dem Justizressort mit 6.167 (= +12) aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen.
- Die Hochschulen sind der mit Abstand personalstärkste Bereich der mittelbaren Landesverwaltung mit 7.918 (= + 1.021), gefolgt von den Fachhochschulen mit 3.268 (+ 314) aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen.

Grafik 2.3.: 58.588 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Beamten und Tarifbeschäftigten der unmittelbaren Landesverwaltung SH im Dezember 2018



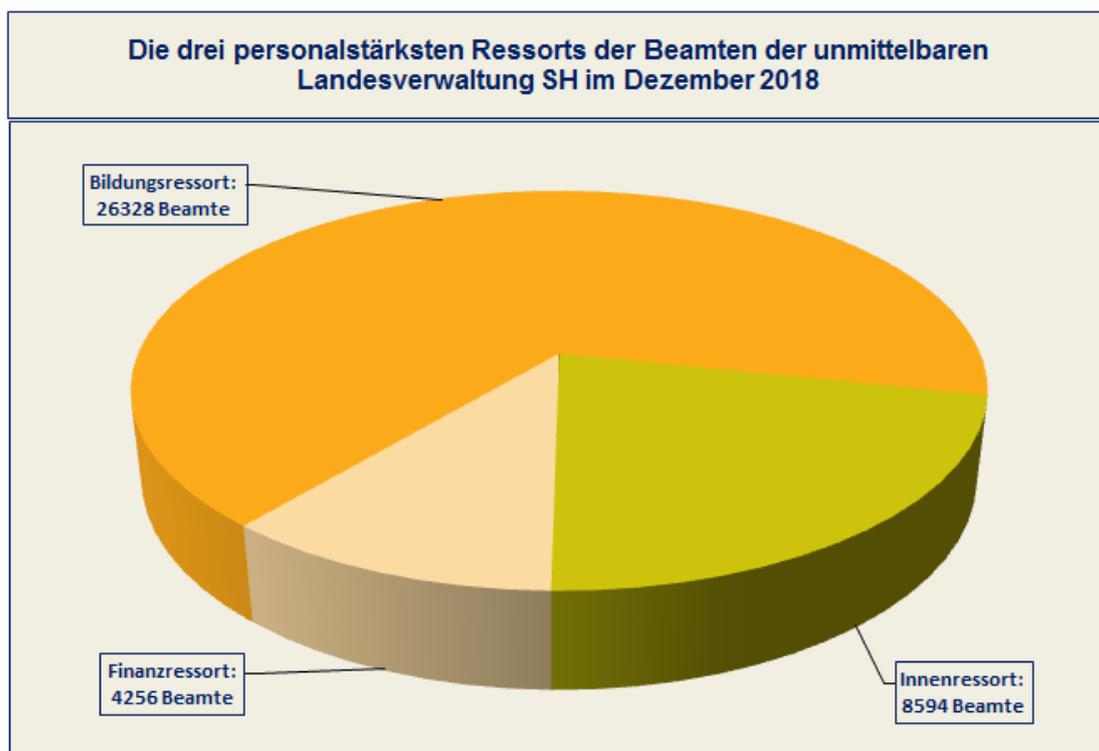
2.4. Dienstverhältnisse der Beamtinnen und Beamten der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit

 PSMB 2019 / 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 2018	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 MTZ gesamt	Bea M TZ ges. in %	Bea F + M TZ ges.	Gesamt- Teilzeit- Quote
Geschäftsbereich StK	252	149	59,13%	29	19,46%	103	40,87%	1	0,97%	30	11,90%
Geschäftsbereich MJEVG	3736	1903	50,94%	652	34,26%	1833	49,06%	60	3,27%	712	19,06%
Geschäftsbereich MBWK	26328	18506	70,29%	9166	49,53%	7822	29,71%	917	11,72%	10083	38,30%
Geschäftsbereich MILI	8594	2200	25,60%	733	33,32%	6394	74,40%	257	4,02%	990	11,52%
Geschäftsbereich MELLUND	536	219	40,86%	101	46,12%	317	59,14%	32	10,09%	133	24,81%
Geschäftsbereich FM	4256	2383	55,99%	1213	50,90%	1873	44,01%	215	11,48%	1428	33,55%
Geschäftsbereich MWVATT	330	136	41,21%	53	38,97%	194	58,79%	9	4,64%	62	18,79%
Geschäftsbereich MSGJFS	267	161	60,30%	89	55,28%	106	39,70%	9	8,49%	98	36,70%
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	44299	25657	57,92%	12036	46,91%	18642	42,08%	1500	8,05%	13536	30,56%
Deutscher Schul- und Sprachverein	100	67	67,00%	24	35,82%	33	33,00%	3	9,09%	27	27,00%
ULD	16	5	31,25%	2	40,00%	11	68,75%	2	18,18%	4	25,00%
Anstalt SH Landesforsten	21	3	14,29%	1	33,33%	18	85,71%	0	0,00%	1	4,76%
Stiftung Landesmuseen	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
Stiftung Naturschutz	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Institut für Weltwirtschaft	7	0	0,00%	0	0,00%	7	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
Leibniz-Institut für die Pädag	2	1	50,00%	1	0,00%	1	50,00%	0	0,00%	1	50,00%
Hochschulen	675	208	30,81%	30	14,42%	467	69,19%	7	1,50%	37	5,48%
Fachhochschulen	474	103	21,73%	7	6,80%	371	78,27%	11	2,96%	18	3,80%
UKSH Campus Lübeck	67	18	26,87%	2	11,11%	49	73,13%	0	0,00%	2	2,99%
UKSH Campus Kiel	78	22	28,21%	1	4,55%	56	71,79%	1	1,79%	2	2,56%
D.Zentralbibliothek	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	1442	427	29,61%	68	15,93%	1015	70,39%	24	2,36%	92	6,38%
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	45741	26084	57,03%	12104	46,40%	19657	42,97%	1524	7,75%	13628	29,79%
Vorjahresergebnis	45432	25794	56,77%	11957	46,36%	19638	43,23%	1473	7,50%	13430	29,56%
Differenz	309	290	0,25%	147	0,05%	19	-0,25%	51	0,25%	198	0,23%

Hinweise zu Tabelle 2.4.

- Die Teilzeitquote der Beamtinnen entspricht 46,40 % (= + 0,05 Prozentpunkte) und ist damit deutlich höher als die ihrer männlichen Kollegen mit lediglich 7,75 % (= + 0,25 Prozentpunkte).
- Die Gesamt-Teilzeitquote der Beamtinnen und Beamten beträgt 29,79 % (=+ 0,23 Prozentpunkte) und liegt damit geringfügig unterhalb des Durchschnittswerts aller Teilzeitbeschäftigten der gesamten Landesverwaltung von 32,00 % (siehe Tabellen 2.2./ 2.3.; = + 0,45 Prozentpunkte).
- Die drei personalstärksten Ressorts der Beamtinnen und Beamten der unmittelbaren Landesverwaltung sind das Bildungsressort mit 26.328 (= - 35), gefolgt vom Innenressort mit 8.594 (= + 220) und dem Finanzressort mit 4.256 (= - 29) aktiven Dienstverhältnissen, siehe hierzu auch Tabelle 2.3.
- Bitte die geänderte Berechnungsgrundlage für den Vorjahresvergleich beachten, siehe hierzu auch Nr. 1.6.3. (Veränderte Berücksichtigung von Dienststellen).

Grafik 2.4.: Die drei personalstärksten Ressorts der Beamten der unmittelbaren Landesverwaltung SH im Dezember 2018



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

 PSMB 2019 / Tabelle 2.5.		Beschäftigungsverhältnisse der Tarifbeschäftigten (einschl. Auszubildende) der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit (Tb bzw. Tarifb = Tarifbeschäftigte, F = Frauen, M = Männer, TZ = Teilzeit)										
		Tarifb F + M gesamt	Tb F gesamt	Tarifb F gesamt in %	Tarifb F TZ gesamt	Tb F TZ ges. in %	Tb M gesamt	Tarifb M ges. in %	Tarifb M TZ gesamt	Tb M TZ ges. in %	Tarifb F + M TZ ges.	Gesamt- Teilzeit- Quote
Dezember 2018												
Geschäftsbereich StK		99	70	70,71%	23	32,86%	29	29,29%	6	20,69%	29	29,29%
Geschäftsbereich MJEVG		2431	1915	78,77%	693	36,19%	516	21,23%	20	3,88%	713	29,33%
Geschäftsbereich MBWK		5500	3909	71,07%	2661	68,07%	1591	28,93%	862	54,18%	3523	64,05%
Geschäftsbereich MILI		1879	1047	55,72%	403	38,49%	832	44,28%	63	7,57%	466	24,80%
Geschäftsbereich MELLUND		1742	771	44,26%	364	47,21%	971	55,74%	94	9,68%	458	26,29%
Geschäftsbereich FM		863	619	71,73%	310	50,08%	244	28,27%	40	16,39%	350	40,56%
Geschäftsbereich MWVATT		1412	317	22,45%	118	37,22%	1095	77,55%	36	3,29%	154	10,91%
Geschäftsbereich MSGJFS		363	269	74,10%	116	43,12%	94	25,90%	9	9,57%	125	34,44%
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung		14289	8917	62,40%	4688	52,57%	5372	37,60%	1130	21,03%	5818	40,72%
Deutscher Schul- und Sprachverein		3	1	33,33%	0	0,00%	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%
ULD		26	11	42,31%	2	18,18%	15	57,69%	2	13,33%	4	15,38%
Stiftung Landesmuseen		178	101	56,74%	52	51,49%	77	43,26%	13	16,88%	65	36,52%
Stiftung Naturschutz		65	35	53,85%	19	54,29%	30	46,15%	4	13,33%	23	35,38%
Institut für Weltwirtschaft		207	110	53,14%	48	43,64%	97	46,86%	33	34,02%	81	39,13%
Leibniz-Institut für die Pädag		269	180	66,91%	80	44,44%	89	33,09%	26	29,21%	106	39,41%
Hochschulen		7243	3813	52,64%	1457	38,21%	3430	47,36%	857	24,99%	2314	31,95%
Fachhochschulen		2794	1287	46,06%	393	30,54%	1507	53,94%	239	15,86%	632	22,62%
UKSH Campus Lübeck		1	0	0,00%	0	0,00%	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		277	171	61,73%	64	37,43%	106	38,27%	16	15,09%	80	28,88%
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung		11075	5713	51,58%	2116	37,04%	5362	48,42%	1190	22,19%	3306	29,85%
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse		25364	14630	57,68%	6804	46,51%	10734	42,32%	2320	21,61%	9124	35,97%
Vorjahresergebnis		23526	13654	58,04%	6324	46,32%	9872	41,96%	1998	20,24%	8322	35,37%
Differenz		1838	976	53,10%	480	0,19%	862	46,90%	322	1,37%	802	0,60%

Hinweise zu Tabelle 2.5.

- Die Teilzeitquote der tarifbeschäftigten Frauen beträgt 46,51 % (= + 0,19 Prozentpunkte), die der tarifbeschäftigten Männer ist deutlich geringer und beträgt 21,61 % (= + 1,37 Prozentpunkte).
- Die Gesamt-Teilzeitquote aller Tarifbeschäftigten beträgt 35,97 % (= + 0,60 Prozentpunkte) und liegt damit nur geringfügig über der Gesamt-Teilzeitquote aller Beschäftigten von 32,00 % (siehe Tabellen 2.2./ 2.3.; = + 0,45 Prozentpunkte).
- Die drei personalstärksten Ressorts der Tarifbeschäftigten der unmittelbaren Landesverwaltung sind das Bildungsressort mit 5.500 (+ 412), das Justizressort mit 2.431 (- 67) sowie das Innenressort mit 1.879 (+ 38) aktiven Beschäftigungsverhältnissen, siehe hierzu auch Tabelle 2.3.

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

2.6.1. Gesamtbetrachtung

 PSMB 2019 / Tabelle 2.6.1. Dezember 2018; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt	Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen (ohne Ausstellungsverhältnisse) (F = Frauen, M = Männer, befr. besch. = befristet beschäftigt) („Aushilfskräfte und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende, Anwärter, Referendare, Praktikanten, Erkrankte, Beurlaubte“)												
	F + M ges.	Spalte 2 F + M befr. besch. ges.	F + M befr. besch. ges. in %	F befr. besch. ges.	F befr. besch. ges. in % (s.Sp. 2)	F befr. besch. TZ gesamt	F befr. besch. TZ ges. in % (s.Sp. 2)	M befr. besch. ges.	M befr. besch. ges. in % (s.Sp. 2)	M befr. besch. TZ gesamt	M befr. besch. TZ ges. in % (s.Sp. 2)	F + M befr. besch. TZ ges.	befr. Besch. ges. TZ-Quote (s.Sp. 2)
Geschäftsbereich StK	351	36	10,26%	20	55,56%			16	44,44%			12	33,33%
Geschäftsbereich MJEVG	6167	332	5,38%	244	73,49%	80	24,10%	88	26,51%			87	26,20%
Geschäftsbereich MBWK	31828	3107	9,76%	2041	65,69%	1539	49,53%	1066	34,31%	734	23,62%	2273	73,16%
Geschäftsbereich MILJ	10473	126	1,20%	52	41,27%	19	15,08%	74	58,73%	11	8,73%	30	23,81%
Geschäftsbereich MELUND	2278	71	3,12%	42	59,15%	19	26,76%	29	40,85%			28	39,44%
Geschäftsbereich FM	5119	50	0,98%	33	66,00%	15	30,00%	17	34,00%	13	26,00%	28	56,00%
Geschäftsbereich MWATT	1742	48	2,76%	19	39,58%			29	60,42%				
Geschäftsbereich MSGJFS	630	31	4,92%	23	74,19%							10	32,26%
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	58588	3801	6,49%	2474	65,09%	1691	44,49%	1327	34,91%	782	20,57%	2473	65,06%
Deutscher Schul- und Sprachverein	103	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ULD	42	10	23,81%			0	0,00%						
Anstalt SH Landesforsten	21	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Stiftung Landesmuseen	179	50	27,93%	29	58,00%	12	24,00%	21	42,00%			21	42,00%
Stiftung Naturschutz	65	12	18,46%										
Institut für Weltwirtschaft	214	105	49,07%	54	51,43%	22	20,95%	51	48,57%	27	25,71%	49	46,67%
Leibniz-Institut für die Pädag	271	204	75,28%	132	64,71%	52	25,49%	72	35,29%	25	12,25%	77	37,75%
Hochschulen	7918	5284	66,73%	2620	49,58%	873	16,52%	2664	50,42%	765	14,48%	1638	31,00%
Fachhochschulen	3268	2136	65,36%	939	43,96%	207	9,69%	1197	56,04%	183	8,57%	390	18,26%
UKSH Campus Lübeck	68	12	17,65%			0	0,00%					0	0,00%
UKSH Campus Kiel	90	19	21,11%					12	63,16%	0	0,00%		
D.Zentralbibliothek	278	54	19,42%	26	48,15%			28	51,85%			15	27,78%
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	12517	7886	63,00%	3822	48,47%	1178	14,94%	4064	51,53%	1019	12,92%	2197	27,86%
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	71105	11687	16,44%	6296	53,87%	2869	24,55%	5391	46,13%	1801	15,41%	4670	39,96%
Vorjahresergebnis	68958	9118	13,22%	4880	53,52%	2254	24,72%	4238	46,48%	1410	15,46%	3664	40,18%
Differenz	2147	2569	3,21%	1416	0,35%	615	-0,17%	1153	-0,35%	391	-0,05%	1006	-0,23%

Hinweise zu Tabelle 2.6.1.

- Im Bereich des unmittelbaren Landesdienstes befinden sich insgesamt 3.801 (= + 937) Frauen und Männer in befristeten Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnissen (= 6,49 % / + 1,55 Prozentpunkte);
- Im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung sind mit 63,00 % mehr Frauen und Männer befristet beschäftigt (insgesamt = 7.886 / = + 1.632).
- Im Vergleich zum Vorjahr sind insgesamt 2.569 mehr Frauen und Männer in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen tätig. Dies entspricht einer Steigerung von 3,21 Prozentpunkten in Bezug auf die Gesamtbeschäftigtenzahl.
- Frauen machen nun einen Anteil von 53,87 % (= + 0,35 Prozentpunkte) der befristet Beschäftigten aus.
- Innerhalb der Datensätze existieren einige Unplausibilitäten, die dazu führen, dass die aufgeführten Zahlen geringfügig höher sind, als die tatsächliche Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse. Zum nächsten Berichtsjahr wird hier eine Datenbereinigung vorgenommen.

2.6.2. Sachgrundlose Befristungen

 PSMB 2019 / Tabelle 2.6.2	Übersicht über sachgrundlose Befristungen
	Anzahl sachgrundlose Befristungen
Geschäftsbereich StK	0
Geschäftsbereich MJEVG	58
Geschäftsbereich MBWK	192
Geschäftsbereich MILI	12
Geschäftsbereich MELUND	7
Geschäftsbereich FM	1
Geschäftsbereich MVVATT	5
Geschäftsbereich MSGJFS	0
Gesamt	275

Hinweise zu Tabelle 2.6.2.

- Stand der Tabelle ist der 1. Februar 2018.
- Die Tabelle basiert auf einer manuellen Abfrage des Finanzministeriums in den Ressorts.
- Anders als in der vorstehenden Tabelle 2.6.1. wurde von der mittelbaren Landesverwaltung lediglich der Hochschulbereich erfasst und dieser dem Geschäftsbereich des MBWK zugeordnet.

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

 PSMB 2019 / Tabelle 2.7. Dezember 2018: Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Beamte und Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen (ohne Auszubildende) (Bea. = Beamtinnen und Beamte, Tb. / Tarifb. = Tarifbeschäftigte, befr. besch. = befristet besch.) „Aushilfskräfte und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende, Anwärter, Referendare, Praktikanten, Erkrankte, Beurlaubte“												
	Bea + Tb gesamt	Spalte 2 Bea + Tb befr. besch. ges.	Bea + Tb befr. besch. ges. in %	Bea befr. besch. gesamt	Bea befr. besch. ges. in % [s.Sp. 2]	Bea befr. besch. TZ gesamt	Bea befr. besch. TZ ges. in % [s.Sp. 2]	Tb befr. besch. gesamt	Tb befr. besch. ges. in % [s.Sp. 2]	Tb befr. besch. TZ gesamt	Tb befr. besch. TZ ges. in % [s.Sp. 2]	Bea + Tb befr. besch. TZ ges.	befr. Besch. ges. TZ-Quote [s.Sp. 2]
Geschäftsbereich SIK	351	36	10,26%	0	0,00%	0	0,00%	36	100,00%	12	33,33%	12	33,33%
Geschäftsbereich MJEVG	6167	332	5,38%	10	3,01%	0	0,00%	322	96,99%	87	26,20%	87	26,20%
Geschäftsbereich MBWK	31828	3107	9,76%	17	0,55%			3090	99,45%	2269	73,03%	2273	73,16%
Geschäftsbereich MILI	10473	126	1,20%							30	23,81%	30	23,81%
Geschäftsbereich MELLUND	2278	71	3,12%	0	0,00%	0	0,00%	71	100,00%	28	39,44%	28	39,44%
Geschäftsbereich FM	5119	50	0,98%					49	98,00%	28	56,00%	28	56,00%
Geschäftsbereich MWVATT	1742	48	2,76%	0	0,00%	0	0,00%	48	100,00%				
Geschäftsbereich MSGJFS	630	31	4,92%	0	0,00%	0	0,00%	31	100,00%	10	32,26%	10	32,26%
Zwischensumme unmittelbare	58588	3801	6,49%	29	0,76%			3772	99,24%	2469	64,96%	2473	65,06%
Deutscher Schul- und Sprachverein	103	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ULD	42	10	23,81%	0	0,00%	0	0,00%	10	100,00%				
Anstalt SH Landesforsten	21	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Stiftung Landesmuseen	179	50	27,93%	0	0,00%	0	0,00%	50	100,00%	21	42,00%	21	42,00%
Stiftung Naturschutz	65	12	18,46%	0	0,00%	0	0,00%	12	100,00%				
Institut für Weltwirtschaft	214	105	49,07%			0	0,00%			49	46,67%	49	46,67%
Leibniz-Institut für die Pädag	271	204	75,28%	0	0,00%	0	0,00%	204	100,00%	77	37,75%	77	37,75%
Hochschulen	7918	5284	66,73%	47	0,89%			5237	99,11%	1637	30,98%	1638	31,00%
Fachhochschulen	3268	2136	65,36%	57	2,67%	0	0,00%	2079	97,33%	390	18,26%	390	18,26%
UKSH Campus Lübeck	68	12	17,65%	12	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
UKSH Campus Kiel	90	19	21,11%	12	63,16%	0	0,00%						
D.Zentralbibliothek	278	54	19,42%	0	0,00%	0	0,00%	54	100,00%	15	27,78%	15	27,78%
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	12517	7886	63,00%	129	1,64%	1	0,01%	7757	98,36%	2196	27,85%	2197	27,86%
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	71105	11687	16,44%	158	1,35%	5	0,04%	11529	98,65%	4665	39,92%	4670	39,96%
Vorjahresergebnis	68958	9118	13,22%	151	1,66%	4	0,04%	8967	98,34%	3660	40,14%	3664	40,18%
Differenz	2147	2569	3,21%	7	-0,30%	1	0,04%	2562	0,30%	1005	-0,22%	1006	-0,23%

Hinweise zu Tabelle 2.7.

- Im Bereich der unmittelbaren Landesverwaltung sind 99,24 % aller befristet beschäftigten Menschen Tarifbeschäftigte, im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung sind es 98,36 %.
- Insgesamt ist die Quote der Menschen, die in einem befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis zum Land Schleswig-Holstein stehen, um 3,21 Prozentpunkte auf 16,44 % gestiegen.
- Innerhalb der Datensätze existieren einige Unplausibilitäten, die dazu führen, dass die aufgeführten Zahlen geringfügig höher sind, als die tatsächliche Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse. Zum nächsten Bericht wird hier eine Datenbereinigung vorgenommen.

2.8. Krankenstatistik des Landespersonals SH

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

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

Seit dem 1. Juli 2018 werden krankheitsbedingte Fehlzeiten mit den Zeiterfassungs- und Personalverwaltungssystemen nach landesweit einheitlichen Kriterien zentral über das *KoPers-Verfahren* erfasst und automatisiert verarbeitet. In diesem Sinne wird die Krankenstatistik in diesem Berichtsjahr ausnahmsweise auf zwei Tabellen mit je einem Halbjahr aufgeteilt.

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

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. 10,6 Abwesenheitstage pro Arbeitnehmer in 2018 festgestellt.

 Krankenstatistik PSMB 2019 / Tabelle 2.8.1.		Krankenstatistik des Landespersonals SH im 1. Halbjahr 2018		Vorjahresergebnis Kalenderjahr 2017	
Unmittelb. Landesdienst plus Geschäftsbereiche der Ressorts (soweit vorgelegt)		Durchschnitt- liche Fehltage je MA	Fehlzeitenquote gesamt (Durchschn. Anteil der krankheitsbed. ausgef. Arbeitstage)	Durchschnitt- liche Fehltage je MA Vorjahres- ergebnis	Fehlzeitenquote gesamt Vorjahresergebnis
01.01.2018 - 30.06.2018					
Arbeitstage =	124				
Bedienstete gesamt	MP / StK	6,9	5,6%	17,3	6,9%
über alle krankheitsbedingter	MJEVG	10,2	8,2%	19,0	7,6%
Abwesenheiten	MBWK	10,7	8,7%	10,1	4,0%
1)	MILI	9,4	7,6%	15,8	6,3%
	MELUND	8,6	7,0%	16,9	6,7%
	FM	9,6	7,7%	18,6	7,4%
	MWVATT	6,4	5,1%	19,5	7,8%
	MSGJFS	16,3	13,1%	19,4	7,7%
Gesamt		10,1	8,2%	16,0	6,4%
Wegen	MP / StK	1,1	0,9%	3,1	1,2%
Kurzzeiterkrankung	MJEVG	1,6	1,3%	3,2	1,3%
(1-3 Arbeitstage)	MBWK	2,1	1,7%	1,9	0,8%
ausgefallene	MILI	1,9	1,6%	3,7	1,5%
Arbeitstage	MELUND	2,0	1,6%	3,7	1,5%
2)	FM	2,5	2,0%	4,6	1,8%
	MWVATT	2,4	1,9%	3,8	1,5%
	MSGJFS	3,4	2,7%	4,1	1,6%
Gesamt		2,1	1,7%	3,3	1,3%
Wegen länger- fristiger Krank- heit ausgefallene	MP / StK	4,8	3,9%	13,8	5,5%
Arbeitstage	MJEVG	8,4	6,8%	15,5	6,2%
(mehr als 3 AT)	MBWK	8,4	6,8%	8,0	3,2%
2)	MILI	7,3	5,9%	11,9	4,7%
	MELUND	6,6	5,3%	12,9	5,1%
	FM	7,1	5,7%	13,9	5,5%
	MWVATT	3,8	3,0%	15,4	6,1%
	MSGJFS	12,6	10,2%	15,1	6,0%
Gesamt		7,9	6,3%	12,5	5,0%
Wegen Kur ausgefallene	MP / StK	1,0	0,8%	0,4	0,2%
Arbeitstage	MJEVG	0,2	0,1%	0,3	0,1%
3)	MBWK	0,2	0,2%	0,2	0,1%
	MILI	0,1	0,1%	0,2	0,1%
	MELUND	0,1	0,1%	0,3	0,1%
	FM	0,0	0,0%	0,1	0,0%
	MWVATT	0,2	0,2%	0,3	0,1%
	MSGJFS	0,3	0,2%	0,2	0,1%
Gesamt		0,2	0,1%	0,2	0,1%

 Krankenstatistik PSMB 2019 / Tabelle 2.8.2.		Krankenstatistik des Landespersonals SH im 2. Halbjahr 2018	
Unmittelb. Landesdienst plus Geschäftsbereiche der Ressorts (soweit vorgelegt)		Durchschnitt- liche Fehltage je MA	Fehlzeitenquote gesamt (Durchschn. Anteil der krankheitsbed. ausgef. Arbeitstage)
01.07.2018 - 31.12.2018			
Arbeitstage =	127		
Bedienstete gesamt über alle krankheitsbedingten Abwesenheiten 1)	MP / StK	7,5	5,9%
	MJEVG	11,7	9,2%
	MBWK	7,4	5,8%
	MILI	11,8	9,3%
	Polizei gesondert	11,0	8,7%
	MELUND	10,9	8,6%
	FM	10,6	8,4%
	MWVATT	11,3	8,9%
MSGJFS	10,8	8,5%	
Gesamt		9,4	7,4%
Wegen Kurzeiterkrankung (1-3 Arbeitstage) ausgefallene Arbeitstage 2)	MP / StK	2,9	2,3%
	MJEVG	2,4	1,9%
	MBWK	2,2	1,7%
	MILI	3,1	2,4%
	Polizei gesondert	2,4	1,9%
	MELUND	2,8	2,2%
	FM	3,2	2,5%
	MWVATT	2,6	2,1%
MSGJFS	3,0	2,4%	
Gesamt		2,4	1,9%
Wegen länger- fristiger Krank- heit ausgefallene Arbeitstage (mehr als 3 AT) 2)	MP / StK	4,5	3,5%
	MJEVG	9,0	7,1%
	MBWK	5,2	4,1%
	MILI	8,6	6,7%
	Polizei gesondert	8,5	6,7%
	MELUND	8,0	6,3%
	FM	7,4	5,8%
	MWVATT	8,5	6,7%
MSGJFS	7,7	6,1%	
Gesamt		6,8	5,4%
Wegen Kur ausgefallene Arbeitstage 3)	MP / StK	0,1	0,1%
	MJEVG	0,3	0,2%
	MBWK	0,1	0,0%
	MILI	0,2	0,1%
	Polizei gesondert	0,2	0,1%
	MELUND	0,1	0,1%
	FM	0,0	0,0%
	MWVATT	0,1	0,1%
MSGJFS	0,1	0,1%	
Gesamt		0,1	0,1%

Hinweise zu Tabelle 2.8.1. und 2.8.2.

- 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;
- In der Tabelle 2.8.1. sind die Krankentage der Polizeivollzugskräfte und der Lehrkräfte für die erste Jahreshälfte nicht dargestellt.
- Die Tabelle 2.8.2. zeigt die zweite Jahreshälfte, in der die krankheitsbedingten Fehlzeiten mit den Zeiterfassungs- und Personalverwaltungssystemen nach landesweit einheitlichen Kriterien zentral über das *KoPers-Verfahren* erfasst und automatisiert verarbeitet wurde. Die Polizeivollzugskräfte werden separat dargestellt.

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 Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare im Beamtenverhältnis

 Dienstverhältnisse der Anwärter und Referendare im Beamtenverhältnis (M = männlich, W = weiblich)												
PSMB 2019 / Tabelle 2.9.1.												
Dezember 2018: 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	Diff. zum Vorjahr	
	M	W	M	W	M	W	M	W				
Geschäftsbereich StK	0	0			38	63	0	0	133	130	3	
Geschäftsbereich MJEVG			60	64	17	58	0	0	204	176	28	
Geschäftsbereich MBWK	0	0	0	0	50	327	368	795	1540	1489	51	
Geschäftsbereich MILI	0	0	292	118	473	238			1123	985	138	
Geschäftsbereich MELUND	0	0							14	27	-13	
Geschäftsbereich FM	0	0	54	66	87	130	0	0	337	297	40	
Geschäftsbereich MWVATT			0	0				0	5	5	0	
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	4	1	415	273	672	820	372	799	3356	3109	247	
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	
Summe aller Dienstverhältnisse	4	1	415	273	672	820	372	800	3357	3109	248	
Vorjahresergebnis	4	2	384	286	579	686	367	801	3109	2884	225	
Differenz	0	-1	31	-13	93	134	5	-1	248	225		

Hinweise zu Tabelle 2.9.1.

- Landesweit standen im Dezember des vergangenen Jahres insgesamt 3.357 Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare (= + 248) im aktiven Beamtenverhältnis zum Land Schleswig-Holstein, die sich im Wesentlichen auf folgende vier Ressorts aufteilen:
 - Justizressort: 204 Personen (= + 28);
 - Bildungsressort: 1.540 Personen (= + 51);
 - Innenressort: 1.123 Personen (= + 138),
 - Finanzressort: 337 Personen (= + 40).
- Referendarinnen und Referendare, die nicht im Beamtenverhältnis beschäftigt sind, tauchen in der Tabelle 2.10.6. auf.

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

 PSMB 2019 / 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 2018; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.														
Geschäftsbereich StK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MJEVG	0	0	15		12	10	11		103	14	176	171	5	
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								8	8	0	
Geschäftsbereich MWVATT	0	0	0	0							0	0	0	
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	0	0	15	9	13	10	12	2	108	15	184	179	5	
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Summe aller Dienstverhältnisse	0	0	15	9	13	10	12	2	108	15	184	179	5	
Vorjahresergebnis	0	0	14	10	15	8	8	1	108	15	179	174	5	
Differenz	0	0	1	-1	-2	2	4	1	0	0	5	5		

Hinweise zu Tabelle 2.9.2.

- In dem dargestellten Besoldungsgruppenbereich des ehemaligen „einfachen Dienstes“ existierten im Dezember 2018 landesweit 184 aktive Dienstverhältnisse (= + 5).

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

 PSMB 2019 / Tabelle 2.9.3.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1 / 2. EA (M = männlich, W = weiblich)											
	A 6		A 7		A 8		A 9 m.D.		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr	
	M	W	M	W	M	W	M	W				
Dezember 2018; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.												
Geschäftsbereich StK								0	10	7	3	
Geschäftsbereich MJEVG			49	165	385	213	375	249	1438	1432	6	
Geschäftsbereich MBWK	0		0		0	0			12	11	1	
Geschäftsbereich MILI				0	831	318	997	471	2632	2679	-47	
Geschäftsbereich MELUND				0		0	19		44	44	0	
Geschäftsbereich FM	11	7	244	279	210	414	323	430	1918	1982	-64	
Geschäftsbereich MWVATT	0						14	11	37	40	-3	
Geschäftsbereich MSGJFS		0			14	18	10	17	63	63	0	
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	29	23	305	449	1452	966	1743	1187	6154	6258	-104	
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	0	0	0	2	0	1	2	3	8	8	0	
Summe aller Dienstverhältnisse	29	23	305	451	1452	967	1745	1190	6162	6266	-104	
Vorjahresergebnis	33	22	327	477	1495	1003	1780	1129	6266	6393	-127	
Differenz	-4	1	-22	-26	-43	-36	-35	61	-104	-127		

Hinweise zu Tabelle 2.9.3.

- Der beschriebene Bereich bildet den ehemaligen „mittleren Dienst“ ab, dem insgesamt 6.162 Dienstverhältnisse (= - 104) zuzuordnen sind.

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

 PSMB 2019 / Tabelle 2.9.4.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2 / 1. EA (M = männlich, W = weiblich)																		
	A 9		A 10		A 11		A 12		A 13 LBGr. 2.1		A 14 g.D.*		A 15 g.D.*		A 16 g.D.*		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W			
Dezember 2018; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.																			
Geschäftsbereich StK										11	0	0	0	0	0	0	44	39	5
Geschäftsbereich MJEVG	32	68	43	109	80	192	78	117	50	49			0	0	0	0	819	808	11
Geschäftsbereich MBWK			110	46	146	104	389	5143	1966	5615	274	356	118	69			14354	14420	-66
Geschäftsbereich MILI	881	204	1067	336	985	332	431	83	257	43					0	0	4621	4497	124
Geschäftsbereich MELUND			18	22	33	31	43	31	48	30	0	0	0	0	0	0	265	262	3
Geschäftsbereich FM	112	167	152	222	251	387	206	127	129	75	0	0	0	0	0	0	1828	1839	-11
Geschäftsbereich MWVATT					33	28	38	19	38	26	0	0	0	0	0	0	203	208	-5
Geschäftsbereich MSGJFS										27	0	0					142	143	-1
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	1047	469	1398	749	1544	1108	1204	5546	2512	5876	274	358	118	70	2	1	22276	22216	60
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	1	4	4	14	15	11	16	31	29	45	2	1	1	1	0	0	175	105	70
Summe aller Dienstverhältnisse	1048	473	1402	763	1559	1119	1220	5577	2541	5921	276	359	119	71	2	1	22451	22321	130
Vorjahresergebnis	1065	469	1400	775	1536	1073	1191	5581	2546	5881	260	350	122	70	2	0	22321	22392	-71
Differenz	-17	4	2	-12	23	46	29	-4	-5	40	16	9	-3	1	0	1	130	-71	

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 Statusgruppe.
- Mit insgesamt 22.451 Dienstverhältnissen (= + 130) stellt dieser Personenkreis die mit Abstand personalstärkste Laufbahnebene im Dienst des Landes Schleswig-Holstein dar.

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

 PSMB 2019 / Tabelle 2.9.5.		Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2 / 2. EA (M = männlich, W = weiblich)										
		A 13 h.D.		A 14 h.D.		A 15 h.D.		A 16 h.D.		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
Dezember 2018; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.		M	W	M	W	M	W	M	W			
Geschäftsbereich StK		10	16							54	44	10
Geschäftsbereich MJEVG				10	11				11	58	56	2
Geschäftsbereich MBWK		2314	3885	1382	1725	546	362	142	55	10411	10432	-21
Geschäftsbereich MILI		22		43	16	57	20	26		196	188	8
Geschäftsbereich MELUND		19	22	41	33	34	18	21	10	198	203	-5
Geschäftsbereich FM		17	26	26	25	23	13			153	146	7
Geschäftsbereich MWVATT					10	16	10	11		71	66	5
Geschäftsbereich MSGJFS							21			55	57	-2
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung		2391	3971	1515	1831	695	459	234	100	11196	11192	4
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung		30	24	65	30	15	5	5	1	175	179	-4
Summe aller Dienstverhältnisse		2421	3995	1580	1861	710	464	239	101	11371	11371	0
Vorjahresergebnis		2446	4011	1606	1799	718	461	236	94	11371	11279	92
Differenz		-25	-16	-26	62	-8	3	3	7	0	92	

Hinweise zu Tabelle 2.9.5.

- Diese Tabelle umfasst die Dienstverhältnisse des ehemaligen „höheren Dienstes“ innerhalb der A-Besoldung.
- Mit insgesamt 11.371 Dienstverhältnissen (unverändert zum Vorjahr) stellt das Segment die zweitstärkste Beamtengruppe (differenziert nach Laufbahnebenen) im Landesdienst SH dar.

2.10. Übersicht über die Entgeltgruppen TVL

2.10.1. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 5 TVL

 PSMB 2019 / Tabelle 2.10.1.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 TVL bis EG 5 TVL (M = männlich, W = weiblich)															Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr				
	EG1		EG2		EG 2ü		EG2Ü		EG3		EG 3a		EG4		EG5							
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M				W			
Dezember 2018; 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		7	7	0		
Geschäftsbereich MJEVG	0	0			0	0	0		31	31	0	0	45	20		198	341	336	5			
Geschäftsbereich MBWK	0	0			0	0	0				0	0	32	106	18	43	219	188	31			
Geschäftsbereich MILI	0	0			0	0	0	0	10	29	0	0	35	17	86	193	371	365	6			
Geschäftsbereich MELUND	0	0			0	0	0	0			0	0			257	48	327	326	1			
Geschäftsbereich FM	0	0			0	0	0	0	17	15	0	0		14	20	116	194	217	-23			
Geschäftsbereich MWVATT	0	0			0	0	0	0			0	0			490	37	540	545	-5			
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0			0	0	0	0			0	0	12				78	75	3			
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	0	0	13	24	0	0	0	1	75	88	0	0	139	169	887	681	2077	2059	18			
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	1	0	10	21	0	0	1	5	30	47	0	0	23	7	99	123	367	363	4			
Summe aller Dienstverhältnisse	1	0	23	45	0	0	1	6	105	135	0	0	162	176	986	804	2444	2422	22			
Vorjahresergebnis	1	0	20	48	0	0	1	6	110	135	0	0	139	185	978	799	2422					
Differenz	0	0	3	-3	0	0	0	0	-5	0	0	0	23	-9	8	5	22					

Hinweise zu Tabelle 2.10.1.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 5 TVL beträgt 2.444 (= + 22). Dies entspricht einem Anteil von 9,64 % (= - 0,65 Prozentpunkte) aller 25.364 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung SH.

2.10.2. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 6 bis EG 9 TVL

 PSMB 2019 / Tabelle 2.10.2. Dezember 2018; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Beschäftigungsverhältnisse Entgeltgruppen EG 6 TVL bis EG 9 TVL (M = männlich, W = weiblich)																					Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr			
	EG6		EG7		EG8		EG9		EG9I		EG9S		EG9S1		EG 9a		EG 9b										
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W									
Geschäftsbereich StK										0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39	38	1
Geschäftsbereich MJEVG	60	623	11		23	346	14	31		0	15	162	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1291	1267	24	
Geschäftsbereich MBWK	21	96			39	227	139	306		18	13	92	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	967	1054	-87	
Geschäftsbereich MLI	140	316	21		64	99	37	38		0	154	190	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1067	1062	5	
Geschäftsbereich MELUND	120	83	28	11	69	137	16	35	0	0	102	118	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	719	743	-24	
Geschäftsbereich FM	18	144	0	0	26	137	15	29	0	0	48	101	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	518	531	-13	
Geschäftsbereich MWVATT	84	54	41		97	63	21	12		0	75	22	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	503	516	-13	
Geschäftsbereich MSGJFS			0	0						0	0	12	36	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	161	161	0	
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	463	1387	107	32	321	1035	248	470	8	18	419	726	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5265	5372	-107	
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	94	546	61	30	88	235	121	304	0	0	97	189	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1777	1753	24	
Summe aller Dienstverhältnisse	557	1933	168	62	409	1270	369	774	8	18	516	915	43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7042	7125	-83	
Vorjahresergebnis	562	1922	170	57	429	1294	349	807	3	15	525	950	42	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7125			
Differenz	-5	11	-2	5	-20	-24	20	-33	5	3	-9	-35	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-83			

Hinweise zu Tabelle 2.10.2.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 6 bis EG 9 TVL beträgt 7.042 (= - 83). Dies entspricht einem Anteil von 27,76 % (= - 2,53 Prozentpunkte) aller 25.364 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung SH.

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

 PSMB 2019 / Tabelle 2.10.3.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 10 TVL bis EG 13 Ü TVL (F = Frauen, M = Männer)																			
	EG10		EG11		EG11		EG12		EG13		EG13		EG13sr		EG13Ü		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W				
Dezember 2018; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.																				
Geschäftsbereich StK	0	10			0	0						0	0	0		0	0	34	27	7
Geschäftsbereich MJEVG	19	37	29	20	0	0				16	0	0	0		0	0	137	139	-2	
Geschäftsbereich MBWK	211	638	210	632	34	155	123	261	222	284	103	208	339	668			4091	3635	456	
Geschäftsbereich MLI	48	25	99	68	0	0	37	17	14	16	0	0	0	0	0	0	324	304	20	
Geschäftsbereich MELUND	38	53	78	101	0	0	79	55	53	32	0	0	0	0	12	11	512	477	35	
Geschäftsbereich FM			42	30	0	0	30	13			0	0	0	0	0	0	138	124	14	
Geschäftsbereich MWVATT	33	23	53	48	0	0	59	16	13			0	0	0	0	0	254	244	10	
Geschäftsbereich MSGJFS					0	0	12	20	0			0	0	0	0	0	79	75	4	
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	363	804	520	925	34	155	347	399	310	362	104	208	340	669	14	15	5569	5025	544	
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	126	113	206	160	0	0	112	75	1340	1223	1	0	11	15	61	58	3501	3277	224	
Summe aller Dienstverhältnisse	489	917	726	1085	34	155	459	474	1650	1585	105	208	351	684	75	73	9070	8302	768	
Vorjahresergebnis	409	681	698	1004	23	131	447	433	1344	1226	101	187	544	916	79	79	8302			
Differenz	80	236	28	81	11	24	12	41	306	359	4	21	-193	-232	-4	-6	768			

Hinweise zu Tabelle 2.10.3.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 10 bis EG 13 Ü TVL beträgt 9.070 (= + 768). Dies entspricht einem Anteil von 35,76 % (+ 0,47 Prozentpunkte) aller 25.364 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst.

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

 PSMB 2019 / 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 2018; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	M	W	M	W	M	W			
Geschäftsbereich StK							14	13	1
Geschäftsbereich MJEVG						0	19	19	0
Geschäftsbereich MBWK	27	69	17	21			136	128	8
Geschäftsbereich MILI						0	25	27	-2
Geschäftsbereich MELUND	59	58	16			0	139	129	10
Geschäftsbereich FM						0	13	10	3
Geschäftsbereich MWVATT							30	24	6
Geschäftsbereich MSGJFS		17					35	32	3
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	116	168	62	49	10	6	411	382	29
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	260	174	53	16	0	0	503	487	16
Summe aller Dienstverhältnisse	376	342	115	65	10	6	914	869	45
Vorjahresergebnis	370	316	113	52	11	7	869		
Differenz	6	26	2	13	-1	-1	45		

Hinweise zu Tabelle 2.10.4.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 14 bis EG 15 Ü TVL beträgt 914 (= + 45). Dies entspricht einem Anteil von 3,60 % (- 0,09 Prozentpunkte) aller 25.364 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst.

2.10.5. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen des PKW-Tarifs

 PSMB 2019 / Tabelle 2.10.5.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen des PKW-Tarifs (M = männlich, W = weiblich)				
	EG4		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
Dezember 2018; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.					
	M	W			
Geschäftsbereich StK	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MJEVG			7	7	0
Geschäftsbereich MBWK	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MILI			40	40	0
Geschäftsbereich MELUND			1	1	0
Geschäftsbereich FM	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MWVATT			1	1	0
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0	0	0	0
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	46	3	49	49	0
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	1	0	1	1	0
Summe aller Dienstverhältnisse	47	3	50	50	0
Vorjahresergebnis	47	3	50		
Differenz	0	0	0		

Hinweise zu Tabelle 2.10.5.

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

2.10.6. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen der Praktikanten, Auszubildenden und Referendare

 PSMB 2019 / 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	Vorjaheresergebnis	Diff. zum Vorjahr	
	M	W	M	W	M	W	M	W				
Dezember 2018; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.												
Geschäftsbereich StK	0	0	0			0	0	0	1	0	1	
Geschäftsbereich MJEVG	0	0	0			36	219	365	632	728	-96	
Geschäftsbereich MBWK		35			0		0	0	44	30	14	
Geschäftsbereich MILI	0	0	0	0	34	17	0	0	51	43	8	
Geschäftsbereich MELUND	0	0			24		0	0	32	30	2	
Geschäftsbereich FM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Geschäftsbereich MWVATT	0	0			55		0	0	71	64	7	
Geschäftsbereich MSGJFS		0	0		0	0	0	0	4	3	1	
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	4	35	8	13	122	69	219	365	835	898	-63	
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	0	2	7	9	47	45	0	0	110	90	20	
Summe aller Dienstverhältnisse	4	37	15	22	169	114	219	365	945	988	-43	
Vorjaheresergebnis	0	22	6	14	152	120	265	409	988			
Differenz	4	15	9	8	17	-6	-46	-44	-43			

Hinweise zur neuen Tabelle 2.10.6. (Ausbildungsverhältnisse)

- Die vorstehende Tabelle bildet die Beschäftigtengruppen ab, die in tariflichen Ausbildungsverhältnissen oder diesen ähnlichen Verhältnissen zum Land SH stehen.
- Unterschiedliche Anstellungsformen der Referendare (s. generelle Hinweise zum Strukturteil, Buchstabe e) führen dazu, dass dieser Personenkreis sowohl hier als auch in Tabelle 2.9.1. statusgruppenkonform dargestellt wird.
- Die Summe aller hier abgebildeten Beschäftigungsverhältnisse beträgt 945 (= - 43). Dies entspricht einem Anteil von 3,73 % (- 4,20 Prozentpunkte) aller 25.364 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse im Land.

2.10.7. Beschäftigungsverhältnisse der sonstigen Entgeltgruppen sowie Zusammenfassung über alle Entgeltgruppen

 PSMB 2019 / Tabelle 2.10.7. Dezember 2018; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Beschäftigungsverhältnisse der sonstigen Entgeltgruppen (M = männlich, W = weiblich)																				Zusammenfassung über alle Entgeltgruppen					
	Angestellte in Anlehnung an Besoldung		Angestellte mit Pauschalvergütung		Freiwilligen Dienste (FSJ, FOU, BFD)		Fremdsprachenassistenten LSH		Lehrbeauftragter/SH		Stud./Wiss. Hilfskraft SH		Tutorin		Übungsleiterin		Angestellte in Anlehnung an VV-Besoldung		TVL-Pflege		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr	Ergebnis Männer	Ergebnis Frauen	Ergebnis gesamt
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W						
Geschäftsbereich StK	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	1	29	70	99
Geschäftsbereich MJEVG		0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	2	516	1915	2431
Geschäftsbereich MBWK							13	16					0	0	0	0	0	0	0	0	43	53	-10	1591	3909	5500
Geschäftsbereich MLI	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	-1	832	1047	1879
Geschäftsbereich MELUND							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	10	2	971	771	1742
Geschäftsbereich FM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	-3	244	619	863
Geschäftsbereich MWVATT		0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3	11	1096	317	1413
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0			0	0	0	0				0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	6	-1	93	269	362
Zwischensumme																										
unmittelbare Landesverwaltung	6	5	19	11	1	6	13	16	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	83	82	1	5372	8917	14289
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	1	0	68	33	1	2	0	0	666	457	1723	1795	29	20	4	7	8	2	0	0	4816	3688	1128	5362	5713	11075
Summe aller Dienstverhältnisse	7	5	87	44	2	8	13	16	667	460	1724	1795	29	20	4	7	8	2	1	0	4899	3770	1129	10734	14630	25364
Vorjahresergebnis	7	5	84	47	3	7	7	26	623	403	1173	1324	35	19	2	5	0	0	0	0	3770					
Differenz	0	0	3	-3	-1	1	6	-10	44	57	551	471	-6	1	2	2	8	2	1	0	1129					

Hinweise zur neuen Tabelle 2.10.7. (sonstige Entgeltgruppen)

- Die *sonstigen* Entgeltgruppen stellen Beschäftigungsverhältnisse dar, die keiner festen Entgeltgruppe zugeordnet sind, wie z. B. Fremdsprachenassistenten, Lehrbeauftragte, Stud./Wiss. Hilfskräfte, Tutoren, Übungsleiter.
- Die Summe aller hier abgebildeten Beschäftigungsverhältnisse beträgt 4.899 (= + 1.129). Dies entspricht einem Anteil von 19,31 % (+ 3,29 Prozentpunkte) aller 25.364 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst.

2.11. Übersicht über die Personalausgaben

2.11.1. Personal-IST-Ausgaben für Besoldung und Entgelt

 PSMB 2019 / Tabelle 2.11.1.	Personal-IST-Ausgaben		
Dezember 2018	Besoldung	Entgelt	Summe
Geschäftsbereich StK	8.312.895,16 €	5.305.147,65 €	13.618.042,81 €
Geschäftsbereich MJEVG	174.267.155,39 €	88.219.005,16 €	262.486.160,55 €
Geschäftsbereich MBWK	1.257.576.238,25 €	232.253.137,68 €	1.489.829.375,93 €
Geschäftsbereich MILI	359.302.217,03 €	88.384.188,70 €	447.686.405,73 €
Geschäftsbereich MELUND	30.000.894,52 €	93.457.323,63 €	123.458.218,15 €
Geschäftsbereich FM	160.896.175,49 €	39.690.027,78 €	200.586.203,27 €
Geschäftsbereich MWVATT	18.028.814,89 €	73.120.221,83 €	91.149.036,72 €
Geschäftsbereich MSGJFS	13.809.871,26 €	18.853.148,90 €	32.663.020,16 €
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	2.022.194.261,99 €	639.282.201,33 €	2.661.476.463,32 €
ULD	941.227,16 €	1.728.581,62 €	2.669.808,78 €
Anstalt SH Landesforsten	1.339.442,55 €	0,00 €	1.339.442,55 €
Stiftung Landesmuseen	83.464,00 €	8.506.024,17 €	8.589.488,17 €
Stiftung Naturschutz	0,00 €	3.685.002,83 €	3.685.002,83 €
Institut für Weltwirtschaft	873.940,98 €	9.028.206,91 €	9.902.147,89 €
Leibniz-Institut für die Pädag	164.137,32 €	8.302.477,51 €	8.466.614,83 €
Hochschulen	91.469.922,41 €	286.323.997,28 €	377.793.919,69 €
Fachhochschulen			
UKSH Campus Lübeck	6.631.819,52 €	0,00 €	6.631.819,52 €
UKSH Campus Kiel	6.526.538,68 €	956.013,45 €	7.482.552,13 €
D.Zentralbibliothek	209.422,56 €	14.799.285,72 €	15.008.708,28 €
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	108.239.915,18 €	333.329.589,49 €	441.569.504,67 €
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	2.130.434.177,17 €	972.611.790,82 €	3.103.045.967,99 €
Vorjahresergebnis	2.086.088.148,90 €	901.571.671,82 €	2.987.659.820,72 €
Differenz	44.346.028,27 €	71.040.119,00 €	115.386.147,27 €

Hinweise zu Tabelle 2.11.1.

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

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

 PSMB 2019 / Tabelle 2.11.2.	Personal-IST-Ausgaben für Anwärter, Referendare (Beamtenbereich) und Auszubildende (Tarifbereich)									
	Anwärter		Anwärter	Referendare			Auszubildende		Auszubildende	
Gesamtausgaben 2018 (ohne Kindergeld)	Männer	Frauen	Ergebnis	Männer	Frauen	Ergebnis	Männer	Frauen	Ergebnis	
Hochschulen	0,00 €	17.955,10 €	17.955,10 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	603.010,74 €	609.171,84 €	1.212.182,58 €	1.230.137,68 €
MP/StK	746.241,71 €	1.201.676,38 €	1.947.918,09 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.947.918,09 €
MILI	10.801.209,82 €	5.085.391,71 €	15.886.601,53 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	394.699,15 €	280.385,13 €	675.084,28 €	16.561.685,81 €
FM	1.957.021,34 €	2.659.161,32 €	4.616.182,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	4.616.182,66 €
MBWK	8.799.931,30 €	21.033.734,08 €	29.833.665,38 €	0,00 €	83.329,81 €	83.329,81 €	1.122,54 €	13.890,40 €	15.012,94 €	29.932.008,13 €
MELUND	216.859,03 €	189.971,22 €	406.830,25 €	0,00 €		0,00 €	356.838,11 €	88.459,35 €	445.297,46 €	852.127,71 €
MJEVG	1.385.112,90 €	1.861.103,29 €	3.246.216,19 €	4.247.602,58 €	6.162.027,19 €	10.409.629,77 €	112.754,40 €	630.420,90 €	743.175,30 €	14.399.021,26 €
MVVATT	38.403,27 €	32.274,89 €	70.678,16 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	843.612,13 €	127.043,60 €	970.655,73 €	1.041.333,89 €
Sonstiges	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	50.572,55 €	79.724,20 €	130.296,75 €	130.296,75 €
Gesamtergebnis	23.944.779,37 €	32.081.267,99 €	56.026.047,36 €	4.247.602,58 €	6.245.357,00 €	10.492.959,58 €	2.362.609,62 €	1.829.095,42 €	4.191.705,04 €	70.710.711,98 €
Vorjahresergebnis	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 €
Differenz	1.796.728,58 €	2.870.968,55 €	4.667.697,13 €	279.610,50 €	286.406,57 €	566.017,07 €	142.903,49 €	135.713,19 €	278.616,68 €	5.512.330,88 €

Hinweise zu Tabelle 2.11.2.

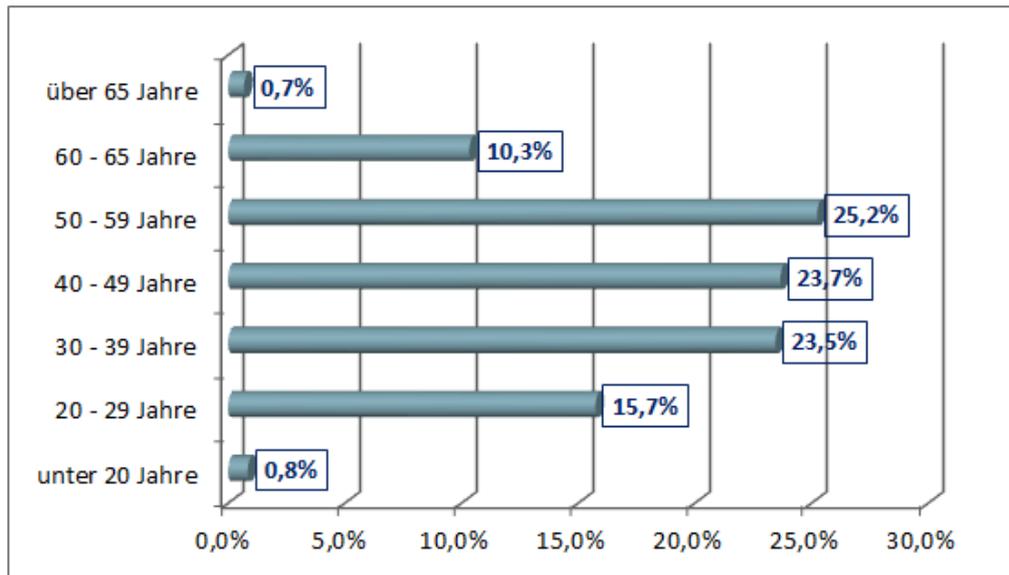
- Die Personalausgaben für Anwärterinnen und Anwärter betragen insgesamt 56.026.047,36 Euro (9,1 % mehr als im Vorjahr). Dies entspricht 1,81 % der Gesamtausgaben für Personal.
- Die Personalausgaben für Referendarinnen und Referendare betragen insgesamt 10.492.959,58 Euro (5,7 % mehr als im Vorjahr). Dies entspricht 0,34 % der Gesamtausgaben für Personal.
- Die Personalausgaben für Auszubildende betragen insgesamt 4.191.705,04 Euro (7,1 % mehr als im Vorjahr). Dies entspricht 0,14 % der Gesamtausgaben für Personal.

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

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

 PSMB 2019 / Tabelle 2.12.	Alterstruktur aller Bediensteten und Beschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein														
	unter 20 Jahre		20 - 29 Jahre		30 - 39 Jahre		40 - 49 Jahre		50 - 59 Jahre		60 - 65 Jahre		über 65 Jahre		Gesamtsumme
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	
Dezember 2018; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.															
Geschäftsbereich StK		11			34	45	24	35	29	41		11			351
Geschäftsbereich MJEVG		29	290	694	518	858	658	835	647	1035	219	361	11		6167
Geschäftsbereich MBWK			587	2061	2379	6285	2637	6217	2304	5219	1315	2510	190	113	31828
Geschäftsbereich MILI	154	65	1305	731	1340	804	1512	890	2469	596	442	158			10473
Geschäftsbereich MELUND	20		65	80	179	189	257	216	495	384	270	115			2278
Geschäftsbereich FM	53	66	253	455	402	577	398	578	657	914	353	408			5119
Geschäftsbereich MWVATT	47		136	42	170	85	319	131	468	150	145	39			1742
Geschäftsbereich MSGJFS					24	60	41	107	91	191		63			630
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	283	192	2678	4148	5046	8903	5846	9009	7160	8530	2788	3665	213	127	58588
Hochschulbereich			2042	2080	1252	1197	864	812	975	939	473	287		34	11186
übriger Bereich mittelb. Landesverw.			94	154	111	173	154	148	165	184	70	68		0	1331
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	61	64	2136	2234	1363	1370	1018	960	1140	1123	543	355	116	34	12517
Summe aller Dienstverhältnisse	344	256	4814	6382	6409	10273	6864	9969	8300	9653	3331	4020	329	161	71105
Vorjahresergebnis	516		9952		16082		17026		17589		7378		415		68958
Differenz	84		1244		600		-193		364		-27		75		2147

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



Hinweise zu Tabelle 2.12. und Grafik 2.12.

- Die Lebensaltersgruppe von 20 Jahren bis zum vollendeten 29. Lebensjahr ist im Vergleich zum Vorjahr um 1.244 Personen gestiegen.
- Die Lebensaltersgruppe von 30 Jahren bis zum vollendeten 39. Lebensjahr ist im Vergleich zum Vorjahr um 600 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

 Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze für die Jahre 2019 bis 2030 PSMB 2019 / Tabelle 2.13.															
Dezember 2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Summe 2019 - 2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Summe 2025 - 2030	Gesamte rgebnis
Geschäftsbereich StK	4	1	1	5	7	1	19	12	1	3	3	6	11	36	55
Geschäftsbereich MJEVG	71	59	81	122	108	159	600	137	102	110	149	131	141	770	1370
Geschäftsbereich MBWK	785	483	690	695	706	789	4148	664	669	669	620	562	569	3753	7901
Geschäftsbereich MILI	343	235	323	301	280	377	1859	276	229	207	224	225	211	1372	3231
Geschäftsbereich MELUND	38	58	64	75	69	87	391	86	69	89	69	71	75	459	850
Geschäftsbereich FM	89	80	139	159	173	161	801	116	118	130	154	127	123	768	1569
Geschäftsbereich MWVATT	25	24	33	34	37	40	193	51	21	48	44	46	46	256	449
Geschäftsbereich MSGJFS	5	5	18	27	25	22	102	20	23	22	18	24	27	134	236
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	1360	945	1349	1418	1405	1636	8113	1362	1232	1278	1281	1192	1203	7548	15661
Hochschulbereich	120	61	74	81	84	97	517	91	94	97	91	100	90	563	1080
übriger Bereich mittelb Landesverw.	152	80	70	66	77	95	540	75	66	86	66	94	90	477	1017
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	272	141	144	147	161	192	1057	166	160	183	157	194	180	1040	2097
Summe aller Dienstverhältnisse	1632	1086	1493	1565	1566	1828	9170	1528	1392	1461	1438	1386	1383	8588	17758
Vorjahresergebnis	1057	1549	1664	1592	1598	1846	9306	1541	1392	1457	1422	1366	1382	8560	17866
Differenz	575	-463	-171	-27	-32	-18	-136	-13	0	4	16	20	1	28	-108

Hinweise zu Tabelle 2.13.

- Dargestellt ist die Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze der Jahre 2019 bis 2030, dies entspricht einem Betrachtungszeitraum von 12 Jahren.
- Für die Jahre 2019 bis 2024 ergibt sich eine Verminderung der Altersabgänge gegenüber dem Vorjahr von 136.
- Bis zum Jahr 2030 werden voraussichtlich 17.758 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse durch Erreichen der Altersgrenze beendet. Dies entspricht einem Anteil von 24,97 % der insgesamt 71.105 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse im Dezember 2018.

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 2018

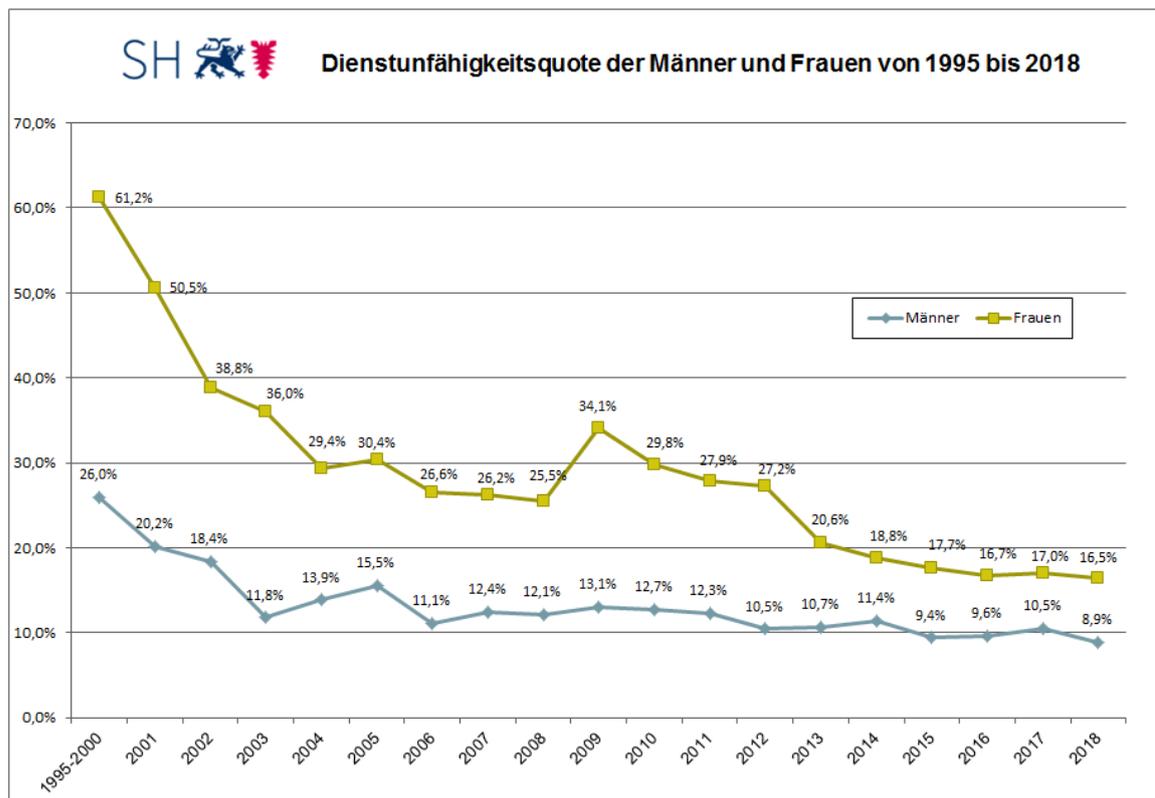
 PSMB 2019 / Tabelle 2.14.2.		Gründe des Eintritts in den Ruhestand Land SH 1995 bis 2018					
Jahr	Insgesamt	Altersgrenze		Antrag		Dienstunfähigkeit	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
1995	649	207	31,9%	231	35,6%	211	32,5%
1996	816	234	28,7%	292	35,8%	290	35,5%
1997	1.131	253	22,4%	452	40,0%	426	37,7%
1998	1.071	304	28,4%	429	40,1%	338	31,6%
1999	932	331	35,5%	220	23,6%	381	40,9%
2000	1.350	354	26,2%	494	36,6%	502	37,2%
2001	1.195	336	28,1%	505	42,3%	354	29,6%
2002	1.097	303	27,6%	510	46,5%	284	25,9%
2003	1.116	460	41,2%	435	39,0%	221	19,8%
2004	1.143	436	38,1%	485	42,4%	222	19,4%
2005	1.171	493	42,1%	437	37,3%	241	20,6%
2006	1.313	556	42,3%	539	41,1%	218	16,6%
2007	1.364	529	38,8%	594	43,5%	241	17,7%
2008	1.236	509	41,2%	514	41,6%	213	17,2%
2009	1.241	507	40,9%	472	38,0%	262	21,1%
2010	1.287	575	44,7%	464	36,1%	248	19,3%
2011	1.338	623	46,6%	473	35,4%	242	18,1%
2012	1.349	358	26,5%	752	55,7%	239	17,7%
2013	1.441	408	28,3%	817	56,7%	216	15,0%
2014	1.450	443	30,6%	793	54,7%	214	14,8%
2015	1.314	381	29,0%	756	57,5%	177	13,5%
2016	1.373	366	26,7%	825	60,1%	182	13,3%
2017	1.467	432	29,4%	832	56,7%	203	13,8%
2018	1.434	452	31,5%	799	55,7%	183	12,8%
1995-2018	29.278	9.850	33,6%	13.120	44,8%	6.308	21,5%
Durchschnitt / Jahr	1220	410		547		263	

Hinweise zu Tabelle 2.14.2.

- Im Jahr 2018 sind insgesamt 1.434 Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand eingetreten bzw. versetzt worden. Hierbei beträgt der Anteil der Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit 12,8 % (Vorjahr: 13,8 %).
- Auf eigenen Antrag vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze wurden 55,7 % Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand versetzt (Vorjahr: 56,7 %).
- Der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamte liegt unter dem Vorjahreswert und stellt mit 12,8 % den niedrigsten 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 gesunken und erreicht mit 16,5 % den niedrigsten Stand seit 1995.
- Bei den Männern ist dieser Anteil nach einem zwischenzeitlichen Anstieg im Jahr 2017 (10,5 %) wieder gesunken und erreicht mit 8,9 % den niedrigsten Stand seit 1995.

2.14.4. Gründe des Ruhestandseintritts nach Geschlecht und Bereichen 2018

Bereich		Geschlecht	Insgesamt	Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze		auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze		Dienstunfähigkeit	
				Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
nur Schulen	Männer		313	92	29,4%	196	62,6%	25	8,0%
	Frauen		571	93	16,3%	393	68,8%	85	14,9%
	Gesamt		884	185	20,9%	589	66,6%	110	12,4%
sonstige (einschl. Vollzugsdienste)	Männer		394	236	59,9%	120	30,5%	38	9,6%
	Frauen		156	31	19,9%	90	57,7%	35	22,4%
	Gesamt		550	267	48,5%	210	38,2%	73	13,3%
alle Bereiche	Männer		707	328	46,4%	316	44,7%	63	8,9%
	Frauen		727	124	17,1%	483	66,4%	120	16,5%
	Gesamt		1434	452	31,5%	799	55,7%	183	12,8%

Hinweise zu Tabelle 2.14.4.

- Von den insgesamt 1.434 Ruhestandsfällen entfallen 884 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 (13,4 %) geringfügig auf 12,4 % gesunken und liegt damit knapp unter dem Durchschnittswert der gesamten Landesverwaltung mit 12,8 %.
- Der Anteil der Lehrkräfte, die bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze im Dienst verbleiben, ist mit 20,9 % deutlich angestiegen (Vorjahr: 19,9 %). Mit 66,6 % wurden erneut die meisten Lehrkräfte auf eigenen Antrag vor Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand versetzt (Vorjahr: 66,7 %).

2.14.5. Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2018

Laufbahn- gruppe	Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2018																				
	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.)	39	41,1%	5	7,0%	44	26,5%	37	38,9%	50	70,4%	87	52,4%	19	20,0%	16	22,5%	35	21,1%	95	71	166
LG 2, 1. EA (g.D.)	174	57,0%	65	16,4%	239	34,1%	105	34,4%	262	66,2%	367	52,4%	26	8,5%	69	17,4%	95	13,6%	305	396	701
LG 2, 2. EA (h.D.)	114	37,3%	54	20,8%	168	29,7%	174	56,9%	171	66,0%	345	61,1%	18	5,9%	34	13,1%	52	9,2%	306	259	565
	327		124		451		316		483		799		63		119		182		706	726	1432

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 25,0 % im Vorjahr auf 21,1 % gesunken und dennoch im Vergleich der Laufbahngruppen wiederum am höchsten.
- Bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) ist der Dienstunfähigkeitsanteil mit 13,6 % (Vorjahr: 13,7 %) leicht zurückgegangen.
- Die Dienstunfähigkeitsquote der Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) ist nach 12,0 % im Vorjahr wieder deutlich gesunken auf nunmehr 9,2 % und damit im Vergleich der obigen Laufbahngruppen weiterhin am niedrigsten.

2.14.6. Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten

 PSMB 2019 / Tabelle 2.14.6.	Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten					
	Lehrkräfte			Alle		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
1995	56,9	54,6	55,5	56,3	53,8	55,1
1996	55,4	54,7	54,9	54,0	53,9	53,9
1997	56,1	54,2	55,0	54,6	53,3	54,0
1998	56,9	56,2	56,5	55,9	55,6	55,7
1999	57,4	55,9	56,5	56,2	55,7	56,0
2000	57,7	56,9	57,3	56,6	56,5	56,6
2001	57,1	55,7	56,2	55,7	54,8	55,3
2002	57,6	55,7	56,3	55,7	55,0	55,3
2003	57,7	55,8	56,4	55,4	54,2	54,7
2004	57,9	55,8	56,7	56,0	54,0	54,9
2005	58,3	56,0	56,9	55,9	54,5	55,2
2006	59,6	55,3	56,9	56,5	54,1	55,2
2007	58,6	56,8	57,5	57,0	55,6	56,2
2008	59,5	56,2	57,5	57,6	54,5	55,8
2009	59,0	56,0	57,1	56,7	55,0	55,6
2010	58,9	55,9	57,0	57,0	54,3	55,8
2011	58,8	56,6	57,3	56,6	55,9	56,2
2012	59,5	56,7	57,5	57,8	55,3	56,1
2013	60,8	57,0	58,3	57,3	55,1	56,0
2014	61,3	56,7	58,3	59,2	55,5	57,1
2015	59,9	57,3	57,9	57,8	55,6	56,4
2016	61,2	57,4	58,3	58,4	55,5	56,5
2017	57,7	55,7	56,2	55,4	53,9	54,4
2018	56,3	55,5	55,7	56,0	54,3	54,9

Hinweise zu Tabelle 2.14.6.

- Das Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten ist gegenüber dem Vorjahr (54,4 Jahre) geringfügig angestiegen auf nunmehr 54,9 Jahre. Dies ist der fünfniedrigste Wert seit 1995.

2.14.7. Durchschnittsalter aller in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen

 PSMB 2019 / Tabelle 2.14.7.	Durchschnittsalter der in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen						
	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
2018	64,1	63,0	63,4	59,7	63,2	62,6	62,9

Hinweise zu Tabelle 2.14.7.

- Das Durchschnittsalter aller in den Ruhestand versetzten bzw. eingetretenen Beamtinnen und Beamten ist im Vergleich zum Vorjahr (62,7 Jahre) geringfügig auf 62,9 Jahre gestiegen. Dies ist der höchste Wert seit 1995, genau wie im Jahre 2016.

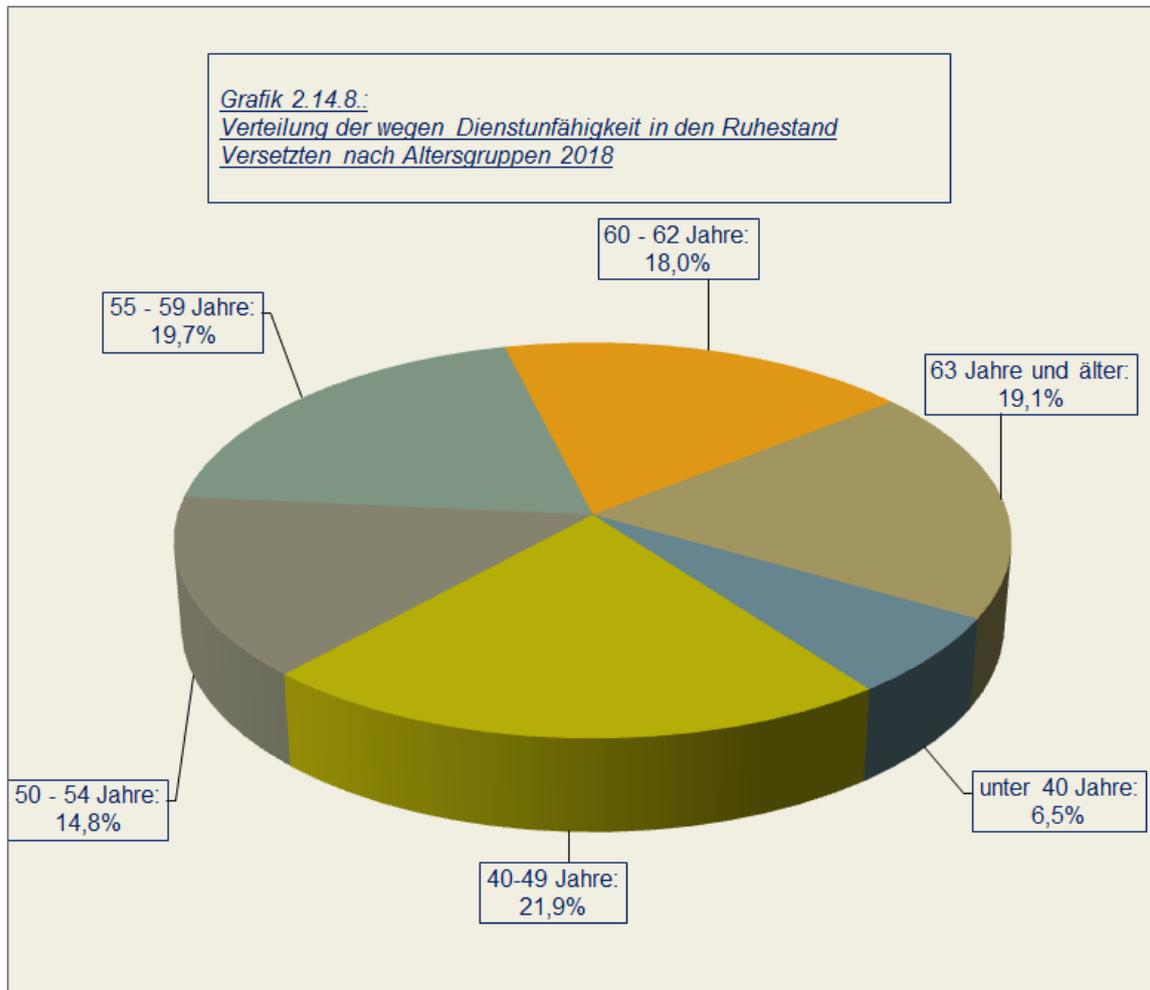
2.14.8. Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2018

 PSMB 2019 / Tabelle 2.14.8.	Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2018		
Altersgruppe	Männer	Frauen	Gesamt
unter 40 Jahre	6,3%	6,7%	6,5%
40-49 Jahre	19,0%	23,3%	21,9%
50 - 54 Jahre	9,5%	17,5%	14,8%
55 - 59 Jahre	22,2%	18,3%	19,7%
60 - 62 Jahre	15,9%	19,2%	18,0%
63 Jahre und älter	27,0%	15,0%	19,1%
<i>ab 55 Jahre insgesamt</i>	65,1%	52,5%	56,8%
<i>ab 60 Jahre insgesamt</i>	42,9%	34,2%	37,2%

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 (61,6 %) deutlich gesunken auf nunmehr 56,8 %.
- Dagegen waren 28,4 % aller Dienstunfähigen jünger als 50 Jahre (Vorjahr: 26,1 %). Dies entspricht einer Steigerung von 2,3 Prozentpunkten.

Grafik 2.14.8.: Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2018



2.15. Nachwuchskräftegewinnung

 Tabelle 2.15. / PSMB 2019		Einstellung von Nachwuchskräften: Planungen der Ressorts für die Jahre 2019 - 2028 (Stand August 2019) (unmittelbare Landesverwaltung einschließlich Landesbetriebe)										
Ressort / Ausbildende Dienststelle	Bezeichnung der Ausbildung / des Referendariats oder Trainee											Gesamt
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	
Staatskanzlei gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	67	67	63	63	63	63	63	63	63	63	638
MJEVG gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	466	465	465	464	464	460	462	460	460	459	4625
MBWK gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	1105	1120	1123	1120	1120	1123	1120	1120	1123	1120	11194
MILI gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	429	425	400	296	273	222	248	246	225	295	3059
MELUND gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	29	13	21	9	20	8	20	8	20	8	156
FM gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	181	195	165	165	165	165	165	165	165	165	1696
MWVATT gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	48	47	47	45	46	44	43	43	44	44	451
Alle Ressorts	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	2325	2332	2284	2162	2151	2085	2121	2105	2100	2154	21819
Vorjahresergebnis	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	2279	2285	2248	2137	2118	2058	2086	2080	667	keine Angabe	17958
Differenz	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	46	47	36	25	33	27	35	25	1433	2154	3861

Quelle: Ressortabfrage

Hinweise zu Tabelle 2.15.

- Die Planungen zur Einstellung von Nachwuchskräften umfassen, wie bereits im vergangenen PSMB, die Jahre 2019 bis 2027;
- Zusätzlich wird erstmalig das Jahr 2028 in die Planungen einbezogen;
- von 2019 bis 2028 sollen demgemäß insgesamt 21.819 Nachwuchskräfte in den Dienst des Landes Schleswig-Holstein eingestellt werden.
- Weitere Hinweise zum Thema „Nachwuchskräftekampagne“ befinden sich im Managementteil unter Ziffer 3.2.

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

SH 	IST-Ausgaben für Versorgung im HHJ 2018				
PSMB 2019 / Tabelle 2.16.					
Finanzstelle	Epl / Titel	Versorgungsbezüge	IST-Ausg. HHJ 2018	IST-Ausg. HHJ 2017	Differenz HHJ 2018 - HHJ 2017
	1105 TG 00	Zweckbestimmung	(Stand: 31.12.2018)	(Stand: 31.12.2017)	
05121000	431 01 - 1	Ministerpräsident, Landesminister	2.009.583,80 €	2.003.966,58 €	5.617,22 €
05121000	432 01 - 8	Landtag			
05121000	432 02 - 6	Landesrechnungshof			
05121000	432 03 - 4	Epl 03 Staatskanzlei	2.775.427,95 €	2.464.690,29 €	310.737,66 €
05121000	432 04 - 2	Epl 04 Innenministerium	17.364.332,85 €	17.105.361,62 €	258.971,23 €
05121000	432 05 - 0	Polizei	148.008.324,16 €	142.108.115,04 €	5.900.209,12 €
05121000	432 06 - 9	Epl 05 ohne OFD	13.730.393,95 €	12.997.542,12 €	732.851,83 €
05121000	432 07 - 7	OFD und Finanzämter	58.279.519,02 €	53.588.638,05 €	4.690.880,97 €
05121000	432 08 - 5	Epl 06 Min. Wirtschaft, Verkehr, ...	15.352.792,40 €	14.939.618,58 €	413.173,82 €
05121000	432 09 - 3	Epl 07 ohne Schulen	28.654.223,87 €	27.424.507,03 €	1.229.716,84 €
05121000	432 10 - 7	Sonderschulen	43.694.763,21 €	40.477.010,45 €	3.217.752,76 €
05121000	432 11 - 5	Grund u. Hauptschule	229.134.678,30 €	217.848.523,66 €	11.286.154,64 €
05121000	432 12 - 3	Realschulen	102.274.700,25 €	99.911.891,80 €	2.362.808,45 €
05121000	432 13 - 1	Gymnasien	188.467.261,59 €	176.626.198,74 €	11.841.062,85 €
05121000	432 14 - 0	Berufsbildende Schulen	101.965.220,48 €	95.901.273,58 €	6.063.946,90 €
05121000	432 15 - 8	Fachhochschulen	18.740.910,92 €	17.418.821,52 €	1.322.089,40 €
05121000	432 16 - 6	Universitäten einschl. Kliniken	45.033.259,65 €	43.880.601,29 €	1.152.658,36 €
05121000	432 18 - 2	Landwirt, Touris	10.681.964,25 €	10.715.953,87 €	-33.989,62 €
05121000	432 19 - 0	Epl 09 Justiz, Europa, ...	91.146.793,70 €	87.524.932,25 €	3.621.861,45 €
05121000	432 20 - 4	Epl 13 Energiewende, Landw.,	14.062.543,25 €	13.151.380,30 €	911.162,95 €
05121000	432 21 - 2	Verbraucherschutz	18.957.307,58 €	18.440.277,35 €	517.030,23 €
05121000	432 22 - 0	früheres Oberpräsidium			
05121000	432 23 - 9	früheres Regierungspräsidium	0,00 €	-1.049,48 €	1.049,48 €
05121000	432 24 - 7	Provinzialverband	0,00 €	12.955,46 €	-12.955,46 €
05121000	432 29 - 8	Gesamtschulen	83.638.953,17 €	74.350.593,18 €	9.288.359,99 €
05121000					
05121000	Summe	Versorgungsbezüge	1.239.894.165,22 €	1.174.535.655,33 €	65.358.509,89 €
05121000	432 26 - 3	Versorgungsausgleichsbeträge	18.190.870,44 €	16.092.609,82 €	2.098.260,62 €
05121000		Gesamt	1.258.085.035,66 €	1.190.628.265,15 €	67.456.770,51 €
05121000	439 01 - 2	Reichsnährstand-Abwicklungsgesetz	5.259,82 €	10.171,33 €	-4.911,51 €
05121000	439 05 - 5	Zusatzrenten	0,00 €	1.887,24 €	-1.887,24 €
05121000	Summe		5.259,82 €	12.058,57 €	-6.798,75 €
05121000	Ges.-summe	Haushaltsjahr 2018	1.258.090.295,48 €	1.190.640.323,72 €	67.449.971,76 €

Quelle: DLZP SH // SAP

Hinweise zu Tabelle 2.16.

- Finanzposition 05121000 432 23 (früheres Regierungspräsidium):
Frühere Dienststelle mit aktuellen Versorgungszahlungen.
- Finanzposition 05121000 432 24 (Provinzialverband):
Frühere Dienststelle mit aktuellen Versorgungszahlungen.
- Finanzposition 05121000 432 26 (Versorgungsausgleichsbeträge):
Veranschlagt sind Erstattungen des Landes gem. § 225 Abs. 1 u. 2 SGB VI an Sozialversicherungsträger. Den Versicherungsträgern sind die Aufwendungen zu erstatten, die sie im Rahmen des Versorgungsausgleichs (§ 1587 b Abs. 2 BGB) für geschiedene Ehegatten von Beamtinnen und Beamten sowie Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten leisten.
- Finanzposition 05121000 439 05 (Zusatzrenten):
Leistungen nach dem Reichsnährstands-Abwicklungsgesetz.
- Die Versorgungs-Ist-Ausgaben für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Landes Schleswig-Holstein stellen neben dem „aktiven“ Teil der Personalausgaben den „passiven“ Teil der Personalausgaben für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten dar.
- Die Personalausgaben für Versorgung sind im Haushaltsjahr 2018 um 67.449.971,76 Euro gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 5,67 Prozentpunkten gegenüber dem vergangenen Haushaltsjahr.
- Die Ausgaben für Versorgung entsprechen 28,85 % der Gesamtpersonalausgaben. Die Summe der Ausgaben für Besoldung und Entgelt bilden zusammen einen Anteil von 71,15 % der Gesamtpersonalausgaben (siehe nachfolgende Übersicht). Die hier genannten Anteile weisen nur geringfügige Änderungen gegenüber den Vorjahreswerten auf.

Übersicht über die Personalausgaben 2018

Übersicht über Personalausgaben	Ausgabenbereich	Betrag	Anteil an Gesamtausgaben
Tabelle 2.11.1.	Besoldung (Aktive)	2.130.434.177,17 €	48,85%
Tabelle 2.11.1.	Entgelt (Aktive)	972.611.790,82 €	22,30%
Tabelle 2.16.	Versorgung (Passive)	1.258.090.295,48 €	28,85%
	Gesamtausgaben	4.361.136.263,47 €	

Hinweis:

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

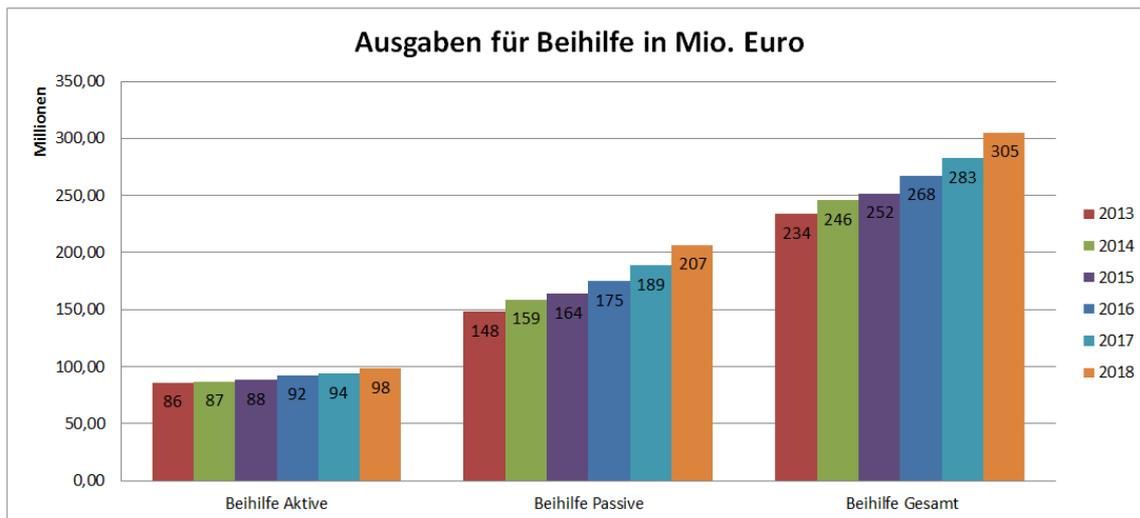
2.17. IST-Ausgaben für Beihilfe (Daten des DLZP SH aus SAP)

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

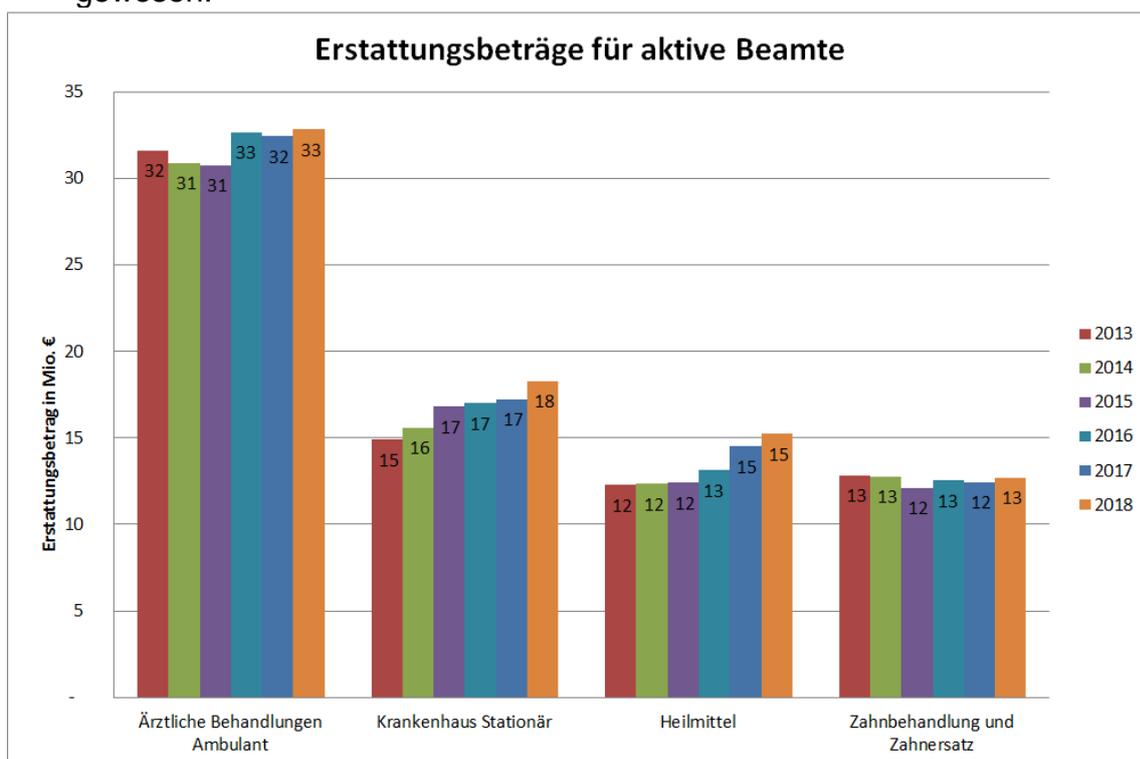
Quelle: DLZP // SAP

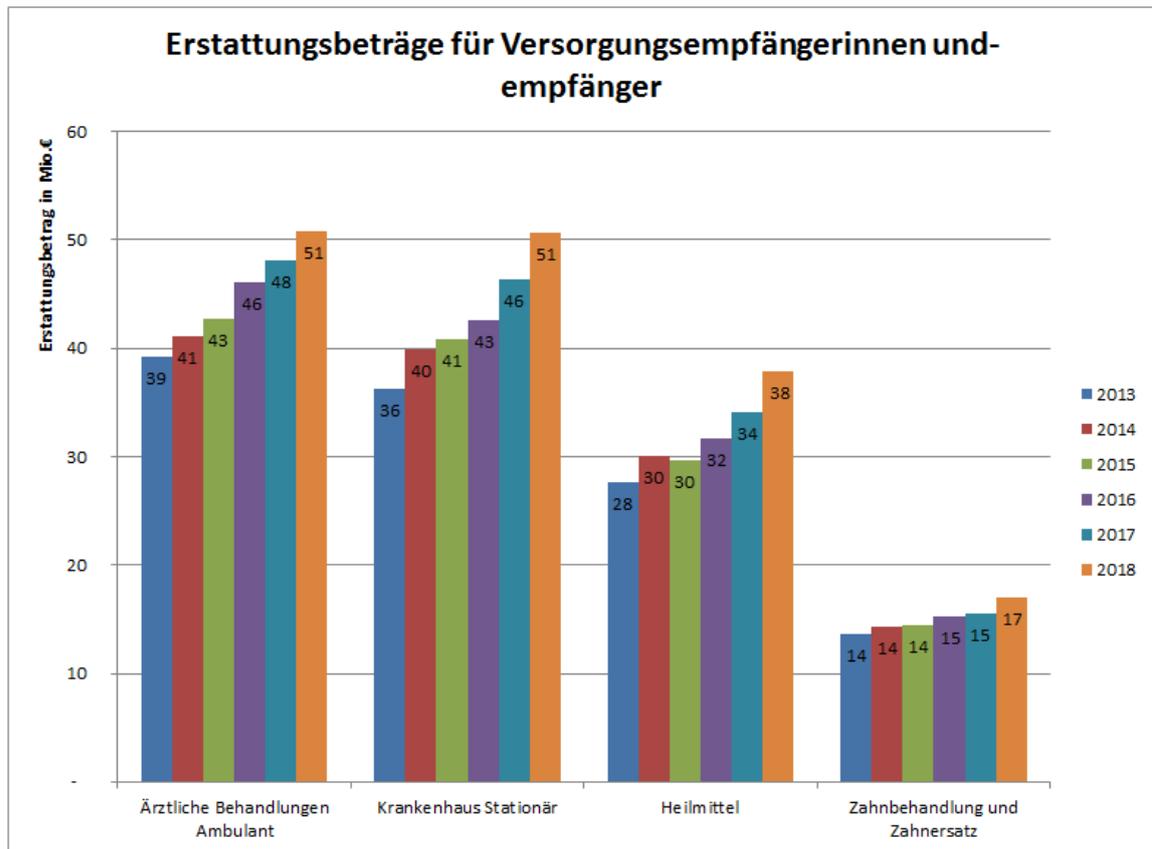
Hinweise zu Tabelle 2.17.

- 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 2018 wurden ca. 350.000 Beihilfebescheide für ca. 44.000 aktiv beschäftigte Beamtinnen und Beamte und ca. 35.000 Versorgungsempfängerinnen und –empfänger erstellt.



- Die Ausgaben für Beihilfen beliefen sich im Jahr 2018 auf ca. 305,22 Mio. Euro. Sie erhöhten sich in 2018 gegenüber 2017 um ca. 7,95% (22,48 Mio. Euro). Der vorstehenden Abbildung ist die Aufteilung auf die einzelnen Empfängergruppen zu entnehmen.
- Im Vergleich zum Vorjahr sind in 2018 die Ausgaben für Beihilfen für die Passiven um 18,28 Mio. Euro und für die Aktiven um 4,19 Mio. Euro gestiegen. Der Anstieg lag bei den Passiven damit bei ca. 9,69 % und bei den Aktiven bei ca. 4,45 %.
- Ohne die im Jahr 2005 eingeführte Kostendämpfungspauschale (Selbstbehalt) wäre die Beihilfezahlung im Jahr 2018 um ca. 8,97 Mio. Euro höher gewesen.





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

2.18. Führungskräftestruktur

2.18.1. Übersicht unmittelbare 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	0	1	1	0	1	2	50,00%
MJEVG	31	11	42	53	1	54	96	43,75%
MBWK	359	39	398	236	0	236	634	62,78%
MILI	64	32	96	750	42	792	888	10,81%
MELUND	3	1	4	14	1	15	19	21,05%
FM	44	32	76	96	15	111	187	40,64%
MWVATT	1	0	1	1	0	1	2	50,00%
MSGJFS	2	1	3	8	1	9	12	25,00%
Gesamt	505	116	621	1159	60	1219	1840	33,75%

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	5	3	8	14	0	14	22	36,36%
MJEVG	23	4	27	48	1	49	76	35,53%
MBWK	61	4	65	155	0	155	220	29,55%
MILI	36	9	45	139	4	143	188	23,94%
MELUND	27	14	41	72	3	75	116	35,34%
FM	27	20	47	59	4	63	110	42,73%
MWVATT	16	2	18	25	2	27	45	40,00%
MSGJFS	14	4	18	11	0	11	29	62,07%
Gesamt	209	60	269	523	14	537	806	33,37%

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	2	8	0	8	10	20,00%	34	32,35%
MJEVG	9	0	9	20	0	20	29	31,03%	201	38,81%
MBWK	6	0	6	4	0	4	10	60,00%	864	54,28%
MILI	2	0	2	14	0	14	16	12,50%	1092	13,10%
MELUND	3	0	3	17	0	17	20	15,00%	155	30,97%
FM	5	0	5	6	0	6	11	45,45%	308	41,56%
MWVATT	4	0	4	9	0	9	13	30,77%	60	38,33%
MSGJFS	2	0	2	6	0	6	8	25,00%	49	46,94%
Gesamt	32	1	33	84	0	84	117	28,21%	2763	33,41%

Hinweise zu den Tabellen 2.18.1.

- Stand der Tabelle ist der 1. Mai 2019.

- Führungskräfte im Sinne der Tabelle sind alle Personen, die im Rahmen des Beurteilungsverfahrens als Erstbeurteiler*in auftreten, also direkte Personalverantwortung haben (Stellvertretungen werden nicht berücksichtigt).
- Ausgenommen hiervon sind Schulleitungen, die in der Tabelle enthalten sind, jedoch nicht immer als Erstbeurteiler/in auftreten.
- Die Tabelle bezieht sich auf die unmittelbare Landesverwaltung, d.h. alle obersten Landesbehörden, Landesoberbehörden und 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.
- Die Anzahl der Führungskräfte hat sich von 2803 um 40 auf 2763 reduziert.
- Der Gesamtanteil an weiblichen Führungskräften ist um 0,89 Prozentpunkte auf 33,41 % gestiegen.
- Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist im Bereich der Laufbahngruppe 2, 1. EA um 1,32 Prozentpunkte auf 33,75 % gestiegen.
- Der Anteil weiblicher Führungskräfte hat sich im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. EA, A-Besoldung, um 0,13 Prozentpunkte auf 33,37 % reduziert.
- Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. EA, B-Besoldung, um 0,86 Prozentpunkte auf 28,21 % gestiegen.
- Der Anteil an Führungspositionen, die in Teilzeit wahrgenommen werden, hat sich in allen Bereichen erhöht; insgesamt um 0,64 Prozentpunkte auf 9,08 %; bei den Frauen um 0,91 Prozentpunkte auf 19,18 %; bei den Männern um 0,32 Prozentpunkte auf 4,02 %.

2.18.2. Abteilungs- und Referatsleitungen der obersten Landesbehörden

Dienststelle	Abteilungsleitungen							
	Frauen			Männer			Summe	Anteil Frauen
	VZ	TZ	Gesamt Frauen	VZ	TZ	Gesamt Männer		
StK	0	0	0	4	0	4	4	0,00%
MJEVG	1	0	1	4	0	4	5	20,00%
MBWK	4	0	4	1	0	1	5	80,00%
MILI	0	0	0	7	0	7	7	0,00%
MELUND	0	0	0	7	0	7	7	0,00%
FM	1	0	1	2	0	2	3	33,33%
MWVATT	2	0	2	3	0	3	5	40,00%
MSGJFS	0	0	0	3	0	3	3	0,00%
Gesamt	8	0	8	31	0	31	39	20,51%

Dienststelle	Referatsleitungen							
	Frauen			Männer			Summe	Anteil Frauen
	VZ	TZ	Gesamt Frauen	VZ	TZ	Gesamt Männer		
StK	3	5	8	9	0	9	17	47,06%
MJEVG	8	3	11	12	0	12	23	47,83%
MBWK	11	1	12	18	1	19	31	38,71%
MILI	8	0	8	25	0	25	33	24,24%
MELUND	11	2	13	27	0	27	40	32,50%
FM	2	0	2	14	0	14	16	12,50%
MWVATT	8	0	8	10	1	11	19	42,11%
MSGJFS	8	1	9	12	0	12	21	42,86%
Gesamt	59	12	71	127	2	129	200	35,50%

Hinweise zu den Tabellen 2.18.2.

- Stand der Tabelle ist der 1. September 2018.
- Die Daten wurden entnommen aus dem aktuellen Gleichstellungsbericht für den öffentlichen Dienst (aufgrund einer Nachmeldung ist hier im Vergleich zum Gleichstellungsbericht eine zusätzliche Referatsleitung enthalten).
- Berücksichtigt sind, unabhängig von Besoldung und Eingruppierung, die Abteilungs- und Referatsleitungen der obersten Landesbehörden, also der Ministerien und der Staatskanzlei.
- Zum Stichtag nicht besetzte Abteilungs- und Referatsleitungen bleiben unberücksichtigt.
- Von insgesamt 39 Abteilungsleitungen sind zum Stichtag 8 mit Frauen besetzt (20,51 %).
- Von insgesamt 199 Referatsleitungen sind zum Stichtag 71 mit Frauen besetzt (35,5 %).
- Alle Abteilungsleitungen nehmen Ihre Funktion in Vollzeitbeschäftigung wahr.
- Bei den Referatsleitungen nehmen 12 der 71 Frauen (16,9 %) und 2 der 129 Männer (1,55 %) ihre Funktion in Teilzeit wahr.
- Insgesamt werden 7,0 % der Referatsleitungen in Teilzeit ausgeübt.

2.19. Entwicklung der Stellen¹ in der Staatskanzlei und den Ressorts

2.19.1. Überblick der Stellen im Haushalt 2018

Die Stellenentwicklung 2018 stellt sich wie folgt dar²:

	Stellen 2018
Summe Stellen Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe	52.369
davon Epl. 01 – Landtag	- 198
davon Epl. 02 – Landesrechnungshof	- 98
Gesamtergebnis der Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe	52.073

Die Summe der Stellen 2018 (Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe) beträgt 52.369. Bei Nichtberücksichtigung der Einzelpläne 01 des Landtags und 02 des Landesrechnungshofs weisen die Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe (ohne Leerstellen) für das Jahr 2018 insgesamt 52.073 Stellen aus.

Das sind 626 Stellen mehr als im Jahr 2017, in dem die Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe und ohne Leerstellen noch 51.447 Stellen auswiesen.

2.19.2. Stellenzuwachs/-abbau 2018

Der Stellenzuwachs stellt sich wie folgt dar³:

Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe 2018	
Neue Stellen	1.274
Stellenabbau	632
Stellenzuwachs/-abbau insgesamt	642
Nachrichtlich: davon Stellenzuwachs Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe	626

Im Vergleich zu 2017 (Stellenzuwachs i.H.v. 145⁴) gab es einen deutlich höheren Stellenzuwachs. Dies hängt maßgeblich mit den zusätzlichen Stellen- und Personalbedarfen in den Bereichen Polizei, Lehrkräfte und Justiz zusammen (vgl. Ziffer 2.19.4. - Entwicklung der Personalkosten Staatskanzlei und Ressorts). Eine detaillierte zahlenmäßige Darstellung zum Stellenabbau und zu den neu geschaffenen

¹ Wenn im Kapitel 2.19 der Begriff „Stellen“ benutzt wird, werden hiermit stets Stellen und Planstellen bezeichnet

² Quelle: Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein (Anlage 1)

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

⁴ Stand des HH 2017; mit dem 1. Nachtrag zum Haushaltsplan 2017 sind noch weitere 5 Stellen hinzugekommen, vergl. Drs. 18/5271

nen Stellen in 2018 kann der Anlage 1 und den Einzelplänen der Ressorts entnommen werden.

Zum Zwecke der Haushaltskonsolidierung hat die Landesregierung beschlossen, bis zum Jahr 2020 ausgehend von den Stellenplänen 2010 rd. 10 % des Stellenbestandes des Landes zu streichen. Dafür sollten rund 5.300 Stellen wegfallen. Die ersten Stelleneinsparungen wurden in den Haushaltsjahren 2011 bis 2017 erbracht, mit dem Haushalt 2018 wird das Einsparprogramm fortgesetzt.

Für den Zeitraum ab dem Jahr 2017 wurde das Stellenabbauprogramm angepasst: Der im Bereich der Polizei vorgesehene Stellenabbau von jeweils 56 Stellen in den Jahren 2017 - 2020, insgesamt 224 Stellen, wird nicht umgesetzt. Das Stelleneinsparziel aus dem Abbauprogramm reduziert sich dementsprechend auf 5.127 Stellen bis zum Jahr 2020. Ergänzend entfällt 2018 der Abbau von Stellen im Bereich der Lehrkräfte (495).

Insgesamt sind 87 Stellen einzusparen. Dem Haushaltsjahr 2018 sind in Umsetzung der Beschlüsse folgende Stelleneinsparungen⁵ zuzuordnen:

Epl.	Ressort	Stelleneinsparungen 2018
03	StK	2
04	MILI	21
05	FM	28
06	MWVATT	8
07	MBWK	3
09	MJEVG	11
10	MSGJFS	1
13	MELUND	13
insgesamt		87

2.19.3. Entwicklung der Vollzeitäquivalente in Staatskanzlei und Ressorts

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

⁵ Quelle: Übersichten, allgemeine Bemerkungen, Sachverzeichnis Haushalt 2018, S. 80

Im Vergleich zum Jahr 2017 (46.698 VZÄ) hat sich die Anzahl der Vollzeitkräfte im Jahr 2018 (47.632 VZÄ) um 934 VZÄ erhöht. Dies hängt maßgeblich mit den zusätzlichen Stellen- und Personalbedarfen in den Bereichen Polizei, Lehrkräfte und Justiz zusammen (vgl. Tz. 2.19.4 Entwicklung der Personalkosten Staatskanzlei und Ressorts).

Nachstehend sind die VZÄ-Zahlen von 2010 bis 2018 je Einzelplan aufgeführt. Die Bereiche Polizei, Steuerverwaltung, Schule und Justiz wurden untergliedert.

Tabelle 2.19.3 Entwicklung der Vollzeitäquivalente 2010 bis 2018

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

(a) Werte der Jahre 2010 bis 2014 stammen nicht aus BVL-Liste sondern aus einer gesonderten Datenquelle der Polizei.

(b) Wert für 2010 lag aus BVL-Liste nur noch vom IQSH vor, deshalb restl. Daten von PCS-Leitstelle

(c) Daten 2010 bis 2013 lagen aus BVL-Liste nicht mehr vor, deshalb hier Daten aus dem Personalverwaltungsverfahren für Lehrer (PERLE), Auswertung des Monats November

(d) Alle Daten ab 2015 wurden einheitlich von Dataport geliefert.

(e) Für die Berechnung der VZÄ-Werte der Statusgruppe Besoldung stehen die Dezember-Daten 2017 nicht zur Verfügung und sind entsprechend nicht eingeflossen.

(f) Für den Bereich Entgelt enthält KoPers für das Jahr 2018 nur Daten für die Monate Juni bis Dezember. Vor diesem Hintergrund wurden die Jahresdurchschnittswerte der VZÄ im Bereich Entgelt aus den Monaten 06-12 entsprechend auf ein Jahr hochgerechnet.

2.19.4. Entwicklung der Personalkosten Staatskanzlei und Ressorts

Die Personalausgaben der Ressort-Einzelpläne ohne Sabbatjahr-Rücklagenbildung stellt sich 2018 wie folgt dar:

Tabelle 1.19.4. Personalbudgets der Einzelpläne⁶:

Epl.	Ressort	2018 Ist in T €
03	Ministerpräsident, Staatskanzlei	13.465,2
04	Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration	444.923,8
05	Finanzministerium	199.768,3
06	Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus	17.171,3
07	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur ohne Lehrer	42.223,1
	Lehrer	1.418.486,3
09	Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung	262.034,2
10	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren	31.066,9
13	Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung	67.109,8
Gesamt		2.496.248,9
./.. Umsetzungen aus Epl. 11 für Tarif- u. Besoldungserhöhungen		73.802,6
Differenz		2.422.446,3

Die Entwicklung der Ist-Ausgaben für Personal wird vor allem von drei Parametern bestimmt: Höhe der Tarif- und Besoldungsanpassungen, Zahl der Versor-

⁶ Quelle: Jährliche Meldungen der Ressorts zu den Personalkostenbudgets

gungsempfängerinnen und -empfänger sowie die tatsächliche Besetzung der Stellen des Landes.

Seit dem Beginn der Umsetzung des Stellenabbaupfades als zentralem Element der Haushaltskonsolidierung im Jahr 2010 sind die Anforderungen an die Verwaltung gestiegen. Die Belastung der Bediensteten hat dementsprechend zugenommen. Gesetzliche Vollzugsaufgaben müssen qualitativ und quantitativ ausreichend erfüllt werden. Im Rahmen der Stellenmittelfristplanung sollen mit zusätzlichen Stellen – unter Berücksichtigung abgestimmter Schwerpunkte – extreme Belastungssituationen für das Personal im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten des Landes entschärft werden. Dabei werden die Bereiche Lehrkräfte, Landesbetriebe und Nachwuchskräfte gesondert betrachtet.

Für die Verbesserung der Unterrichtssituation, insbesondere um das Ziel einer hundertprozentigen Unterrichtsversorgung unter Berücksichtigung der aktuellen Schülerzahlenentwicklung zu erreichen und weitere wesentliche Bedarfe zu decken, erfolgt eine bedarfsgerechte Anpassung der Lehrkräftestellen. Die Stellen für Nachwuchskräfte werden in den relevanten Fachbereichen im Sinne einer Ausbildungsoffensive erhöht. Darüber hinaus steuert die Landesregierung die Stellen mit den jährlichen Haushaltsentwürfen nach und berücksichtigt dabei insbesondere die gestiegenen Bedarfe in den Bereichen Polizei und Justiz.

In der Anlage 3 dieses Berichts ist die Aufstellung der Personalbudgets der Einzelpläne für die Jahre 2010 bis 2018 beigefügt. Die Angaben umfassen u.a. auch die Personalausgaben für befristet bereitgestellte Stellen sowie von anderer Seite finanzierte Stellen. Der Anstieg der Personalausgaben ist darauf zurückzuführen, dass auf die Herausforderungen in den Bereichen Innere Sicherheit, Bildung und Justiz eingegangen worden ist.

Ergänzend hierzu ist in der Anlage 4 die Entwicklung des Budgets „Personal und Verwaltung“ abgebildet. Hier wird ein Überblick über die prognostizierte Entwicklung des Budgets I bis zum Jahr 2028 abgebildet. Es sind, neben den reinen Personalausgaben, auch die Ausgaben für Versorgung und Beihilfe sowie sächliche Verwaltungsaufgaben Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst enthalten.

Das Budget für Personal und Verwaltung steigt von 4,9 Milliarden Euro in 2018 um rund 830 Millionen Euro auf 5,7 Milliarden Euro im Jahr 2022. Bis zum Jahr 2028 steigt es um weitere rund 840 Millionen Euro auf dann 6,6 Milliarden Euro.

Die Personalausgaben steigen von 4,2 Milliarden Euro im Haushalt 2018 um rund 830 Millionen Euro auf 5,0 Milliarden Euro im Jahr 2022 bzw. auf 5,9 Milliarden Euro im Jahr 2028. Im Planungszeitraum sind für Tarif- und Besoldungs- bzw. Versorgungsanpassungen Erhöhungen grundsätzlich von rund 2,0 % vorgesehen. Abweichend davon wird die Vorsorge für die Jahre 2019 bis 2020 mit Blick auf das Ergebnis der Verhandlungen mit dem Bund aus 2018 auf 3,0 % p.a. erhöht.

Der tatsächliche Bedarf hängt vom Ergebnis der Tarifverhandlungen mit den Ländern und von der Ausgestaltung dessen Übertragung auf den Besoldungs- und Versorgungsbereich ab.

Eine wesentliche Größe, die das Wachstum der Personalausgaben bestimmt, sind die Ausgaben für Pensionen, die aufgrund der Entwicklung der Zahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger vorbestimmt ist. Gegenüber dem Jahr 2018 wird die Zahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger bis zum Jahr 2028 von rund 35.000 auf rund 42.000 ansteigen.⁷

⁷ Vgl. Finanzplan Schleswig-Holstein 2018-2022 mit Finanzplan-Fortschreibung 2023-2028 vom 12.09.2018

3. Personalmanagementbericht

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

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

3.1. Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS)

Seit 01.01.2015 gilt die Vereinbarung nach § 59 MBGSH zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung, in der sich die Vertragspartner unter anderem darauf verständigt haben, die Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einzurichten und die bisherige Leitstelle Suchtgefahren am Arbeitsplatz (LSA) als wichtiges Element darin einzubeziehen.

Bislang fungierten die beiden Leitstellen nebeneinander, die Praxis zeigte jedoch, dass es sinnvoll ist, die ohnehin eng verzahnten Themen zusammenzuführen und unter einer übergreifenden Leitstelle abzubilden. Mittels Errichtungserlass (veröffentlicht im Amtsblatt für Schl.-H, Ausgabe Nr. 29 vom 15.07.2019) sind die Bereiche BGM und LSA mit Wirkung vom 16.07.2019 unter der Bezeichnung

Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS)

zusammengeführt worden.

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

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

Anliegen der Arbeitsgemeinschaft der Personalräte der obersten Landesbehörden (AGoL) auf.

Der von der LGS mit wissenschaftlicher Unterstützung der Fachhochschule Kiel entwickelte Fragebogen richtet sich an die Amtschefinnen und Amtschefs, die örtlichen Personalvertretungen und die BGM-Ansprechpersonen der Ministerien und der Staatskanzlei. Die ausgefüllten Fragebögen sollen an das Forschungs- und Entwicklungszentrum der Fachhochschule Kiel GmbH geschickt werden. Dort werden die Fragebögen vertraulich ausgewertet und die gewonnenen Daten in Einzelübersichten und einer summarischen Gesamtübersicht zusammengefasst. Jedes Ministerium wird anschließend seine Einzelübersicht und eine Gesamtübersicht erhalten. Gleiches gilt für die Staatskanzlei. Der LGS werden alle Einzelübersichten und die Gesamtübersicht übermittelt.

Mit Hilfe dieser Auswertungen möchte die LGS weitere zentrale Maßnahmen zur Umsetzung des BGM in den Ministerien identifizieren. Auch soll diese Befragung eine Selbstreflexion anstoßen bzw. ressortbezogene Verbesserungsmaßnahmen aufzeigen. Die Ergebnisse sollen anschließend dem Arbeitskreis BGM vorgestellt werden.

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

Die LGS wird eine gemeinsame Schulungsmaßnahme für alle Dienststellenleitungen der Landesverwaltung zu dem Thema BGM organisieren und durchführen. Ziel ist es, eine ganzheitliche Sichtweise und ein Verständnis für den BGM-Prozess zu vermitteln und die Etablierung in die Organisationsstrukturen zu fördern. Im Nachgang zu dieser Veranstaltung werden für die weiteren Führungsebenen ebenfalls BGM-Schulungen angeboten.

3.1.3. Therapeutisches Beratungsangebot

Am Arbeitsplatz sind hohe Fehlzeiten aufgrund von psychischen Belastungen und Erkrankungen keine Seltenheit.

Aus der Gesundheitsberichterstattung der Krankenkassen ist zu schließen, dass Krankschreibungen aufgrund psychischer Diagnosen besonders seit dem Jahr 2006 kontinuierlich ansteigen. Im Bereich der Allgemeinen Ortskrankenkassen (AOK) hat die Zahl der Arbeitsunfähigkeiten aufgrund psychischer Erkrankungen bis 2015 um knapp 50 % zugenommen. Die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage ist während dessen um 70 % gestiegen. Im Jahr 2017 entfielen aufgrund psychischer Diagnosen durchschnittlich 249,9 Arbeitsunfähigkeitstage auf 100 ganzjährig Versicherte.

Hinzu kommt, dass Menschen, die von psychischen Auffälligkeiten betroffen sind, eine sehr lange Wartezeit aufbringen müssen, bis sie die Möglichkeit einer therapeutischen Anbindung in ihrer Umgebung bekommen. Die Bewohnerinnen und Bewohner Schleswig-Holsteins, die aufgrund psychischer Beschwerden einen ambulanten psychotherapeutischen Behandlungsplatz suchen, müssen im Schnitt über drei Monate (14,6 Wochen) auf ein Erstgespräch warten (Studie Bundespsychotherapeutenkammer 2011).

Der Umstand, dass sie während der Wartezeit nicht behandelt werden, kann dazu führen, dass sich der Krankheitsverlauf weiterhin verschlechtert. Darauf folgend entsteht oft eine lange Arbeitsunfähigkeit, in der nach wie vor keine ausreichende psychotherapeutische Versorgung sichergestellt werden kann. Somit legen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft einen langen Leidensweg zurück.

Im April 2019 wurde ein professionelles Beratungsangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingerichtet, welches als Pilotprojekt in der Staatskanzlei und im Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration durchgeführt wird. Das Ziel dabei ist es, eine Frühintervention leisten zu können und somit einer gesundheitlichen Verschlechterung sowie vermehrten Fehlzeiten entgegen zu wirken.

Einmal wöchentlich für vier Stunden kommt eine externe therapeutische Fachkraft in die Räume der Staatskanzlei oder des Innenministeriums, um dort eine Sprechstunde für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzubieten. Bis zu fünf Beratungen sind für jeden Hilfesuchenden möglich. Bei Nichtbesetzung, wie z.B. Urlaub oder Krankheit, wird eine telefonische Beratung angeboten.

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

Dieses Angebot wird nach einem Jahr evaluiert und danach über eine mögliche Fortführung entschieden.

3.1.4. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention

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

- Seit 2017 werden regelmäßig Ansprechpersonen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Kiel qualifiziert (bisher 53 Personen + weitere 20 derzeit in Ausbildung). Dieses An-

gebot wurde speziell für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung konzipiert und ist bundesweit bisher einmalig. So soll ein möglichst breit gestreutes und flächendeckendes Netzwerk aus qualifizierten Personen in den verschiedenen Bereichen der Landesverwaltung die Verankerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements fördern.

- Durch regelmäßige Fortbildungen der ausgebildeten Ansprechpersonen für das BGM werden zudem die Kompetenzen, die Vernetzung und der Austausch untereinander gefördert.
- Mit dem Bereich der Suchtprävention ist überdies schon seit langen Jahren ein großer Baustein des Betrieblichen Gesundheitsmanagements etabliert. Dieser verstetigt sich durch weitere regelmäßige Ausbildungen, Fortbildungen und Arbeitstreffen.
- Eine BGM-Fachtagung wird jährlich für alle Interessierten, auch für Externe, ausgerichtet. Neben verschiedenen Fachvorträgen bietet diese Möglichkeiten zur Vernetzung sowie zum Informationsaustausch.
- Seit Anfang 2017 wird halbjährlich ein Runder Tisch für die Beauftragten für Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) der Landesverwaltung zum Austausch unter fachlicher Leitung organisiert und durchgeführt.
- Zudem werden verschiedene Fortbildungsveranstaltungen für BEM-Beauftragte und Interessierte organisiert und durchgeführt.

3.2. Nachwuchskräftegewinnung

Seit 2015 koordiniert die Staatskanzlei erfolgreich 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 oder Referendariat abgeschlossen bzw. nicht beendet haben oder an einem Berufswechsel interessiert sind.

Angesichts der unterschiedlichen Zielgruppen umfasst die Kampagne eine ganze Reihe verschiedener Werbemaßnahmen. Dabei ist zuerst das Ausbildungsportal im Internet zu nennen, dessen umfassende Informationen zum Arbeitgeber Land Schleswig-Holstein ständig aktualisiert und erweitert werden. Es ermöglicht online-Bewerbungen und bietet zudem einen Berufsorientierungstest an. 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 weiteren Veranstaltungen zur Berufsorientierung (z.B. Agentur für Arbeit, Vocatium, BARLAG). Alle zehn Messestände sind inzwischen einheitlich gestaltet. Das Land Schleswig-Holstein präsentiert sich auf diese Weise als großer, abwechslungsreicher Arbeitgeber. Derzeit werden die Stände sukzessive um weitere attraktive Objekte ergänzt, die Standbesucherinnen und -besucher anfassen und erproben können. Besonderer Wert wird hierbei auf digitale Eyecatcher gelegt. Die jeweiligen Messteams wurden zudem mit einheitlicher Oberbekleidung ausgestattet.

Weiterhin erfolgt Nachwuchskräfte-Werbung auf Bussen im öffentlichen Nahverkehr sowie auf eigenen Dienst-KFZ. Inzwischen sind 190 Fahrzeuge (Stand August 2019) mit Werbefolien versehen. Jährlich folgen weitere Fahrzeuge. Außerdem werden seit diesem Jahr digitale Werbetafeln (Roadside Screens) für die Nachwuchskräfte-Werbung im öffentlichen Raum genutzt.

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. Zum anderen wurde ein zweiter Film zu MINT-Berufen mit dem Schwerpunkt Natur und Umwelt gedreht.

2018 wurden Recruiting-Filme zu den Fachbereichen „Justiz“ und „Allgemeine Verwaltung / Steuerverwaltung“ mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landes produziert und veröffentlicht.

Aktuell werden zwei weitere Recruiting-Filme erstellt. Ein Film hat erneut technische Berufe zum Inhalt, da sich die Gewinnung von qualifiziertem technischen Personal schwierig gestaltet. Im weiteren Film werden die Vorzüge und die Vielfalt des Arbeitgebers Land SH vorgestellt, da eine Wirkungsmessung der Universität Kiel gezeigt hat, dass vielen Schülerinnen und Schülern die Attraktivitätsmerkmale des öffentlichen Dienstes nicht ausreichend bekannt sind.

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

Social Media-Kanäle werden bei der Anwerbung von Nachwuchs- und Fachkräften ebenfalls genutzt. Nachdem das Land Schleswig-Holstein bei Facebook prä-

sent ist und bei XING ein Profil des Arbeitgebers „Land Schleswig-Holstein“ besteht, wird ab November dieses Jahres ein Instagram-Account *@moinkarriere* eingerichtet. Nachwuchskräfte aus sieben Ausbildungsbereichen werden mit Fotoberichten aus dem Berufs- bzw. Ausbildungs- und Studienalltag der Landesverwaltung regelmäßig informieren. Junge interessierte Follower erhalten auf diesem Weg einen umfänglichen Einblick in die verschiedenen Behörden bzw. Aufgabengebiete.

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

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

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

Die im Jahre 2015 gestartete Nachwuchskräftekampagne des Landes ist auch auf die gezielte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund ausgerichtet. Neben einer Ansprache im Rahmen von Fotokampagnen und auf Ausbildungsmessen nimmt das Land regelmäßig an Berufsorientierungscamps für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund teil, die nach einer gemeinsamen Pilotphase inzwischen von der Türkischen Gemeinde in Schleswig-Holstein (TGSH) eigenständig veranstaltet werden. Ziel ist es, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die vielfältigen Möglichkeiten einer Karriere im öffentlichen Dienst aufzuzeigen und das nötige Know-how für eine aussichtsreiche Bewerbung zu vermitteln.

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

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

3.3. Attraktivitätssteigerung technischer Berufe

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

1. Außendarstellung stärken
2. Abgestimmte Anwendung laufbahnrechtlicher Maßnahmen
3. Abgestimmtes Vorgehen für Maßnahmen im Tarifbereich
4. Fachkräfte aktiv anwerben
5. Perspektivwechsel Arbeitgebermarkt

Mit Ausnahme des Handlungsfeldes 5, dessen Arbeiten in Kürze aufgenommen werden, ist die Staatskanzlei in Zusammenarbeit mit den betroffenen Ressorts auf allen Handlungsfeldern bereits tätig geworden. So sind im Rahmen des Konzeptes verschiedene Werbemaßnahmen konzipiert worden, wie Anzeigen, Nutzung von Roadside-Screens und Give-Aways, die auch im Rahmen der Festlichkeiten zum Tag der deutschen Einheit in einem eigenen Zelt präsentiert wurden. Auf dem Landesportal wurde unter www.schleswig-holstein.de/technik eine Landingpage für alle besonders an den technischen Berufen Interessierten eingerichtet. Das auf berufliche Kontakte spezialisierte soziale Netzwerk XING wird verstärkt für die Ausschreibung technischer Stellen benutzt. Durch stärkere Nutzung von Verbeamtungsmöglichkeiten und Bereitstellung von finanziellen Mitteln für Zulagen o.ä. soll die Attraktivität technischer Berufe zusätzlich erhöht werden.

Als anstehendes Projekt ist neben den Arbeiten am Handlungsfeld 5 unter anderem die Weiterentwicklung des Karriereportals der Landesverwaltung geplant.

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, die zeitliche Flexibilisierung der Arbeit weiterzuentwickeln, um Beschäftigten auf freiwilliger Basis noch bessere Möglichkeiten zu bieten, Beruf und Privatleben aufeinander abzustimmen. Hierfür wird derzeit zum einen das erweiterte Arbeitszeitkonto evaluiert. Zum anderen werden im Gespräch mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften Modalitäten für eine moderate Ausweitung des Arbeitszeitrahmens erörtert.

3.5. Wissensmanagement

„Wofür braucht die Landesverwaltung Schleswig-Holstein Wissensmanagement?“

Im Zuge des demografischen Wandels wächst die Herausforderung, freiwerdende Stellen möglichst schnell wiederzubesetzen, im Wettbewerb attraktiver Arbeitgeber zu bestehen und die Weitergabe von Fach-, Erfahrungs- und Führungswissen an neue Beschäftigte in der Landesverwaltung sicherzustellen. Dabei wird durch die Nutzung der Potenziale der Digitalisierung die weiter stark verkürzte Halbwertszeit des Wissens deutlich spürbar.

Umso wichtiger ist es, Wissen bedarfs- und zielgruppengerecht aufzuarbeiten und zur Verfügung zu stellen. Dazu bedarf es interaktiver Austausch- und Kommunikationsformate, die den verschiedenen Beschäftigtengruppen (junge, alte, digital affine und weniger affine...) gerecht werden. Nur so kann eine Unterversorgung mit Wissen als auch eine Wissensflut vermieden und gleichzeitig sichergestellt werden, dass die Wissensbereitstellung zum richtigen Zeitpunkt an der richtigen Stelle und in der richtigen Dosis erfolgt.

Um dieser Herausforderung zu begegnen, wurde federführend von der Staatskanzlei im März 2018 das Projekt "Wissensmanagement in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein" aufgelegt.

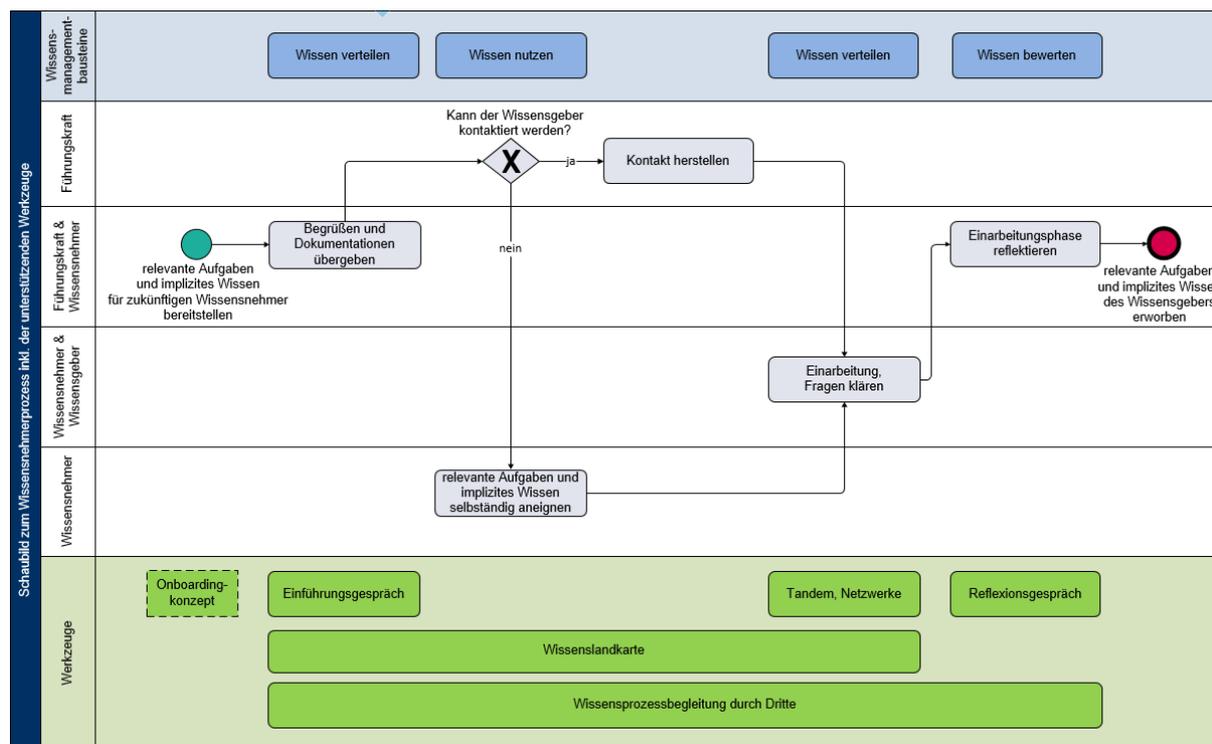
In einem ersten Schritt erfolgte eine ausführliche Sichtung bestehender Konzepte und Ansätze in öffentlichen Verwaltungen sowie eine Analyse der bestehenden Fachliteratur. Darauf aufbauend wurde eine Bestandserhebung aller Aktivitäten im Bereich Wissensmanagement innerhalb der Landesverwaltung Schleswig-Holstein und anderen Bundesländern durchgeführt. Gleichzeitig wurden ausgewählte innovative Unternehmen in Schleswig-Holstein zu ihren Erfahrungen mit der Umsetzung von Wissensmanagement befragt. Die Ergebnisse wurden in einer gemeinsamen Klausur im November 2018 den Organisations- und Personalreferenten der Ministerien vorgestellt. Des Weiteren wurde in Form eines Barcamps während der Klausurtagung Werkzeuge zur praktischen Umsetzung von Wissensmanagement diskutiert.

Das Projektteam hat alle Ergebnisse und Informationen aufgearbeitet und ganzheitliche Handlungsempfehlungen entwickelt, die aus vier Schaubildern bestehen.

- a. Schaubild zum Prozess der Wissensgebenden,
- b. Schaubild zum Prozess der Wissensnehmenden,
- c. Schaubild zum Wissensdokumentation- und Wissensbewertungsprozess,
- d. Schaubild zum Wissenserwerbs- und Wissensentwicklungsprozess.

Diese Schaubilder orientieren sich am Modell des Wissenskreislaufs nach Probst et.al. und beinhalten vier einfach und klar strukturierte Wissensprozesse sowie unterstützende Werkzeuge (z.B. Wissensmanagementleitfaden, Wissenslandkarte), die die praktische Umsetzung des Themas Wissensmanagement darstellen.

Im folgenden wird ein Schaubild beispielhaft dargestellt.



Die Ergebnisse des Projektteams sowie das weitere Vorgehen zur Etablierung des Wissensmanagements in der Landesverwaltung wurden im Bericht "Wissensmanagement in der Landesverwaltung" aufgearbeitet. Die Staatssekretäre haben diesen Bericht im März 2019 zur Kenntnis genommen und beschlossen, dass in einem nächsten Schritt die Werkzeuge in Feinkonzepten so aufgearbeitet werden, dass die Behörden der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung Wissensmanagement erfolgreich umsetzen können.

3.6. Vielfalt der Verwaltung - Diversity

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

Das Land als größter Arbeitgeber Schleswig-Holsteins hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Vielfalt der Bevölkerung Schleswig-Holsteins auch in der Verwaltung widerzuspiegeln, um in ihrem Sinne handlungsfähig zu sein. Dabei 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 Vor-

haben 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 auch im Kontext mit den Personalmanagementthemen darstellen zu können.

3.6.1. AG Diversity

Um einen regelmäßigen ressortübergreifenden Austausch zum Thema Diversity sicherzustellen, hat die Staatskanzlei im Januar 2017 die Arbeitsgruppe Diversity eingerichtet, in der Vertreterinnen und Vertreter aller Geschäftsbereiche mitwirken. Die Arbeitsgruppe dient als Forum zum Austausch zu aktuellen Themen und soll Einblicke in die vielschichtige Arbeit der Ressorts auf den unterschiedlichen Feldern geben.

3.6.2. Befragung der Nachwuchskräfte

Auch für das Einstellungsjahr 2018 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^[8] durchgeführt.

Die Rücklaufquoten in den Bereichen Steuerverwaltung, Justiz und Allgemeine Verwaltung betragen zusammen 45,8 % und sind damit ein guter Anhaltspunkt. Im Polizeibereich hat die Befragung in diesem Jahr leider die Nachwuchskräfte der Laufbahngruppe 1, 2 Einstiegsamt nicht und die Nachwuchskräfte der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt nur bedingt erreicht, sodass das Ergebnis für den

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

Polizeibereich insgesamt nicht aussagekräftig ist und daher nicht miteinbezogen wurde.

Die Auswertung der Bereiche Allgemeine Verwaltung, Steuer und Justiz ergab für das Einstellungsjahr 2018 einen Anteil von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund von 19,6 %.

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

Einstellungsjahr	Anteil der NWK mit Migrationshintergrund	Rücklaufquote	Hinweis
2014	15,93 %	51 %	gemeinsame Befragung
2015	18,2 %		
2016	16,7 %		
2017	24,8 %	44 %	

Für das Einstellungsjahr 2018 ergibt sich damit ein um etwa 5 Prozentpunkte geringerer Anteil von eingestellten Nachwuchskräften im Vergleich zum Vorjahr. Inwieweit dies eine einmalige Varianz oder Folge der fehlenden Miteinbeziehung des Polizeibereiches ist, wird sich bei den Befragungen der nächsten Jahre zeigen.

3.6.3. Evaluation der bisherigen Maßnahmen

Im Auftrag des Landtages vom 30. Mai 2013 wurden die nachfolgenden drei Diversity-Handlungsfelder besonders hervorgehoben. Dieser Bericht erhält als Anlage 4 eine Übersicht über Arbeitsschwerpunkte der Geschäftsbereiche auf dem Feld Diversity.

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

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

Die o.g. Befragung der Nachwuchskräfte kann eine systematische Erhebung zwar nicht ersetzen, wohl aber Anhaltspunkte und Tendenzen zeigen. So lässt der im Rahmen der aktuellen Befragung ermittelte durchschnittliche Anteil von 19,6 % eingestellten Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund in den letzten drei Jahren im Vergleich mit dem Migrationsanteil in der Gesamtbevölkerung

Schleswig-Holsteins von etwa 15 % 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 4 entnommen werden.

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

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

3.6.4. UN-Behindertenrechtskonvention und ihre Umsetzung auf Landesebene

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) ist seit dem 26.03.2009 in Deutschland rechtsverbindlich und hat den Rang eines 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 (LAP) 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).

3.6.5. Aktueller Sachstand zur Evaluierung der UN-Behindertenrechtskonvention

Der Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung und die Stabsstelle erfüllen derzeit die Aufgabe der Evaluation zur Umsetzung der UN-BRK. Die einzelnen Ressorts haben an die Stabsstelle erste Rückmeldungen zum Umsetzungsstand der Maßnahmen aus dem Landesaktionsplan 2017 geliefert. Im nächsten Schritt werden die Rückmeldung durch einen externen Dienstleister ausgewertet, welcher dann einen detaillierten Bericht zum Fortschritt des Landesaktionsplans liefert. Die Ergebnisse der Evaluation sollen im Mai 2020 in einen Landtagsbericht einfließen. Darüber hinaus sollen aus der Evaluation erste Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Landesaktionsplans gezogen werden.

Die Stabsstelle ist mit der Verteilung der Gelder aus dem 2017 eingerichteten Fonds für Barrierefreiheit betraut. Dies betreffend wurden im August und September 2019 die ersten Förderbescheide planmäßig erstellt. Im ersten Schritt wurden insgesamt 55 Vereine, Verbände, Städte, Gemeinden und Institutionen bei ihren inklusiven Vorhaben gefördert. Das Gesamtvolumen der ausgestellten Förderbescheide beträgt rund 3,8 Millionen Euro. Bis 2022 sollen insgesamt 10 Millionen Euro aus dem Fonds in Inklusionsprojekte investiert werden. Als Beispiel für geförderte Projekte kann die Förderung barrierefreier Angelplätze aufgeführt werden. Der Landesfischereisportverband SH erhält rund 66.000 Euro für die Errichtung elf barrierefreier Angelplätze im Land. Durch diese Förderung wird im selben Schritt eine Maßnahme im aktuellen Landesaktionsplan umgesetzt.

Weitere Projekte können durch die Förderung aus dem Fonds für Barrierefreiheit nun umgesetzt werden. Der Antragsschluss für die zweite Förderperiode ist am 01. April 2020. Die Schleswig-Holsteinische Landesregierung wird den Weg zur Umsetzung der UN-BRK und damit zu einer inklusiven Gesellschaft des Miteinanders auch im Jahr 2020 weiterhin konsequent verfolgen.

3.6.6. 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 weiterhin sein, die ergriffenen Maßnahmen weiterzuentwickeln und flexibel den unterschiedlichen Bedarfslagen anzupassen, neue Ansätze zu entwickeln und zu erproben sowie angemessen auf neue spezifische Situationen zu reagieren.

3.7. Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung

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

3.7.1. Chancengerechte Berücksichtigung für Führungspositionen

Der Fünfte Gleichstellungsbericht für den öffentlichen Dienst für den Zeitraum von 2014 bis 2017/ 2018 hat gezeigt, dass der Anteil von Frauen in nahezu allen Besoldungs- und Entgeltgruppen im unmittelbaren Landesdienst gestiegen ist. Auch in den Führungsebenen und den höheren Besoldungsgruppen sowie entsprechenden Entgeltgruppen wird dies deutlich. Die Leitungspositionen in Finanzämtern sind inzwischen geschlechterparitätisch besetzt und über 50 % der Schulen werden von Frauen geleitet. In den übrigen Bereichen liegt der Frauenanteil bei den Behördenleitungen bei rund einem Drittel. Der Anteil von Frauen an Geschäftsführungen/Vorständen ist seit 2017 von 8,3 % in 2017 auf 9,5 % leicht gestiegen. In einigen Bereichen – wie Polizei, Wissenschaft und technische Laufbahnen - sind Frauen weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Die chancengerechte Beteiligung von Frauen insbesondere auf Führungsebene ist daher ein Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Arbeit der Landesregierung. Insbesondere soll der „Sprung“ potentieller weiblicher Führungskräfte an der Schwelle zu den herausgehobenen Führungspositionen der obersten Landesbehörden unterstützt werden.

Um die Beteiligung von Frauen auch in den herausgehobenen Führungspositionen zu steigern, wurde das Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung mit Kabinettsbeschluss vom 03.09.2019 gebeten, gemeinsam mit der Staatskanzlei und den Ressorts konkrete Vorschläge zu entwickeln, um die Themen Frauen und Führung, Führung in Teilzeit sowie ggf. laufbahnspezifische Ansätze zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Hierzu sollen bereits vorhandene Ansätze, wie die Förderung flexibler Arbeitsformen, die Umsetzung des Coaching- und die Entwicklung eines Mentoring-

angebotes mit möglichen zusätzlichen Maßnahmen zu einem ressortübergreifenden Personal- und Organisationsentwicklungskonzept zusammengeführt werden.

Gleichstellung ist ein Themenbereich, der alle gesellschaftlichen Bereiche betrifft und daher nur in Kooperation mit allen Ressorts vorangebracht werden kann. Die Landesregierung plant daher, unter Beteiligung der im Land bestehenden gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteure insbesondere im Hinblick auf die Themen Bildung, Wissenschaft, Kultur, Digitalisierung, Wirtschaft, Arbeit und Soziales mögliche Ansätze zur chancengerechten Beteiligung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen zu identifizieren. Es wird angestrebt, bis Ende 2020 eine mit allen Ressorts abgestimmte Gleichstellungstrategie für Schleswig-Holstein zu erarbeiten.

3.7.2. Paritätische Gremienbesetzung

Der Zweite Bericht über die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien (zum Stichtag 1.9.2018) belegt, dass die von der Landesregierung ergriffenen Maßnahmen auf diesem Feld stetig Wirkung zeigen: Bei Entsendungen des Landes, bei denen aufgrund der geraden Anzahl der zu besetzenden Mandate eine paritätische Entsendung möglich gewesen wäre, ist dieses in mehr als drei von vier Fällen gelungen (78,1 %) und eine deutliche Steigerung gegenüber dem Berichtsjahr 2015 (48,3 %) erkennbar.

Bei Entsendungen, bei denen das Land zwar ein Entsendungsrecht hat, aber nur eine Vertretung oder nur eine ungerade Zahl an Mitgliedern benennt, sind in weiteren 75 von 153 Gremien mehr Frauen als Männer entsandt worden. Das Land wird die Zielerreichung weiterhin regelmäßig bewerten.

3.8. 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.^[9] Die Ziele des Coachings insgesamt sind

- die Erhöhung der Selbstwirksamkeit, Selbstreflexion sowie der Selbstmanagementkompetenzen in herausfordernden beruflichen Situationen,
- eine Förderung des autonomen Handelns,
- die Stärkung und kontinuierliche Weiterentwicklung von Führungskompetenzen und die Erweiterung des eigenen Handlungsspielraums,
- 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 Dezember 2018 in einer Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften des Landes verankert wurde. Coaching ergänzt damit das bestehende Personalentwicklungskonzept und steht als Standard-Instrument der Personalentwicklung zur Verfügung. Auf diese Weise sollen die positiven Erfahrungen mit dem Instrument, die an vielen Stellen der Landesverwaltung bereits gemacht wurden, auf die gesamte Landesverwaltung ausgeweitet werden.

Um den Führungskräften der Landesverwaltung ressortunabhängig einen schnellen Zugang zu Coaching zu ermöglichen, steht ein ressortübergreifender Coaching-Pool auf Basis definierter Anforderungskriterien unter www.schleswig-holstein.de/coaching zur Verfügung. Zur Verstärkung dieses Pools wurden aus dem Kreis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer qualifizierten Ausbildung weitere Coaches ausgebildet.

3.9. Lexikon für Führungskräfte

Der ressortübergreifende Arbeitskreis Personalentwicklung hat in einer Unterarbeitsgruppe das Konzept für ein „Lexikon für Führungskräfte“ erarbeitet.

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 au-

^[9] 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).

ßerdem 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 hilfreiche Hinweise zum erfolgreichen Führen von Mitarbeitergesprächen geben, eine vollwertige Fortbildung auf diesem Feld ersetzt es jedoch nicht.

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

Die Endabstimmung des Lexikons wird vorbereitet; die Veröffentlichung wird noch etwas Zeit in Anspruch nehmen.

3.10. Onboarding

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

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

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 als 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.

Aus Kapazitätsgründen nimmt die Endabstimmung und Veröffentlichung der Dokumente noch Zeit in Anspruch.

3.11. Fort- und Weiterbildungsprogramm digifit – Fit für Digitalisierung

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

Digitalisierung ist nie „fertig“, der fortwährende Wandel ist das Beständige. Der wichtigste Erfolgsfaktor für eine erfolgreiche Umsetzung der Digitalisierungspotentiale in der Verwaltungsarbeit sind die Beschäftigten der Landesverwaltung. Die digitale Transformation erfordert hierfür neue oder angepasste Kompetenzen. Die Staatskanzlei hat deshalb das Fort- und Weiterbildungsprogramm „digifit – Fit für Digitalisierung“ entwickelt. Das Programm greift aktuelle Qualifizierungstrends sowie arbeitspsychologische Entwicklungen auf. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten das Handwerkszeug und praxisnahe Unterstützung für die Gestaltung Ihres digitalen Arbeitsalltags. Dabei wird Digitalisierung weiter verstanden als die bloße Einführung und Anwendung neuer Fachverfahren und IT. Das digifit-Seminarportfolio ermöglicht den Beschäftigten, sich den aktuellen und zukünftig entscheidenden Themen und Kompetenzerfordernissen zu widmen und bietet Qualifikationen in Bereichen wie beispielsweise agile Methoden, Prozessmanagement, Selbst- oder Zeitmanagement, Kommunikation oder Umgang mit Veränderungen an.

Das Programm wird stetig weiterentwickelt und ist über ein Online-Portal bei KOMMA (Kompetenzzentrum für Verwaltungs-Management), dem Fortbildungsdienstleister der Verwaltung, unter LandSH Seminarprogramme/ digifit – Fit für Digitalisierung verfügbar. Die Staatskanzlei übernimmt die Teilnahmegebühr und die Aufwendungen für die Verpflegung.

Das zentrale Personalmanagement der Staatskanzlei informiert regelmäßig die mit Personalfragen befassten Gremien der Ressorts, insbesondere den Arbeitskreis Fortbildung, sowie im SHIP über das Fort- und Weiterbildungsprogramm digifit – Fit für Digitalisierung. Mit der Dokumentation „Fort- und Weiterbildungsprogramm digifit – Fit für Digitalisierung“ vom 6. Mai 2019 (Umdruck 19/2661) wurde der Finanzausschuss am 17. Juni 2019 informiert.

4. Anlagen

Anlage 1 – Stellenentwicklung 2018

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

Die Anlage liegt dem Bericht als gesondertes Dokument bei.

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

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

Die Anlage liegt dem Bericht als gesondertes Dokument bei.

Anlage 3 – Finanzplanung: Budget Personal und Verwaltung

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

Die Anlage liegt dem Bericht als gesondertes Dokument bei.

Anlage 4 – Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity

zu Ziffer 3.6. „Vielfalt der Verwaltung - Diversity“

Die Anlage liegt dem Bericht als gesondertes Dokument bei.

PSMB 2019 Anlage 1: Stellenentwicklung im Haushalt 2018

Bereich	(Plan-) Stellen HH 2017	Zugänge HH 2018	Abgänge HH 2018	Umsetzungen HH 2018	(Plan-) Stellen HH 2018	Entwicklung HH 2018 ggü. HH 2017
Epl. 01 (Plan-) Stellen	180	17	1	-	196	16
Epl. 01 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	2	-	-	-	2	-
Epl. 01	182	17	1	-	198	16
Epl. 02 (Plan-) Stellen	98	-	-	-	98	-
Epl. 02 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	-	-	-	-	-	-
Epl. 02	98	-	-	-	98	-
Epl. 03 (Plan-) Stellen	271	23	3	- 89	202	- 69
Epl. 03 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	-	10	-	143	153	153
Epl. 03	271	33	3	54	355	84
Epl. 04 (Plan-) Stellen	8.938	55	43	16	8.966	28
Epl. 04 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	1.227	251	105	- 143	1.230	3
Epl. 04	10.165	306	148	- 127	10.196	31
Epl. 05 (Plan-) Stellen	4.582	88	33	44	4.681	99
Epl. 05 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	334	41	-	-	375	41
Epl. 05	4.916	129	33	44	5.056	140

Bereich	(Plan-) Stellen HH 2017	Zugänge HH 2018	Abgänge HH 2018	Umsetzungen HH 2018	(Plan-) Stellen HH 2018	Entwicklung HH 2018 ggü. HH 2017
Epl. 06 (Plan-) Stellen	192	37	15	100	314	122
Epl. 06 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	74	-	-	73	1	73
Epl. 06	266	37	15	27	315	49
Epl. 07 (Plan-) Stellen	24.264	422	375	73	24.384	120
Epl. 07 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	1.498	76	-	-	1.574	76
Epl. 07	25.762	498	375	73	25.958	196
Epl. 09 (Plan-) Stellen	4.779	63	3	19	4.858	79
Epl. 09 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	931	89	15	-	1.005	74
Epl. 09	5.710	152	18	19	5.863	153
Epl. 10 (Plan-) Stellen	696	28	1	68	655	41
Epl. 10 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	-	-	-	-	-	-
Epl. 10	696	28	1	68	655	41
Epl. 13 (Plan-) Stellen	1.385	21	14	81	1.311	74
Epl. 13 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	22	2	-	-	24	2
Epl. 13	1.407	23	14	81	1.335	72

Bereich	(Plan-) Stellen HH 2017	Zugänge HH 2018	Abgänge HH 2018	Umsetzungen HH 2018	(Plan-) Stellen HH 2018	Entwicklung HH 2018 ggü. HH 2017
Summe Kernhaushalt (Plan-) Stellen	<u>45.385</u>	<u>754</u>	<u>488</u>	<u>14</u>	<u>45.665</u>	<u>280</u>
Summe Kernhaushalt (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	<u>4.088</u>	<u>469</u>	<u>120</u>	- <u>73</u>	<u>4.364</u>	<u>276</u>
Summe Kernhaushalt	<u>49.473</u>	<u>1.223</u>	<u>608</u>	- <u>59</u>	<u>50.029</u>	<u>556</u>
Summe Epl. 03-13 Kernhaushalt (Plan-) Stellen	45.107	737	487	14	45.371	264
Summe Epl. 03-13 Kernhaushalt; (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	4.086	469	120	- 73	4.362	276
Summe Epl. 03-13	49.193	1.206	607	- 59	49.733	540

Bereich	(Plan-) Stellen HH 2017	Zugänge HH 2018	Abgänge HH 2018	Umsetzungen HH 2018	(Plan-) Stellen HH 2018	Entwicklung HH 2018 ggü. HH 2017
LBV (Plan-) Stellen	1.430	30	16	- 101	1.343	- 87
LBV (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	15	15	-	73	103	88
LBV	1.445	45	16	- 28	1.446	1
LKN (Plan-) Stellen	607	6	8	57	662	55
LKN (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	25	-	-	-	25	-
LKN	632	6	8	57	687	55
Landeslabor (Plan-) Stellen	173	-	-	30	203	30
Landeslabor (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	4	-	-	-	4	-
Landeslabor	177	-	-	30	207	30

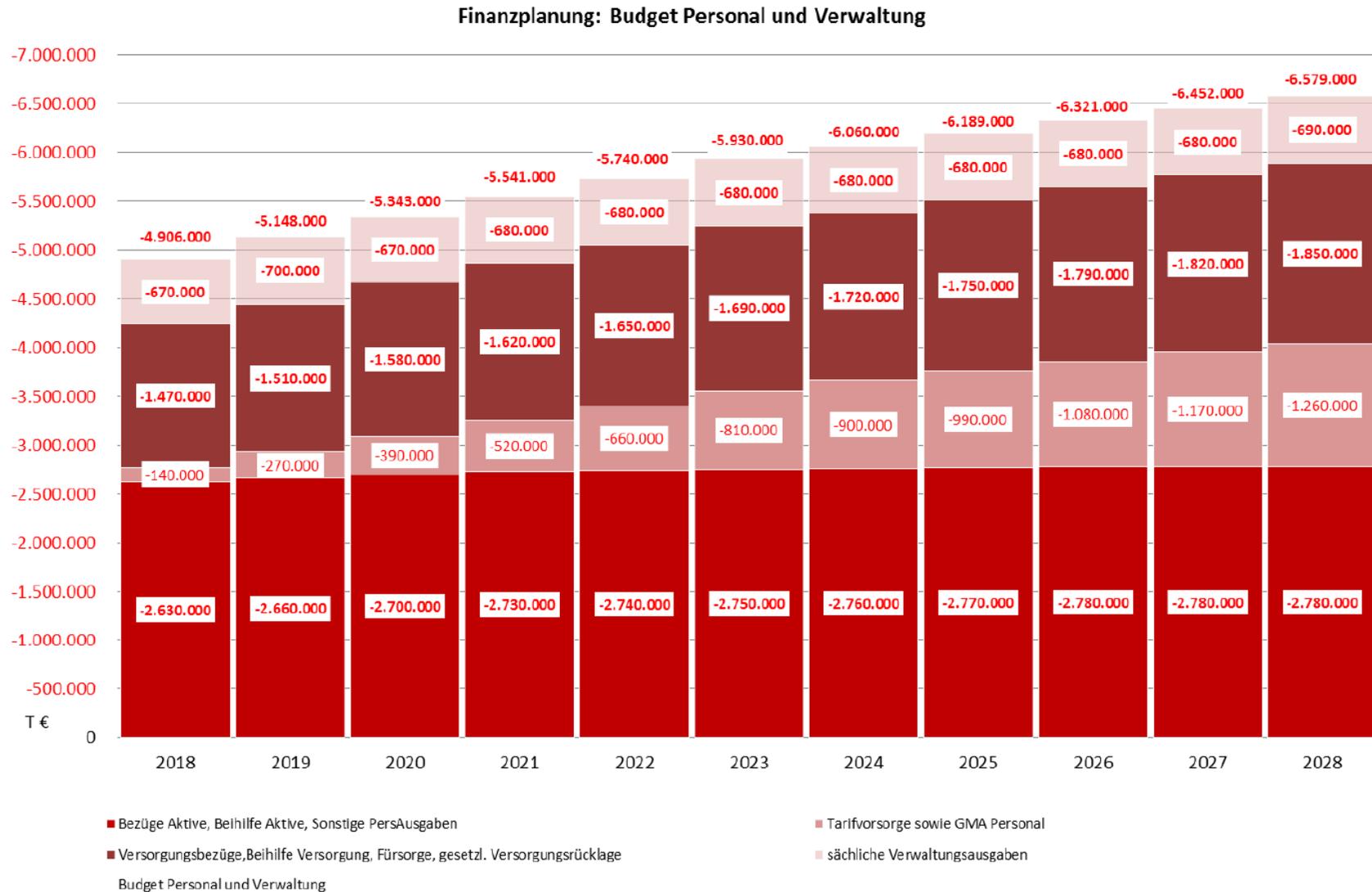
Bereich	(Plan-) Stellen HH 2017	Zugänge HH 2018	Abgänge HH 2018	Umsetzungen HH 2018	(Plan-) Stellen HH 2018	Entwicklung HH 2018 ggü. HH 2017
Summe Wirtschaftsbetriebe (Plan-) Stellen	2.210	36	24	- 14	2.208	- 2
Summe Wirtschaftsbetriebe (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	44	15	-	73	132	88
Summe Wirtschaftsbetriebe	2.254	51	24	59	2.340	86
<u>Summe Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe (Plan-) Stellen</u>	<u>47.595</u>	<u>790</u>	<u>512</u>	<u>- -</u>	<u>47.873</u>	<u>278</u>
<u>Summe Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende</u>	<u>4.132</u>	<u>484</u>	<u>120</u>	<u>- -</u>	<u>4.496</u>	<u>364</u>
<u>Summe Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe</u>	<u>51.727</u>	<u>1.274</u>	<u>632</u>	<u>- -</u>	<u>52.369</u>	<u>642</u>
Summe 03-13 und Wi.-Betriebe (Plan-) Stellen	47.317	773	511	-	47.579	262
Summe 03-13 und Wi.-Betriebe (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	4.130	484	120	-	4.494	364
Summe 03-13 und Wi.-Betriebe	51.447	1.257	631	-	52.073	626
<u>Anwärter*innen und Auszubildende</u> (in Summen Epl. enthalten)						
davon Polizei	1.038	243	105	-	1.176	138
davon Steuer	334	41	-	-	375	41
davon Lehramtsreferendare	1.494	75	-	-	1.569	75
davon Justiz ohne Rechtsreferendare	254	89	-	-	343	89
davon Rechtsreferendare	677	-	15	-	662	- 15

PSMB 2019 Anlage 2: Personalbudgets der Einzelpläne ab 2010 (ohne Sabbatjahr-Rücklagenbildung)

Quelle: Jährliche Meldungen der Ressorts zu den Personalkostenbudgets

Epl.	Ressort	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
		Ist								
in T€										
03	Ministerpräsident Chef der Staatskanzlei	10.701,8	12.083,1	10.805,4	12.763,5	13.778,9	12.770,7	27.517,6	13.774,8	13.465,2
04	Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration	342.013,0	349.378,6	359.212,0	367.442,9	378.050,8	389.372,8	409.065,5	425.022,0	444.923,8
05	Finanzministerium	183.706,4	185.009,0	184.215,4	184.379,5	185.923,1	187.398,0	177.245,5	197.936,6	199.768,3
06	Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus	15.420,3	16.165,2	15.366,9	14.378,9	14.485,5	14.040,0	13.967,2	14.635,9	17.171,3
07	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur ohne Lehrer	30.824,7	32.471,9	30.286,4	30.264,6	29.896,6	28.202,3	30.016,1	40.030,5	42.223,1
	Lehrer	1.203.696,1	1.220.030,4	1.235.486,9	1.254.207,9	1.272.658,2	1.311.365,0	1.336.931,1	1.380.411,2	1.418.486,3
09	Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucher- schutz und Gleichstellung	217.987,3	221.708,6	228.777,6	233.221,1	239.361,5	243.759,6	249.914,6	253.765,3	262.034,2
10	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren	32.515,8	28.094,3	28.251,0	28.675,0	28.495,4	31.057,7	31.897,6	30.206,8	31.066,9
13	Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung	52.942,3	54.267,1	56.873,3	58.607,9	59.423,8	60.423,9	61.381,1	65.116,9	67.109,8
Gesamt		2.089.807,7	2.119.208,2	2.149.274,9	2.183.941,3	2.222.073,8	2.278.390,0	2.337.936,3	2.420.900,0	2.496.248,9
<i>./. Umsetzungen aus Epl. 11 für Tarif- u. Besoldungserhöhungen</i>		76.787,0	23.071,2	68.341,9	104.163,3	46.686,8	51.575,7	28.233,2	61.398,6	73.802,6
Differenz		2.013.020,7	2.096.137,0	2.080.933,0	2.079.778,0	2.175.387,0	2.226.814,3	2.309.703,1	2.359.501,4	2.422.446,3

PSMB 2019 Anlage 3: Finanzplanung: Budget Personal und Verwaltung



Quelle: Finanzplan Schleswig-Holstein 2018-2022 mit Finanzplan-Fortschreibung 2023-2028 vom 12.09.2018

PSMB 2019 Anlage 4: Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity

zu PSMB 2019 Ziffer 3.6 „Vielfalt der Verwaltung – Diversity“

Ressort	Arbeitsschwerpunkt
Ressortübergreifend und unter Federführung der Staatskanzlei	<ul style="list-style-type: none"> • Nachwuchskräftegewinnung mit gezielter Ansprache von jungen Menschen mit Migrationshintergrund • Aufnahme der Formulierung „Ausdrücklich begrüßen wir es, wenn sich Menschen mit Migrationshintergrund bei uns bewerben.“ in alle öffentliche Stellenausschreibungen. • Aufnahme der Kriterien „interkulturelle Kompetenz“ und „Sprache“ in das Anforderungsprofil entsprechender Stellenausschreibungen (z.B. Stellen im Außendienst) • Umsetzung der Maßnahmen aus dem Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Land Schleswig-Holstein^[1]
Staatskanzlei	<ul style="list-style-type: none"> • Angebot von Fortbildungen und Seminaren zum Thema „interkulturelle Kompetenz“, insbesondere für Führungskräfte und Personalverantwortliche • Angebot des Moduls „Interkulturelle Kompetenz“ als Wahlpflichtmodul im Studium der Allgemeinen Verwaltung
Justiz	<ul style="list-style-type: none"> • Angebot von interkulturellen Trainings, Länderkundeseminaren und themenspezifischen Informationsveranstaltungen als fester Bestandteil des Fortbildungsangebots für die Bediensteten im Justizvollzug • Angebote zur Erweiterung der Fremdsprachenkompetenz und kostenlose Teilnahme an Sprachkursen • Präsentation der eigenen Vielfalt auf Berufsbildungsmessen (Teammitglieder mit Migrationshintergrund, Behinderung, Erhöhung der Anzahl männlichen Messeteammitglieder) • Gezielte Ansprache von männlichen Bewerbern auf Berufsmessen

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

Bildung	<ul style="list-style-type: none"> • Verankerung der Vermittlung demokratischer Grundwerte und interkultureller Kompetenzen in neu gefassten Curricularen Anforderungen für Deutsch als Zweitsprache (DaZ) • Wertebildung und Demokratielernen als Teil einer umfassenden Persönlichkeitsbildung, insbesondere im Rahmen des DaZ-Unterrichts • Fortbildungsangebote zur Umsetzung der neuen Curricularen Anforderungen für Lehrkräfte „Interkulturelles Training zur Qualifizierung als Interkultureller Coach (WQ).“ • Projekt des Landes und der Hochschulen Schleswig-Holsteins: Studienchancen für Flüchtlinge an Hochschulen“ (2016 - (zunächst) 2022)
Inneres	<ul style="list-style-type: none"> • Eine Fortbildung zum Thema „Lebenswelten von Menschen mit Behinderungen“ wurde in 2019 durchgeführt • Interkulturelle Kompetenz als integraler Bestandteil der Polizeiausbildung • Wechselseitige Hospitationen von Studiengruppen im Bereich Polizei aus z.B. Dänemark, Schweden als Ziel • Durchführung einer regelmäßigen Studienfahrt von Auszubildenden und Studierenden der Landespolizei nach Israel zur Gedenkstätte „Yad Vashem“ im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung • Feuerwehrprojekt - "Mehr WIR in der Wehr" zum Näherbringen des Berufes an Menschen mit Migrationshintergrund • Schulungen und Seminare für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landesamtes für Ausländerangelegenheiten
Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> • Bedarfsgerechte Fortbildungen zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ und Diversity im Geschäftsbereich • Sprachkurse (Englischkurse für Wiedereinsteiger*innen und Fortgeschrittene – laufende Maßnahme seit 2011)

Finanzen	<ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen zur Interkulturellen Öffnung, Kommunikation und Kompetenz • Angebot des Moduls „Interkulturelle Kompetenz“ als Wahlpflichtmodul im Studium der Steuerverwaltung und interkulturelle Kompetenz als fester Bestandteil der Steuerausbildung
Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungen zum Thema Diversity • Englisch-Sprachkurse Mittelstufe und Fortgeschrittene.
Soziales	<ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungsangebote zum Thema Diversity • Sprachkurse