

Der Chef der Staatskanzlei des Landes Schleswig-Holstein
Postfach 71 22 | 24171 Kiel
An den
Vorsitzenden des Finanzausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Thomas Rother, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

nachrichtlich:
Frau Präsidentin
des Landesrechnungshofs
Schleswig-Holstein
Dr. Gaby Schäfer
Berliner Platz 2
24103 Kiel

über das:
Finanzministerium
des Landes Schleswig-Holstein
Düsternbrooker Weg 64
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/339

Gesehen
und weitergeleitet
Kiel, 24.11.2017



14. November 2017

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

anliegend übersende ich Ihnen den Stellen- und Personalabbaubericht des Jahres 2016
mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen



Dirk Schrödter

Stellen- und Personalabbaubericht des Jahres 2016

Der Ministerpräsident des Landes Schleswig-Holstein
- Staatskanzlei -
Zentrales Personalmanagement
Stand: 16.10.2017

Inhalt

1. Einleitung.....	2
2. Entwicklung der Stellen in der Staatskanzlei und den Ressorts.....	2
a. Überblick der veranschlagten Planstellen und Stellen.	2
b. Vorgaben des Stellenabbaupfades	3
c. Abgleich Stellenabbau-Vorgabe und tatsächlich vollzogener Stellenabbau der Jahre 2011 bis 2016	4
d. Gesamt-Stellenentwicklung bis 2016 und Ausblick ins Jahr 2017	5
3. Entwicklung der Vollzeitäquivalente in Staatskanzlei und Ressorts	7
4. Entwicklung der Personalkosten in Staatskanzlei und Ressorts	9
5. Organisatorische Maßnahmen von Staatskanzlei und Ressorts zur Unterstützung des Stellen- und Personalabbaus	10
a. Kompetenzzentrum Organisationsentwicklung	10
b. Rahmenvertrag Organisationsuntersuchungen.....	10
c. Maßnahmen der Ressorts.....	10
6. Fazit	10

1. Einleitung

Der Finanzausschuss hat mit Bericht und Beschlussempfehlung vom 03.12.2013 - Drucksache 18/1355 (neu) - darum gebeten, dass die Landesregierung ihm jährlich im ersten Quartal nach Abschluss des Haushaltsjahres über den Stand des Stellenabbaupfads berichtet¹. 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 des Jahres 2016 ist inhaltlich an die Vorjahresberichte angelehnt. Der Bericht konzentriert sich auf die konkreten Fragen des Finanzausschusses aus dem Ursprungsauftrag (vgl. Drucksache 18/1355 (neu)), ergänzt um weitere, im Berichtsverfahren aufgetretene Informationsbedarfe des Finanzausschusses (vgl. Drs. 18/3508, Ziff. 8).

2. Entwicklung der Stellen in der Staatskanzlei und den Ressorts

a. Überblick der veranschlagten Planstellen und Stellen.

Der Abschluss der Stellenpläne und -übersichten 2016² entsprechend dem Landtagsbeschluss vom 16. Dezember 2015 ist als Anlage 1 beigefügt. Lässt man die Einzelpläne des Landtages und des Landesrechnungshofes unberücksichtigt, weisen die Einzelpläne 03 bis 13 (ohne Wirtschaftsbetriebe und ohne Leerstellen) für das Jahr 2016 insgesamt 49.051 Stellen aus.

Das sind 1.038 Stellen mehr als im Jahr 2015, in dem die Einzelpläne 03 bis 13 (ohne Wirtschaftsbetriebe und ohne Leerstellen) noch 48.013 Stellen auswiesen.

¹ Annahme der Beschlussempfehlung des Finanzausschusses durch den Schleswig-Holsteinischen Landtag am 11.12.2013

² Quelle: Gesamtplan für das Haushaltsjahr 2016, Allgemeine Bemerkungen, S. 74 - Darstellung auf Basis des Haushaltes 2016 ohne Nachtrag

b. Vorgaben des Stellenabbaupfades

Der Stellenabbaupfad im Umfang von insgesamt 5.345 Stellen im Zeitraum 2011 bis 2020 wurde am 25.06.2013 durch das Kabinett beschlossen. Durch Änderung der Geschäftsverteilung gab es im Jahr 2015 Verschiebungen in der Abbaupflichtung zwischen der Staatskanzlei und dem Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten. Mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung wurde im Zusammenhang mit der operativen Umsetzung des Stellenabbauprogramms sowie der damit einhergehenden Budgetkürzung zusätzlich der Abbau von weiteren 6 Stellen vereinbart.

Nach dem Stellenabbaupfad waren im Jahr 2016 insgesamt 715 Stellen einzusparen. Im Zeitraum 2011 bis 2016 waren insgesamt 2.996 Stellen einzusparen.

Für den Zeitraum ab dem Jahr 2017 wurde das Stellenabbauprogramm angepasst. Der im Bereich der Polizei vorgesehene Stellenabbau von jeweils 56 Stellen in den Jahren 2017 bis 2020, insgesamt 224 Stellen, wird nicht umgesetzt. Das Stelleneinsparziel aus dem Abbauprogramm reduziert sich dementsprechend bis zum Jahr 2020 auf 5.121 Stellen. Zusammen mit den 6 zusätzlich abzubauenen Stellen im Einzelplan 10 ändert sich die Vorgabe des Stellenabbauprogramms auf insgesamt 5.127 abzubauenen Stellen im Zeitraum 2011 - 2020.

c. Abgleich Stellenabbau-Vorgabe und tatsächlich vollzogener Stellenabbau der Jahre 2011 bis 2016

Der Stellenabbau ist bis zum 31.12.2016 gemäß Vorgabe erfolgt. Kleine Abweichungen resultieren aus der Anrechnung bereits erwirtschafteter Stellen-Guthaben in den Vorjahren.³ Der Budgetabzug richtet sich in nachstehender Tabelle nach der Spalte „Vorgabe“ und nicht nach der erbrachten Stelleneinsparung.

In den Einzelplänen 06, 10 und 13 wurden insgesamt 8 Stellen aus in den Vorjahren erwirtschafteten Stellen-Guthaben beim Stellenabbau in 2016 angerechnet. Das Stellen-Guthaben hat sich entsprechend von 22 Stellen (Ende 2015) auf 14 Stellen (Ende 2016) verringert. Damit wurden bis 2016 insgesamt 3.010 Stelleneinsparungen erbracht (Vorgabe: 2.996 Stellen).

Einzelplan	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2011 - 2016	
	Vorgabe	erbracht	Vorgabe	erbracht	Vorgabe	erbracht	Vorgabe	erbracht	Vorgabe	erbracht	Vorgabe	erbracht	Vorgabe	erbracht
Epl. 03 - StK	-3	-3	-10	-10	-3	-3	-3	-3	-1	-1	-2	-2	-22	-22
Epl. 04 - MIB	-22	-24	-21	-21	-30	-31	-3	-1	-33	-32	-78	-78	-187	-187
Epl. 05 - FM	-49	-44	-49	-44	-49	-44	-52	-52	-43	-43	-13	-13	-255	-240
Epl. 06 - MWAVT o. Landesbetrieb	-19	-19	-7	-8	-2	-5	-6	-6	-5	-5	-4	-3	-43	-46
Epl. 07 - MSB ohne Lehrer	-12	-13	-11	-15	-8	-15	-10	-8	-14	-6	-4	-4	-59	-61
Epl. 07 - Lehrer und LiV	-300	-300	-300	-300	87	87	-465	-465	-540	-540	-565	-565	-2.083	-2.083
Epl. 09 - MIKE	-20	-20	-38	-38	-29	-29	-32	-32	-28	-28	-20	-20	-167	-167
Epl. 10 - MSGWG	-12	-43	-12	-1	-2	-12	-16	-16	-21	-11	-8	-4	-71	-87
Epl. 13 - MELUR ohne Landesbetriebe	-10	-31	-13	-12	-18	-12	-26	-26	-21	-18	-21	-18	-109	-117
Summe	-447	-497	-461	-449	-54	-64	-613	-609	-706	-684	-715	-707	-2.996	-3.010
Stellen-Guthaben bis Ende 2016													14	

³ Tatsächlich wurde im Einzelplan 05 für den angegebenen Zeitraum die Vorgabe von 255 Stelleneinsparungen eingehalten, da eine Konkretisierung der zusätzlichen Einsparverpflichtung von 15 Stellen erst in 2013 unter Verteilung auf die Haushaltsjahre 2018 bis 2020 erfolgte.

d. Gesamt-Stellenentwicklung bis 2016 und Ausblick ins Jahr 2017

Neben dem umgesetzten Stellenabbau sind insbesondere aufgrund der hohen Flüchtlingszahlen zusätzliche Stellen erforderlich geworden. Dies betraf in 2016 besonders die Aufgabenbereiche der Inneren Sicherheit, Bildung und Justiz, aber auch der Allgemeinen Verwaltung und des Landesamtes für Ausländerangelegenheiten. Details hierzu können dem Bericht über die Umsetzung des Sanierungsprogramms gemäß § 5 Stabilitätsratsgesetz vom 25.04.2017 (Landtags-Umdruck 19/6) entnommen werden.

Bis Ende des Jahres 2016 wurden gegenüber dem Basis-Stellenbestand im Jahr 2010 netto 57 Stellen abgebaut.

Stellenplan 2016		
Stellenbestand 2010 (Basis Stellenabbau 2010)	48.775	Haushaltsplan 2010/ Haushaltsaufstellungserlass 2011/2012
Stellen am 01.01.2016	49.051	Haushaltsplan 2016, Bd 1, S. 74
gem. vom Landtag beschlossenen Haushalt im Jahresverlauf 2016 wegfallende Stellen gem. vom Landtag beschlossenen Haushalt	578	Haushaltsplan 2016, Bd 1, S. 81
Stellen am 31.12.2016	48.473	
Differenz Stellen am 31.12.2016 ./. Basis Stellenbestand 2010	-302	
Fortschreibung 2016 (inkl. Vollzug)		
Lehrkräfte 1. Tranche 200	200	Nachtrag 2016
Stellen Justiz 2016	20	Nachtrag 2016
Stellen MWAVT (Arbeitsmarktintegrat.)	4	Nachtrag 2016
DaZ-Stellen im Vollzug	50	Vollzug 2016: auf Basis Haushaltsvermerk geschaffene Stellen
Rückführung Stellenaufwuchs	-29	Nachtrag 2016
Fortschreibung Stellenbestand 31.12.2016	48.718	
Differenz Stellen am 31.12.2016 ./. Basis Stellenbestand 2010	-57	

(Quelle: Bericht über die Umsetzung des Sanierungsprogramms gemäß § 5 Stabilitätsratsgesetz vom 25.04.2017, Schleswig-Holsteinischer Landtag - Umdruck 19/6, S. 14)

Entsprechend der Veranschlagung im Haushalt 2017 inkl. des Nachtragshaushalts werden bis zum Ende des Jahres 2017 netto 14 Stellen abgebaut sein.

Fortschreibung 2017		
Stellenabbau 2017	-522	lt. Abbauprogramm
Lehrkräfte letzte Tranche BaföG	200	
Lehrkräfte 2. Tranche 200	200	
Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst	50	
flüchtlingsbedingte neue Stellen für Lehrkräfte (+ Verbesserung Unterrichtsversorgung)	48	
Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst	50	dürfen ab 01.02.2017 in Anspruch genommen werden
Stellen Justiz 2017	21	
MELUR	1	kw 31.12.2019
DaZ-Stellen im Vollzug	-50	Vollzug 2017 (31.07.): Wegfall der im Vollzug 2016 geschaffenen Stellen (s.o.)
Polizeianwärter/-innen	125	flüchtlingsbedingt, kw 31.12.2020
Rückführung Asyl	-203	201 Epl. 04 2 Epl. 09 (aus 2016)
angemessene Ausstattung Landespolizei	20	
Stabsstelle HSH	4	
StK	13	Kompetenzzentrum Organisationsentwicklung (3), Wind (2, kw), IT-Projektleitungen für Großprojekte (5), DLZP Versorgungsauskunft (3)
neue Aufgabe im Bereich "Existenzgründung/Startup"	1	kw 31.12.2019
Jugendhilfe (Heimaufsicht)	2	
Umsetzung der Aufgaben Stiftung Anerkennung und Hilfe	2	Finanzierung aus Bundesmitteln
Verzicht auf Rückgabe DaZ-Stellen	50	Verlängerung der kw-Vermerke bis 31.07.2018
Marktüberwachung	20	
Pilotprojekt "Steigerung der Wahlbeteiligung bei der Bürgermeisterwahl in Lübeck"	1	kw 30.06.2018
Schleswig-Holsteinisches Institut für berufliche Bildung (SHIBB)	2	
Integrierte Station Eutin	3	
Lernen mit digitalen Medien	4	
Mehraufwand Impuls 2030	1	kw 31.12.2030
Fortschreibung Stellenbestand 31.12.2017	48.761	
Differenz Stellen am 31.12.2017 ./. Basis Stellenbestand 2010 lt. Haushalt 2017	-14	

(Quelle: Bericht über die Umsetzung des Sanierungsprogramms gemäß § 5 Stabilitätsratsgesetz vom 25.04.2017, Schleswig-Holsteinischer Landtag - Umdruck 19/6, S. 14)

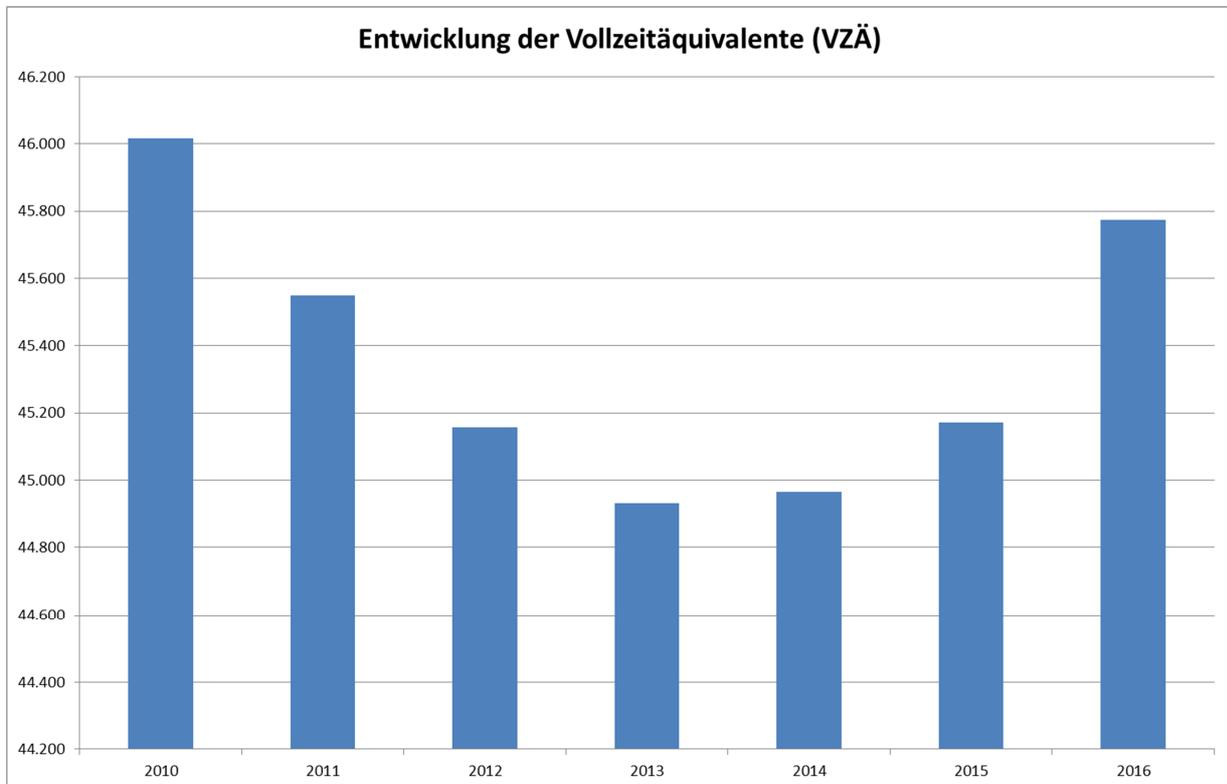
3. Entwicklung der Vollzeitäquivalente in Staatskanzlei und Ressorts

Aus der jährlichen Veränderung der Vollzeitäquivalente (VZÄ) lässt sich die quantitative Entwicklung des Personalbestandes ablesen. Die VZÄ-Werte sind im Folgenden definiert als „Vollkraft im Jahr“ und ergeben sich aus den Dezember-Daten des betreffenden Jahres. Sie bilden somit keinen Stichtagswert ab, sondern berücksichtigen die im laufenden Jahr eingetretenen Veränderungen der personellen Ressourcenkapazität. Somit würde beispielsweise eine Person, die bis Mitte des Jahres halbtags beschäftigt war und anschließend die Arbeitszeit auf Vollzeit erhöht hat, für das Jahr mit 0,75 VZÄ in die Auswertung eingehen.

Im Vergleich zum Jahr 2015 (45.173 VZÄ) hat sich die Zahl der Vollzeitkräfte im Jahr 2016 (45.774 VZÄ) um 601 VZÄ erhöht. Dies hängt maßgeblich mit den zusätzlichen Stellen- und Personalbedarfen aufgrund der stark gestiegenen Flüchtlingszahlen seit September 2015 zusammen.

Im Vergleich zum Ausgangsjahr 2010 (46.016 VZÄ) hat sich die Zahl der VZÄ bis 2016 insgesamt um 242 VZÄ verringert.

Grafisch stellt sich die Entwicklung der VZÄ wie folgt dar:



Nachstehend sind die Zahlen von 2010 bis 2016 je Einzelplan aufgeführt und auch für die Bereiche Polizei, Steuerverwaltung, Schule und Justiz untergliedert.

Entwicklung der Vollzeitäquivalente (VZÄ) für die Jahre 2010 bis 2016

Einzelplan / Jahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015(****)	2016(****)
03 StK	224	239	225	219	228	205	504
04 MIB GESAMT	8.495	8.420	8.506	8.526	8.500	8.823	9.100
- 04 allg. Verwaltung	886	852	892	869	864	995	1.129
- 04 Polizei(*)	7.609	7.568	7.613	7.656	7.636	7.828	7.971
05 FM GESAMT	4.664	4.593	4.503	4.445	4.404	4.365	4.091
- 05 allg. Verwaltung	535	513	497	491	495	518	265
- 05 Steuerverwaltung	4.129	4.080	4.005	3.954	3.909	3.847	3.826
06 MWAVT (ohne LBV)	285	282	275	250	242	229	223
07 MSB GESAMT	25.269	25.116	24.739	24.553	24.630	24.536	24.780
- 07 allg. Verwaltung (**)	573	641	541	548	499	379	393
- 07 Lehrer und LiV (***)	24.696	24.475	24.198	24.005	24.131	24.090	24.170
- 07 Sonstiger Schulbereich						67	217
09 MJKE GESAMT	5.487	5.426	5.385	5.395	5.429	5.395	5.442
- 09 allg. Verwaltung	201	203	257	290	289	277	284
- 09 Justiz	5.286	5.223	5.128	5.105	5.139	5.118	5.158
10 MSGWG	645	533	539	550	535	572	580
13 MELUR (ohne Landesbetriebe)	948	939	986	994	998	1.048	1.054
Summe Gesamt	46.016	45.550	45.158	44.933	44.966	45.173	45.774

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

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

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

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

Beim Abgleich der Jahre 2015 und 2016 sind hinsichtlich der Zahl der VZÄ in einigen Bereichen größere Veränderungen ersichtlich. Im Einzelplan 03 erklärt sich der Zuwachs durch den Übergang des DLZP aus dem Einzelplan 05 (dort entsprechende Rückgang der VZÄ). Im Einzelplan 04 erhöhte sich die Zahl der VZÄ durch Verstärkung des Flüchtlingsbereichs/Rückkehrmanagements, Erhöhung der Ausbildungszahlen, und freiwillige Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Der Zuwachs im Einzelplan 07 erklärt sich durch die gestiegene Stellenzahl im Lehrerbereich, die erstmalige Berücksichtigung landeseigener Stellen für die schulische Assistenz und die Besetzung temporärer Vakanzen.

4. Entwicklung der Personalkosten in Staatskanzlei und Ressorts

Als Anhaltspunkt über die Entwicklung der Personalausgaben ist dem Bericht eine Aufstellung der Personalausgabebudgets für die Jahre 2010 bis 2016 als Anlage 2 beigefügt. In dieser Übersicht sind u.a. auch die Personalausgaben für befristet bereitgestellte Planstellen und Stellen sowie von anderer Seite finanzierte Stellen enthalten. Der Stellenabbau und die damit verbundene Kürzung des Budgets führen zu einem jährlich abgemilderten Anstieg der Personalkostenbudgets.

Ergänzend hierzu gibt die Anlage 3 mit der „Entwicklung des Budgets“ gem. Finanzplan Schleswig-Holstein 2016-2020 einen Überblick über die prognostizierte Entwicklung des Budgets I bis zum Jahr 2026. Hierin sind – neben den reinen Personalausgaben - ergänzend u.a. auch die Ausgaben für Versorgung und Beihilfe sowie sächliche Verwaltungsausgaben enthalten.

Mittels Stellenabbau erreichte Budgeteinsparungen

	2012	2013	2014	2015	2016
	- in Mio. Euro -				
mit Sanierungsprogramm angestrebt	40,8	47,0	66,8	93,7	123,7
erreicht	35,0	41,3	61,0	86,4	111,3

(Quelle: Schleswig-Holsteinischer Landtag Umdruck 19/6, S. 24)

Infolge des Stellenabbaus ergibt sich für den Zeitraum 2011 – 2016 ein akkumuliertes angestrebtes Einsparvolumen in Höhe von rund 123,7 Mio. Euro. Die Differenz zwischen dem angestrebten und dem erreichten Einsparbetrag in Höhe von 111,3 Mio. Euro hängt mit den Besonderheiten im Bereich der Lehrkräfte zusammen. Im ersten Jahr fielen die entsprechenden Stellen erst am 31. Juli weg, Budgeteinsparungen entstanden dementsprechend auch nur jahresanteilig (für 5 Monate). Die weiteren 7 Monate sind im Einsparbetrag des Folgejahres enthalten.

Die volle Jahreswirkung der Stelleneinsparungen im Bereich der Lehrkräfte bis 2020 und damit das Einsparziel des Stellenabbaupfades insgesamt werden 2021 erreicht (volle budgetmäßige Auswirkung der am 31. Juli 2020 wegfallenden Stellen in 2021).

5. Organisatorische Maßnahmen von Staatskanzlei und Ressorts zur Unterstützung des Stellen- und Personalabbaus

a. Kompetenzzentrum Organisationsentwicklung

Um zielgerichtete und nachhaltige Lösungen für anstehende Herausforderungen zu entwickeln, hat sich die Staatskanzlei entschieden, ein „Kompetenzzentrum Organisationsentwicklung“ aufzubauen. Ziel des Kompetenzzentrums ist es, Fachwissen und methodisches Know-how für den Themenbereich Organisationsentwicklung an zentraler Stelle in der Landesverwaltung aufzubauen, um die Ressorts bei der Durchführung von Organisationsentwicklungsprojekten zielgerichtet zu beraten und zu unterstützen. In 2016 wurde die Konzeption für das Kompetenzzentrum Organisationsentwicklung erarbeitet. Seit Ende 2016 unterstützt das Kompetenzzentrum Organisationsentwicklung Dienststellen bei der Durchführung von Organisationsuntersuchungen.

b. Rahmenvertrag Organisationsuntersuchungen

Für die Durchführung der Organisationsuntersuchungen wurde für einen Zeitraum von zweieinhalb Jahren ein externes Beratungsunternehmen in einem Rahmenvertrag beauftragt (KPMG-Rahmenvertrag).

Ziel der externen Unterstützung ist es, die Ausgaben des Landes dauerhaft zu senken und die Qualität der Aufgabenerbringung ohne erhöhten Mitteleinsatz weiter zu verbessern. Ergebnis waren zahlreiche Maßnahmenvorschläge zur Optimierung der Aufgabenwahrnehmung und Organisationsstrukturen mit entsprechenden Einsparpotentialen. Die durch den Rahmenvertrag unterstützten Projekte werden laufend durch das Kompetenzzentrum Organisationsentwicklung der Staatskanzlei betreut.

c. Maßnahmen der Ressorts

Die Ressorts initiieren auch eigene, nicht von dritter Seite unterstützte Organisationsmaßnahmen zur Optimierung des Ressourceneinsatzes. Diese sind in der Anlage 4 ressortweise aufgelistet⁴.

6. Fazit

Die Vorgaben des Stellenabbaupfades wurden zwischen 2011 und 2016 erfüllt bzw. mit einem Abbau von insgesamt 3.010 Stellen - gegenüber der Vorgabe von 2.996 abzubauenen Stellen - um 14 Stellen übertroffen.

⁴ Hier sind die Maßnahmen des Jahres 2016 aufgeführt. Organisatorische Maßnahmen bis einschließlich 2015 können den Vorjahresberichten (Umdruck 18/5498 und Umdruck 18/6639) entnommen werden.

Die Zahl der VZÄ ist seit Ende 2010 insgesamt gesunken. In den Jahren 2015 und 2016 kam es zu einem Anstieg der VZÄ, welcher insbesondere mit zusätzlich notwendig gewordenen Einstellungen im Flüchtlingsbereich sowie mit der Erhöhung der Nachwuchskräftezahlen im Zusammenhang steht.

Es gibt verschiedene organisatorische Maßnahmen von Staatskanzlei und Ressorts, um die Umsetzung des Stellen- und Personalabbaus unterstützend zu begleiten. So hat sich die Staatskanzlei entschieden, ein „Kompetenzzentrum Organisationsentwicklung“ aufzubauen. Das zentral aufgebaute Fachwissen und methodische Know-how für den Themenbereich Organisationsentwicklung steht den Ressorts bei der Durchführung von Organisationsentwicklungsprojekten zur Verfügung. Zudem gibt es weitere ressortinterne organisatorische Maßnahmen, wie z.B. die Zusammenlegung von Referaten und Abteilungen, um den Stellen- und Personalabbau zu begleiten.

Die ab Mitte/Ende 2015 sprunghaft gestiegenen Flüchtlingszahlen haben auch in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung schnelles Handeln erfordert. Insbesondere aufgrund der Herausforderungen in den Aufgabenbereichen Innere Sicherheit, Bildung und Justiz, aber auch in der allgemeinen Verwaltung und beim Landesamt für Ausländerangelegenheiten wurden zusätzliche Stellen benötigt. Die Landesregierung hat es trotz dieser erheblichen Herausforderungen geschafft, den Konsolidierungskurs strikt einzuhalten.

Der Stabilitätsrat des Bundes und der Länder hat in seiner Sitzung vom 22.06.2017 über den Abschlussbericht des Landes Schleswig-Holstein zum vereinbarten Sanierungsprogramm mit dem Ergebnis beraten, dass Schleswig-Holstein das Sanierungsverfahren erfolgreich abschließt.⁵

⁵ Vgl. 15. Sitzung 06/2017 Sanierungsverfahren Schleswig-Holstein Beschluss, Bericht 04/2017 und Unterlagen, Beschluss des Stabilitätsrates zum Sanierungsverfahren nach § 5 Stabilitätsratsgesetz Schleswig-Holstein, TOP 3

Anlage 1: Abschluss der Stellenpläne und -übersichten 2016

Abschluss Stellenpläne und -übersichten 2016

EP	Bezeichnung	Jahr	Beamtinnen und Beamte			Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Nachwuchskräfte	Summe Spalte 4-8
			422 01 422 TG	Z. A. 422 02	im Vorb.D. 422 03			
						428 01 428 TG		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
01	Landtag	2016	67	-	-	107	-	174
		2015	60	-	-	104	-	164
02	Landesrechnungshof	2016	80	-	-	18	-	98
		2015	80	-	-	18	-	98
03	Ministerpräsident, Staatskanzlei	2016	328	-	-	249	-	577
		2015	312	-	-	202	-	514
04	Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten	2016	7.393	-	1.009	1.827	31	10.260
		2015	7.240	-	752	1.548	31	9.571
05	Finanzministerium	2016	3.707	-	324	584	-	4.615
		2015	3.688	-	282	606	-	4.576
06	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie	2016	175	-	-	90	1	266
		2015	175	-	-	91	1	267
07	Ministerium für Schule und Berufsbildung	2016	22.181	-	1.594	1.607	11	25.393
		2015	21.992	-	1.719	1.439	11	25.161
09	Ministerium für Justiz, Kultur und Europa	2016	3.540	-	931	1.279	62	5.812
		2015	3.508	-	960	1.257	64	5.789
10	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung	2016	397	-	-	328	-	725
		2015	387	-	-	327	-	714
13	Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume	2016	670	-	19	714	-	1.403
		2015	661	-	19	741	-	1.421
Summe		2016	38.538	-	3.877	6.803	105	49.323
		2015	38.103	-	3.732	6.333	107	48.275

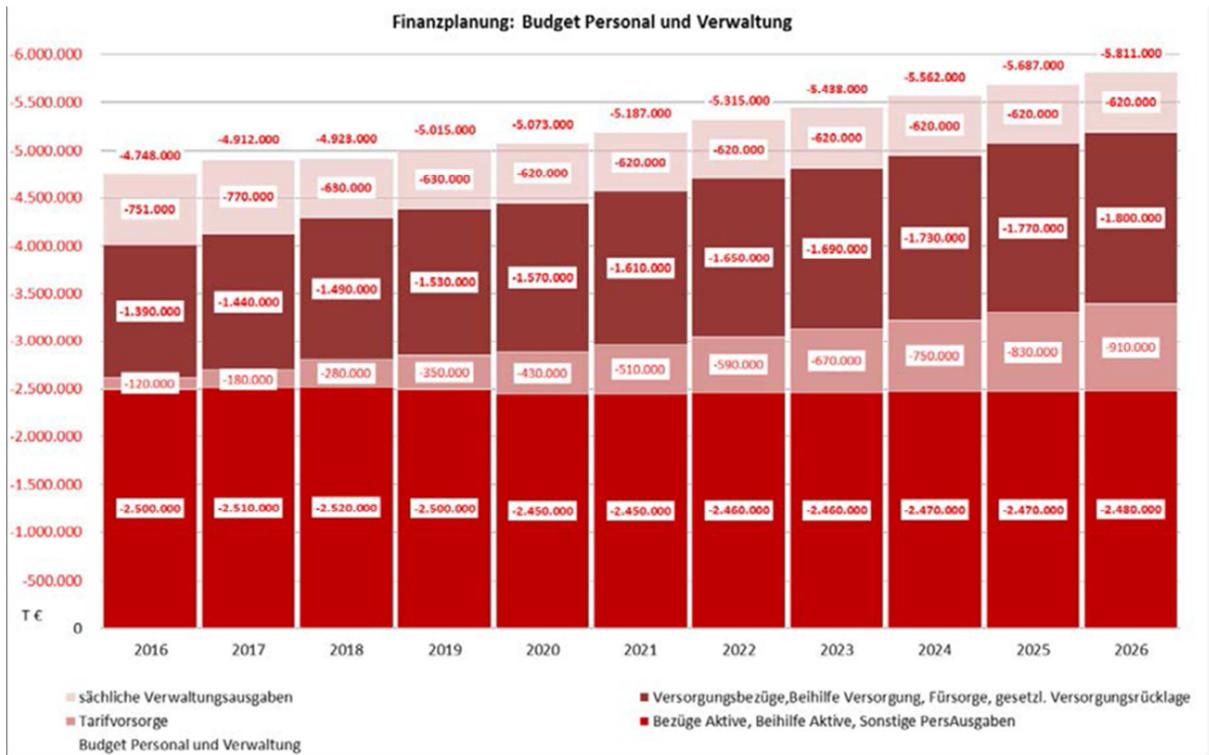
Abschluss Stellenpläne und -übersichten 2016 bereinigt um Epl. 01 und Epl. 02:

Einzelpläne 01 bis 13	= 49.323 (Plan-)Stellen
abzgl. Epl. 01 - Landtag	= - 174 (Plan-)Stellen
abzgl. Epl. 02 - Landesrechnungshof	= - 98 (Plan-)Stellen
Gesamtergebnis der Einzelpläne 03 bis 13	= 49.051 (Plan-)Stellen

Anlage 2: Personalbudgets

Personalbudgets der Einzelpläne ab 2010								
(ohne Sabbatjahr-Rücklagenbildung)								
Epl.	Ressort	2010 Ist	2011 Ist	2012 Ist	2013 Ist	2014 Ist	2015 Ist	2016 Ist
in T€								
03	Ministerpräsident Chef der Staatskanzlei	10.701,8	12.083,1	10.805,4	12.763,5	13.778,9	12.770,7	27.517,6
04	Ministerium für Inneres u. Bundesangelegenheiten	342.013,0	349.378,6	359.212,0	367.442,9	378.050,8	389.372,8	409.065,5
05	Finanzministerium	183.706,4	185.009,0	184.215,4	184.379,5	185.923,1	187.398,0	177.245,5
06	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie	15.431,3	16.175,0	15.366,9	14.378,9	14.485,5	14.040,0	13.967,2
07	Ministerium für Schule und Berufsbildung ohne Lehrer	30.824,7	32.471,9	30.286,4	30.264,6	29.896,6	28.202,3	30.016,1
	Lehrer	1.203.696,1	1.220.030,4	1.235.486,9	1.254.207,9	1.272.658,2	1.311.365,0	1.336.931,1
09	Ministerium für Justiz, Kultur und Europa	217.987,3	221.708,6	228.777,6	233.221,1	239.361,5	243.759,6	249.914,6
10	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung	32.515,8	28.094,3	28.251,0	28.675,0	28.495,4	31.057,7	31.897,6
13	Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume	52.942,3	54.267,1	56.873,3	58.607,9	59.423,8	60.423,9	61.381,1
Gesamt		2.089.818,7	2.119.218,0	2.149.274,9	2.183.941,3	2.222.073,8	2.278.390,0	2.337.936,3
./i. Umsetzungen aus Epl. 11 für Tarif- u. Besoldungserhöhungen		76.787,0	23.071,2	68.341,9	104.163,3	46.686,8	51.575,7	28.233,2
Differenz		2.013.031,7	2.096.146,8	2.080.933,0	2.079.778,0	2.175.387,0	2.226.814,3	2.309.703,1
Quelle: Jährliche Meldungen der Ressorts zu den Personalkostenbudgets								

Anlage 3: Entwicklung Budget Personal und Verwaltung



(Quelle: Finanzplan Schleswig-Holstein 2016 - 2020 mit Finanzplan Fortschreibung 2021 - 2026 vom 06. September 2016)

Anlage 4: In 2016 eingeleitete/laufende/abgeschlossene Maßnahmen zur Optimierung des Ressourceneinsatzes und jeweiliger Sachstand, um mit dem bis 2020 verringerten Stellen- bzw. Personalbestand die Fachaufgaben gesichert wahrnehmen zu können

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u> Zusammenlegung von Abteilungen, Referaten, Arbeitsplätze; Wegfall von Aufgaben; Prozessoptimierung; Zentralisierung von Aufgaben; Dezentralisierung von Aufgaben; Sonstiges	<u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u> <ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung 	<u>Stand der Umsetzung; Ergebnisse der Maßnahme und ggf. Personalplanung</u>
MJKE		Extern durchgeführte Organisationsuntersuchung (Gegenstand der Untersuchung: Einrichtung einer „Gemeinsamen IT-Stelle der Justiz (GemIT) und Erstellung eines Organisationskonzeptes einer gemeinsamen IT-Stelle der Justiz durch Fa. KPMG.	Maßnahme abgeschlossen
MJKE - Nachgeordneter Bereich		Archäologisches Landesamt SH: Aufgabenanalyse und Aufgabenkritik, Priorisierung der Aufgaben und Festlegung der künftig nicht mehr wahrzunehmenden Tätigkeiten, Umverteilung auf das verbleibende Personal (einschließlich Aushilfskräfte)	Laufender Prozess, voraussichtlich bis Ende November 2017 für das laufende Jahr abgeschlossen.

		<p>Ordentliche Gerichtsbarkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierung von Justizangestellten, die keine Justizfachangestelltenausbildung durchlaufen haben • Neueinstellungen von ausgebildeten Nachwuchskräften (Justizfachangestellte/Justizfachwirte) • Verbesserung der Arbeitsabläufe (z.B. elektronischer Rechtsverkehr/elektronische Akte) <p>Staatsanwaltschaften: Im Rahmen des Qualitätsmanagements sind die Staatsanwaltschaften in einem ständigen Prozess, die Aufbau- und Ablauforganisation zu optimieren: Im Bereich der Rechtssachen ist ein Aufgabenabbau nicht möglich, durch die Reform zur strafrechtlichen Vermögensabschöpfung ist sogar ein deutlicher Aufgabenzuwachs zu verzeichnen. Da im Bereich der Rechtssachen ein Aufgabenabbau nicht möglich ist, führen Personaleinsparungen immer zur Arbeitsverdichtung; dies gilt insbesondere für den Bereich der Serviceeinheiten.</p>	<p>Ordentliche Gerichtsbarkeit: Daueraufgabe in allen Behörden der ordentlichen Gerichtsbarkeit</p> <p>Staatsanwaltschaften: Dauerhafter Prozess</p>
--	--	---	--

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u> Zusammenlegung von Abteilungen, Referaten, Arbeitsplätze; Wegfall von Aufgaben; Prozessoptimierung; Zentralisierung von Aufgaben; Dezentralisierung von Aufgaben; Sonstiges	<u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung	<u>Stand der Umsetzung; Ergebnisse der Maßnahme und ggf. Personalplanung</u>
MSB	*) Prozessoptimierung und sonstiges		
MSB - Nachgeordneter Bereich		Einsparung von einer Stelle in der Verwaltung durch Aufgabenumverteilung.	Abgeschlossen

*) Wie im Personaleinsparungskonzept festgelegt, hat das MSB im Jahr 2016 insgesamt 3 Planstellen und Stellen sowie Haushaltsmittel in Höhe von 150.000 € eingespart. Das IQSH hat 1 Stelle sowie 50.000 € eingespart. Es ist zu berücksichtigen, dass nicht in jedem Fall die finanzielle Einsparung durch den Verzicht auf Nachbesetzung eines Arbeitsplatzes erfolgt ist, sondern verschiedenste Faktoren der Budgetplanung (z.B. Teilzeit, Beurlaubungen, temporäre Vakanzen usw.) genutzt wurden, um die Einsparvorgaben zu erfüllen. Um den Stellenabbau zu gewährleisten, wurden teilweise einzelne Aufgaben oder Tätigkeiten nicht mehr oder nicht mehr in dem selben Umfang wahrgenommen, aber auch andere Prioritäten gesetzt sowie Synergieeffekte genutzt. Zudem hat der Stellenabbau auch eine Arbeitsverdichtung und höhere Auslastung der Beschäftigten zur Folge.

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u> Zusammenlegung von Abteilungen, Referaten, Arbeitsplätze; Wegfall von Aufgaben; Prozessoptimierung; Zentralisierung von Aufgaben; Dezentralisierung von Aufgaben; Sonstiges	<u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u> <ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung 	<u>Stand der Umsetzung; Ergebnisse der Maßnahme und ggf. Personalplanung</u>
MIB	Zentralisierung von Aufgaben/ Prozessoptimierung	<p>Das Referat IV 12 „IT-Management“ wurde aufgelöst, da die überwiegenden Aufgaben des dezentralen IT-Managements vom Zentralen IT-Management in der StK übernommen wurden. Im Rahmen der Auflösung wurden 13 Stellen im IT-Bereich gestrichen und komplett an die StK übertragen.</p> <p>Das Referat IV 14 „Organisation und Digitales Arbeiten“ wurde neu gebildet. Dieses Referat hat den Aufgabenbereich Organisation vom Referat IV 16 sowie die Funktion des IT-Beauftragten und einzelne Aufgaben des dezentralen IT-Managements vom Referat IV 12 übernommen.</p>	Abgeschlossen (01.01.2016);
	Zentralisierung von Aufgaben/ Prozessoptimierung	<p>Einrichtung einer zentralen Zuwendungsstelle im Referat IV 11, die von den Fachreferaten die Bearbeitung von Teilprozessen bei der Zuwendungsgewährung übernimmt.</p> <p>Für das MIB insgesamt sollen</p> <ul style="list-style-type: none"> • parallele Strukturen vermieden bzw. verringert werden, • zuwendungsrechtliches Fachwissen konzentriert werden, • zuwendungsrechtliche Arbeitsabläufe standardisiert werden. 	Abgeschlossen (01.01.2016)
	Wegfall von Aufgaben	<p>Die Stabsstelle Flüchtlings-Erstaufnahmeeinrichtungen in Schleswig-Holstein (IV FEA) wurde nach dem Ausstieg der Landesregierung aus den Plänen zur Errichtung von Erstaufnahmeeinrichtungen mit Nutzungsmöglichkeit zu studentischem Wohnen an den Standorten Flensburg und Heide sowie der nicht erfolgreichen Beendigung des Vergabeverfahrens in Kiel/Bremerskamp aufgelöst. Verbliebene Aufgaben und Projekte wurden sukzessive in die Linienstruktur im damaligen MIB überführt.</p>	Abgeschlossen (01.03.2016)

	Wegfall von Aufgaben	<p>Das Projekt "Einführung der E-Akte im MIB" (IV EEA) wurde gemäß Projekteinsatzungsverfügung vom 15.09.2014 und Verlängerung vom 11.12.2014 zum 01.07.2016 aufgelöst. Die Verantwortung für die elektronische Aktenführung im MIB wurde auf das Referat IV 14 übertragen.</p> <p>Durch die Schließung von Landesunterkünften und deren Rückbau bzw. Rückgabe kam es zu Umsetzungen innerhalb des LfA, Versetzungen bzw. Abordnungen zu anderen Landesbehörden. Hierdurch konnte Personal abgebaut werden. Darüber hinaus wurde die Landesunterkunft Bad Segeberg mit Verwaltungsvereinbarung vom 21.07.2016 der Freien und Hansestadt Hamburg zur Unterbringung von Asylbewerber*innen zur Verfügung gestellt.</p> <p>Ziel: Zukunftsfähige Ausrichtung des Landesamtes sowie Einsparungen im Bereich der Sach- und Personalkosten.</p>	<p>Abgeschlossen (01.07.2016)</p> <p>Abgeschlossen zum 31.12.2016</p>
MIB - Nachgeordneter Bereich	LfA Zentralisierung von Aufgaben; Schließung von Außenstellen		
	L VermGeo Zentralisierung von Aufgaben und Zusammenlegung von Dezernaten	<p>Konzept des Innenministeriums "Zentrale Zusammenfassung der Aufgaben Kataster/Vermessung auf Landesebene"</p> <p>Das Landesvermessungsamt und die acht Katasterämter sind per Gesetz zum 01.01.2011 zu dem Landesamt für Vermessung und Geoinformation zusammengefasst worden.</p> <p>Ziel: Zukunftsfähige Ausrichtung der Vermessungs- und Katasterverwaltung sowie Einsparungen im Bereich der Sach- und Personalkosten.</p>	<p>läuft bis Ende 2017</p> <p>Der geforderte Stellenabbau nach dem Konzept „Zentrale Zusammenfassung der Aufgaben Kataster/Vermessung auf Landesebene“ auf 416 VZÄ war zwischenzeitlich erreicht worden. Auf Grundlage des Nachwuchsfrätkonzepts und als Vorsorge für die ab 2021 erfolgenden drastischen Personalabgänge ist nunmehr eine Personalaufstockung im Bereich der Ausbildung (Ausbilder und Auszubildende) erfolgt; zudem werden die ausgebildeten eigenen Nachwuchskräfte regelmäßig übernommen. Es ist zu erwarten, dass der geforderte Stellenabbau gleichwohl realisiert werden wird.</p>

	Polizei		<p>Für alle Organisationsmaßnahmen im Polizeibereich gilt die Aussage: Die aufgelisteten Organisationsänderungen führten nicht zu einem Personal- oder Stellenabbau in der Polizei. Erwirtschaftete Synergien wurden genutzt, um bisher defizitär wahrgenommene operative Aufgaben in der Fläche in den Bereichen Einsatz und Ermittlungen zu stärken. Die Polizei ist vom Stellenabbau ausgenommen.</p>
	Zentralisierung von Aufgaben	Errichtung eines Polizeireviers Bad Schwartau durch Fusion der Polizei-Zentralstationen Bad Schwartau und Timmendorfer Strand; Nachordnung Timmendorfer Strand als Polizeistation	01.02.2016
	Aufwachsende Aufgabengebiete	Einrichtung eines Kommissariats - Cybercrime bei der BKI HL	01.02.2016
	Aufwachsende Aufgabengebiete	Einrichtung eines Kommissariats - Cybercrime bei der BKI KI	01.02.2016
	Aufwachsende Aufgabengebiete	Einrichtung eines Kommissariats - Cybercrime bei der BKI FL	01.03.2016
	Zusammenlegung von Dienststellen	Auflösung der Polizeistation Tornesch (12); Übertragung Aufgaben und Personal an Polizeirevier Wedel bzw. Polizeistation Uetersen	01.04.2016
	Zentralisierung von Aufgaben	Einrichtung eines Polizeireviers Schwarzenbek durch Fusion der Polizei-Zentralstationen Schwarzenbek und Lauenburg; Nachordnung Lauenburg als Polizeistation	01.04.2016
	Zusammenlegung von Dienststellen	Auflösung der Polizeistation Schwarzenbek-Land (3) und Verlagerung von Aufgaben und Personal zum Polizeirevier Schwarzenbek;	01.04.2016
	Aufwachsende Aufgabengebiete	Einrichtung von Sachgebieten "komplexe Ermittlungsverfahren" als SG 5 bei den Kriminalinspektionen SE, OD, NMS	01.04.2016
	Aufwachsende Aufgabengebiete	Neustrukturierung LKA 21 - Organisierte Kriminalität, Rauschgiftkriminalität; Gliederung in 5 Sachgebiete; Organisatorische Verstärkung der EG Rocker	01.06.2016
	Straffung der Organisation	Neuorganisation des Polizeibezirksreviers Kiel; Straffung der internen Organisation, Organisatorische Anbindung	01.07.2016

		der PSt LUK'e	
	Zusammenlegung von Dienststellen	Auflösung der Polizeistation Oststeinbek; Übertragung von Aufgaben und Personal an das Polizeirevier Reinbek/Polizeistation Glinde	01.07.2016
	Aufwachsende Aufgabengebiete	Einrichtung einer PSt Landesunterkunft Bad Segeberg im Levo-Park	01.08.2016
	Zentralisierung von Aufgaben	Errichtung eines PR Ahrensburg durch Fusion der PZSt Ahrensburg und Bargtheide; Nachordnung Bargtheide als Polizeistation;	01.08.2016
	Zusammenlegung von Dienststellen	Auflösung der Polizeistation Groß Grönau (2); Übertragung des Aufgabebereichs und Personals an die Polizeistation Berkenthin	01.09.2016
	Aufwachsende Aufgabengebiete	Neustruktur und Verstärkung der Abteilung 5 LKA; Auflösung Dezernat 50; Einrichtung einer 5. Gruppe MEK	01.10.2016
	Prozessoptimierung	Neuanbindung der Polizeistation Aumühle (bisher PZSt Schwarzenbek) an das Polizeirevier Geesthacht	01.10.2016
	Zusammenlegung von Dienststellen	Auflösung der Polizeistation Laboe (4); Sprechzeiten in den Sommermonaten werden weiterhin gewährleistet; Übertragung Personal, Aufgaben und Zuständigkeiten an Polizeistation Heikendorf	01.10.2016
	Aufwachsende Aufgabengebiete	Neustruktur des Dezernates 24 im Landeskriminalamt - Zentrale Auswertung	01.10.2016
	Zentralisierung von Aufgaben	Errichtung eines Polizeireviers Ratzeburg durch Fusion der PZSt Ratzeburg und Mölln; Nachordnung Mölln als Polizeistation	27.10.2016
	Zusammenlegung von Dienststellen	Auflösung der Polizeistation Dassendorf (2); Verlagerung der Aufgaben und Personal zum Polizeirevier Geesthacht	01.12.2016

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u> Zusammenlegung von Abteilungen, Referaten, Arbeitsplätze; Wegfall von Aufgaben; Prozessoptimierung; Zentralisierung von Aufgaben; Dezentralisierung von Aufgaben; Sonstiges	<u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u> <ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung 	<u>Stand der Umsetzung; Ergebnisse der Maßnahme und ggf. Personalplanung</u>
MELUR		Jährliche Personalplanungsgespräche - Beurteilung des Aufgaben- und Personalbestandes - Erfüllung der Personaleinsparvorgaben - Sicherstellung der Aufgabenerledigung	Jährlich fortlaufende Maßnahmen; Die Personaleinsparvorgaben wurden erfüllt.

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u> Zusammenlegung von Abteilungen, Referaten, Arbeitsplätze; Wegfall von Aufgaben; Prozessoptimierung; Zentralisierung von Aufgaben; Dezentralisierung von Aufgaben; Sonstiges	<u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u> <ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung 	<u>Stand der Umsetzung; Ergebnisse der Maßnahme und ggf. Personalplanung</u>
FM	<u>Landeskasse</u> <u>Prozessoptimierung</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Untersuchung zur Optimierung der Ablauforganisation in der Landeskasse • Die aufgabenkritische Organisationsuntersuchung in der Landeskasse hatte zum Ziel, Möglichkeiten zur gleichmäßigen Verteilung von Arbeitsmengen zu identifizieren und Vorschläge zur Optimierung von Arbeitsprozessen zu erarbeiten. 	Die Untersuchung ist 2015 abgeschlossen, die Umsetzung ist 2016 fortgesetzt worden. Umsetzung von 16 konkreten Handlungsempfehlungen.
FM - Nachgeordneter Bereich	<u>Dienstleistungszentrum Personal</u> <ul style="list-style-type: none"> • Prozessoptimierung • Zentralisierung von Aufgaben 	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung des DLZP • Die Landesregierung verfolgt weiterhin konsequent den Weg, unterstützende Querschnittsaufgaben zu zentralisieren. Die operative Zentralisierung von Personalaufgaben im DLZP befindet sich in der Umsetzung und wird im Laufe der Jahre fortgeführt werden. Insofern stellt die Umorganisation des DLZP insgesamt eine Maßnahme dar, die die Einhaltung des Stellenabbaupfades langfristig unterstützt. 	Läuft, Die Ergebnisse sind zurzeit noch nicht abschätzbar.

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u> Zusammenlegung von Abteilungen, Referaten, Arbeitsplätze; Wegfall von Aufgaben; Prozessoptimierung; Zentralisierung von Aufgaben; Dezentralisierung von Aufgaben; Sonstiges	<u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u> <ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung 	<u>Stand der Umsetzung; Ergebnisse der Maßnahme und ggf. Personalplanung</u>
MWAVT	Wegfall von Aufgaben	Auflösung eines Arbeitsplatzes aufgrund neuer Strukturen im Landesprogramm Wirtschaft	abgeschlossen; Personaleinsparung
	Zusammenlegung von Arbeitsplätzen	Auflösung eines Arbeitsplatzes durch Aufgabenverteilung im Referat	abgeschlossen; Personaleinsparung
	Sonstiges	Einrichtung von vier neuen Arbeitsplätzen aufgrund der Flüchtlingsproblematik	abgeschlossen; Personalzuwachs
	Sonstiges	Generell: Kontinuierliche Bewertung des Aufgaben- und Personalbestands - Erfüllung der Personaleinsparungen - Sicherstellung der Aufgabenerledigung	jährlich fortlaufende Maßnahmen; Die Personaleinsparvorgaben wurden erfüllt.
MWAVT - Nachgeordneter Bereich (LBV SH)	Prozessoptimierung	Die Arbeiten in den Arbeitsgruppen zur „Optimierung der Straßenbau- und Verkehrsverwaltung“ wurden in 2016 weiter fortgesetzt, soweit sie noch nicht abgeschlossen waren. Der Geschäftsbereich Service ist neu aufgestellt worden. Eine Evaluierung der Umsetzung steht noch aus.	Durch die „Optimierung der Straßenbau- und Verkehrsverwaltung“ wurden die Voraussetzungen geschaffen, um den von der Landesregierung beschlossenen Stellenabbaupfad umsetzen zu können.

Weitere Erläuterungen zu:

Neustrukturierung des Bereichs Service im Betriebssitz

Der Geschäftsbereich Service des LBV ist neu aufgestellt worden.

Die Ziele der bekannten Neustrukturierung bestanden vor allem in einer erhöhten Stressresistenz der Organisation (im Falle von krankheits- oder urlaubsbedingten Vertretungen), einer Standardisierung von Arbeitsabläufen (schlankere Struktur, Reduzierung von Abstimmungsaufwand) sowie einer Flexibilisierung der

Aufgabenerfüllung. Sie schaffen damit die Voraussetzungen, um den von der Landesregierung beschlossenen Stellenabbaupfad umsetzen zu können. Eine erste Evaluierung der umgesetzten Maßnahme steht noch aus.

Unabhängig von der ausstehenden Evaluierung ist aber darauf hinzuweisen, dass angesichts der anstehenden Errichtung einer Infrastrukturgesellschaft - und der damit einhergehenden Umstrukturierung des LBV - grundsätzlich zu prüfen ist, inwieweit weitere Maßnahmen im Servicebereich erfolgen müssten. Ferner bedarf es noch einer Klärung, ob und inwieweit sich der Übergang von Personal des LBV an die Infrastrukturgesellschaft auf den vorgesehenen Stellenabbaupfad für den LBV auswirkt.

Einführung der e-Vergabe

Die KPMG wurde im Juli 2015 vom Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein mit einer Prozessanalyse beim LBV beauftragt. Ziele der Prozessanalyse waren die Erhebung und anschließende Standardisierung von Vergabeprozessen sowie die Einführungsvorbereitung der erforderlichen IT-Architektur.

Die Prozessanalyse (nachfolgend Phase 1) im LBV-SH wurde im Februar 2016 mit der Übergabe des Endberichtes und der Ergebnispräsentation im Rahmen einer Lenkungsgruppensitzung abgeschlossen.

Mit der Phase 2 („Umsetzung“) wurde in 2016 begonnen. Hierfür wurden 2 Projektgruppen gebildet. Der Projektgruppe 1 „Zusammenarbeit mit der GMSH“ wurden zwei Arbeitspakete zugeordnet: Die „Erstellung eines Verwaltungsabkommens zwischen LBV-SH und GMSH“ und die „Modellierung der Vergabeprozesse“ für kooperative VOB-, VOL und VOF-Vergaben per e-Vergabe.

Die Projektgruppe 2 „Einrichtung von Vergabegruppen“ ist insbesondere für die „Organisation der dezentralen Vergabegruppen in den Niederlassungen“ und die „Modellierung der zukünftigen Soll-Prozesse für VOB-Vergaben in den Niederlassungen“ zuständig.

Im Berichtszeitraum wurden die ersten Entwürfe eines Verwaltungsabkommens mit der GMSH verhandelt und die Vergabeprozesse modelliert. Geschlossen wurde das Abkommen – das die entsprechenden Prozessmodellierungen als Anlage enthält – 2017.

Mit der organisatorischen Einrichtung der Vergabegruppen in den Niederlassungen wurde im Berichtszeitraum begonnen, erste personelle Umsetzungen erfolgen in 2017.

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u> Zusammenlegung von Abteilungen, Referaten, Arbeitsplätze; Wegfall von Aufgaben; Prozessoptimierung; Zentralisierung von Aufgaben; Dezentralisierung von Aufgaben; Sonstiges	<u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u> <ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung 	<u>Stand der Umsetzung; Ergebnisse der Maßnahme und ggf. Personalplanung</u>
MSGWG		Turnusgemäße Besprechung auf Abteilungsleitungsebene mit dem Ziel, Vakanzen zu prüfen, um den Stellen- und Personalabbaupfad einzuhalten und gleichzeitig die Aufgabenerledigung sicherzustellen bzw. zu optimieren	Ständiger Prozess; Die Personaleinsparvorgaben wurden erfüllt