



Bericht

der Landesregierung – Minister und Chef der Staatskanzlei

Personalstruktur- und Personalmanagementbericht 2024 des Landes Schleswig-Holstein (Berichtsjahr 2023)

Inhaltsverzeichnis

1. Rahmenvorgaben	6
1.1. Auftrag.....	6
1.2. Geschlechtergerechte Formulierung und dritte Geschlechtsoption	7
1.3. Aufbau und Gliederung des Berichts	7
1.4. Aufnahme des Stellen- und Personalabbauberichts.....	8
1.5. Berichtszeitraum.....	8
1.6. Erfasste Bereiche der Landesverwaltung	9
1.6.1. Unmittelbare Landesverwaltung (soweit über KoPers abgerechnet).....	9
1.6.2. Mittelbare Landesverwaltung (soweit über KoPers abgerechnet)	11
1.7. Datenschutz	12
1.8. Übersichten und separate regelmäßige Personalberichte der Landesregierung	12
1.9. Zielbeschreibung der zukünftigen Datenbasis.....	12
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 in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein - Überblick.....	16
2.3. Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit	18
2.4. Beschäftigte in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen	20
2.5. Krankheitsstatistik des Landespersonals SH.....	21
2.6. Übersicht über die Besoldungsgruppen.....	24
2.6.1. Dienstverhältnisse der Anwärtnerinnen und Anwärtler sowie Referendarinnen und Referendare im Beamtenverhältnis.....	24
2.6.2. Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehemals „einfacher Dienst“).....	25
2.6.3. Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals „mittlerer Dienst“).....	26
2.6.4. Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals „gehobener Dienst“)	27
2.6.5. Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals „höherer Dienst“)	28

2.6.6.	Dienstverhältnisse der B-, C-, V-, W-, R-, L-Besoldung	29
2.7.	Übersicht über die Entgeltgruppen TVL.....	30
2.7.1.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen der Praktikantinnen und Praktikanten, der Auszubildenden sowie der Referendarinnen und Referendare	31
2.7.2.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 5 TVL..	32
2.7.3.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 6 bis EG 9 TVL..	33
2.7.4.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 10 bis EG 13 Ü TVL	34
2.7.5.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen E 14 bis E 15 Ü TVL	35
2.7.6.	Beschäftigungsverhältnisse der Fahrerinnen und Fahrer.....	36
2.7.7.	Beschäftigungsverhältnisse der sonstigen Entgeltgruppen.....	36
2.8.	Personalausgaben.....	37
2.8.1.	Personal-IST-Ausgaben für Besoldung und Entgelt.....	38
2.8.2.	Personal-IST-Ausgaben für Anwärtnerinnen und Anwärtler, Referendarinnen und Referendare sowie Auszubildende (Tarifbereich).....	39
2.8.3.	Personal-IST-Ausgaben für Versorgung (Daten des DLZP SH aus SAP)	40
2.9.	IST-Ausgaben für Beihilfe (Daten des DLZP SH aus SAP und Permis-B) ..	41
2.10.	Altersstruktur aller Bediensteten und Beschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein.....	44
2.11.	Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze.....	46
2.12.	Frühpensionierung von Beamtinnen und Beamten	47
2.12.1.	Vorbemerkungen zur Datenlage	47
2.12.2.	Gründe des Eintritts in den Ruhestand in der Landesverwaltung SH von 1995 bis 2023.....	48
2.12.3.	Reaktivierungen aus der Frühpensionierung	49
2.12.4.	Gründe des Ruhestandseintritts nach Geschlecht und Bereichen	50
2.12.5.	Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen	51
2.12.6.	Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten	52
2.12.7.	Durchschnittsalter aller in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen	54
2.12.8.	Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen	55

2.13. Nachwuchskräftegewinnung.....	56
2.14. Führungskräftestruktur in der unmittelbaren Landesverwaltung.....	57
2.15. Entwicklung der Stellen in der Staatskanzlei und den Ressorts.....	59
2.15.1. Überblick der Stellen im Haushalt 2023	59
2.15.2. Stellenzuwachs/-abbau 2023	59
2.15.3. Entwicklung der Vollzeitäquivalente (VZÄ) in Staatskanzlei und Ressorts 2023	60
2.15.4. Entwicklung der Personalausgaben	60
3. Personalmanagementbericht	62
3.1. Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS) 62	
3.1.1. Schulung der Führungskräfte zum Thema BGM sowie zur Thematik Sucht und psychischen Auffälligkeiten am Arbeitsplatz.....	62
3.1.2. Psychosoziales Beratungsangebot	63
3.1.3. Ressortübergreifende Stuserhebung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit.....	63
3.1.4. Daueraufgaben im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und der Suchtprävention	64
3.2. Nachwuchskräftegewinnung.....	65
3.3. Attraktivitätssteigerung technischer Berufe	69
3.4. Arbeitsortflexibilisierung.....	70
3.5. Arbeitszeitflexibilisierung	70
3.6. Wissensmanagement.....	70
3.7. Vielfalt der Verwaltung - Diversity.....	71
3.7.1. AG Diversity	72
3.7.2. Befragung der Nachwuchskräfte.....	72
3.7.3. Evaluation der bisherigen Maßnahmen.....	73
3.7.4. UN-Behindertenrechtskonvention und ihre Umsetzung auf Landesebene.....	74
3.7.5. Landesaktionsplan gegen Rassismus.....	76
3.7.6. Regional- und Minderheitensprachen in der Verwaltung.....	79
3.8. Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung	81
3.8.1. Chancengerechte Berücksichtigung für Führungspositionen	81
3.8.2. Paritätische Gremienbesetzung	83

3.8.3. Gezielte Maßnahmen in Bereichen mit Unterrepräsentanz.....	84
3.8.4. Gender Mainstreaming.....	84
3.9. Mediation in der Landesverwaltung	85
3.10. Konzept für Basiskompetenzen für Mitarbeitende in der Landesverwaltung	86
3.11. Mentoring in der Landesverwaltung.....	86
3.12. LandSH-Programm Digifit – Fit für Digitalisierung (Fortbildung).....	87
3.13. LandSH-Programm Datenkompetenz (Fortbildung)	89
4. Anlagen	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>

PSMB 2019 (Berichtsjahr 2018)

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

PSMB 2020 (Berichtsjahr 2019)

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

PSB 2021 (Berichtsjahr 2020 – ausnahmsweise ohne Managementteil)

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

PSMB 2022 (Berichtsjahr 2021)

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

PSMB 2023 (Berichtsjahr 2022)

<https://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl20/drucks/01600/drucksache-20-01680.pdf>

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

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

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

1.2. Geschlechtergerechte Formulierung und dritte Geschlechtsoption

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

In der Landesverwaltung sind zum Stichtag 01.12.2023 fünf Personen beschäftigt, die sich der dritten Geschlechtsoption zuordnen oder keine Angaben zum Geschlecht gemacht haben. Aus datenschutzrechtlichen Gründen taucht dieser Personenkreis zur Wahrung schutzwürdiger Interessen in diesem Bericht aufgrund seiner geringen Größe nicht auf.

1.3. Aufbau und Gliederung des Berichts

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

Der Personalstrukturbericht (Ziffer 2) beschreibt die aktuelle Personalsituation der Landesverwaltung anhand relevanter Personalstrukturdaten überwiegend zum Stichtag 01.12.2023 (siehe hierzu auch Ziffer 1.5). Er bildet die zu diesem Zeitpunkt gültige Geschäftsverteilung der Landesverwaltung ab. Er kann insofern auch als Grundlage für personalpolitische (Grundsatz-) Entscheidungen dienen.

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

1.4. Aufnahme des Stellen- und Personalabbauberichts

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

- Wie viele Planstellen und Stellen waren veranschlagt?
- Wie hoch war die Zahl der Vollzeitäquivalente zum Stichtag 31.12.?
- Wie viele Planstellen und Stellen waren nach dem Personalabbaupfad einzusparen?
- Wie viele Planstellen und Stellen wurden tatsächlich eingespart?
- Wie viele Vollzeitäquivalente wurden eingespart?
- Wie hoch waren die Personalausgaben - auf Jahresbasis - für die eingesparten Vollzeitäquivalente?
- Wie hoch war das Personalausgabebudget?

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

1.5. Berichtszeitraum

Der Strukturteil des PSMB 2024 (Ziffer 2 des Berichtes) bezieht sich auf das Kalenderjahr 2023. Soweit es sich um monats- oder stichtagsbezogene Daten handelt, werden der Monat Dezember 2023 bzw. der Stichtag 01.12.2023 zugrunde gelegt. Ausnahmen hiervon sind jeweils kenntlich gemacht. Als Betrachtungsgrundlage werden die zum genannten Stichtag geltenden Ressortzuschnitte und die entsprechenden Bezeichnungen der Ministerien verwendet.

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

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

Die Ermittlung der zum o. g. Stichtag relevanten Zahlen für den Strukturteil erfolgen größtenteils im Juli und August des Folgejahres. Vereinzelt kann es vorkommen, dass sich Zahlen auch nach dem Zeitpunkt der Datenermittlung durch rückwirkende Buchungen oder nachträgliche Korrekturen seitens der Ressorts in KoPers geringfügig ändern. Diese etwaigen, allenfalls im Promillebereich liegenden Änderungen bleiben im Bericht unberücksichtigt.

1.6. Erfasste Bereiche der Landesverwaltung

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

Hierbei handelt es sich um folgende Bereiche:

1.6.1. Unmittelbare Landesverwaltung (soweit über KoPers abgerechnet)

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

(ohne Landtag und Landesrechnungshof)

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

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

- Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein (MBWFK)
- Landespolizeiamt (MIKWS)
- Landeskriminalamt (MIKWS)
- Landesfeuerweherschule (MIKWS)
- Amt für Planfeststellung Energie (MEKUN)
- Amt für Bundesbau (FM)
- Amt für Informationstechnik (FM)
- Landeskasse (FM)
- Amt für Planfeststellung Verkehr (MWWATT)

Gerichte und Staatsanwaltschaften (Ressort MJG)

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

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

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

- Landesamt für Landwirtschaft und nachhaltige Landentwicklung (MLLEV)

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

- Justizvollzugsanstalten (MJG)
- Jugendanstalt (MJG)
- Jugendarrestanstalt (MJG)
- Abschiebungshafteinrichtung (MJG)
- Schulämter (MBWFK)
- Schulen nach § 2 SchulG (MBWFK)
- Polizeidirektionen (MIKWS)
- Finanzämter (FM)
- Bildungszentrum der Steuerverwaltung des Landes SH (FM)
- Untere Forstbehörde (MLLEV)

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
- Deutsche Zentralbibliothek für Wirtschaft
- Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz (ULD)
- Schleswig-Holsteinische Landesforsten AöR
- Deutscher Schul- und Sprachverein (DSSV)

1.7. Datenschutz

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

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

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

1.8. Übersichten und separate regelmäßige Personalberichte der Landesregierung

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

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

1.9. Zielbeschreibung der zukünftigen Datenbasis

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

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

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

2. Personalstrukturbericht

Generelle Hinweise:

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

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

Ressort	Anwärter- grundbetrag	Lehramts- anwärter	Praktikanten	TVA-L - Auszubildende (BBiG / West)	Unterhaltsbeihilfe Rechtsreferendare SH	Gesamt
StK	137					137
MJG	298		5	38	653	994
MBWFK	2	1.752	2			1.756
MIKWS	1.090			45		1.135
MEKUN	12			31		43
FM	447					447
MWWATT	4			86		90
MSJFSIG			1			1
MLLEV	8		2	6		16
Gesamt	1.998	1.752	10	206	653	4.619

Ressort	Anwärter- grundbetrag	Lehramts- anwärter	Praktikanten	TVA-L - Auszubildende (BBiG / West)	Unterhaltsbeihilfe Rechtsreferendare SH	Gesamt
Mittelbare Landesverwaltung			2	76		78

	Anwärter- grundbetrag	Lehramts- anwärter	Praktikanten	TVA-L - Auszubildende (BBiG / West)	Unterhaltsbeihilfe Rechtsreferendare SH	Gesamt
	1.998	1.752	12	282	653	4.697

Hinweise zu Tabelle 2.1.

- Bei den ausgewiesenen Lehramtsanwärtern und –anwärterinnen handelt es sich um die Summe der verbeamteten und tarifbeschäftigten Personalfälle. Im Gegensatz zu den Vorjahren werden studentische/wissenschaftliche Hilfskräfte und Freiwilligen Dienste an dieser Stelle nicht mehr ausgewiesen, da es sich nicht um Ausbildungs- oder ähnliche Dienstverhältnisse handelt. Diese Beschäftigungsverhältnisse sind wie bisher in Abschnitt 2.7.7 zu finden.
- Die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse und diesen ähnlichen Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse ist im Vergleich zum Vorjahr um 107 (+ 2,3 %) gestiegen.

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

▲ Ressort	Beamter/in	Tarifbeschäftigte(r)	Gesamt
StK	296	132	428
MJG	4.085	2.611	6.696
MBWFK	27.707	7.342	35.049
MIKWS	9.020	1.887	10.907
MEKUN	326	1.301	1.627
FM	4.263	1.073	5.336
MWVATT	313	1.413	1.726
MSJFSIG	294	615	909
MLLEV	199	587	786
Gesamt	46.503	16.961	63.464

Beamter/in			Tarifbeschäftigte(r)			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
18.745	27.758	46.503	6.077	10.884	16.961	63.464

▲ Ressort	Beamter/in	Tarifbeschäftigte(r)	Gesamt
Mittelbare Landesverwaltung	1.333	10.699	12.032

Beamter/in			Tarifbeschäftigte(r)			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
937	396	1.333	5.043	5.656	10.699	12.032

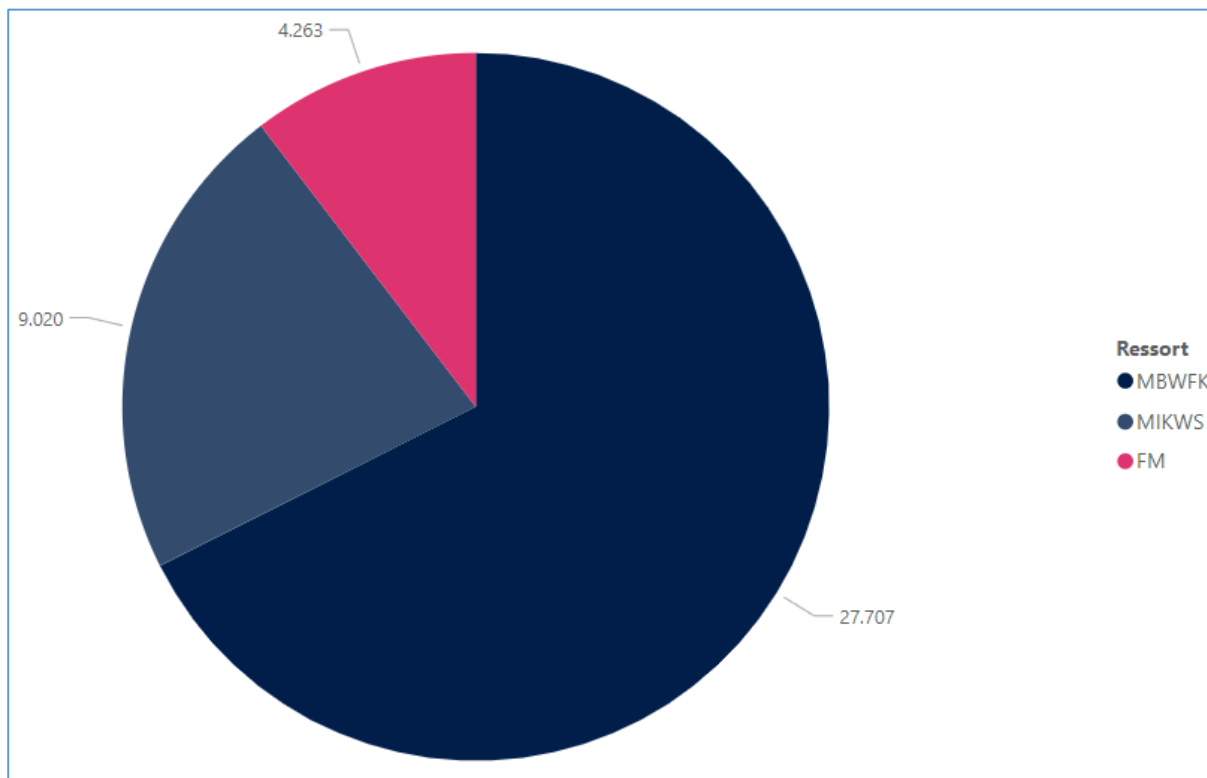
▲ Gesamt	Beamter/in	Tarifbeschäftigte(r)	Gesamt
	47.836	27.660	75.496

Beamter/in			Tarifbeschäftigte(r)			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
19.682	28.154	47.836	11.120	16.540	27.660	75.496

Hinweise zu Tabelle Nr. 2.2.

- Die Zahl der aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung SH ist im Vergleich zum Vorjahr um 1.108 (+ 1,5 %) gestiegen.
- Die Beschäftigtenanteile von Beamtinnen und Beamten zu Tarifbeschäftigten betragen 63,36 % (- 0,12 %) zu 36,64 % (+ 0,12 %).
- Die Beschäftigtenanteile von Frauen zu Männern betragen 59,2 % (+ 0,29 %) zu 40,8 % (- 0,29 %).

Grafik 2.2.: Die drei personalstärksten Ressorts der Beamten der unmittelbaren Landesverwaltung SH im Dezember 2023



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

Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit:

Ressort	Beamter/in	Tarifbeschäftigte(r)	Gesamt
StK	258	97	355
MJG	3.300	1.932	5.232
MBWFK	15.805	2.157	17.962
MIKWS	7.715	1.368	9.083
MEKUN	231	945	1.176
FM	2.905	591	3.496
MWVATT	238	1.207	1.445
MSJFSIG	200	426	626
MLLEV	148	381	529
Gesamt	30.800	9.104	39.904

Beamter/in			Tarifbeschäftigte(r)			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
16.497	14.303	30.800	4.375	4.729	9.104	39.904

Ressort	Beamter/in	Tarifbeschäftigte(r)	Gesamt
Mittelbare Landesverwaltung	1.265	6.514	7.779

Beamter/in			Tarifbeschäftigte(r)			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
910	355	1.265	3.511	3.003	6.514	7.779

Gesamt	Beamter/in	Tarifbeschäftigte(r)	Gesamt
	32.065	15.618	47.683

Beamter/in			Tarifbeschäftigte(r)			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
17.407	14.658	32.065	7.886	7.732	15.618	47.683

Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit:

Ressort	Beamter/in	Tarifbeschäftigte(r)	Gesamt
StK	38	35	73
MJG	785	679	1.464
MBWFK	11.902	5.185	17.087
MIKWS	1.305	519	1.824
MEKUN	95	356	451
FM	1.358	482	1.840
MWWATT	75	206	281
MSJFSIG	94	189	283
MLLEV	51	206	257
Gesamt	15.703	7.857	23.560

Beamter/in			Tarifbeschäftigte(r)			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
2.248	13.455	15.703	1.702	6.155	7.857	23.560

Ressort	Beamter/in	Tarifbeschäftigte(r)	Gesamt
Mittelbare Landesverwaltung	68	4.185	4.253

Beamter/in			Tarifbeschäftigte(r)			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
27	41	68	1.532	2.653	4.185	4.253

Gesamt	Beamter/in	Tarifbeschäftigte(r)	Gesamt
	15.771	12.042	27.813

Beamter/in			Tarifbeschäftigte(r)			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
2.275	13.496	15.771	3.234	8.808	12.042	27.813

Hinweise zu Tabellen Nr. 2.3.

- Die Teilzeitquote ist im Vergleich zum Vorjahr um 1,16 % gestiegen auf insgesamt 36,84 %.
- Die Anzahl der Teilzeitfälle beinhaltet auch Beschäftigungsverhältnisse mit Blockteilzeit wie Altersteilzeit oder Sabbat.

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

Ressort	Gesamt
StK	12
MJG	280
MBWFK	4.706
MIKWS	98
MEKUN	35
FM	105
MWVATT	74
MSJFSIG	89
MLLEV	19
Gesamt	5.418

Beamter/in			Tarifbeschäftigte(r)			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
2	11	13	1.699	3.706	5.405	5.418

Ressort	Gesamt
Mittelbare Landesverwaltung	7.223

Beamter/in			Tarifbeschäftigte(r)			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
63	38	101	3.592	3.530	7.122	7.223

Gesamt	Gesamt
	12.641

Beamter/in			Tarifbeschäftigte(r)			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
65	49	114	5.291	7.236	12.527	12.641

Hinweise zu Tabelle Nr. 2.4.

- Im Bereich des unmittelbaren Landesdienstes befinden sich gleich viele Personen in befristeten Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnissen wie im Vorjahr.
- In der unmittelbaren Landesverwaltung sollte es rein rechtlich keine befristeten Beamtenverhältnisse geben. Bei den ermittelten Fällen handelt es sich nicht um echte Befristungen (bspw. wurde die Regelaltersgrenze als Befristung erfasst). Da sich Fehlerfassungen nicht vermeiden lassen, wird davon abgesehen, auf eine Korrektur hinzuwirken.
- Im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung sind 114 Frauen und Männer weniger in befristeten Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnissen als im Vorjahr (= 59,46 % / - 1,50 %).
- Insgesamt sind in der Landesverwaltung 114 weniger Frauen und Männer befristet beschäftigt als im Vorjahr. Dies ist ein Anteil von insgesamt 16,74 % (- 0,40 %).
- Die Landesregierung hat in der Kabinettsbefassung am 22. September 2020 beschlossen, zukünftig von dem Abschluss sachgrundlos befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der unmittelbaren Landesverwaltung abzusehen. Diese Selbstbindung hat das Finanzministerium durch Erlass vom 30. September 2020 über den Tarifverteiler bekannt gegeben. Lediglich der Hochschulbereich ist, in

besonders begründeten Ausnahmefällen und unter strengen Auflagen zu Berichts- und Dokumentationspflichten, von dieser Regelung ausgenommen. Die Ausnahmefälle wurden seitens des Wissenschaftsministeriums mit Erlass vom 4. Dezember 2020 als Grundlage für die standortspezifischen Regelungen der Hochschulen in ihren Verhaltenscodices für gute Beschäftigungsbedingungen näher konkretisiert.

2.5. Krankheitsstatistik des Landespersonals SH

Seit dem 01.07.2018 werden krankheitsbedingte Fehlzeiten mit den Zeiterfassungs- und Personalverwaltungssystemen nach landesweit einheitlichen Kriterien zentral über das KoPers-Verfahren erfasst und automatisiert verarbeitet.

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

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

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

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

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

Das Statistische Bundesamt weist darauf hin, dass die dortigen Berechnungen nur Krankmeldungen enthalten, die eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bzw. Abwesenheit von drei Tagen überschreiten. Dementsprechend wurden ein Krankenstand von 15,2 Abwesenheitstage pro Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer in 2023 festgestellt.

	Ressort ▲	Durchschnittliche Fehltage je MA	Krankheits- quote gesamt
Krankenstatistik insgesamt	StK	18,1	5,00%
	MJG	24,7	6,78%
	MBWFK	19,1	5,27%
	MIKWS	26,7	7,33%
	MEKUN	26,5	7,26%
	FM	24,5	6,73%
	MWVATT	25,8	7,10%
	MSJFSIG	33,1	9,09%
	MLLEV	27,0	7,42%
	Gesamt	22,1	6,09%
Krankheitstage wegen kurzfristiger Erkrankung (1-3 Tage)	StK	4,0	1,11%
	MJG	3,7	1,03%
	MBWFK	3,8	1,05%
	MIKWS	4,7	1,28%
	MEKUN	4,2	1,16%
	FM	4,9	1,35%
	MWVATT	4,3	1,17%
	MSJFSIG	5,2	1,43%
	MLLEV	5,0	1,39%
	Gesamt	4,1	1,13%
Krankheitstage wegen langfristiger Erkrankung (>3 Tage)	StK	14,1	3,89%
	MJG	20,9	5,75%
	MBWFK	15,3	4,23%
	MIKWS	22,1	6,05%
	MEKUN	22,2	6,10%
	FM	19,6	5,38%
	MWVATT	21,6	5,92%
	MSJFSIG	27,9	7,65%
	MLLEV	21,9	6,03%
	Gesamt	18,0	4,96%

Hinweise zur Tabelle Nr. 2.5.

- Erfasst sind alle Krankheitstage wegen kurzfristiger und langfristiger Erkrankung in der unmittelbaren Landesverwaltung.
- Erfasst werden Kalendertage, unabhängig davon, ob es sich um Arbeitstage, Wochenenden oder Urlaubszeiten handelt.
- Als Bezugsgröße wird in dieser Krankenstatistik nicht der Personalbestand zum 01.12.2023 verwendet, sondern der durchschnittliche Personalbestand des Jahres auf Basis der Zahlen eines jeden Monats. Die durchschnittliche Anzahl an Beschäftigtenverhältnissen in der unmittelbaren Landesverwaltung im Jahr 2023 beträgt danach 63.200.

- Krankheitstage von Teilzeitbeschäftigten werden als volle Krankheitstage bewertet.
- Im Vergleich zum Bericht des Vorjahres ist die landesweite Quote gesunken, was teilweise auf einen Rechenfehler im Berichtsjahr 2022 zurückzuführen ist. Die korrekt berechnete landesweite Quote für 2022 beträgt 6,52%. Damit ist die Quote in diesem Jahr um 0,43 Prozentpunkt niedriger als im Vorjahr.

2.6. 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.

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

Laufbahngruppe Ressort	Laufgr.1.1			Laufgr.1.2			Laufgr.2.1			Laufgr.2.2			Gesamt
	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
StK				14	31	45	33	59	92				137
MJG	4	2	6	91	126	217	16	59	75				298
MBWFK							172	684	856	283	463	746	1.602
MIKWS				280	136	416	403	270	673	1		1	1.090
MEKUN							1	2	3	4	5	9	12
FM				81	92	173	128	146	274				447
MWVATT								1	1	2	1	3	4
MLLEV								4	4	2	2	4	8
Gesamt	4	2	6	466	385	851	753	1.225	1.978	292	471	763	3.598

Hinweise zu Tabelle Nr. 2.6.1.

- In der unmittelbaren Landesverwaltung standen im Dezember des vergangenen Jahres insgesamt 29 Anwärtnerinnen und Anwärtler sowie Referendarinnen und Referendare weniger im aktiven Beamtenverhältnis zum Land Schleswig-Holstein als im Vorjahr (+ 0,81%). In der mittelbaren Landesverwaltung sind zum 01.12.2023 keine entsprechenden Beschäftigungsverhältnisse erfasst.
- Referendarinnen und Referendare, die nicht im Beamtenverhältnis beschäftigt sind, werden in der Tabelle 2.7.1 dargestellt.

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

Besoldungsgrp. A4-A7 LG1.1

Ressort	Gesamt
MJG	180
FM	3
Gesamt	183

Laufbgr.1.1						Gesamt	Gesamt
A6			A7				
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	183	183
122	34	156	24	3	27		

Hinweise zu Tabelle Nr. 2.6.2.

- In der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt gab es im Dezember 2023 27 aktive Dienstverhältnisse mehr als im Vorjahr. Hierbei handelt es sich allerdings nicht um neue Dienstverhältnisse. Vielmehr erfolgte im Vorjahr eine Fehlbuchung dahingehend, dass die Dienstverhältnisse der Besoldungsgruppe A7 sämtlich der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt zugeordnet wurden (siehe auch Abschnitt 2.6.3).
- In der mittelbaren Landesverwaltung gibt es keine Beschäftigten in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt.

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

Besoldungsgrp. A6-A9 LG1.2

▲ Ressort	Gesamt
StK	15
MJG	1.568
MBWFK	22
MIKWS	2.514
MEKUN	17
FM	1.716
MWVATT	34
MSJFSIG	68
MLLEV	29
Gesamt	5.983

Laufbgr.1.2									Gesamt	Gesamt
A7			A8			A9				
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt		
231	431	662	1.410	918	2.328	1.720	1.273	2.993	5.983	5.983

Mittelbare Landesverwaltung:

Laufbgr.1.2								Gesamt	Gesamt
A7		A8			A9				
W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt		
2	2	1	1	2	2	3	5	9	9

Gesamt:

Laufbgr.1.2									Gesamt	Gesamt
A7			A8			A9				
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt		
231	433	664	1.411	919	2.330	1.722	1.276	2.998	5.992	5.992

Hinweise zu Tabelle Nr. 2.6.3.

- In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt gab es im Dezember 2023 in der Landesverwaltung insgesamt 11 aktive Dienstverhältnisse mehr als im Vorjahr. Da 27 Beschäftigungsverhältnisse in der Besoldungsgruppe A7 nunmehr korrekt der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt zugeordnet sind, gab es rein rechnerisch sogar 38 Dienstverhältnisse mehr als im Vorjahr (+ 0,64 %).

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

Besoldungsgrp. A9-A16 LG2.1

▲ Ressort	Gesamt
StK	62
MJG	866
MBWFK	14.836
MIKWS	5.169
MEKUN	159
FM	1.905
MWVATT	178
MSJFSIG	159
MLLEV	82
Gesamt	23.416

A9			A10			A11			A12			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
1.270	958	2.228	1.126	677	1.803	1.524	1.205	2.729	1.255	5.567	6.822	
A13			A14			A15			A16			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
2.505	6.141	8.646	310	633	943	120	93	213	18	14	32	23.416

Mittelbare Landesverwaltung:

A9			A10			A11			A12			A13			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
1	1	2	4	9	13	6	9	15	5	6	11	15	12	27	68

Gesamt:

A9			A10			A11			A12			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
1.271	959	2.230	1.130	686	1.816	1.530	1.214	2.744	1.260	5.573	6.833	
A13			A14			A15			A16			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
2.520	6.153	8.673	310	633	943	120	93	213	18	14	32	23.484

Hinweise zu Tabelle Nr. 2.6.4.

- In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gab es im Dezember 2023 in der Landesverwaltung insgesamt 57 aktive Dienstverhältnisse mehr als im Vorjahr (+ 0,24 %).

- Diese Tabelle beinhaltet auch besondere Funktionsstellen dieser Beamten-
gruppe, z. B. für Schulleiterinnen und Schulleiter, stellvertretende Schulleiterin-
nen und stellvertretende Schulleiter oder Koordinatorinnen und Koordinatoren an
Gemeinschaftsschulen. Diese verbleiben auch bei entsprechender Übernahme
einer besonderen Funktion, verbundenen mit der entsprechenden Besoldungs-
gruppe, in ihrer bisherigen Laufbahngruppe.

2.6.5. Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals „hö- herer Dienst“)

Unmittelbare Landesverwaltung:

Besoldungsgrp. A13-A16 LG2.2

▲ Ressort	Gesamt
StK	72
MJG	67
MBWFK	11.227
MIKWS	218
MEKUN	127
FM	177
MWVATT	83
MSJFSIG	55
MLLEV	72
Gesamt	12.098

Laufbgr.2.2												
A13			A14			A15			A16			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
2.314	4.070	6.384	1.783	2.336	4.119	703	545	1.248	239	108	347	12.098

Mittelbare Landesverwaltung:

Laufbgr.2.2											
A13			A14			A15			A16		Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	Gesamt	
23	25	48	46	16	62	5	6	11	3	3	124

Gesamt:

Laufbgr.2.2												
A13			A14			A15			A16			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
2.337	4.095	6.432	1.829	2.352	4.181	708	551	1.259	242	108	350	12.222

Hinweise zu Tabelle 2.6.5.

- In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt gab es im Dezember 2023 in der Landesverwaltung insgesamt 445 aktive Dienstverhältnisse mehr als im Vorjahr (+ 3,78 %).

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

Ressort		Anzahl BVh	
StK		10	
MJG		1.106	
MBWFK		20	
MIKWS		29	
MEKUN		12	
FM		14	
MWWATT		14	
MSJFSIG		12	
MLLEV		8	
Gesamt		1.225	

Besoldungsordnung B			MP/Minister		
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt
73	40	113	5	5	10

Richter u. Staatsanwälte (R)			Vorgegebene Dienstbezüge		Gesamt
M	W	Gesamt	W	Gesamt	
477	618	1.095	7	7	1.225

Mittelbare Landesverwaltung:

Besoldungsordnung B			Professoren (W+C-Besoldung)			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
1	2	3	825	304	1.129	1.132

Gesamt:

Besoldungsordnung B			MP/Minister			Professoren (W+C-Besoldung)		
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt
74	42	116	5	5	10	825	304	1.129

Richter u. Staatsanwälte (R)			Vorgegebene Dienstbezüge		Gesamt
M	W	Gesamt	W	Gesamt	
477	618	1.095	7	7	2.357

Hinweise zu Tabelle 2.6.6.

- B-Besoldung: Besoldungsgruppen B 1 bis B 11 für Spitzenbeamte; die Besoldungsordnung B kennt im Gegensatz zu anderen Besoldungsordnungen keine Stufen (aufsteigende Gehälter), sondern weist feste Gehälter aus.
- C-Besoldung: Die Besoldungsordnung C war bis 2005 die Besoldungsordnung für wissenschaftliche Beamte an deutschen Hochschulen, sie wurde durch die Besoldungsordnung W abgelöst. Die Ämter gehörten zur Laufbahn des höheren Dienstes. Sie umfasste die Besoldungsgruppen C 1 bis C 4.
- Vorgegebene Dienstbezüge: Übergangsbezüge, Dienstbezüge in Höhe des Ruhestandsgehalts (bisherige Bezeichnung: V-Besoldung).
- W-Besoldung: Die Besoldungsordnung W regelt die Bezüge für wissenschaftliches Hochschulpersonal (Hochschullehrer / Professoren) und umfasst die Besoldungsgruppen W 1 bis W 3. Sie wurde als Ersatz für die Besoldungsordnung C eingeführt.
- R-Besoldung: Die Besoldungsordnung R umfasst die Besoldungsgruppen R 1 bis R 10 der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.
- MP / Min-Besoldung: Bezüge der Ministerinnen und Minister (bisherige Bezeichnung: L-Besoldung).
- Im benannten Bereich gab es im Dezember 2023 in der Landesverwaltung insgesamt 46 aktive Dienstverhältnisse mehr als im Vorjahr (+ 1,99 %).

2.7. Übersicht über die Entgeltgruppen TVL

Vorbemerkung zu Ziffer 2.7.

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

- 13 Tarifbeschäftigte aus dem TVL-Pflege,
- 73 Tarifbeschäftigte aus dem TV-L Sozial- und Erziehungsdienst sowie
- 6 Tarifbeschäftigte, die als Übungsleiter eingestellt sind.

In der an mehreren Stellen im Bericht ausgewiesenen Gesamtsumme von Tarifbeschäftigten (27.660) sind diese 92 Personen stets enthalten.

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

Tarifwerk	Lehramtsanwärter (SH)			Praktikant			TV - Praktikanten Länder			TVA-L - Auszubildende (BBiG / West)			Unterhaltsbeihilfe Rechtsreferendare SH			Gesamt
	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
MJG				1	2	3	1	1	2	6	32	38	248	405	653	696
MBWFK	37	115	152				1	1	2						154	
MIKWS										26	19	45			45	
MEKUN										29	2	31			31	
MWVATT										77	9	86			86	
MSJFSIG							1		1						1	
MLLEV				1	1	2	1		2	1	5	6			8	
Gesamt	37	115	152	1	3	4	3	3	6	139	67	206	248	405	653	1.021

Tarifwerk	Praktikant		TVA-L - Auszubildende (BBiG / West)		Gesamt
Ressort	W	Gesamt	M	W	
Mittelbare Landesverwaltung	2	2	40	36	78

Tarifwerk	Lehramtsanwärter (SH)			Praktikant			TV - Praktikanten Länder			TVA-L - Auszubildende (BBiG / West)			Unterhaltsbeihilfe Rechtsreferendare SH			Gesamt
Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
	37	115	152	1	5	6	3	3	6	179	103	282	248	405	653	1.099

Hinweise zu Tabelle 2.7.1.

- Die vorstehende Tabelle bildet die Beschäftigtengruppen ab, die in tariflichen Ausbildungsverhältnissen oder diesen ähnlichen Verhältnissen zum Land SH stehen. Ergänzend zur Tabelle 2.1 werden hier nur die tarifbeschäftigten Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter ausgewiesen.
- Unterschiedliche Anstellungsformen der Referendarinnen und Referendare (s. generelle Hinweise zum Strukturteil, Ziffer 2, Buchstabe d) führen dazu, dass dieser Personenkreis sowohl hier als auch in Tabelle 2.6.1 statusgruppenkonform dargestellt wird. Gleiches gilt für die Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter.
- Die Gesamtzahl aller hier abgebildeten Beschäftigungsverhältnisse ist im Vergleich zum Vorjahr um 72 gestiegen (+ 7,01 %).

2.7.2. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 5 TVL

Unmittelbare Landesverwaltung:

Entgeltgrp. EG1 - EG5

Ressort	Gesamt
StK	5
MJG	206
MBWFK	253
MIKWS	326
MEKUN	276
FM	197
MWVATT	426
MSJFSIG	76
MLLEV	26
Gesamt	1.791

EG2			EG3			EG4			EG5			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
9	15	24	56	80	136	217	241	458	748	425	1.173	1.791

Mittelbare Landesverwaltung:

EG2			EG2Ü			EG3			EG4			EG5			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
8	20	28	1	2	3	59	75	134	25	11	36	79	69	148	349

Gesamt:

EG2			EG2Ü			EG3			EG4			EG5			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
17	35	52	1	2	3	115	155	270	242	252	494	827	494	1.321	2.140

Hinweise zu Tabelle 2.7.2.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 5 TVL ist gegenüber dem Vorjahr um 47 gesunken (- 2,15 %).

2.7.3. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 6 bis EG 9 TVL

Unmittelbare Landesverwaltung:

Entgeltgrp. EG6-EG9s

Ressort	Gesamt
StK	44
MJG	1.432
MBWFK	1.357
MIKWS	962
MEKUN	428
FM	659
MWVATT	493
MSJFSIG	354
MLLEV	261
Gesamt	5.990

EG6			EG7			EG8			EG9	
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	W	Gesamt
477	944	1.421	98	41	139	294	699	993	1	1
EG9a			EG9b			EG9l			Gesamt	
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt		
485	1.849	2.334	329	771	1.100	1	1	2	5.990	

Mittelbare Landesverwaltung:

EG6			EG7			EG8			EG9a			EG9b			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
88	501	589	62	39	101	94	241	335	96	205	301	127	273	400	1.726

Gesamt:

EG6			EG7			EG8			EG9	
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	W	Gesamt
565	1.445	2.010	160	80	240	388	940	1.328	1	1
EG9a			EG9b			EG9l			Gesamt	
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt		
579	2.053	2.632	458	1.045	1.503	1	1	2	7.716	

Hinweise zu Tabelle 2.7.3.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 6 bis EG 9 TVL ist gegenüber dem Vorjahr um 255 gestiegen (+ 3,42 %).

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

Entgeltgrp. EG10-13Ü

Ressort	Gesamt
StK	57
MJG	157
MBWFK	5.320
MIKWS	451
MEKUN	452
FM	192
MWVATT	330
MSJFSIG	150
MLLEV	201
Gesamt	7.310

EG10			EG11			EG11I			EG12		
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt
529	1.339	1.868	704	1.333	2.037	42	136	178	484	611	1.095

EG13			EG13I			EG13sr			EG13Ü			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
548	863	1.411	93	197	290	132	282	414	7	10	17	7.310

Mittelbare Landesverwaltung:

EG10			EG11			EG12		
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt
131	121	252	265	221	486	116	96	212

EG13			EG13sr			EG13Ü			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
1.457	1.398	2.855	7	12	19	45	36	81	3.905

Gesamt:

EG10			EG11			EG11I			EG12		
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt
660	1.460	2.120	969	1.554	2.523	42	136	178	600	707	1.307

EG13			EG13I			EG13sr			EG13Ü			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
2.005	2.261	4.266	93	197	290	139	294	433	52	46	98	11.215

Hinweise zu Tabelle 2.7.4.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 10 bis EG 13 Ü TVL ist gegenüber dem Vorjahr um 352 gestiegen (+ 3,24 %).

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

Unmittelbare Landesverwaltung:

Entgeltgrp. EG14-15Ü

Ressort	Gesamt
StK	21
MJG	38
MBWFK	198
MIKWS	30
MEKUN	92
FM	23
MWVATT	34
MSJFSIG	29
MLLEV	85
Gesamt	550

EG14			EG14I		EG15			EG15Ü			Gesamt
M	W	Gesamt	M	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
155	240	395	1	1	74	73	147	5	2	7	550

Mittelbare Landesverwaltung:

EG14			EG15			Gesamt
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
214	159	373	28	15	43	416

Gesamt:

EG14			EG14I		EG15			EG15Ü			Gesamt
M	W	Gesamt	M	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	
369	399	768	1	1	102	88	190	5	2	7	966

Hinweise zu Tabelle 2.7.5.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 14 bis EG 15 Ü TVL ist gegenüber dem Vorjahr um 24 gestiegen (+ 2,55 %).

2.7.6. Beschäftigungsverhältnisse der Fahrerinnen und Fahrer

Ressort	Anzahl BVh
MJG	7
MIKWS	44
Gesamt	51

Ressort	Anzahl BVh
Mittelbare Landesverwaltung	1

Pauschalentgelt für Fahrer/Fahrerinnen (SH)		Gesamt
M	W	
48	4	52

Hinweise zu Tabelle 2.7.6.

- Das Personalverfahren KoPers stellt alle nach dem PKW-Tarif Beschäftigten ausschließlich mit einem Pauschalentgelt dar. Weitere Differenzierungen werden hier nicht ausgewertet.
- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse in diesem Bereich ist gegenüber dem Vorjahr um 5 gestiegen (+ 10,64 %).

2.7.7. Beschäftigungsverhältnisse der sonstigen Entgeltgruppen

Unmittelbare Landesverwaltung:

Ressort	Anzahl BVh
StK	5
MJG	17
MBWFK	32
MIKWS	29
MEKUN	22
FM	2
MWVATT	44
MSJFSIG	5
MLLEV	6
Gesamt	162

Angestellte in Anlehnung an Besoldung			Angestellte mit Pauschalvergütung			Freiwilligen Dienste (FSJ, FÖJ, BFD)		
M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt
9	7	16	78	47	125	1	3	4

Fremdsprachenassistent SH		Lehrbeauftragte/r SH		Gesamt	
M	W	Gesamt	W		Gesamt
3	12	15	2	2	162

Mittelbare Landesverwaltung:

Angestellte in Anlehnung an Besoldung			Angestellte in Anlehnung an W-Besoldung			Angestellte mit Pauschalvergütung														
M	Gesamt		M	W	Gesamt			M	W	Gesamt										
1	1		48	33	81			33	18	51										
Freiwilligen Dienste (FSJ, FÖJ, BFD)			Lehrbeauftragte/r SH			Stud./Wiss. Hilfskraft SH			Tutor/in			Volontär		Gesamt						
M	W	Gesamt		M	W	Gesamt		M	W	Gesamt		M	W		Gesamt					
3	2	5		533	370	903		1.465	1.688	3.153		13	7	20		2	2	4		4.218

Gesamt:

Angestellte in Anlehnung an Besoldung			Angestellte in Anlehnung an W-Besoldung			Angestellte mit Pauschalvergütung			Freiwilligen Dienste (FSJ, FÖJ, BFD)											
M	W	Gesamt		M	W	Gesamt			M	W	Gesamt									
10	7	17		48	33	81			111	65	176		4	5	9					
Fremdsprachenassistent SH			Lehrbeauftragte/r SH			Stud./Wiss. Hilfskraft SH			Tutor/in			Volontär		Gesamt						
M	W	Gesamt		M	W	Gesamt		M	W	Gesamt		M	W		Gesamt					
3	12	15		533	372	905		1.465	1.688	3.153		13	7	20		2	2	4		4.380

Hinweise zu Tabelle 2.7.7.

- Die sonstigen Entgeltgruppen stellen Beschäftigungsverhältnisse dar, die keiner festen Entgeltgruppe zugeordnet sind, wie z. B. Fremdsprachenassistentinnen und Fremdsprachenassistenten, Lehrbeauftragte, Stud./Wiss. Hilfskräfte, Tutorinnen und Tutoren.
- Die Summe aller hier abgebildeten Beschäftigungsverhältnisse ist gegenüber dem Vorjahr um 144 gesunken (- 3,18 %).

2.8. Personalausgaben

Vorbemerkung zur Ziffer 2.8.:

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

Übersicht über die Personalausgaben 2023:

Übersicht über Personal-ausgaben	Ausgabenbereich	Betrag	Anteil an Gesamtausgaben
Tabelle 2.8.1	Besoldung (Aktive)	2.505.982.531,30 €	48,13%
Tabelle 2.8.1	Entgelt (Aktive)	1.204.701.215,46 €	23,14%
Tabelle 2.8.3	Versorgung (Passive)	1.495.676.304,07 €	28,73%
	Gesamtausgaben	5.206.360.050,83 €	

2.8.1. Personal-IST-Ausgaben für Besoldung und Entgelt

	RESSORT	Beamter/in	Tarifbeschäftigte(r)	Gesamt
unmittelbare Landesverwaltung	FM	179.396.543,00	51.166.802,95	230.563.345,95
	MBWFK	1.491.986.561,91	323.490.391,95	1.815.476.953,86
	MEKUN	19.910.734,83	77.843.584,77	97.754.319,60
	MIKWS	420.638.257,03	98.564.013,81	519.202.270,84
	MJG	212.264.568,36	116.652.075,70	328.916.644,06
	MLLEV	11.741.100,90	33.688.621,60	45.429.722,50
	MSJFSIG	16.449.701,05	30.563.400,25	47.013.101,30
	MWVATT	18.614.934,82	78.161.548,75	96.776.483,57
	StK	12.386.377,29	9.143.162,79	21.529.540,08
		Gesamt	2.383.388.779,19	819.273.602,57
mittelbare Landesverwaltung	Hochschulen	105.949.302,43	365.415.309,67	471.364.612,10
	Sonstiges	16.262.631,64	19.799.163,40	36.061.795,04
	Gesamt	122.211.934,07	385.214.473,07	507.426.407,14
		381.818,04	213.139,82	594.957,86
	Gesamt	381.818,04	213.139,82	594.957,86
Gesamt		2.505.982.531,30	1.204.701.215,46	3.710.683.746,76

Hinweise zu Tabelle 2.8.1.

- Die abgebildeten Personalausgaben spiegeln ebenfalls die Größenverhältnisse der Beschäftigtengruppen wider. Sie enthalten auch die unter Ziffer 2.8.2 nachstehend noch gesondert dargestellten Personalausgaben für die Anwärtinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare sowie Auszubildenden.
- Die Personalausgaben für Besoldung sind im Haushaltsjahr 2023 um 38.390.893,21 Euro gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 1,56 % gegenüber dem vergangenen Haushaltsjahr.
- Die Ausgaben für Besoldung entsprechen 48,13 % der Gesamtpersonalausgaben (inkl. Versorgung) (= - 0,59 %).

- Die Personalausgaben für Entgelt sind im Haushaltsjahr 2022 um 43.420.172,45 Euro gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 3,74 % gegenüber dem vergangenen Haushaltsjahr.
- Die Ausgaben für Entgelt entsprechen 23,14 % der Gesamtpersonalausgaben (inkl. Versorgung) (= + 0,21 %).
- Die Personalausgaben für Besoldung sind weiterhin mehr als doppelt so hoch, wie die Personalausgaben für Entgelt. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Anteil der Beamtinnen und Beamten an den Gesamtbeschäftigten deutlich höher ist als der Anteil der Tarifbeschäftigten (siehe hierzu auch Tabelle 2.2).
- Beide Kostenblöcke beschreiben die jeweils laufenden Bezüge. Rückstellungen für Versorgungslasten o.ä. sind nicht enthalten.

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

	Anwärter			Auszubildende			
	RESSORT	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
unmittelbare Landesverwaltung	FM	3.354.154,76 €	4.062.920,27 €	7.417.075,03 €			
	MBWFK	10.359.968,94 €	25.843.886,11 €	36.203.855,05 €		5.498,00 €	5.498,00 €
	MEKUN	138.979,12 €	138.155,88 €	277.135,00 €	509.877,92 €	27.515,37 €	537.393,29 €
	MIKWS	12.763.006,93 €	7.115.194,18 €	19.878.201,11 €	493.547,97 €	355.793,84 €	849.341,81 €
	MJG	2.901.935,92 €	3.378.510,86 €	6.280.446,78 €	125.585,67 €	629.561,73 €	755.147,40 €
	MLLEV	29.389,23 €	71.536,26 €	100.925,49 €	20.177,07 €	68.953,46 €	89.130,53 €
	MSJFSIG	-1.200,00 €		-1.200,00 €			
	MVVATT	59.762,93 €	72.324,66 €	132.087,59 €	1.314.302,77 €	181.325,17 €	1.495.627,94 €
	StK	849.429,01 €	1.550.321,24 €	2.399.750,25 €			
unmittelbare Landesverwaltung Ergebnis		30.455.426,84 €	42.232.849,46 €	72.688.276,30 €	2.463.491,40 €	1.268.647,57 €	3.732.138,97 €
mittelbare Landesverwaltung	Hochschulen				700.874,43 €	484.227,71 €	1.185.102,14 €
	Sonstiges				18.196,75 €	58.178,90 €	76.375,65 €
mittelbare Landesverwaltung Ergebnis					719.071,18 €	542.406,61 €	1.261.477,79 €
Gesamtergebnis		30.455.426,84 €	42.232.849,46 €	72.688.276,30 €	3.182.562,58 €	1.811.054,18 €	4.993.616,76 €

	Referendare			Gesamtergebnis	
	RESSORT	männlich	weiblich		Gesamt
unmittelbare Landesverwaltung	FM			7.417.075,03 €	
	MBWFK			36.209.353,05 €	
	MEKUN			814.528,29 €	
	MIKWS			20.727.542,92 €	
	MJG	4.714.645,76 €	7.517.441,41 €	12.232.087,17 €	19.267.681,35 €
	MLLEV			190.056,02 €	
	MSJFSIG			-1.200,00 €	
	MVVATT			1.627.715,53 €	
	StK			2.399.750,25 €	
unmittelbare Landesverwaltung Ergebnis	4.714.645,76 €	7.517.441,41 €	12.232.087,17 €	88.652.502,44 €	
mittelbare Landesverwaltung	Hochschulen			1.185.102,14 €	
	Sonstiges			76.375,65 €	
mittelbare Landesverwaltung Ergebnis				1.261.477,79 €	
Gesamtergebnis	4.714.645,76 €	7.517.441,41 €	12.232.087,17 €	89.913.980,23 €	

Hinweise zu Tabelle 2.8.2.

- Die IST-Ausgaben für Anwärtnerinnen und Anwärter beinhalten auch IST-Ausgaben für Lehramtsanwärtnerinnen und Lehramtsanwärter. Der negative Wert beim MSJFSIG resultiert aus Umbuchungen im Zusammenhang mit dem Übergang der Abschiebungshafteinrichtung in den Zuständigkeitsbereich des MJG.
- Die Personalausgaben für Anwärtnerinnen und Anwärter betragen 2,10 % mehr als im Vorjahr

- Die Personalausgaben für Auszubildende betragen 0,44 % weniger als im Vorjahr.
- Die Personalausgaben für Referendarinnen und Referendare sind gegenüber dem Vorjahr um 4,63 % gesunken.

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

IST-Ausgaben für Versorgung im HHJ 2023				
Epl / Titel	Versorgungsbezüge	IST-Ausg. HHJ 2023	IST-Ausg. HHJ 2022	Differenz HHJ 2023 - HHJ 2022
1105 TG 00	Zweckbestimmung	(Stand: 02.01.2024)	(Stand: 06.01.2023)	
431 01 - 1	Ministerpräsident, Landesminister	2.014.675,11 €	1.918.809,07 €	95.866,04 €
432 01 - 8	Landtag	1.919.936,95 €	1.941.897,80 €	-21.960,85 €
432 02 - 6	Landesrechnungshof	4.936.303,87 €	4.664.010,26 €	272.293,61 €
432 03 - 4	Epl 03 Staatskanzlei	3.179.970,96 €	3.094.891,14 €	85.079,82 €
432 04 - 2	Epl 04 Innenministerium	20.279.055,43 €	19.204.092,07 €	1.074.963,36 €
432 05 - 0	Polizei	187.566.925,80 €	175.630.880,39 €	11.936.045,41 €
432 06 - 9	Epl 05 Finanzen - ohne Finanzämter	16.431.888,83 €	15.663.401,45 €	768.487,38 €
432 07 - 7	Finanzämter	79.250.899,09 €	75.079.709,91 €	4.171.189,18 €
432 08 - 5	Epl 06 Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus	17.286.961,17 €	16.939.450,40 €	347.510,77 €
432 09 - 3	Epl 07 Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur - ohne Schulen	31.006.731,31 €	30.353.464,69 €	653.266,62 €
432 10 - 7	Sonderschulen	58.714.541,64 €	55.628.717,53 €	3.085.824,11 €
432 11 - 5	Grund- u. Hauptschulen	244.998.594,45 €	238.067.370,09 €	6.931.224,36 €
432 12 - 3	Realschulen und Regionalschulen	99.317.128,02 €	98.838.597,66 €	478.530,36 €
432 13 - 1	Gymnasien	221.335.682,69 €	214.090.927,61 €	7.244.755,08 €
432 14 - 0	Berufsbildende Schulen	127.619.324,78 €	122.618.800,96 €	5.000.523,82 €
432 15 - 8	Fachhochschulen	22.246.903,24 €	21.590.645,09 €	656.258,15 €
432 16 - 6	Universitäten einschl. Kliniken	49.551.318,67 €	48.191.879,59 €	1.359.439,08 €
432 18 - 2	Epl 08 Landwirtschaft, ländliche Räume, Europa und Verbraucherschutz	9.083.601,19 €	9.441.134,17 €	-357.532,98 €
432 19 - 0	Epl 09 Justiz und Gesundheit	108.073.173,21 €	104.065.356,01 €	4.007.817,20 €
432 20 - 4	Epl 13 Energiewende, Klimaschutz, Umwelt und Natur	19.363.982,84 €	18.362.616,25 €	1.001.366,59 €
432 21 - 2	Epl 10 Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung	20.076.716,43 €	19.600.330,55 €	476.385,88 €
432 29 - 8	Gesamtschulen und Gemeinschaftsschulen	127.781.744,38 €	118.166.902,27 €	9.614.842,11 €
Summe	Versorgungsbezüge	1.472.036.060,06 €	1.413.153.884,96 €	58.882.175,10 €
432 26 - 3	Versorgungsausgleichsbeträge	23.638.778,15 €	22.902.800,36 €	735.977,79 €
	Gesamt	1.495.674.838,21 €	1.436.056.685,32 €	59.618.152,89 €
439 01 - 2	Reichsnährstand-Abwicklungsgesetz	1.465,86 €	4.859,66 €	-3.393,80 €
439 05 - 5	Zusatzrenten	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Summe		1.465,86 €	4.859,66 €	-3.393,80 €
Gesamtsumme		1.495.676.304,07 €	1.436.061.544,98 €	59.614.759,09 €

Hinweise zu Tabelle 2.8.3.

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

erstatten, die sie im Rahmen des Versorgungsausgleichs (§ 1587 b Abs. 2 BGB) für geschiedene Ehepersonen von Beamtinnen und Beamten sowie Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten leisten.

- Finanzposition 05121000 439 05 (Zusatzrenten):
Leistungen nach dem Reichsnährstands-Abwicklungsgesetz.
- Die Versorgungs-Ist-Ausgaben für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Landes Schleswig-Holstein stellen neben dem „aktiven“ Teil der Personalausgaben den „passiven“ Teil der Personalausgaben für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten dar.
- Die Personalausgaben für Versorgung sind im Haushaltsjahr 2023 sind gegenüber dem Vorjahr um 4,15 % gestiegen.
- Die Ausgaben für Versorgung entsprechen 28,73 % der Gesamtpersonalausgaben (= +0,38 %).

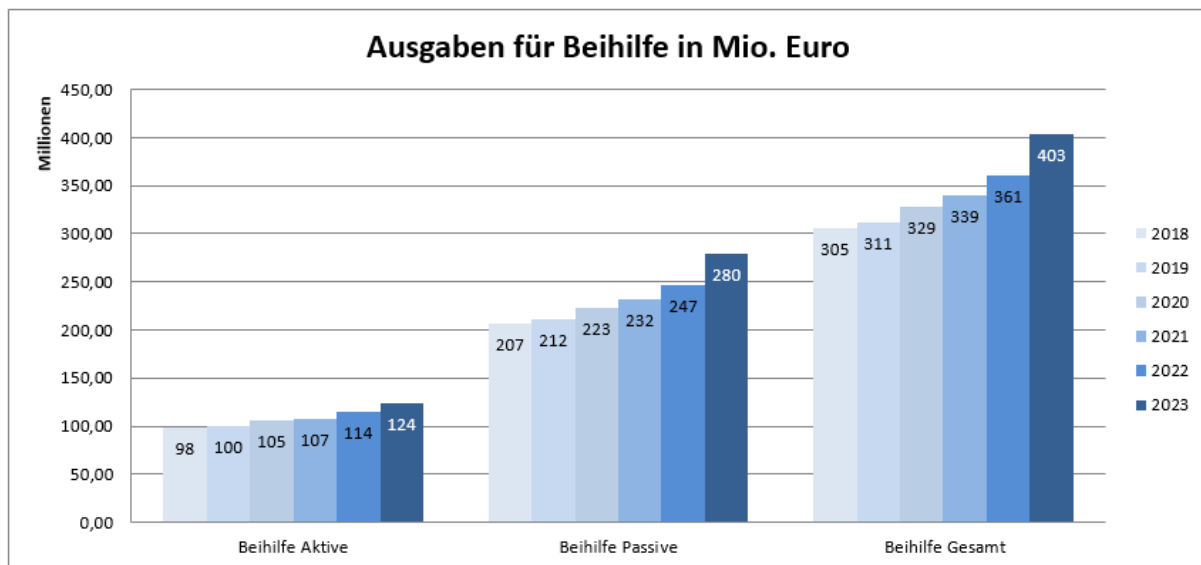
2.9. IST-Ausgaben für Beihilfe (Daten des DLZP SH aus SAP und Permis-B)

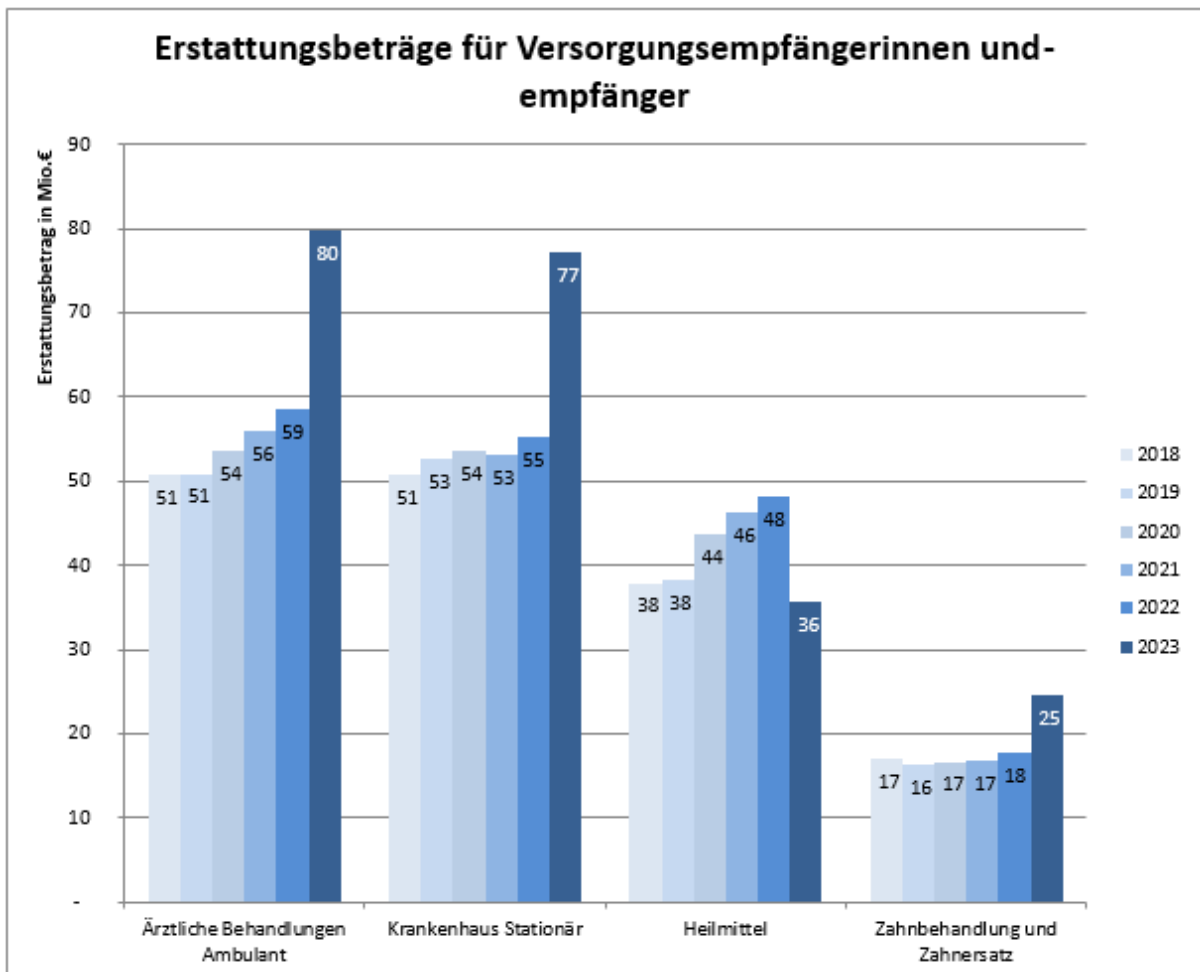
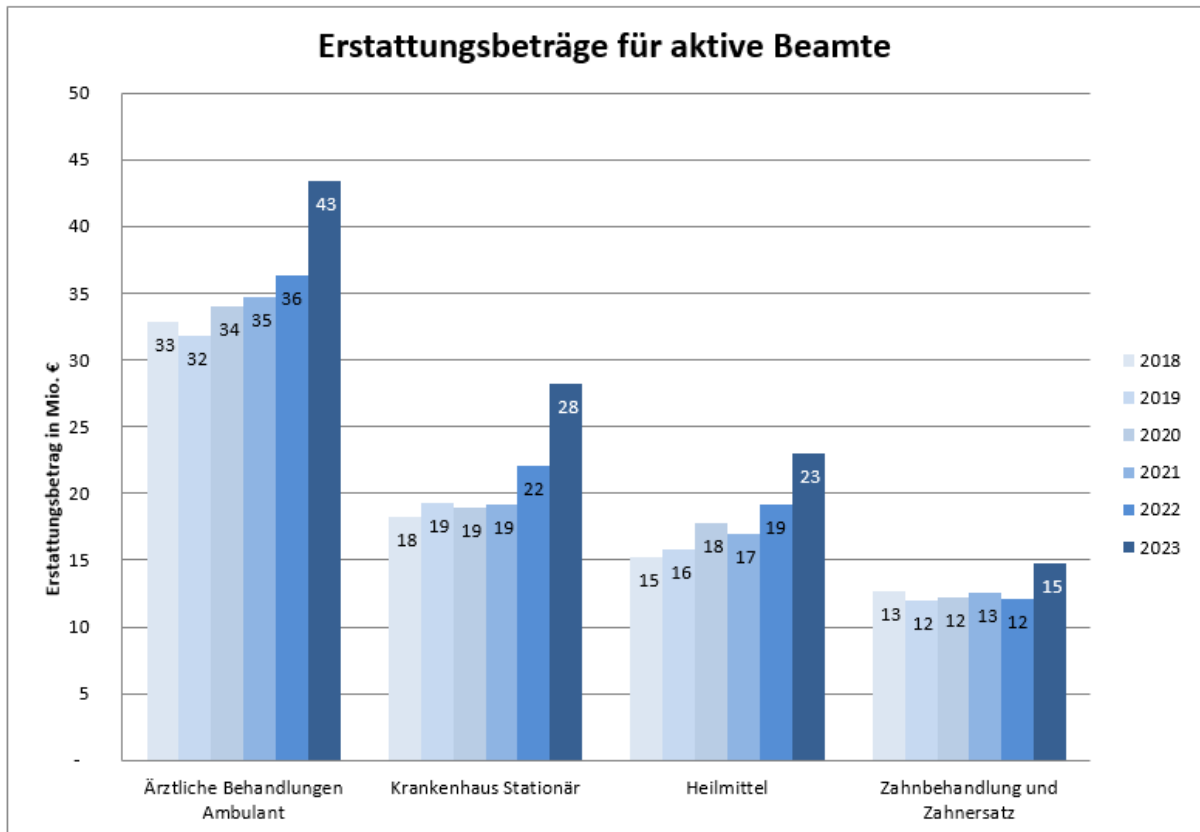
	Jahr					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ausgaben Beihilfe	in Mio.€	in Mio.€	in Mio.€	in Mio.€	in Mio.€	in Mio.€
Aktive Beamtinnen und Beamte	98,35	99,67	105,33	106,99	114,21	123,91
Versorgungsempfängerinnen und -empfänger	206,87	211,66	223,38	232,17	246,69	279,54
Ausgaben Gesamt	305,22	311,33	328,71	339,16	360,90	403,45
Erstattungsbeträge nach Aufwendungsart - Aktive-						
Ärztliche Behandlungen Ambulant	32,82	31,75	34,03	34,70	36,28	43,35
Krankenhaus Stationär	18,29	19,32	18,97	19,15	22,07	28,20
Heilmittel	15,23	15,75	17,74	16,95	19,17	23,04
Zahnbehandlung und -ersatz	12,71	11,94	12,27	12,61	12,09	14,73
Erstattungsbeträge Aufwendungsarten Aktive Gesamt	79,05	78,76	83,01	83,41	89,61	109,32
Erstattungsbeträge nach Aufwendungsart - Passive-						
Ärztliche Behandlungen Ambulant	50,80	50,87	53,60	56,02	58,59	79,74
Krankenhaus Stationär	50,68	52,60	53,52	53,12	55,19	77,26
Heilmittel	37,88	38,30	43,65	46,37	48,24	35,57
Zahnbehandlung und -ersatz	17,05	16,34	16,66	16,81	17,69	24,54
Erstattungsbeträge Aufwendungsarten Passive Gesamt	156,41	158,11	167,43	172,31	179,70	217,11
Erstattungsbeträge Aufwendungsarten Aktive und Passive Gesamt	235,46	236,87	250,44	255,72	269,32	326,43
Kostendämpfungspauschale/Selbstbehalt	8,97	8,98	9,05	9,10	8,99	8,82
Anzahl Beihilfeempfänger	in Tsd.	in Tsd.	in Tsd.	in Tsd.	in Tsd.	in Tsd.
Aktive Beamtinnen und Beamte	43,8	45,5	46,1	45,9	46,1	47,1
Versorgungsempfängerinnen und -empfänger	35,0	35,8	36,4	37,1	37,7	38,1
Erstellte Bescheide	350	367	387	405	426	450

Hinweise zu Tabelle 2.9.

- Beihilfe wird vom Land Schleswig-Holstein zum einen für aktiv beschäftigte Beamtinnen und Beamte und zum anderen für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger (Passive) des Landes Schleswig-Holstein gewährt sowie jeweils deren Angehörige gemäß §§ 2 und 3 BhVO (Beihilfeverordnung). Gem. § 1 BhVO ist die Beihilfe eine Ergänzung der privaten Eigenvorsorge im Krankheitsfall und somit eine ergänzende Fürsorgeleistung des Landes Schleswig-Holstein.
- Aus Gründen der Lesbarkeit wird die Darstellung auf die zurückliegenden sechs Jahre beschränkt. Ältere Jahrgänge können in den Berichten der Vorjahre eingesehen werden.

- Im Jahr 2023 wurden ca. 450.000 Beihilfebescheide für ca. 47.000 aktiv beschäftigte Beamtinnen und Beamte und ca. 38.000 Versorgungsempfängerinnen und -empfänger erstellt. Die Anzahl der erstellten Bescheide berücksichtigt nur die Bescheide, die zu Auszahlungen geführt haben.
- Die Ausweisung der Erstattungsbeträge nach Aufwendungsart erfolgt exemplarisch. Deshalb entspricht die Summe der ausgewiesenen Aufwendungsarten nicht der Summe aller Erstattungsbeträge. Bis August 2023 erfolgte die Bearbeitung der Beihilfe mit dem Fachverfahren Permis-B, ab Mai sukzessive mit dem Verfahren BEIREFA. Aufgrund der Umstellung wurden die Zahlen der Erstattungsbeträge nach Aufwendungsarten bis Jahresende aus dem Altverfahren hochgerechnet.





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

Unmittelbare Landesverwaltung:

Ressort	Alter unter 40	Alter über 40
StK	243	185
MJG	2815	3.881
MBWFK	12802	22.247
MIKWS	5210	5.697
MEKUN	466	1.161
FM	2237	3.099
MWVATT	591	1.135
MSJFSIG	267	642
MLLEV	262	524
Gesamt	24893	38.571

Altersgruppen

Altersgruppe z.St.	M	W	Gesamt
10 bis 19	262	230	492
20 bis 29	3.601	5.718	9.319
30 bis 39	5.603	9.479	15.082
40 bis 49	5.808	10.024	15.832
50 bis 59	6.796	9.205	16.001
60 bis 69	2.664	3.923	6.587
70 bis 79	87	63	150
80 bis 89	1		1
Gesamt	24.822	38.642	63.464

Mittelbare Landesverwaltung:

Ressort	Alter unter 40	Alter über 40
Mittelbare Landesverwaltung	6.722	5.310

Altersgruppen

Altersgruppe z.St.	M	W	Gesamt
10 bis 19	57	59	116
20 bis 29	1.926	2.147	4.073
30 bis 39	1.268	1.265	2.533
40 bis 49	1.000	1.025	2.025
50 bis 59	1.066	1.075	2.141
60 bis 69	620	467	1.087
70 bis 79	40	14	54
80 bis 89	3		3
Gesamt	5.980	6.052	12.032

Gesamt:

Gesamt	Alter unter 40	Alter über 40
	31.615	43.881

Altersgruppen

Altersgruppe z.St.	M	W	Gesamt
10 bis 19	319	289	608
20 bis 29	5.527	7.865	13.392
30 bis 39	6.871	10.744	17.615
40 bis 49	6.808	11.049	17.857
50 bis 59	7.862	10.280	18.142
60 bis 69	3.284	4.390	7.674
70 bis 79	127	77	204
80 bis 89	4		4
Gesamt	30.802	44.694	75.496

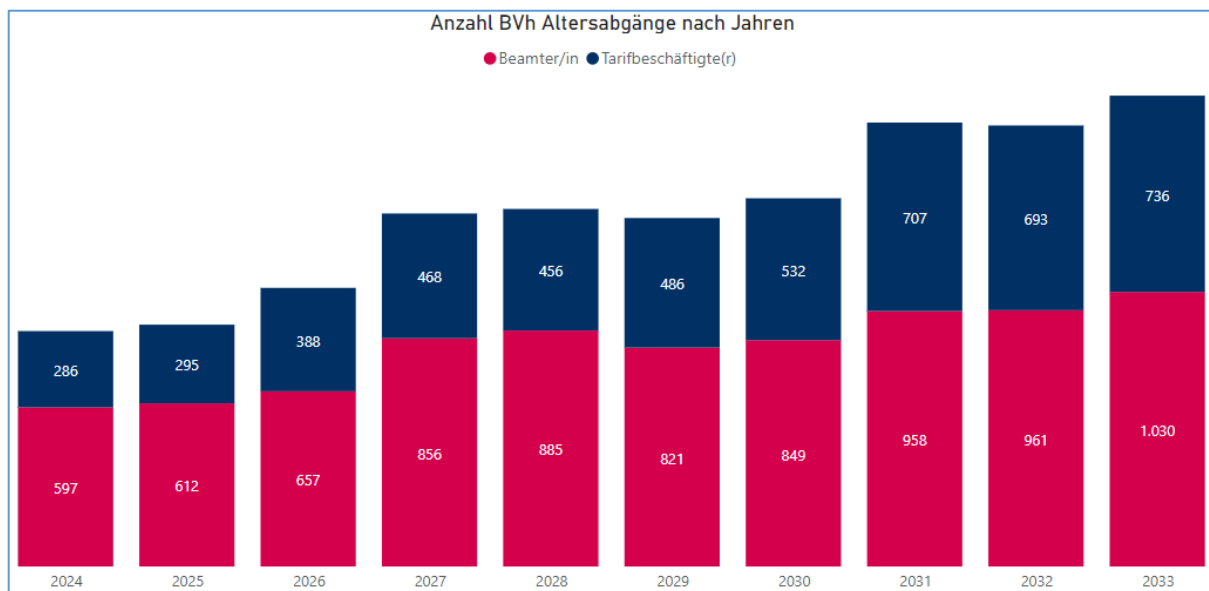
Hinweise zu Tabelle 2.10.

- Die Lebensaltersgruppe der unter 20jährigen hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 65 Personen (+ 10,7 %) vergrößert.
- Die Lebensaltersgruppe zwischen 20 und 29 Jahren hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 202 Personen (+ 1,5 %) vergrößert.
- Die Lebensaltersgruppe zwischen 30 und 39 Jahren hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 177 Personen (+ 1,0 %) vergrößert.
- Die Lebensaltersgruppe zwischen 40 und 49 Jahren hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 540 Personen (+ 3,0 %) vergrößert.
- Die Lebensaltersgruppe zwischen 50 und 59 Jahren hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 32 Personen (- 0,2 %) verkleinert.
- Die Lebensaltersgruppe der über 60jährigen hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 155 Personen (+ 2,0 %) vergrößert.

- **Bilanz:** Nachdem im vergangenen Betrachtungszeitraum eine Steigerung in beiden Gruppen festzustellen war, steigt die Zahl des lebensälteren Landespersonals im Vergleich zum lebensjüngeren Landespersonals im Berichtsjahr 2023 wieder erkennbar stärker an: Die Zahl der unter 40jährigen Beschäftigten nimmt um 154 zu, während die Zahl der ab 40jährigen Beschäftigten um 309 zunimmt.

2.11. Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze

Ressort	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Gesamt
StK	3	9	2	3	3	7	9	8	9	9	62
MJG	76	81	81	105	138	131	153	184	175	190	1.314
MBWFK	317	338	449	625	579	544	575	590	637	719	5.373
MIKWS	294	228	208	186	215	213	199	264	270	267	2.344
MEKUN	12	38	41	60	45	50	60	52	47	65	470
FM	41	62	82	114	145	118	115	190	158	171	1.196
MWVATT	12	18	14	32	31	38	51	59	59	58	372
MSJFSIG	6	19	15	21	15	26	39	32	24	38	235
MLLEV	9	13	20	27	24	19	21	37	31	26	227
Mittelbare Landesverwaltung	113	102	134	151	146	161	159	249	244	223	1.682
Gesamt	883	908	1.046	1.324	1.341	1.307	1.381	1.665	1.654	1.766	13.275



Hinweise zu Tabelle 2.11.

- Dargestellt ist die Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze der Jahre 2024 bis 2033, dies entspricht einem Betrachtungszeitraum von 10 Jahren.
- In den Jahren 2024 bis 2033 werden voraussichtlich 13.273 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse durch Erreichen der Altersgrenze beendet. Dies entspricht

einem Anteil von 17,6 % der insgesamt 75.498 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse im Dezember 2023.

- Zu beachten ist bei dieser Prognose, dass zwischen der Regelaltersgrenze von normalen Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiterin und Vollzugsbediensteten anhand der Vollzugszulage nach § 51 SHBesG differenziert wird. Da es aktuell kein anderes Kriterium gibt, um Fälle mit abweichender Regelaltersgrenze gemäß §35 Abs. 1. S.2 LBG zu identifizieren, kann dies in wenigen Einzelfällen zu einer unzutreffenden Berechnung der Altersgrenze führen.

2.12. Frühpensionierung von Beamtinnen und Beamten

2.12.1. Vorbemerkungen zur Datenlage

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

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

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

2.12.2. Gründe des Eintritts in den Ruhestand in der Landesverwaltung SH von 1995 bis 2023

Gründe des Eintritts in den Ruhestand Land SH 1995 bis 2019							
Jahr	Antrag		Dienstunfähigkeit		Altersgrenze		Insgesamt
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
1995	231	35,6%	211	32,5%	207	31,9%	649
1996	292	35,8%	290	35,5%	234	28,7%	816
1997	452	40,0%	426	37,7%	253	22,4%	1.131
1998	429	40,1%	338	31,6%	304	28,4%	1.071
1999	220	23,6%	381	40,9%	331	35,5%	932
2000	494	36,6%	502	37,2%	354	26,2%	1.350
2001	505	42,3%	354	29,6%	336	28,1%	1.195
2002	510	46,5%	284	25,9%	303	27,6%	1.097
2003	435	39,0%	221	19,8%	460	41,2%	1.116
2004	485	42,4%	222	19,4%	436	38,1%	1.143
2005	437	37,3%	241	20,6%	493	42,1%	1.171
2006	539	41,1%	218	16,6%	556	42,3%	1.313
2007	594	43,5%	241	17,7%	529	38,8%	1.364
2008	514	41,6%	213	17,2%	509	41,2%	1.236
2009	472	38,0%	262	21,1%	507	40,9%	1.241
2010	464	36,1%	248	19,3%	575	44,7%	1.287
2011	473	35,4%	242	18,1%	623	46,6%	1.338
2012	752	55,7%	239	17,7%	358	26,5%	1.349
2013	817	56,7%	216	15,0%	408	28,3%	1.441
2014	793	54,7%	214	14,8%	443	30,6%	1.450
2015	756	57,5%	177	13,5%	381	29,0%	1.314
2016	825	60,1%	182	13,3%	366	26,7%	1.373
2017	832	56,7%	203	13,8%	432	29,4%	1.467
2018	799	55,7%	183	12,8%	452	31,5%	1.434
2019	737	54,8%	206	14,5%	480	33,7%	1.423
1995-2019	13.857	45,1%	6.514	21,2%	10.330	33,6%	30.701
Durchschnitt/Jahr	554		261		413		1.228

Gründe des Eintritts in den Ruhestand Land SH 2020 bis 2023							
Jahr	Antrag		Dienstunfähigkeit		Altersgrenze		Insgesamt
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
2020	645	49,5%	172	13,2%	487	37,3%	1.304
2021	651	47,3%	187	13,6%	537	39,1%	1.375
2022	626	48,2%	216	16,6%	456	35,1%	1.298
2023	622	46,3%	254	18,9%	467	34,8%	1.343
2020-2023	2.544	47,8%	829	15,6%	1.947	36,6%	5.320
Durchschnitt/Jahr	636		207		487		1.330

Hinweise zu Tabelle 2.12.2.

- Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit um 2,3 Prozentpunkte gestiegen.
- Auf eigenen Antrag vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze wurden 1,9 Prozentpunkte weniger Beamtinnen und Beamte als im Vorjahr in den Ruhestand versetzt.

2.12.3. Reaktivierungen aus der Frühpensionierung

Gemäß Umdruck 20/2704 hat der Finanzausschuss darum gebeten, im Rahmen des Personalstrukturberichts über die aktuellen Zahlen der Frühpensionierungen und Reaktivierungen zu berichten. Die Zahlen zu Frühpensionierung sind bereits Bestandteil des Berichts. Die Zahlen zu Reaktivierungen stellen sich wie folgt dar:

- 9 Reaktivierungen in 2023
- 4 Reaktivierungen in 2022, von denen 2 erneut ausgeschieden sind

2.12.4. Gründe des Ruhestandseintritts nach Geschlecht und Bereichen

Gründe des Eintritts in den Ruhestand Bereich & Geschlecht	Auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze		Dienstunfähigkeit		Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Lehrkräfte	444	58,73%	187	24,74%	125	16,53%	756	100,00%
männlich	124	59,33%	44	21,05%	41	19,62%	209	100,00%
weiblich	320	58,50%	143	26,14%	84	15,36%	547	100,00%
Polizei/Vollzug	7	2,54%	29	10,51%	240	86,96%	276	100,00%
männlich	6	2,28%	24	9,13%	233	88,59%	263	100,00%
weiblich	1	7,69%	5	38,46%	7	53,85%	13	100,00%
Sonstiges	171	54,98%	38	12,22%	102	32,80%	311	100,00%
männlich	101	53,72%	20	10,64%	67	35,64%	188	100,00%
weiblich	70	56,91%	18	14,63%	35	28,46%	123	100,00%
Gesamt	622	46,31%	254	18,91%	467	34,77%	1.343	100,00%

Hinweise zu Tabelle 2.12.4.

- Von den insgesamt 1.343 Ruhestandsfällen im Jahr 2023 entfallen 756 auf den Schulbereich, der das Gesamtergebnis damit erneut prägt.
- Der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten im Schulbereich ist gegenüber dem Vorjahr um 3,09 Prozentpunkte und damit erneut gestiegen. Er liegt mit 24,74 % auch erkennbar über dem Durchschnittswert der gesamten Landesverwaltung (18,91 %).
- Auch der Wert der in der gesamten Landesverwaltung wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten ist ggü. dem Vorjahr um 2,27 % und damit ebenfalls gestiegen.
- Der Anteil der Lehrkräfte, die bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze im aktiven Dienst verbleiben, liegt bei 16,53 %. Mit 58,73 % wurden erneut die meisten Lehrkräfte auf eigenen Antrag vor Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand versetzt.
- Der Polizeivollzug ist vom Antragsruhestand ausgeschlossen. Die wenigen Fälle eines Antragsruhestandes in der Polizei sind den sonstigen Bereichen (Lehrerinnen und Lehrer, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler etc.) zuzuordnen.

2.12.5. Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen

Gründe des Eintritts in den Ruhestand Laufbahngruppe	Auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze		Dienstunfähigkeit		Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze		Gesamt Anzahl
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Laufbgr.1.2	56	45,16%	34	27,42%	34	27,42%	124
männlich	30	40,00%	21	28,00%	24	32,00%	75
weiblich	26	53,06%	13	26,53%	10	20,41%	49
Laufbgr.2.1	360	43,74%	157	19,08%	306	37,18%	823
männlich	107	27,37%	46	11,76%	238	60,87%	391
weiblich	253	58,56%	111	25,69%	68	15,74%	432
Laufbgr.2.2	181	57,28%	57	18,04%	78	24,68%	316
männlich	76	55,88%	18	13,24%	42	30,88%	136
weiblich	105	58,33%	39	21,67%	36	20,00%	180
Gesamt	597	47,27%	248	19,64%	418	33,10%	1.263

Hinweise zu Tabelle 2.12.5.

- Der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten ist bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) gegenüber dem Vorjahr um 9,61 Prozentpunkte gestiegen und ist damit im Vergleich der obigen Laufbahngruppen am höchsten.
- Bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) ist der Dienstunfähigkeitsanteil um 2,91 Prozentpunkte gestiegen.
- Die Dienstunfähigkeitsquote der Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) ist gegenüber dem Vorjahr um 0,85 Prozentpunkte gesunken.

2.12.6. Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten

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

Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten 2020 bis 2023						
Jahr	Lehrkräfte			Alle		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
2020	57,48	55,38	55,90	56,03	54,46	55,14
2021	58,82	55,44	56,27	56,14	54,59	55,16
2022	57,49	53,28	54,32	55,28	52,38	53,24
2023	54,39	54,00	54,09	54,02	53,46	53,65
2020-2023						
Durchschnitt/Jahr	57,04	54,53	55,15	55,37	53,72	54,30

Hinweise zu Tabelle 2.12.6.

Das Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten ist gegenüber dem Vorjahr um 0,41 Jahre gestiegen.

2.12.7. Durchschnittsalter aller in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen

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

Durchschnittsalter der in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen 2020 bis 2023						
Jahr	Lehrkräfte			Alle		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
2020	64,50	64,06	64,21	63,27	63,98	63,60
2021	64,41	64,16	64,16	63,02	63,94	63,45
2022	64,27	64,10	64,10	63,06	63,98	63,47
2023	64,27	64,13	64,13	62,90	64,00	63,42
2020-2023						
Durchschnitt/Jahr	64,36	64,11	64,15	63,06	63,98	63,49

Hinweise zu Tabelle 2.12.7.

Das Durchschnittsalter aller in den Ruhestand versetzten bzw. eingetretenen Beamtinnen und Beamten ist gegenüber dem Vorjahr um 0,05 Jahre gesunken. Dabei ist zu

berücksichtigen, dass die Werte der Jahre 2020 bis 2022 zu korrigieren waren. Hier wurden versehentlich auch die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten mitgezählt.


2.12.8. Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen

Geschlecht Altersgruppe	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
< 40	4	4,55 %	13	7,83 %	17	6,69 %
40-49	19	21,59 %	31	18,67 %	50	19,69 %
50-54	18	20,45 %	34	20,48 %	52	20,47 %
55-59	23	26,14 %	45	27,11 %	68	26,77 %
60-62	8	9,09 %	26	15,66 %	34	13,39 %
63 +	16	18,18 %	17	10,24 %	33	12,99 %
Ab 55 insgesamt	47	53,41 %	88	53,01 %	135	53,15 %
Ab 60 insgesamt	24	27,27 %	43	25,90 %	67	26,38 %

Hinweise zu Tabelle 2.12.8.

- Bei der Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten nach Altersgruppen ist der Anteil der über 55jährigen im Vergleich zum Vorjahr um 0,09 Prozentpunkte gesunken.
- Dagegen ist der Anteil aller Dienstunfähigen jünger als 50 Jahre um 4,64 Prozentpunkte gesunken.

2.13. Nachwuchskräftegewinnung

 Tabelle - / PSMB 2024		Einstellung von Nachwuchskräften: Planungen der Ressorts für die Jahre 2024 - 2033 (Stand: Mai 2024) (unmittelbare Landesverwaltung einschließlich Landesbetriebe)										Gesamt
		2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	
Ressort / Ausbildende Dienststelle	Bezeichnung der Ausbildung / des Referendariats oder Trainee											
Staatskanzlei gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	80	80	80	80	80	60	60	60	60	60	700
MJG gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	482	485	485	479	479	480	485	489	479	480	4823
MBWFK gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	1212	1210	1124	1120	1122	1122	1122	1120	1124	1120	11396
MIKWS gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	366	281	279	228	276	278	253	250	250	277	2738
MEKUN gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	22	18	24	15	24	15	24	15	25	15	197
FM gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	225	245	225	225	225	225	225	225	225	225	2270
MWVATT gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	62	61	62	63	61	63	62	62	61	63	620
MLLEV gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	5	9	4	7	7	4	7	4	2	2	51
Alle Ressorts	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	2454	2389	2283	2217	2274	2247	2238	2225	2226	2242	22795
Vorjahresergebnis*	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	2378	2267	2254	2223	2257	2257	2250	2260	2227	keine Angabe	20373
Differenz	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	76	122	29	-6	17	-10	-12	-35	-1	2242	2422

Quelle: Ressortabfrage

Hinweise zu Tabelle 2.13.

- Stand der Tabelle ist der Mai 2024
- Die Planungen zur Einstellung von Nachwuchskräften umfassen die Jahre 2024 bis 2033 und damit insgesamt 10 Jahre.
- In diesen zehn Jahren sollen demgemäß insgesamt 22.795 Nachwuchskräfte in den Dienst des Landes Schleswig-Holstein eingestellt werden. Diese Zahl ist höher, als die Zahl der Vorjahresplanungen für den Zeitraum 2023 bis 2032 (21.224 Nachwuchskräfte).

2.14. Führungskräftestruktur in der unmittelbaren Landesverwaltung

Dienststelle	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt A-Besoldung (und entsprechende Tarifbeschäftigte)							
	Führungskräfte weibl.			Führungskräfte männl.			Summe	Anteil w
	VZ	TZ	Gesamt w	VZ	TZ	Gesamt m		
StK	0	0	0	0	0	0	0	
MJG	42	12	54	58	2	60	114	47,37%
MBWFK	351	27	378	211	4	215	593	63,74%
MIKWS	118	108	226	679	74	753	979	23,08%
MLLEV	2	1	3	4	0	4	7	42,86%
MEKUN	2	2	4	9	1	10	14	28,57%
FM	57	39	96	93	6	99	195	49,23%
MWVATT	5	5	10	24	2	26	36	27,78%
MSJFSIG	17	1	18	15	1	16	34	52,94%
Gesamt	594	195	789	1093	90	1183	1972	40,01%

Dienststelle	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt A-Besoldung (und entsprechende Tarifbeschäftigte)							
	Führungskräfte weibl.			Führungskräfte männl.			Summe	Anteil w
	VZ	TZ	Gesamt w	VZ	TZ	Gesamt m		
StK	7	4	11	17	1	18	29	37,93%
MJG	26	3	29	53	1	54	83	34,94%
MBWFK	75	7	82	162	1	163	245	33,47%
MIKWS	20	4	24	103	4	107	131	18,32%
MLLEV	18	10	28	24	0	24	52	53,85%
MEKUN	20	8	28	45	6	51	79	35,44%
FM	30	34	64	48	6	54	118	54,24%
MWVATT	22	4	26	27	2	29	55	47,27%
MSJFSIG	15	5	20	13	2	15	35	57,14%
Gesamt	233	79	312	492	23	515	827	37,73%

Dienststelle	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt B-Besoldung (und entsprechende Tarifbeschäftigte)								Gesamt	
	Führungskräfte weibl.			Führungskräfte männl.			Summe	Anteil w	Summe	Gesamtanteil w
	VZ	TZ	Gesamt w	VZ	TZ	Gesamt m				
StK	5	0	5	7	1	8	13	38,46%	42	38,10%
MJG	10	0	10	18	0	18	28	35,71%	225	41,33%
MBWFK	8	0	8	10	0	10	18	44,44%	856	54,67%
MIKWS	6	2	8	18	0	18	26	30,77%	1136	22,71%
MLLEV	6	0	6	7	0	7	13	46,15%	72	51,39%
MEKUN	4	0	4	11	0	11	15	26,67%	108	33,33%
FM	6	0	6	7	0	7	13	46,15%	326	50,92%
MWVATT	5	1	6	9	0	9	15	40,00%	106	39,62%
MSJFSIG	4	0	4	7	0	7	11	36,36%	80	52,50%
Gesamt	54	3	57	94	1	95	152	37,50%	2951	39,24%

Hinweise zu den Tabellen 2.14.

- Stand der Tabelle ist der 1. Juli 2024.
- Führungskräfte im Sinne der Tabelle sind alle Personen, die im Rahmen des Beurteilungsverfahrens als Erstbeurteilerin oder Erstbeurteiler auftreten, also direkte Personalverantwortung haben (Stellvertretungen werden nicht berücksichtigt).
- Ausgenommen hiervon sind Schulleitungen, die in der Tabelle enthalten sind, jedoch nicht immer als Erstbeurteiler/in auftreten.
- Die Tabelle bezieht sich auf die unmittelbare Landesverwaltung, d.h. alle obersten Landesbehörden, Landesoberbehörden und unteren Landesbehörden.
- Ministerinnen und Minister sowie Staatssekretärinnen und Staatssekretäre wurden im Rahmen der B-Besoldung berücksichtigt.
- Führungskräfte mit R-Besoldung sind entsprechend zugeordnet (R1 und R2 in A-Besoldung LG 2, 2. EA; ab R3 in B-Besoldung).
- Führungskräfte der Laufbahngruppe 1, 2. EA wurden nicht berücksichtigt.
- Die Anzahl der Führungskräfte hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 2.715 um 236 auf 2.951 vergrößert.
- Der Gesamtanteil an weiblichen Führungskräften ist um 0,8 Prozentpunkte auf 39,24 % gestiegen.
- Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist im Bereich der Laufbahngruppe 2, 1. EA um 0,6 Prozentpunkte auf 40,01 % gestiegen.
- Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. EA, A-Besoldung, um 0,8 Prozentpunkte auf 37,73 % gestiegen.
- Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. EA, B-Besoldung, um 2,4 Prozentpunkte auf 37,50 % gestiegen.
- Der Anteil an Führungspositionen, die in Teilzeit wahrgenommen werden, hat sich in allen Bereichen erhöht; insgesamt um 2,25 Prozentpunkte auf 13,25 %;

bei den Frauen um 3,4 Prozentpunkte auf 23,92%; bei den Männern um 1,3 Prozentpunkte auf 6,36 % statt.

2.15. Entwicklung der Stellen¹ in der Staatskanzlei und den Ressorts

2.15.1. Überblick der Stellen im Haushalt 2023

Die Stellenentwicklung 2023 stellt sich wie folgt dar²:

	Stellen
Summe Stellen Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe	56.429
davon Epl. 01 – Landtag	242
davon Epl. 02 – Landesrechnungshof	98
Gesamtergebnis der Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe 2023	56.089
Nachrichtlich: Gesamtergebnis der Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe 2022	54.570

2.15.2. Stellenzuwachs/-abbau 2023

Der Stellenzuwachs/-abbau stellt sich wie folgt dar:

Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe	
Neue Stellen 2023	1.773
Stellenabbau 2023	144
Stellenzuwachs insgesamt 2023	1.629
Nachrichtlich: davon Stellenzuwachs Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe 2023	1.619
Nachrichtlich: Stellenzuwachs Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe 2022	466

Der Stellenzuwachs 2023 fällt höher aus als im Vorjahr. Eine detaillierte zahlenmäßige Darstellung zum Stellenabbau und zu den neu geschaffenen Stellen in 2023 kann der Anlage 1 und den Einzelplänen der Ressorts entnommen werden.

¹ Wenn im Kapitel 2.15 der Begriff „Stellen“ benutzt wird, werden hiermit stets Stellen und Planstellen bezeichnet

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

2.15.3. Entwicklung der Vollzeitäquivalente (VZÄ) in Staatskanzlei und Ressorts 2023

Im Vergleich zum Jahr 2022 (52.766 VZÄ) hat sich die Anzahl der Vollzeitkräfte im Jahr 2023 (53.560 VZÄ) um 794 VZÄ erhöht.

Vollzeitäquivalente 2023 (Quelle: DLZP³):

Ressort	Vollzeitäquivalente
StK	396,26
MJG	6.075,61
MBWFK	27.658,28
MIKWS	10.177,20
MEKUN	1.465,65
FM	4.682,96
MWVATT	1.620,93
MSJFSIG	802,18
MLLEV	681,40
Gesamt	53.560,47

2.15.4. Entwicklung der Personalausgaben

Im Finanzplan 2023 - 2027⁴ werden die Personalausgaben für 2023 in Höhe von 5.237,50 Mio. Euro ausgewiesen. Ergänzend ist nachfolgend die prognostizierte Entwicklung bis zum Jahr 2032 abgebildet. Die Ausgaben für das aktive Personal und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger steigen bis zum Jahr 2032 auf 6.737,7 Mio. Euro. Es sind, neben den reinen Personalausgaben, auch die Ausgaben für Beihilfe enthalten.

³ Datengrundlage wie bisher: Beschäftigungsverhältnisse mit Fehlzeiten ohne Bezüge werden nicht berücksichtigt (nachrichtlich: VZÄ aller Beschäftigungsverhältnisse 55.514), Stand Abfrage am 07.08.2024

⁴ Quelle: Finanzplan Schleswig-Holstein 2023 - 2027, Fortschreibung Finanzplanung bis 2032 vom 13.02.2024 ([Drucksache 20/1894](#))

Jahr	Ansatz 2023 inkl. Nachträge	HHE 2024	MFP 2025	MFP 2026	MFP 2027	FP 2032
	in Mio. Euro bzw. Prozent					
Personalausgaben	5.237,5	5.452,7	5.818,6	5.933,7	6.056,0	6.737,7
Personalausgabenquote	31,3%	32,2%	35,7%	35,8%	35,5%	34,9%

3. Personalmanagementbericht

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

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

3.1. Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS)

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

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

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

3.1.2. Psychosoziales Beratungsangebot

Die Staatskanzlei baut ihr weitreichendes Angebot der betrieblichen Gesundheitsprävention kontinuierlich aus. Besonders im Fokus steht hierbei die psychische Gesundheit der Beschäftigten. Mit dem neu geschaffenen psychosozialen Beratungsangebot für die Landesbediensteten wird eine schnellere Anbindung an professionelle Beratungsgespräche und bei einer möglichen Weitervermittlung in eine ambulante oder stationäre Behandlung durch die Beratungskräfte unterstützt. Ziel ist es, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten, die Arbeitsunfähigkeit abzuwenden und die Fehlzeiten zu minimieren.

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

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

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

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

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

3.1.3. Ressortübergreifende Stuserhebung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit

Die Landesverwaltung erhebt alle fünf Jahre mit wissenschaftlicher Begleitung den Status der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit ihrer Beschäftigten. Nach der ersten Stuserhebung fand in den Jahren 2017/2018 wurde 2023/2024 eine erneute Befragung

der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gesamten unmittelbaren Landesverwaltung durchgeführt, um Veränderungen und Verbesserungsbedarfe feststellen zu können. Das Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation an der Deutschen Sporthochschule Köln (iqpr) hat beide Stuserhebungen durchgeführt und wissenschaftlich begleitet. Die Befragung wird mit einem Ergebnisbericht an den Landtag Anfang 2025 abgeschlossen werden. Alle Landesbehörden haben anonymisierte Auswertungen samt Handlungsempfehlungen für Optimierungsmaßnahmen erhalten.

Die LGS begleitete die Durchführung der Befragung und hat in diesem Rahmen gemeinsam mit dem iqpr Empfehlungen für den dezentralen Umsetzungsprozess zur Maßnahmenentwicklung konzipiert. Zur weiteren Unterstützung wurde 2024 ein Fachtag für die an der Umsetzung beteiligten Ansprechpersonen für BGM bzw. Multiplikatoren aus allen Landesbehörden ausgerichtet. Außerdem wird allen Ressorts eine Monitoring-Liste für best practice-Lösungen zur Verfügung gestellt.

3.1.4. Daueraufgaben im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und der Suchtprävention

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

- Seit 2017 werden regelmäßig Ansprechpersonen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Kiel qualifiziert (bisher 155 Personen). Dieses Angebot wurde speziell für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung konzipiert und ist bisher bundesweit in dieser Form einmalig. Es hat zum Ziel, ein möglichst breit gestreutes und flächendeckendes Netzwerk aus qualifizierten Personen in den verschiedenen Bereichen der Landesverwaltung zu bilden und das Betriebliche Gesundheitsmanagement damit dauerhaft zu verstetigen.
- Durch regelmäßige Fortbildungen der über die LGS ausgebildeten Ansprechpersonen für das BGM werden zudem die Kompetenzen, die Vernetzung und der Austausch untereinander gefördert.
Zusätzlich werden seit Ende 2020 Führungskräftebildungen in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Kiel zur Thematik „BGM – eine Führungsaufgabe“ für die unmittelbare Landesverwaltung angeboten.
- Die Suchtprävention ist bereits seit 1992 als ein großer Baustein des Betrieblichen Gesundheitsmanagements etabliert. Durch regelmäßige Ausbildungen weiterer Beschäftigter der Landesverwaltung zu betrieblichen Ansprechpersonen bei Sucht und psychischen Auffälligkeiten (seit 2020 Hochschulzertifikat) bleibt die Suchtprävention fest verankert. Seit 1992 wurden bisher 550 Ansprechpersonen ausgebildet. Des Weiteren finden regelmäßige Fortbildungen, Supervisionen, Arbeits-

treffen statt. Insbesondere Führungskräften kommt in diesem Bereich eine Schlüsselfunktion zu. Daher werden Führungskräftebildungen zum Thema „Sucht am Arbeitsplatz“ kontinuierlich durchgeführt und seit 2020 um die Thematik „Psychische Auffälligkeiten am Arbeitsplatz“ erweitert. Darüber hinaus werden kontinuierlich abgestimmte Suchtpräventionsseminare für Nachwuchskräfte über die LGS koordiniert und umgesetzt.

- Eine LGS-Fachtagung zu allen Themen des BGM wird grundsätzlich jährlich vorrangig für alle interessierten Landesbeschäftigten, aber auch für Externe ausgerichtet. Neben verschiedenen Fachvorträgen bietet dieses Format Möglichkeiten zur Vernetzung sowie zum Informationsaustausch.
- Für die Beauftragten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) der Landesverwaltung werden in der Regel jährlich zwei Veranstaltungen (Runder Tisch) zum gegenseitigen Austausch unter fachlicher Leitung organisiert und durchgeführt. Des Weiteren versucht die LGS jährlich einen BEM-Fachtag für die BEM-Beauftragten der Landesverwaltung mit unterschiedlichen Fachvorträgen zu veranstalten.

3.2. Nachwuchskräftegewinnung

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

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

Zusätzlich wurden verschiedene Publikationen in Form von Broschüren und Flyern – teils übersetzt in mehrere Sprachen – erstellt sowie Werbung auf Großflächen (City Light Boards), digitalen Werbetafeln (Roadside Screens) und in Form von Gebäudebanner (Stadion, landeseigene Liegenschaften) geschaltet. Alle Werbeträger sind mit Fotos eigener Nachwuchskräfte versehen, um ein authentisches Bild von der Landesverwaltung und der Vielfalt ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermitteln. Außer-

dem wird das Layout für Ausschreibungen von Stellen für Nachwuchskräfte regelmäßig angepasst, um den Arbeitgeber Land Schleswig-Holstein sichtbar und einheitlich herauszustellen.

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

Weiterhin erfolgt Nachwuchskräfte-Werbung in Bussen im öffentlichen Nahverkehr sowie auf eigenen Dienst-KFZ. Inzwischen sind über 284 Fahrzeuge (Stand: August 2024) mit Werbefolien versehen. Jährlich folgen weitere Fahrzeuge.

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

Im vergangenen Jahr wurden drei neue Recruiting-Filme mit dem Titel „Geht alles! Beim Land Schleswig-Holstein“ erstellt, die u.a. in einer Sitzung des Finanzausschusses am 02. Mai 2024 gezeigt wurden. Um möglichst authentische Filme zu erstellen und gleichsam realistische Einblicke in die Landesverwaltung zu geben, werden ausschließlich Landesbedienstete als Protagonistinnen und Protagonisten eingesetzt. Diese aktuellen Werbespots zeigen die Möglichkeiten einer guten „Work-Life-Balance“ auf, zum Beispiel Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, sich neben dem Job für eine ehrenamtliche Tätigkeit zu engagieren oder einem anspruchsvollen Hobby nachzugehen. Intention ist es, mit diesem Film jungen Menschen die Attraktivität und Vielfalt der Landesverwaltung als Arbeitgeber näherzubringen und zu Bewerbungen zu animieren.

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

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

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

Ein neues Thema für die Landesverwaltung ist das Recruiting im Zusammenwirken mit E-Sport. Es eignet sich besonders gut, um junge, gebildete Menschen in einer Umgebung zu erreichen, in der sie sich wohlfühlen. Deshalb wurde bei unserer diesjährigen Ausbildungsmesse im CITTI-PARK Lübeck eine E-Sport-Spielstation aufgebaut und ein Bezug zur Berufsorientierung hergestellt. Betreut wurde die Station vom E-Sport Verband Schleswig-Holstein und dem Flensburger Start-up Ivlup HR. An dieser E-Sport-Spielstation konnten junge Besucherinnen und Besucher mit dem Spiel Rocket League eine erste Orientierung hinsichtlich der zu ihnen passenden Ausbildungsangebote erhalten.

Social-Media-Kanäle werden bei der Anwerbung von Nachwuchs- und Fachkräften ebenfalls genutzt. Das Land Schleswig-Holstein ist bei Facebook vertreten und bei XING besteht ein Profil des Arbeitgebers „Land Schleswig-Holstein“. Im November 2019 wurde der Instagram-Account *@moin_karriere* eingerichtet. Nachwuchskräfte aus verschiedenen Ausbildungsbereichen berichten regelmäßig mit Feeds (Beiträgen) und Stories (bestehend aus Text und Fotos) über ihren Ausbildungs- und Studienalltag in der Landesverwaltung. Junge interessierte Follower erhalten auf diesem Weg einen umfangreichen Einblick in die verschiedenen Behörden bzw. Aufgabengebiete. Die Follower-Anzahl beträgt mittlerweile 3.942 (Stand: 11. Oktober 2024), gepostete Reels (Kurzvideos) schauen sich zwischen 400 und 10.400 Nutzerinnen und Nutzer an.

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

Die Nachwuchskräftekampagne des Landes ist auch auf die gezielte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund ausgerichtet, zum Beispiel im Rahmen von Fotokampagnen und Ausbildungsmessen.

In Ergänzung dazu veranstaltet die Staatskanzlei halbtägige Berufsmessen in enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit in deren Berufsinformationszentren (BIZ) der Standorte Elmshorn, Flensburg, Kiel und Lübeck. Das Land stellt dort seine verschiedenen Ausbildungsberufe an den Messeständen vor. Die TGSH unterstützt diese

Messen, indem sie junge Menschen mit Migrationshintergrund gezielt über diese Veranstaltungen informiert und vor Ort ebenfalls berät. Ergänzend dazu finden inzwischen auch Elternabende statt, die zusammen mit der TGSH durchgeführt werden.

Mit der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung, dem Integrationsamt und der Bundesagentur für Arbeit fand im Herbst 2022 eine gemeinsame Veranstaltung statt, zu der Ausbildungsvertreterinnen und Ausbildungsvertreter sowie Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter von Menschen mit Behinderung eingeladen wurden. Ziel war es, die Ausbildungsbereiche zu bestärken, junge Menschen mit Behinderungen auszubilden, sie über finanzielle und instrumentelle Unterstützungsmöglichkeiten zu unterrichten sowie über verschiedene Handicaps und den Umgang damit im beruflichen Alltag gezielt zu informieren. Ein solcher Austausch soll Anfang 2025 fortgesetzt werden.

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

Die Umstellung von G8 auf G9 an Gymnasien bzw. in den Oberstufen an weiterführenden Schulen bewirkt, dass im Jahr 2026 fast 50 % weniger Schülerinnen und Schüler mit Fachhochschulreife und Hochschulreife dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen werden. Hintergrund ist, dass der letzte G8-Jahrgang im Jahr 2025 das Abitur ablegen und der erste G9-Jahrgang 2027 die Hochschulreife erwerben wird. Ebenso gilt dies bezüglich der Fachhochschulreife. Der mit G8 erlangte Abschluss in der 11. Jahrgangsstufe verschiebt sich mit der Umstellung auf G9 in die 12. Jahrgangsstufe.

Dies wird zur Folge haben, dass 2026 rund 5.502 weniger Schülerinnen und Schüler mit Fachhochschulreife oder Hochschulreife die Schulen verlassen werden als noch im Jahr 2025. Daher intensivieren wir die Werbeaktivitäten und präsentieren uns zusätzlich zu den bereits laufenden Marketingmaßnahmen mit einem Außenpavillon bei Großveranstaltungen wie zum Beispiel der Kieler Woche und der Travemünder Woche, um möglichst viele junge Menschen, die sich in der Phase der Berufsorientierung befinden, zu erreichen.

Mit dieser Zielrichtung hat das Referat StK 17 ferner ein Konzept zur Zusammenarbeit mit großen Sportvereinen entwickelt. Aktuell besteht eine Kooperation mit dem Kieler Sportverein Inter Türkspor Kiel e. V.. Bereits zweimal wurden Vorträge vor Mitgliedern im Jugendalter, die sich in der Phase der Berufsorientierung befinden, gehalten. Aufgrund der guten Erfahrung werden im Rahmen der vorhandenen Personalkapazitäten weitere Kooperationen mit größeren Sportvereinen angestrebt. Aktuell wird eine Zusammenarbeit zwischen dem LKN und dem Husumer Sportverein angestrebt. Mit dieser Maßnahme kann der Arbeitgeber Land Schleswig bekannter und nahbarer werden.

Im Rahmen der Qualitätssicherung und Optimierung der einzelnen Maßnahmen finden seit 2016 jährliche Befragungen (Wirkungsmessungen) der Zielgruppen statt. Die Wirkungsmessungen geben unter anderem Hinweise darauf, was Schülerinnen und Schüler und Studierende in beruflicher Hinsicht antreibt und motiviert. Der Fokus der Befragungen liegt dabei auf dem Bekanntheitsgrad und dem Image des Landes Schleswig-Holstein als Arbeitgeber. Ebenso wird untersucht, ob die Probanden den Slogan der Nachwuchskräftekampagne „Du hältst das Land am Laufen.“ benennen oder wiedererkennen können. Außerdem ist von Interesse, welche Ausbildungsberufe die Schülerinnen und Schüler beim Land Schleswig-Holstein kennen.

Weiterhin sollen die Informationskanäle, welche die Befragten erreicht haben, und die Informationskanäle, die sich die Zielgruppen hinsichtlich ihrer Berufswahl wünschen, angegeben werden. Abschließend werden die Bewerbungsabsichten der Schülerinnen und Schüler erfasst.

Die Präferenzen und Bedürfnisse der Zielgruppen, insbesondere der jungen Bewerberinnen und Bewerber, ändern sich im Laufe der Zeit. Darum müssen die Botschaften und der Ansatz der Werbekampagne stetig angepasst werden, um die Erwartungen und Interessen der aktuellen Generation von Bewerberinnen und Bewerbern zu berücksichtigen.

Die Marketingkampagne der Staatskanzlei „Wir halten das Land am Laufen.“, die sich durch eine einheitliche Werbelinie auszeichnet, hat sich bewährt. Die Staatskanzlei wird weiterhin diese ressortübergreifende Werbestrategie steuern, mit den Ausbildungsbereichen abstimmen sowie die vereinbarten zentralen Werbemaßnahmen durchführen, um die Landesverwaltung wie bisher als modernen und attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren.

3.3. Attraktivitätssteigerung technischer Berufe

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

Die Staatskanzlei ist in Zusammenarbeit mit den betroffenen Ressorts seit 2019 mit der Umsetzung dieser Lösungsansätze befasst. So sind im Rahmen des Konzeptes verschiedene Werbemaßnahmen konzipiert worden, wie Online- und Offline Anzeigen (auch überregional), Nutzung von Roadside-Screens und Beschaffung von hochwertigen Give-Aways. Bushaltestellen und Litfaßsäulen wurden als Werbefläche genutzt

und auch das Schalten von Radiowerbung hat sich inzwischen als Werbemaßnahme etabliert. Im Jahr 2020 wurden Pixi- und Lesemaus-Bücher zum Beruf des Straßenwärters durch den LBV.SH konzipiert und produziert. Im Jahr 2022 ist das neue Karriereportal online gegangen, was unter anderem durch aussagekräftiges Bildmaterial die technischen Berufe attraktiv präsentiert. Durch stärkere Nutzung von Verbeamtungsmöglichkeiten und Bereitstellung von finanziellen Mitteln für Zulagen o.ä. soll die Attraktivität technischer Berufe zusätzlich erhöht werden.

3.4. Arbeitsortflexibilisierung

Mit dem Inkrafttreten der präzisierten Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. zu flexiblen Arbeitsformen in der Landesverwaltung am 1. Juli 2023 sind die Bedingungen für eine moderne und vertrauensvolle Arbeitskultur verstetigt worden. Die Anpassungen ermöglichen es den Beschäftigten zukünftig, Beruf und Privatleben noch besser miteinander zu vereinbaren. Gleichzeitig fördert die Vereinbarung die Positionierung der Landesverwaltung als attraktiver Arbeitgeber.

Darüber hinaus ist die Vereinbarung eine wichtige Grundlage für die Umsetzung moderner Büro- und Raumkonzepte (wie z.B. Desksharing, etc.). Moderne Raumkonzepte und flexible Arbeitsformen gewinnen insbesondere im Hinblick auf die Energiewende und der damit verbundenen Zielsetzung der Flächeneinsparung zunehmend an Bedeutung. Die Teilnahme an Wohnraumarbeit ist weiterhin freiwillig.

3.5. Arbeitszeitflexibilisierung

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

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

3.6. Wissensmanagement

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

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

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

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

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

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

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

Des Weiteren wurde ein Wissensmanagement-Netzwerk gegründet, dem Wissensmanagerinnen und –wissensmanager der obersten Landesbehörden sowie der nachgeordneten Bereiche angehören. Das offene Netzwerk erarbeitet in Workshopformaten und kleineren Arbeitsgruppen ressortübergreifend aktuelle Themen, Fragestellungen und Herangehensweisen.

3.7. Vielfalt der Verwaltung - Diversity

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

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

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

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

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

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

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

3.7.1. AG Diversity

Um einen regelmäßigen ressortübergreifenden Austausch zum Thema Diversity sicherzustellen, hat die Staatskanzlei im Januar 2017 die Arbeitsgruppe Diversity eingerichtet, in der Vertreterinnen und Vertreter aller Geschäftsbereiche mitwirken. Diversity ist in der Landesregierung inzwischen fest verankert und wird tagtäglich als Querschnittsaufgabe verstanden und gelebt. Die aktuellen Abstimmungsbedarfe können in den bestehenden Gremien, wie beispielsweise der Personalreferentenkonferenz, aufgrund der Vorleistungen der AG nun besser bearbeitet und zielgerichteter gelöst werden. Die AG hat damit ihren Arbeitsauftrag vollumfänglich erfüllt und deren Fortbestand ist daher entbehrlich.

3.7.2. Befragung der Nachwuchskräfte

Auch für das Einstellungsjahr 2023 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 Migrationshintergrund⁵ durchgeführt. Insgesamt wurden in den genannten Bereichen 784 Nachwuchskräfte im Jahr 2023 eingestellt.

⁵ Definition des Statistischen Bundesamtes: "Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.

Die Rücklaufquote betrug insgesamt 62,2 Prozent für das Einstellungsjahr 2023, wodurch die Befragung als ausgezeichneter Anhaltspunkt betrachtet werden kann. Die Auswertung ergab für die genannten Ausbildungsbereiche im Einstellungsjahr 2023 einen Anteil von eingestellten Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund von 22,5 Prozent.

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

Einstellungsjahr	Anteil der NWK mit Migrationshintergrund	Rücklaufquote	Hinweis
2014	15,93 %	51 %	gemeinsame Befragung
2015	18,2 %		
2016	16,7 %		
2017	24,8 %	44 %	
2018	19,6 %	45,8 %	ohne Polizei
2019	21,7 %	58,7 %	
2020	19,7 %	51 %	ohne Polizei
2021	21,6 %	58,9 %	ohne Polizei
2022	24,7 %	71,3 %	mit Polizei
2023	22,5 %	62,2 %	Mit Polizei

Für das Einstellungsjahr 2023 ergibt sich damit ein um 2,2 Prozentpunkte niedriger Anteil von eingestellten Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund im Vergleich zum Vorjahr.

3.7.3. Evaluation der bisherigen Maßnahmen

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

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

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

Die o.g. Befragung der Nachwuchskräfte kann eine systematische Erhebung zwar nicht ersetzen, wohl aber Anhaltspunkte und Tendenzen zeigen. So lässt der im Rahmen der aktuellen Befragung ermittelte durchschnittliche Anteil von 22,5 Prozent eingestellten Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund in dem Jahr 2023 im Vergleich

mit dem Migrationsanteil in der Gesamtbevölkerung Schleswig-Holsteins von etwa 21,6 Prozent⁶ vermuten, dass die Landesverwaltung ihr Ziel gut umsetzt.

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

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

Weiteres kann der Anlage 2 entnommen werden.

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

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

3.7.4. UN-Behindertenrechtskonvention und ihre Umsetzung auf Landesebene

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

⁶ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-laender.html>

lichungen und Veranstaltungen in die Gesellschaft getragen. Die Arbeit der Landesregierung ist darauf ausgerichtet, die Lebensansprüche von Menschen mit Behinderungen in allen gesellschaftlichen Bereichen zu berücksichtigen.

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

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

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

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

Die Maßnahme des Fokus-LAP 2022 „Aufnahme des Themas Inklusion in die Aus- und Fortbildung der Ansprechpersonen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Landesverwaltung“ konnte bereits erfolgreich abgeschlossen werden. Im Rahmen der Ausbildung der landesinternen Ansprechpersonen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement wurde das Thema Inklusion in den Ausbildungsplan aufgenommen. Zusätzlich wurden auch für alle bereits ausgebildeten Ansprechpersonen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Inklusion angeboten.

Eine weitere Maßnahme des Fokus-LAP 2022 ist der Aufbau einer öffentlichen Online-Datenbank, die der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen und der Zivilgesellschaft zur Information sowie für Anregungen dauerhaft und digital zur Verfügung steht und von den Ressorts sowie der Staatskanzlei regelmäßig aktualisiert bzw. erweitert werden kann. Im Verlauf des Jahres 2022 wurde eine entsprechende Online-Datenbank UN-BRK entwickelt. Diese ist seit Mai 2023 im Landesportal abrufbar. Im Jahr 2024 erfolgt eine interne Evaluation aller Maßnahmen. Im Jahr 2025 wird auf dieser Basis die Weiterentwicklung des Fokus-LAP 2022 erfolgen.

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

Darüber hinaus wurde im Rahmen der Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern des Focal Points aus dem Referat 26 in der Staatskanzlei und des Landesbeirates zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen eine Fortbildung „Inklusion – Geht mich das was an?“ konzipiert. Diese Fortbildung wird in Kooperation mit KOMMA erstmalig am 20.06.2024 und alleinig von Menschen mit Behinderungen durchgeführt. Es geht insbesondere um das Kennenlernen verschiedener (auch nicht sichtbarer) Behinderungen, den Abbau von Barrieren und die Bedeutung von Inklusion für die Mitarbeitenden in der Landesverwaltung. Es ist geplant, diese Fortbildung auch im Jahr 2025 anzubieten.

3.7.5. Landesaktionsplan gegen Rassismus

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

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

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

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

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

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

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

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

Die im Landesaktionsplan insgesamt 31 neu beschlossenen Maßnahmen gegen Rassismus betreffen alle Bereiche der Landesverwaltung und sollen von den Ministerien

sowie den nachgeordneten Behörden und den Landesbeauftragten eigenverantwortlich in einem Zeitraum von fünf Jahren umgesetzt werden. Mittelbar sollen dadurch alle gesellschaftlichen Bereiche in Schleswig-Holstein erreicht werden.

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

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

Zur Begleitung des Umsetzungsprozesses des Landesaktionsplans gegen Rassismus wurde 2022 eine Landeskoordinierungsstelle Antirassismus beim Landesdemokratiezentrum im Innenministerium eingerichtet. Von dort wird der interministerielle Austausch federführend organisiert und Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit angestoßen. Auch die Projektförderungen im Bereich der Antirassismuserbeit sollen von hier perspektivisch weiter ausgebaut werden. Dafür wurden 2022 und 2023 Förderaufrufe an zivilgesellschaftliche Träger mit einem Gesamtvolumen von jeweils 120.000 € veröffentlicht. Bei der Antragsstellung werden insbesondere Vereine und Institutionen berücksichtigt, die die Perspektive von Betroffenen einbringen und/oder ins Zentrum der inhaltlichen Ausgestaltung ihrer Anträge stellen. 2023 wurden insbesondere Anträge begrüßt, die die Umsetzung der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft zum Ziel hatten.

Die Landeskoordinierungsstelle Antirassismus lädt alle beteiligten Ressorts und Landesbeauftragten in regelmäßigen Abständen zu einem offenen Jour fixe ein und ist Ansprechpartnerin für übergeordnete Fragestellungen zur Umsetzung der im Aktionsplan beschlossenen Maßnahmen. Sie informiert in regelmäßigen Info-Mails einen wachsenden Verteiler über aktuelle Themen und Entwicklungen im Themenbereich des Landesaktionsplans gegen Rassismus. Zur weiteren Bekanntmachung des Aktionsplans steht sie allen Ressorts für Informationsveranstaltungen, Vorträge oder die Organisation fachspezifischer Workshops zur Verfügung.

Im Juli 2023 wurde ein Bericht zur Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Rassismus (Drucksache 20/1319) veröffentlicht, der die bisherige Arbeit der Landesverwaltung zum Landesaktionsplan gegen Rassismus zusammenfasst. Darin wird dargestellt, welche Maßnahmen in Planung sind, welche bereits begonnen wurden, wann die Maßnahmen voraussichtlich abgeschlossen sein sollen und welche Mittel für die Maßnahmen eingestellt beziehungsweise noch in den folgenden Jahren erforderlich sein werden. Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung konnten bereits 8 der 31 neu beschlossenen Maßnahmen im Handlungsbereich der Landesregierung umgesetzt werden. 14 davon befanden sich im Umsetzungsprozess. Eine aktuelle Übersicht zum Umsetzungsstand aller 31 Maßnahmen mit Hintergrundinformationen zum LAP gegen Rassismus kann auf der 2023 veröffentlichten Themenseite im Landesportal eingesehen werden (www.schleswig-holstein.de/landesaktionsplan-gegen-rassismus).

Seit 2022 ist das Landesdemokratiezentrum Schleswig-Holstein über die Landeskoordinierungsstelle Antirassismus Mitglied im Beirat der Bundesregierung zur UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft. Der schleswig-holsteinische Landesaktionsplan gegen Rassismus konnte in diesen Formaten vorgestellt und daraus wichtige Weiterentwicklungsimpulse gezogen werden. Damit werden neben den spezifisch auf den Landesaktionsplan gegen Rassismus bezogenen Zielen im Koalitionsvertrag für die 20. Wahlperiode des Schleswig-Holsteinischen Landtages (2022-2027) auch das darin festgehaltene Engagement Schleswig-Holsteins auf bundesweiter Ebene umgesetzt.

3.7.6. Regional- und Minderheitensprachen in der Verwaltung

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

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

Maßnahmen zur Stärkung der Sprachkompetenzen in Regional- und Minderheitensprachen in Landesbehörden und öffentlichen Einrichtungen ebenso wie zur Stärkung

der Kenntnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu landesgesetzlichen Regelungen, die die Regional- und Minderheitensprachen berühren, sind von Bedeutung für das Personalmanagement und perspektivisch auch für die Personalstruktur der Landesverwaltung.

Unter anderem ermutigt die Landesregierung ihre Mitarbeitenden, entsprechende Fortbildungen zur Stärkung der Sprachkenntnisse in Dänisch, Friesisch oder Niederdeutsch zu besuchen und solche Sprachkenntnisse im Bürgerkontakt zu verwenden. Zu diesem Zweck werden entsprechende Sprachkurse seit 2022 als Fortbildungsmaßnahmen anerkannt. Mit der Erwidernng oder der Ansprache der Bürgerinnen und Bürger in ihrer Sprache wird die vom Land gewünschte Wertschätzung der Regional- und Minderheitensprachen im öffentlichen Raum zum Ausdruck gebracht.

Das Land informiert zudem seit 2023 seine Mitarbeitenden kontinuierlich über diese Rahmenbedingungen und Angebote auf einer Themenseite des Schleswig-Holstein Informationspool SHIP: „Dänisch – Friesisch – Niederdeutsch, Regional- und Minderheitensprachen in der Verwaltung in Schleswig-Holstein“.

Die Kenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu landesgesetzlichen Regelungen, welche die Regional- und Minderheitensprachen berühren, sollen vertieft und verstetigt werden. Daher bietet die vorgenannte Themenseite auch eine Rubrik mit einer Zusammenstellung der Rechtsnormen zu den in Schleswig-Holstein geschützten Sprachen einschließlich der von Schleswig-Holstein gezeichneten Verpflichtungen der Europäischen Charta der Regional- oder Minderheitensprachen, die bundesgesetzlich gelten.

Weiterhin hat die Staatskanzlei für den Studiengang Allgemeine Verwaltung an der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung eine Lehreinheit (4 WS) entwickelt, mit der Kenntnisse über die nationalen Minderheiten und Volksgruppen in Schleswig-Holstein, ihren Schutz und die gesetzlichen Bestimmungen an die Studierenden aus der Landes- und der kommunalen Ebene vermittelt werden. Mehrere Studierende haben inzwischen diese Thematik in ihren Bachelorarbeiten und in Projekten im Abschlusssemester ihres Studiums aufgegriffen. Die Landesverwaltung ist bestrebt, Ergebnisse dieser Arbeiten aufzugreifen und künftig in die Praxis zu implementieren.

Die Erfassung von Sprachkompetenzen in Regional- und Minderheitensprachen in dem Personalverwaltungssystem KoPers der Landesverwaltung ist technisch möglich. Sukzessive wird mit der Erhebung dieser Sprachkenntnisse der Mitarbeitenden des Landes begonnen. Die Staatskanzlei hat als Pilot in 2024 mit der Erhebung bei Ihren Beschäftigten begonnen. Sobald eine hinreichende Datengrundlage vorhanden sein wird, wird dazu im Personalstruktur- und Personalmanagementbericht des Landes berichtet werden.

Wertschätzung und Sichtbarmachung für die Regional- und Minderheitensprachen auch für die Mehrheitsbevölkerung ist auch in der Kampagne des Landes zur Nachwuchskräftegewinnung als Teil von Diversität und Mehrsprachigkeit der Zielgruppe mitgedacht. Sie adressiert Personen mit unterschiedlichsten Sprachkenntnissen und kulturellen Biografien.

3.8. Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung

3.8.1. Chancengerechte Berücksichtigung für Führungspositionen

Der sechste Gleichstellungsbericht für den öffentlichen Dienst für den Zeitraum von 2017/18 bis 2022 hat gezeigt, dass der Anteil von Frauen über alle Besoldungs- und Entgeltgruppen weiterhin zugenommen hat, was zu einer teilweise deutlichen Überrepräsentanz führt. Dabei ist die Verteilung nach Ressorts sehr heterogen und reicht von einem Frauenanteil von 34,1% bis zu 74%.

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

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

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

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

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

Um den Anteil von Frauen auf Führungsebene zu steigern, erfasst die am 8. März 2022 vom Kabinett beschlossene Strategie für das Land Schleswig-Holstein zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Drs. 67/2022) als ressortübergreifende Maß-

nahmen der Personalentwicklung das bestehende Coaching-Angebot und die laufenden Arbeiten zum Mentoring. Darüber hinaus prüft das Land die Weiterentwicklung von Vernetzungsangeboten sowie zusätzliche Formen der Führungserprobung.

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

So können Führungskräfte vor Antritt einer neuen Stelle in Teilzeit, die vorher mit einem größeren Arbeitszeitvolumen besetzt war, leichter die für sie passende individuelle Option finden und mit ihrer Dienststelle beraten. In diesem Sinne kann in begründeten Ausnahmefällen auch die Möglichkeit der geteilten Stellvertretung genutzt werden, die mit der am 01.01.2022 in Kraft getretenen Aktualisierung der Vereinbarung gemäß § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein über die Gemeinsame Geschäftsordnung für die Staatskanzlei und die Ministerien des Landes Schleswig-Holstein ermöglicht wird.⁷ Schließlich kann die Möglichkeit des Erprobens im Ausnahmefall auch neuer Organisationsstrukturen Führungskräfte in Teilzeit unterstützen und damit den Kulturwandel in diesem Bereich weiter voranbringen.⁸

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

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

⁷ Ressortübergreifende gleichstellungsrelevante Maßnahmen sind nicht immer originäre Gleichstellungsinstrumente. Im Rahmen der dezentralen Querschnittsverantwortung für Gleichstellung werden vielmehr vorhandene Instrumente für die Gleichstellung genutzt bzw. so gestaltet, dass sie gleichstellungspolitische Ziele unterstützen können.

⁸ Siehe hierzu auch [Seite 52 der Gleichstellungsstrategie Schleswig-Holstein](#)

3.8.2. Paritätische Gremienbesetzung

Der Gremienbericht ist gem. Kabinett-Beschluss 116/2014 Nr. 1g) v. 01.07.2014 der Landesregierung alle zwei Jahre vorzulegen. Der Bericht gibt Aufschluss über die Zielerreichung der Gremienbesetzung des Landes gem. § 15 Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst für Schleswig-Holstein (GstG).

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

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

Das Land entsendet in 27 von insgesamt 49 Gremien (55,1%) paritätisch, obwohl dies bei einer geraden Personenanzahl gem. § 15 GstG geboten ist. Im vorigen Berichtszeitraum lag der Wert bei 63,5%. Um diesen Wert wieder zu verbessern, müssen die einzelnen Ressorts ihre Bemühungen intensivieren, um mögliche, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu identifizieren und auch zu motivieren. Die Entsendung ausschließlich männlicher oder weiblicher Mitglieder bei einem Entsendungsrecht einer geraden Anzahl von Personen ist zu vermeiden und ist nur in Ausnahmefällen mit einer hinreichend nachvollziehbaren Begründung zulässig.

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

Mit der Verabschiedung des Landesorganbesetzungsgesetzes⁹ wurde der § 15 Gleichstellungsgesetz mit speziellen Regelungen für die Besetzung von Aufsichts- und Geschäftsführungsorganen in Landesunternehmen und –beteiligungen sowie bei Verwaltungsräten der ö.-r. Sparkassen ergänzt. Im Gegensatz zur Sollvorschrift des § 15 GstG sind die ergänzenden Regelungen als Mussvorschrift formuliert. Diese Verschärfung ist aus gleichstellungspolitischer Sicht begrüßenswert, da sonstige

⁹ Gesetz über die Mitwirkung des Landes bei der Besetzung von Geschäftsführungs- und Aufsichtsorganen der Landesunternehmen und –beteiligungen (Landesorganbesetzungsgesetz – LorgBG) vom 17. Mai 2023

Maßnahmen des Landes zur Steigerung des Frauenanteils - insbesondere bei den Geschäftsleitungen – bisher weitestgehend wirkungslos blieben.

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

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

3.8.3. Gezielte Maßnahmen in Bereichen mit Unterrepräsentanz

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

3.8.4. Gender Mainstreaming

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

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

Der Umsetzungsprozess wurde von der Stabsstelle „Gleichstellung der Geschlechter“ unterstützt, indem allen Ressorts für bis zu fünf aktuelle Fachvorhaben eine externe Begleitung für die exemplarische Anwendung der GM-Methode angeboten wurde. Ressortübergreifend wurden 26 Vorhaben gemeldet, die die Genderanalyse bis Ende des Jahres 2023 exemplarisch durchgeführt haben.

Die Analyseergebnisse sind als Beispiele für gute Praxisanschließend in die Handreichung „Gender Mainstreaming – Hilfestellung für die Praxis“ eingeflossen, die allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt wurde. Zusätzlich unterstützen die Beteiligten der Modellprojekte die Umsetzung in ihren Ressorts als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, indem sie Fragen zur Methode klären. Im Rahmen der Modellprojekte wurde so in allen Ressorts Genderkompetenz auf- und ausgebaut.

In dem ressortübergreifenden Netzwerk wurden weitere Begleitmaßnahmen empfohlen, die eine chancengerechte Beteiligung der Geschlechter auf allen Ebenen in der Landesverwaltung unterstützen können (z.B. ein zentrales Fortbildungsangebot zur Vermittlung der Analyseverfahren). Die flächendeckende Bestimmung der Gleichstellungsziele von Fachvorhaben und entsprechender Umsetzungsschritten erfolgt nun dezentral in den Ressorts.

3.9. Mediation in der Landesverwaltung

In der täglichen Zusammenarbeit ergeben sich mitunter zwischenmenschliche Herausforderungen und Konflikte, die sich nur schwer oder gar nicht ohne Unterstützung „von außen“ lösen lassen. Hierzu können beispielsweise unklare Arbeitssituationen oder Meinungsverschiedenheiten im Umgang miteinander gehören. Gar nicht oder zu spät bearbeitete Konflikte beeinträchtigen die Zusammenarbeit und führen zu hohen Kosten und Stress. In diesen Fällen kann eine Mediation dabei helfen, offene Themen zu klären und eine für alle Beteiligten positive Lösung herbeizuführen.

Mediation ist ein strukturiertes Verfahren, bei dem die Beteiligten mit Hilfe einer Mediatorin oder eines Mediators eigenverantwortlich und freiwillig eine einvernehmliche Beilegung eines Konfliktes erzielen möchten.

Eine Mediation kann außerdem Verhandlungen begleiten, bei Veränderungsprozessen wie Organisationsveränderungen oder Einführung neuer Verfahren unterstützen und Rollenkonflikte klären.

Ein Mediationsverfahren ist für alle Beteiligten freiwillig, vertraulich und ergebnisoffen. Die Mediatorinnen und Mediatoren sind in jedem Fall zu Verschwiegenheit verpflichtet.

Die Beteiligten sind an einer konstruktiven Konfliktbearbeitung interessiert. Sie erarbeiten eigenverantwortlich mit Unterstützung einer Mediatorin oder eines Mediators eine gemeinsame Lösung – ohne Vorgaben von außen.

Die Mediatorin oder der Mediator steuert und strukturiert den Prozess, moderiert die Gespräche und unterstützt alle Beteiligten gleichermaßen und sorgt für einen respektvollen Umgang miteinander und dafür, dass jede/r Beteiligte offen sagen kann, worum es ihr/ihm persönlich in dem Streit geht. Mediation kann so die Basis für eine erfolgreiche und zufriedenstellende Zusammenarbeit schaffen, stärken oder wiederherstellen.

Mediatorinnen und Mediatoren fungieren auch als Konfliktberaterinnen oder Konfliktberater und können zum weiteren Vorgehen beraten. Um herauszufinden, ob eine Mediation tatsächlich das richtige Instrument ist, oder ggf. andere Unterstützungsmöglichkeiten ggf. eher angezeigt sind, empfiehlt sich eine frühzeitige Kontaktaufnahme, die in jedem Fall vertraulich behandelt wird.

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

Weitere Informationen und eine Übersicht mit den zur Verfügung stehenden Mediatorinnen und Mediatoren der Landesverwaltung können Landesbeschäftigte im Intranet der Landesverwaltung (SHIP) finden.

3.10. Konzept für Basiskompetenzen für Mitarbeitende in der Landesverwaltung

Nachdem sich das Konzept „Kompetenzen für Führungskräfte in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein“ bewährt hat, wurde dem Bedarf nach einer Definition von Kompetenzen für alle Mitarbeitende mit dem „Konzept Basiskompetenzen für Mitarbeitende in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein“ entsprochen ([Konzepte \(landsh.de\)](#)). Neben den fachlichen Kompetenzen wurden acht Basiskompetenzen definiert, dazu gehören neben Kommunizieren, Feedback geben und annehmen, Zusammenarbeit fördern und Verantwortung übernehmen auch Veränderungen mitgestalten, sich selbst managen, analytisch denken und innovativ sein. Das Konzept ist somit eng angelehnt an die Führungskompetenzen. In den neuen Beurteilungsrichtlinien haben sowohl Basis- als auch Führungskompetenzen Einzug gehalten. Damit schließt sich ein Bogen, denn von der Personalauswahl über die Personalentwicklung bis hin zur Beurteilung liegen nun konsequent dieselben Kompetenzen zugrunde. Das bedeutet auch maximale Transparenz für alle Beschäftigten und ein einheitlicher Standard für die gesamte Landesverwaltung.

Kompetenzcheck¹⁰:

Um Führungskräften den Einstieg in die persönliche Weiterentwicklung zu erleichtern, bietet die Staatskanzlei nun den Kompetenzcheck an. Anhand eines digitalen Fragebogens werden die Stärken und Entwicklungsfelder im Bereich Führung analysiert. Diese Grundlage ist auch hilfreich bei der Auswahl der Angebote des Kompetenzzentrums für Führungskräfte. ([Kompetenzzentrum für Führungskräfte - Allgemeines \(landsh.de\)](#))

3.11. Mentoring in der Landesverwaltung

Mentoring ist die Begleitung eines weniger erfahrenen Organisationsmitglieds durch ein erfahrenes Organisationsmitglied in einem individuellen Lernprozess über einen

¹⁰ [Analysieren, trainieren, anwenden – Willkommen bei den KompetenzChecks der Landesverwaltung Schleswig-Holstein! \(komma-sh.de\)](#)

längeren Zeitraum und damit ein Baustein der Personalentwicklung der Führungskräfte des Landes Schleswig-Holstein. Als Teil des Onboardings soll allen neuen Führungskräften durch die zuständige Personalentwicklung das Angebot, ein Mentoring wahrzunehmen, gemacht werden.

Mit dem Mentoring-Programm unterstützt das Land neue Führungskräfte der Landesverwaltung dabei, sich schnell und sicher in ihrem neuen Aufgabenfeld zurechtzufinden. Dafür stehen erfahrene Kolleginnen und Kollegen in einer Führungsposition als Mentorin oder Mentor zur Seite. Die erfahrenen Organisationsmitglieder vermitteln nicht nur ihr Fachwissen, sondern geben auch ihre persönlichen Erfahrungen als Führungskraft weiter. Sie helfen zum Beispiel bei Fragen zum Umgang mit den neuen Aufgaben, Klärung organisatorischer und ganz spezifischer Fragen, besprechen Szenarien aus der Praxis oder lassen sich bei Terminen begleiten. Auch an Projektverantwortliche und Führungskräfte mit deutlich erweitertem Aufgaben- und Verantwortungsbereich richtet sich das Mentoring-Programm. In einer gesonderten Schulung werden die zukünftigen Mentorinnen und Mentoren auf ihre Tätigkeit vorbereitet.

Das Mentoring-Programm funktioniert nach dem Tandem-Prinzip. Die Tandems bilden sich nach einem Abgleich der Wünsche und Bedarfe selbstständig. Das Mentoring kann hierbei sowohl ressortübergreifend als auch innerhalb eines Ressorts durchgeführt werden. In jedem Fall ist die Basis für ein konstruktives Mentoring eine persönliche und wohlwollende Beziehung und zeichnet sich überdies durch die Freiwilligkeit, Vertraulichkeit und den persönlichen Kontakt aus. In dem Tandem tauscht sich die neue Führungskraft mit einer Mentorin oder einem Mentor über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten in individuell durchgeführten Terminen aus. Die erfahrenen Führungskräfte können durch das Mentoring gleichzeitig an der Qualifizierung der neuen Führungskräfte mitwirken und gewinnen selbst durch den Transfer von Wissen sowie die kontextbezogene Beratung neue Impulse für ihre eigene Arbeit. Daneben ist dies auch die Gelegenheit den Fokus auf die Entfaltung und Bestärkung individueller Kompetenzen, Fähigkeiten und Potenziale zu richten. Obendrein wird das berufliche Netzwerk beider Organisationsmitglieder durch die Tandem-Beziehung erweitert. Von der kontinuierlichen Auseinandersetzung mit der Führungsrolle können mittelbar alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung profitieren.

Weitere Informationen können Landesbeschäftigte im Intranet (SHIP) der Landesverwaltung finden.

3.12. LandSH-Programm Digifit – Fit für Digitalisierung (Fortbildung)

Die Digitalisierung ist weiterhin eines der wichtigsten Themen der Landesregierung. Sie bringt neue technische Möglichkeiten mit sich und verändert die Arbeitswelt rasant. Diese Entwicklung bedeutet Chance und Herausforderung zugleich. Mithilfe der Digitalisierung kann die Verwaltung ihre vielfältigen Aufgaben zum Wohl der Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen besser erfüllen und von höherer Flexibilität, Arbeits-

erleichterung oder optimierten Prozessen profitieren. Für eine zukunftsfähige Verwaltung und als moderner, attraktiver Arbeitsgeber will die Landesregierung hierfür die sachlichen, technischen, organisatorischen und personellen Voraussetzungen schaffen.

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

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

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

Neue Inhalte 2024:

- Risikomanagement
- Changemanagement
- Fehlerkultur
- Aufgaben- und Projektmanagement, Multiprojektmanagement
- 10-Finger-Schreiben - Effizientes und fehlerfreies Tastaturschreiben
- Storytelling
- Effektiv und zielgerichtet Präsentieren – Praxistraining mit Virtual Reality
- Digitale Medienproduktion
- Agiles Arbeiten
- New Work
- Künstliche Intelligenz
- Digital arbeiten mit Wikis
- Grundlagen des Anforderungsmanagements
- Kompetenzanalyse und -entwicklung

Formate:

- Online- und Präsenz-Veranstaltungen (1/2 – mehrtägig), auch als Inhouse buchbar, wenn verfügbar
- Individuelle Workshops
- Kurzimpulse (1 ½ bis 2 ½-stündig) und Praxisworkshops
- Selbstlernkurse (im Aufbau)
- eLibrary (eBooks, Audio, Virtual Classrooms, Lernreisen)

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

Das Seminarangebot ist über ein Online-Portal bei KOMMA verfügbar (siehe dort unter [LandSH Seminarprogramme/digifit – Fit für Digitalisierung](#)). Die Staatskanzlei übernimmt die Teilnahmegebühr und die Aufwendungen für die Verpflegung. Informationen zu den weiteren Bausteinen werden im Intranet der Landesverwaltung, dem Schleswig-Holsteinischen Informationspool (SHIP)¹¹ unter Personal/Fortbildung/Digifit-Fit für Digitalisierung veröffentlicht.

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

3.13. LandSH-Programm Datenkompetenz (Fortbildung)

Mit zunehmender Digitalisierung wird das Thema „Daten“ und die damit notwendigen Fähigkeiten immer wichtiger. Schleswig-Holstein hat in 2023 unter der Federführung des Digitalisierungsministers Dirk Schrödter die Landesdatenstrategie beschlossen. Die Landesdatenstrategie hat innerhalb der Handlungsfelder Datenbereitstellung und –nutzung, Kompetenz, Kulturwandel, Technische Infrastruktur, Rechtsrahmen und Organisation verschiedene Maßnahmen konkretisiert. Im Zuge dessen wurden Fortbildungsangebote geschaffen, um die Datenkompetenz der Beschäftigten zu stärken. In 2022 wurde mit der Veranstaltung „Data Literacy und Open Data in der Landesverwaltung in Schleswig-Holstein“ erstmals das Thema Datenkompetenz im Rahmen des Digifit-Programms pilotiert. In 2023 wurde in einem eigens auf „Datenkompetenz“ ausgerichteten Fortbildungsprogramm ein Kursangebot zu den Kompetenzfeldern „Grundlagen“, „Daten bereitstellen“ und „Daten nutzen“ bereitgestellt, welches sich in 2024, ergänzt um weitere Themen, fortsetzt. Ausgehend von der aus der Pilotierung in 2022 gewonnenen Erkenntnis, dass vor allem Basiswissen in allen drei Kompetenzbereichen vermittelt werden muss, sprechen die meisten Veranstaltungen zunächst das Einsteigerniveau an.

¹¹ Hinweis: verwaltungsinternes Netzwerk, kein öffentlicher Zugang

Das Seminarangebot ist ebenfalls über das LandSH-Portal bei KOMMA verfügbar (siehe dort unter [LandSH Seminarprogramme/Datenkompetenz](#)).

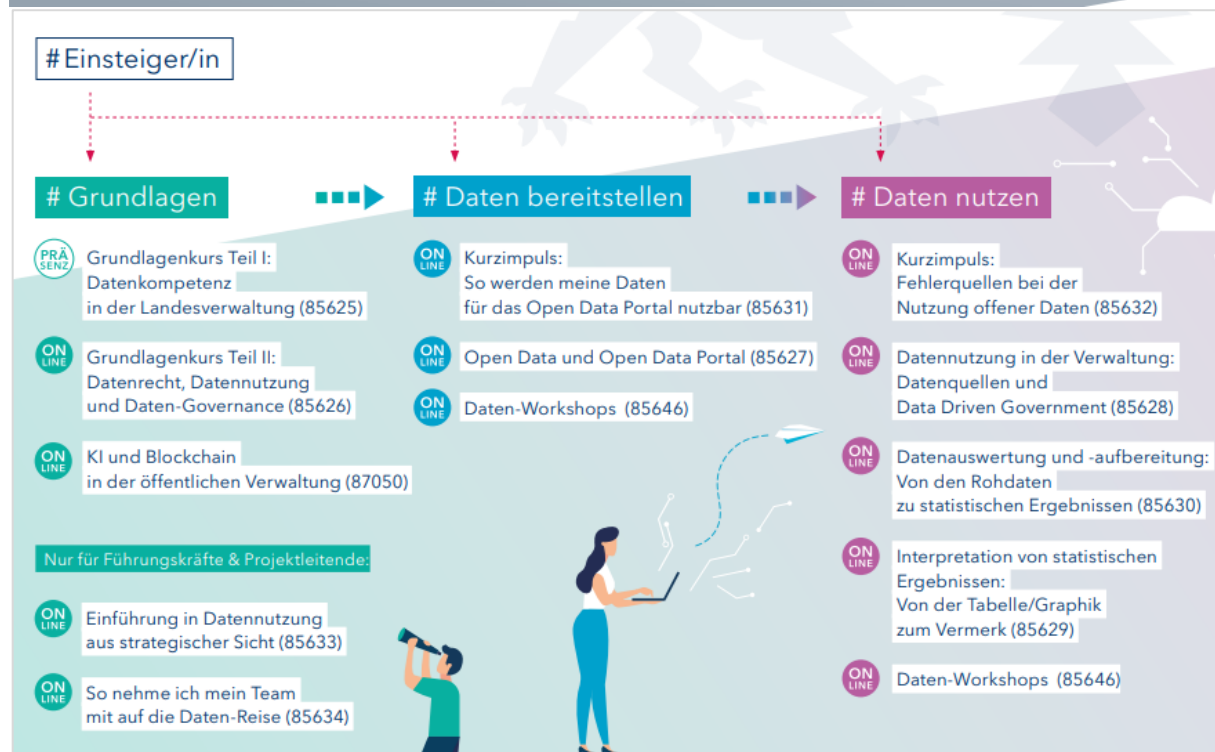
Veranstaltungsübersicht „Datenkompetenz“:

Datenkompetenz - Kursangebote 2024





Grundlagen	Grundlagenkurs: Datenkompetenz in der Landesverwaltung" (85625)	Grundlagenkurs: Datenrecht, Datennutzung und Daten-Governance" (85626)							
Visualisieren und Darstellen von Daten	Kurzimpuls: Komplexes verständlich machen mit Data Storytelling (85653)	Kurzimpuls: Wie Robotic Process Automation (RPA) die Arbeitswelt transformieren kann (85666)	Kurzimpuls: Datensätze bergen, Informationen generieren, Entscheidungen verbessern (85634)	Datenauswertung und -aufbereitung: von den Rohdaten zu statistischen Ergebnissen (85630)	Automatisierte Verwaltungsprozesse (85659)	Datenbasiertes Arbeiten - wie aus Daten Erkenntnisse gewonnen werden (85658)			
Daten und KI in der Verwaltung	Kurzimpuls: Gespräche mit der Zukunft - die grenzenlosen Möglichkeiten von ChatGPT (85635)	Wie künstliche Intelligenz unsere Arbeitswelt beeinflusst (87066)	KI und Blockchain in der öffentlichen Verwaltung (87056)	Höher, schneller, weiter? ChatGPT und Co. im Verwaltungsgeschehen (85636)	Datenauswertung und -aufbereitung: von den Rohdaten zu statistischen Ergebnissen (85630)	Kurzimpuls: How to make a Chatbot - KI praktisch anwenden (85637)	Gemeinsames Sammeln von Daten: erfolgreiche Durchführung eigener Umfragen (85640)	Leadership & KI (85656)	
Daten und Projekte	Datennutzung, Datenrecherche und Open Data - externe Daten finden und richtig nutzen (85628)	Kurzimpuls: Vorsicht Staatsrisk! (85650)	Kurzimpuls: KI und die Zukunft der Verwaltung - Potenziale und Herausforderungen (85655)	So nehme ich mein Team mit auf die Daten-Reise (85634)	Datenbasiertes Entscheiden: Wie helfen mir Daten und KI bei Entscheidungsprozessen? (85652)	Kurzimpuls: How to make a Chatbot - KI praktisch anwenden (85637)			
Open Data und Datenanalyse	Kurzimpuls: Open Data-Entwicklung, Mehrwert und Praxisanwendung (85651)	Datennutzung, Datenrecherche und Open Data - externe Daten finden und richtig nutzen (85628)	Kurzimpuls: KI und die Zukunft der Verwaltung - Potenziale und Herausforderungen (85655)	Open Data Portal - was ist das? (85654)	Aufbau und Nutzen eines Dashboards (85657)	Open Data und Open Data Portal - so kann ich meine Daten bereitstellen (85627)			
Strategische Datennutzung	Kurzimpuls: Komplexes verständlich machen mit Data Storytelling (85653)	Einführung in Datennutzung aus strategischer Sicht (85633)	So nehme ich mein Team mit auf die Daten-Reise (85634)	Datenbasiertes Arbeiten - wie aus Daten Erkenntnisse gewonnen werden (85658)	Leadership & KI (85656)				
Datenqualität und Datenpflege	Kurzimpuls: Datensätze bergen, Informationen generieren, Entscheidungen verbessern (85634)	KI und Blockchain in der öffentlichen Verwaltung (87056)	Interpretation von statistischen Ergebnissen: von der Tabelle/Graphik zum Vermerk (85629)	Automatisierte Verwaltungsprozesse (85659)	Aufbau und Nutzen eines Dashboards (85657)	Ethische Aspekte des datengenerierten Arbeitens (85639)			



4. Anlagen

Anlage 1 – Stellenentwicklung im Haushalt 2023

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

Die Anlage liegt dem Bericht als gesondertes Dokument bei.

Anlage 2 – Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity

zu Ziffer 3.7. „Vielfalt der Verwaltung - Diversity“

Die Anlage liegt dem Bericht als gesondertes Dokument bei.

PSMB 2024 Anlage 1: Stellenentwicklung im Haushalt 2023

lfd. Nr.	Bereich	(Plan-) Stellen 2017	(Plan-) Stellen 2018	(Plan-) Stellen 2019	(Plan-) Stellen 2020	(Plan-) Stellen 2021	(Plan-) Stellen 2022	Zugänge HH 2023	Abgänge HH 2023	Umsetzungen HH 2023	(Plan-) Stellen HH 2023	Entwicklung HH 2023 ggü. HH 2022
1	Epl. 01	182	198	207	228	227	232	20	11	1	242	10
2	Epl. 02	98	98	98	98	98	98	-	-	-	98	-
3	Epl. 03	271	355	379	384	396	404	19	16	77	484	80
4	Epl. 04	10.165	10.196	10.252	10.523	10.743	10.865	282	32	- 352	10.763	- 102
5	Epl. 04 ohne Polizei; lfd. Nr. 4-6	1.384	1.274	1.316	1.346	1.430	1.430	77	9	- 353	1.145	- 285
6	davon Polizei	8.781	8.922	8.936	9.177	9.313	9.435	205	23	1	9.618	183
7	Epl. 05	4.916	5.056	5.060	5.080	5.125	5.165	98	8	4	5.259	94
8	Epl. 05 ohne Steuer und KoPers/DLZP/Leitstelle; lfd. Nr. 7-9-10	392	415	415	416	422	434	14	1	12	459	25
9	davon Steuer	4.170	4.218	4.231	4.268	4.311	4.355	84	3	60	4.496	141
10	davon KoPers/DLZP/Leitstelle	354	423	414	396	392	376	-	4	- 68	304	- 72
11	Epl. 06	266	315	312	316	4.775	4.785	36	5	- 4.488	328	- 4.457
11a	davon fLehrkräfte an berufl. Schulen	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	4.051	4.051	-	-	- 4.051	-	- 4.051
11b	Epl. 06 ohne Lehrkräfte an beruflichen Schulen (lfd. Nr. 11 - 11a)	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	724	734	36	5	- 437	328	- 406
11c	davon für DaZ an beruflichen Schulen	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	50	50	-	-	- 50	-	- 50
11d	davon Lehramtsreferendar*innen für berufliche Schulen	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	240	240	-	-	- 240	-	- 240
12	Epl. 07	25.762	25.958	26.392	26.453	22.340	22.452	849	20	4.482	27.763	5.311
13	davon Lehrkräfte an allg. bild. Schulen	22.241	21.982	22.177	22.622	18.725	18.911	404	-	- 6	19.309	398
14	davon Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen					-	-	4.051	4.051	4.051		
15	davon Lehramtsreferendar*innen an allg. bild. Schulen	1.494	1.569	1.659	1.659	1.419	1.419	25	-	-	1.444	25
16	davon Lehramtsreferendar*innen für berufsbildende Schulen					-	-	240	240	240		
17	davon Deutsch als Zweitsprache (DaZ)	2.027	2.407	2.556	2.172	2.196	689	347	-	50	1.086	397
18	Epl. 07 Rest					1.433	73	20	147	1.633	200	
19.1	Epl. 08	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	-	73	-	481	554	554
20	Epl. 09	5.710	5.863	5.939	6.002	6.136	6.227	145	21	182	6.533	306
21	Epl. 09 ohne Justiz; lfd. Nr. 20-22	179	212	230	252	259	277	13	1	56	345	68
22	davon Justiz	5.531	5.651	5.709	5.750	5.877	5.950	132	20	126	6.188	238
23	Epl. 10	696	655	664	669	693	714	88	21	94	875	161
24	Epl. 13	1.407	1.335	1.335	1.332	1.361	1.384	95	3	- 481	995	- 389
25	Summe Kernhaushalt	49.473	50.029	50.638	51.085	51.894	52.326	1.705	137	-	53.894	1.568
26	Summe Epl. 03-13 Kernhaushalt; lfd. Nr. 25-1-2	49.193	49.733	50.333	50.759	51.569	51.996	1.685	126	1	53.554	1.558
27	davon ohne Lehrer*innen; lfd. Nr. 26-13-13a-11a	26.952	27.751	28.156	28.137	28.793	29.034	1.281	126	5	30.194	1.160
28	davon ohne Lehrer*innen sowie ohne Polizei; lfd. Nr. 26-13-13a-6	18.171	18.829	19.220	18.960	19.480	19.599	1.076	103	4	20.576	977

lfd. Nr.	Bereich	(Plan-) Stellen 2017	(Plan-) Stellen 2018	(Plan-) Stellen 2019	(Plan-) Stellen 2020	(Plan-) Stellen 2021	(Plan-) Stellen 2022	Zugänge HH 2023	Abgänge HH 2023	Umsetzungen HH 2023	(Plan-) Stellen HH 2023	Entwicklung HH 2023 ggü. HH 2022
29	Wirtschaftsbetriebe	2.254	2.340	2.342	2.417	2.435	2.474	68	7	-	2.535	61
30	davon LBV	1.445	1.446	1.442	1.465	1.458	1.471	35	2	-	1.504	33
31	davon LKN	632	687	693	746	763	783	30	5	-	808	25
32	davon Landeslabor	177	207	207	206	214	220	3	-	-	223	3
33	Summe inkl. Wi.-Betriebe	51.727	52.369	52.980	53.502	54.329	54.800	1.773	144	-	56.429	1.629
34	Summe 03-13 inkl. Wi.-Betriebe	51.447	52.073	52.675	53.176	54.004	54.470	1.753	133	-	56.089	1.619

35	Nachwuchskräfte (in Summen Epl. enthalten)	4.132	4.496	4.705	4.826	4.929	4.939	176	50	-	5.065	126
36	davon Kernhaushalt	4.015	4.364	4.574	4.667	4.759	4.750	140	45	-	4.845	95
37	davon Polizei	1.038	1.176	1.186	1.193	1.198	1.218	23	23	-	1.218	-
38	davon Steuer	334	375	414	469	490	490	40	-	-	530	40
39	davon Summe Lehramtsreferendar*innen	1.494	1.569	1.659	1.659	1.659	1.659	25	-	-	1.684	25
39a	davon Lehramtsreferendar*innen für berufliche Schulen	1.494	1.569	1.659	1.659	240	240	-	-	-	240	-
39b	davon Lehramtsreferendar*innen, ab 2021 für allg. bild. Schulen					1.419	1.419	25	-	-	1.444	25
40	davon Justiz ohne Rechtsreferendare	254	343	393	408	423	404	5	19	49	439	35
41	davon Rechtsreferendare	677	662	651	630	644	644	25	-	-	669	25
42	davon NWK in Wirtschaftsbetrieben	117	132	131	159	170	189	36	5	-	220	31
43	NWK Kernhaushalt ohne Rechtsreferendare; lfd. Nr. 36-41	3.338	3.702	3.923	4.037	4.115	4.106	115	45	-	4.176	70
44	NWK Kernhaushalt ohne Lehramts- sowie ohne Rechtsreferendare; lfd. Nr. 36-39-41	1.844	2.133	2.264	2.378	2.456	2.447	90	45	-	2.492	45
45	NWK insgesamt ohne Rechtsreferendare, lfd. Nr. 35-41	3.455	3.834	4.054	4.196	4.285	4.295	151	50	-	4.396	101
46	NWK insgesamt ohne Lehramts- sowie ohne Rechtsreferendare; lfd. Nr. 35-39-41	1.961	2.265	2.395	2.537	2.626	2.636	126	50	-	2.712	76

47	Kennzahlen nach Fortschreibung Haushaltsdaten												
48	oberste Landesbehörden; jeweils Kap. 01 zzgl. Kap. 0302 bis 0305	2.767	2.962	3.018	3.081	3.171	3.243	310	40	3	3.516	273	
49	Polizei, Kap. 0410	8.781	8.922	8.936	9.177	9.313	9.435	205	23	1	9.618	183	
50	Steuer, Kap. 0505	4.170	4.218	4.292	4.332	4.377	4.415	84	4	1	4.496	81	
51	für Schulen	25.063	25.144	25.529	25.570	25.692	25.360	776	-	-	6	26.130	770
51a	Lehrkräfte inkl. Ref. U. DaZ für berufl. Schulen	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	4.341	4.341	-	-	-	4.341	-	
51b	Lehrkräfte inkl. Ref. und DaZ für allg. bild. Schulen	25.063	25.144	25.529	25.570	21.351	21.019	776	-	-	6	21.789	770
52	Hochschulbereich	20	24	24	22	21	21	-	-	-	21	-	
53	Justiz	5.531	5.651	5.709	5.750	5.877	5.950	132	20	126	6.188	238	
54	Sonstige Verwaltung; lfd. Nr. 25 minus Summe lfd. Nr. 48 bis 51, 52, 53	3.141	3.108	3.130	3.153	3.443	3.483	198	50	294	3.925	442	

*durch Umsetzung gem. §50 Abs. 1 LHO im Zuge der Regierungsneubildung

PSMB 2024 Anlage 2: Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity

Ressort	Arbeitsschwerpunkt
Ressortübergreifend und unter Federführung der Staatskanzlei	<ul style="list-style-type: none"> • Nachwuchskräftegewinnung mit gezielter Ansprache von jungen Menschen mit Migrationshintergrund • Umsetzung der Maßnahmen aus dem Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Land Schleswig-Holstein¹ • Förderung Minderheitensprachen
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 • Gezielte Ansprache von Frauen für Führungspositionen • Gleichstellungsplan neu 2024
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 • Angebot von Fortbildungen zu mediativer Kommunikation und interkulturellen Kompetenzen • Angebot von Fortbildungen zum Thema Diversity z.B. „Sensibilisierung für Menschen mit Behinderung“ in Kooperation mit dem Institut für Inklusive Bildung • Präsentation der eigenen Vielfalt auf Berufsbildungsmessen (Teammitglieder mit Migrationshintergrund, Behinderung, Erhöhung der Anzahl männlichen Messeteammitglieder) • Gezielte Ansprache von männlichen Bewerbern auf Berufsmessen
Bildung	<ul style="list-style-type: none"> • Das IQSH (insb. die Landesfachberatung für Interkulturelle Bildung und Diversitätsbewusste Schule) bietet Beratung und Unterstützung im Umgang mit Vielfalt im schulischen Alltag an, mit entsprechenden Unterrichtsmaterialien und Fortbildungen, z.B. „Training zur Qualifizierung als Coach für

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

PSMB 2024 Anlage 2: Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity

Ressort	Arbeitsschwerpunkt
	<p>diversitätsbewusste Schulentwicklung (IBE0109 und IBE0113)“ oder „Zertifikatskurs: Geschlechterreflektierte Pädagogik und Schulgestaltung (GEN0023)“ Interkulturelle Bildung und Erziehung, versteht sich dabei als Schlüsselkompetenz und Querschnittsaufgabe für eine diversitätssensible Schule und ist ein Deutungs- und Orientierungsinstrument, um: Kommunikation und Verständigung zu fördern, Unterschiede und Ähnlichkeiten zu erkennen und wertschätzend wahrzunehmen, ein „Wir-Gefühl“ zu entwickeln und schließlich Vielfalt als Grundlage und Ressource für unsere demokratische Gesellschaft zu betrachten. Weitere Informationen finden sich im Fachportal SH</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das MBWFK ist Mitglied im länderübergreifenden Austauschkreis zum Themenfeld LSBTIQ* der Kultusministerkonferenz. In diesem Kontext wird u.a. besprochen, wie das ‚Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG)‘, das am 01.11.2024 in Kraft tritt, in den Schulen Berücksichtigung finden muss. • Programm „Schule ohne Rassismus in Schleswig-Holstein“ in Zusammenarbeit mit AKJS bietet Kindern, Jugendlichen sowie Pädagoginnen und Pädagogen die Möglichkeit, das Klima an ihrer Schule aktiv mitzugestalten, indem sie sich bewusst gegen jede Form von Diskriminierung, Mobbing und Gewalt wenden (über 100 teilnehmende Schulen). • Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) wurde im neuen allgemeinen Teil der Fachanforderungen und neue BNE Empfehlung durch KMK beschlossen. BNE-Lernprozesse sind durch mehrperspektivische Betrachtungsweisen hinsichtlich unterschiedlicher fachlicher Zugänge und Narrative, Räume (von lokal bis global), zeitlicher Perspektiven und Interessenlagen gekennzeichnet. Unterrichts- und Schulentwicklung orientiert sich an den Interessen der Lernenden und diversitätssensibel, inklusiv, partizipativ, multiperspektivisch, interaktiv und zukunftsbezogen gestaltet werden. • Die Stärkung demokratischer Handlungskompetenz bildet mit der Vermittlung demokratischer Grundwerte

PSMB 2024 Anlage 2: Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity

Ressort	Arbeitsschwerpunkt
	<p>und der Ermöglichung von Selbstwirksamkeit ein Kernelement der Demokratiebildung an Schulen in SH. Im neuen allgemeinen Teil der Fachanforderungen wurde Demokratiebildung neu verankert.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projekt des Landes und der Hochschulen: „Verbesserung der Studienchancen für Flüchtlinge an Hochschulen in Schleswig Holstein“ (seit 2016 nunmehr in der dritten Förderperiode bis 2025) • Verankerung der Internationalisierung in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Landesregierung und den Hochschulen, um u.a. die die Anzahl der Studierenden und Lehrenden aus dem Ausland zu steigern • „Runder Tisch Inklusion an Hochschulen“ mit der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen und den zuständigen Beauftragten der Hochschulen • Dezentrale Ausweitung des Studienkollegs, um zusätzliche internationale Studierwillige zu erreichen • Ko-Finanzierung des Bund-Länder-Programms „Professorinnenprogramm 2030“ mit dem Ziel, die Zahl der unbefristeten Professuren für Professorinnen mit einer Anschubfinanzierung zu steigern • Mitglied im GWK Arbeitskreis „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ (Bund-Länder-Gremium) • Aufgabenwahrnehmung der Hochschulen im Rahmen der Hochschulautonomie v.a. auf Grundlage der §§ 3, 27, 27a Hochschulgesetz (HSG) • Anpassung der Auslandskräfteverordnung. Die Forderung des Sprachniveaus C2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprache (GeR) ist aufgehoben worden. Die KMK empfiehlt ein Sprachniveau C1. Die Lehrkräfte werden entsprechend beraten. Zudem erfolgt die Überprüfung der Sprachkenntnisse nicht mehr vor Teilnahme an einer Ausgleichsmaßnahme. Als Pilotprojekt werden ab dem Schuljahr 2023/24 in Zusammenarbeit mit der BA und dem BAMF Sprachkurse für ausländische Lehrkräfte – beginnend mit B1 bis C2 – angeboten. • Projekt aus der LiGa-Werkstatt: Schüler:innengesteuerte Schul-Elternhaus-Gespräche zur vorbehaltlosen Wahrnehmung von Individualität
Inneres	<ul style="list-style-type: none"> • Interkulturelle Kompetenz als integraler Bestandteil der Polizeiausbildung

PSMB 2024 Anlage 2: Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity

Ressort	Arbeitsschwerpunkt
	<ul style="list-style-type: none"> • 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. Aufgrund der aktuellen Sicherheitslage findet keine Studienfahrt statt. Der Kooperationsvertrag wird weiterhin gepflegt. • Teilnahme der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung am Projekt „Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage“ einschl. Aufnahme in das bundesweite Netzwerk. • Ansprechstelle Antirassismus und Wertebeauftragte bei der Landespolizei • Zentrale Ansprechstelle LSBTIQ* bei der Landespolizei • Feuerwehrprojekt - "Mehr WIR in der Wehr" zum Näherbringen des Berufes an Menschen mit Migrationshintergrund Juli 2016 bis Juni 2018; Idee wird fortgeführt im Rahmen anderer Maßnahmen des Landesfeuerwehrverbandes e.V. beim Bundesprogramm "Zusammenhalt durch Teilhabe (z.B. „Mit den Menschen für die Menschen im Land“). • Interministerielle Koordination der Umsetzung der Maßnahmen aus dem Landesaktionsplan gegen Rassismus • Koordinierung der Internationalen Wochen gegen Rassismus in Schleswig-Holstein • Projektförderungen zum Thema Vielfaltgestaltung und Demokratieförderung über den Landespräventionsrat/das Landesdemokratiezentrum • LVerGeo SH: Seminar „Lebenswelten von Menschen mit Behinderung“ • LVerGeo SH: Planung für Workshop „Leitgedanken Inklusion & Vielfalt im Arbeitskontext“
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

PSMB 2024 Anlage 2: Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity

Ressort	Arbeitsschwerpunkt
	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung um die Seminare „Umgang mit Vielfalt“ und „Argumentation gegen Stammtischparolen“ • Angebot des Moduls „Interkulturelle Kompetenz“ als Wahlpflichtmodul im Studium der Steuerverwaltung und interkulturelle Kompetenz als fester Bestandteil der Steuerausbildung • Teilnahme mit dem Vorhaben „Evaluation des Sachgebietsleitungs-Konzeptes der Steuerverwaltung“ an der wissenschaftlichen Beratung im Rahmen einer Gender Mainstreaming-Analyse des MSJFSIG
Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Englisch-Sprachkurse Mittelstufe und Fortgeschrittene • Durchführung der „Woche der Chancengleichheit“ anlässlich des Weltfrauentages mit verschiedenen Aktionen (z.B. Quiz zum Thema Gleichstellung, Anregung zur Äußerung von Optimierungswünschen zum Thema Gleichstellung) • Hinweise im Intranet wie z.B. „Handreichung Gender Mainstreaming“ oder „Women in Digital Areas“ und zu ressortübergreifenden Fortbildungen wie „Inklusion – geht mich das was an? Vermittlung von „Aha-Erlebnissen“ von Menschen mit Behinderungen“ • LBV.SH: Kostenlose Teilnahme an Sprachkursen • LBV.SH: Nachwuchskräftegewinnung mit gezielter Ansprache von jungen Menschen mit Migrationshintergrund
Soziales	<ul style="list-style-type: none"> • Projektförderung und -unterstützung von Diversity- und Antidiskriminierungsprojekten in Bezug auf geschlechtliche und sexuelle Vielfalt. • Entwicklung von Konzeptionen zur Aus- und Fortbildung und landesrechtlicher Regelungen. • Umsetzung von Maßnahmen des Aktionsplans der Bundesregierung „Queer leben“ für den Geschäftsbereich. • Beratung der Ressorts mit Blick auf diskriminierungssensible und diversitätsorientierte Vorhaben. • Gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund bei Einstellungsverfahren
Landwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungen zur Interkulturellen Kompetenz, zu den Lebenswelten von Menschen mit Behinderung, Diversity und Sprachenkompetenz sind Bestandteil der Planungen der Inhouseseminarangebote.

**PSMB 2024 Anlage 2: Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld
Diversity**