

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

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/1177

nachrichtlich:

Frau Präsidentin
des Landesrechnungshofs
Schleswig-Holstein
Frau Dr. Gaby Schäfer
Berliner Platz 2
24105 Kiel

gesehen
und weitergeleitet
Kiel, den 03.07.2018



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

 Juni 2018

Bericht über die Maßnahmen für eine demografiebewusste Personalpolitik

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Beschluss vom 23. November 2017 (Drucksache 19/364) empfiehlt der Finanzausschuss dem Schleswig-Holsteinischen Landtag unter TOP 6 „Bemerkungen 2017 des Landesrechnungshofs Schleswig-Holstein mit Bericht zur Landeshaushaltsrechnung 2015“ einstimmig, u.a. die Voten zu den Bemerkungen 2017 des Landesrechnungshofs entsprechend der Beschlussempfehlung der Arbeitsgruppe Haushaltsprüfung (Umdruck 19/277) zu verabschieden.

Dieser Empfehlung kam der Schleswig-Holsteinische Landtag nach und forderte die Landesregierung mit Beschluss vom 15. Dezember 2017 auf, die im Bericht angeregten Maßnahmen einzuleiten und dem Finanzausschuss über die eingeleiteten Maßnahmen zu berichten.

Nachfolgend wird auf die Empfehlungen des Landesrechnungshofs eingegangen, die in den Bemerkungen 2017 zur Landeshaushaltsrechnung 2015 und Stellungnahme 2016, zum Abbau des strukturellen Finanzdefizits bis 2020, aufgezeigt werden.

Der demografische Wandel in der Landesverwaltung

Der demografische Wandel bezeichnet die Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung dahingehend, dass immer mehr alte und weniger junge Menschen in Schleswig-Holstein leben werden. Insgesamt ist ein Rückgang der Einwohnerzahlen zu verzeichnen und strukturell zieht es immer mehr Menschen in die großen Städte und ins Hamburger Umland. Diese Veränderungen betreffen nahezu alle Lebensbereiche und wirken sich insbesondere auf den Arbeitsmarkt aus.

Die Zahl der Menschen im Alter zwischen 15 und 70 Jahren, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, werden in Schleswig-Holstein bis 2030 schätzungsweise um etwa 23.000 zurückgehen. Neben der bloßen Anzahl der potenziell erwerbstätigen Bevölkerung, wird sich deren Altersstruktur verändern. 2030 werden rund 26 Prozent der Erwerbstätigen in Schleswig-Holstein 55 Jahre und älter sein und nur noch 18 Prozent jünger als 30 Jahre.¹

Auch die Altersstruktur der Beschäftigten in der Landesverwaltung lässt diesen Trend erkennen. In den nächsten 10 Jahren werden etwa 15.500 Beschäftigtenverhältnisse im unmittelbaren Landesdienst² aufgrund des Erreichens der Regelaltersgrenze beendet.

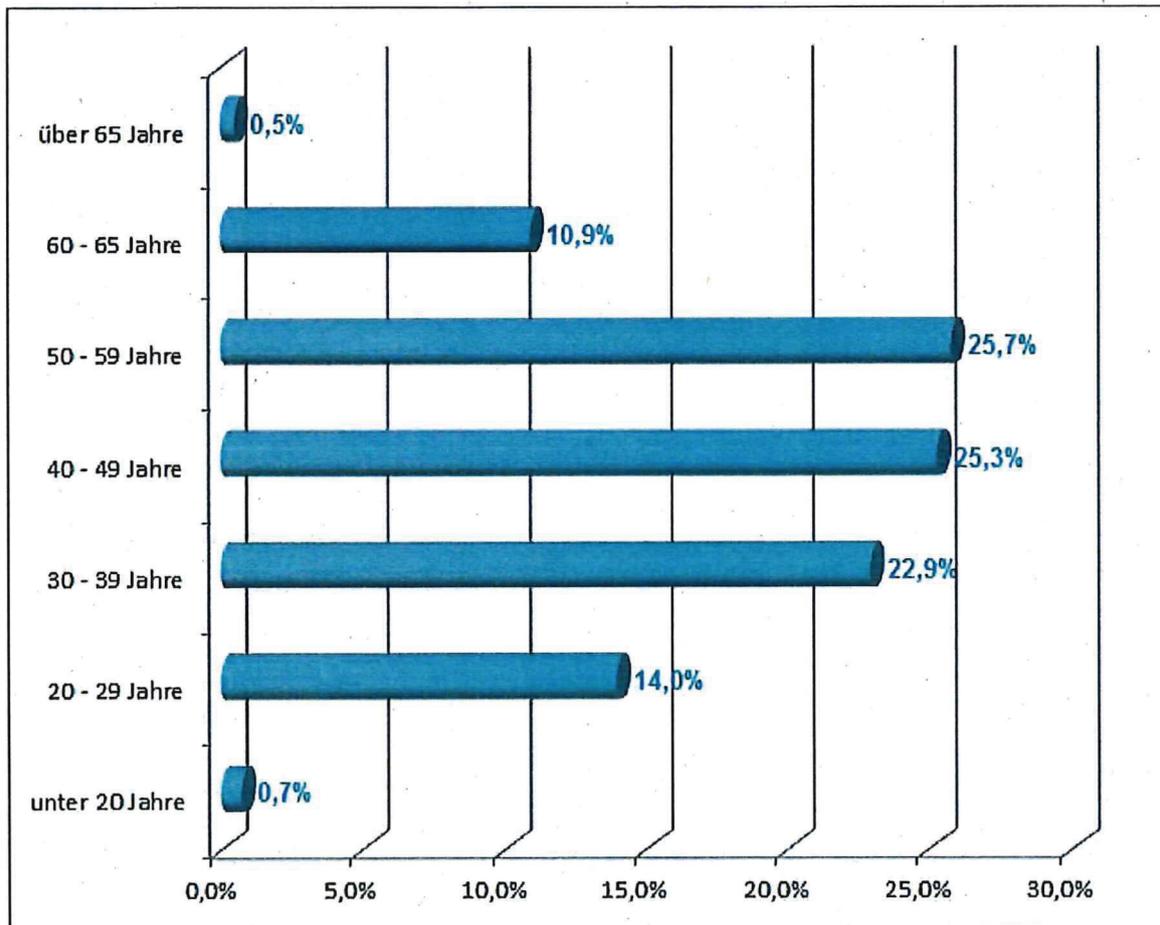


Abbildung 1: Altersstruktur der Beschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein, Stand 31.12.2016³

¹ Vgl. <https://www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/D/demografie.html>, zuletzt abgerufen am 06.04.2018

² Oberste Landesbehörden einschließlich der nachgeordneten Bereiche.

³ Personalstruktur- und Personalmanagementbericht 2017 des Landes Schleswig-Holstein (Berichtsjahr 2016), Drucksache 19/412, Grafik 2.12, S. 42.

Die Landesregierung ist sich der Auswirkungen durch die Veränderung der Altersstruktur der Beschäftigten in der Landesverwaltung, wie auch durch die vielen Personalabgänge bewusst und ist bestrebt den Herausforderungen durch eine angepasste Personal- und Organisationsentwicklung rechtzeitig zu begegnen.

Anforderungen an die Datenlage

Um dem demografischen Wandel angemessen entgegen zu können, merkt der Landesrechnungshof in seinem oben genannten Bericht an, dass es einer aussagekräftigen Alters- und Personalstrukturanalyse bedarf, damit die zukünftigen Personalbedarfe analysiert und strategisch geplant werden können. Dafür sollten je Altersgruppe und Bereich mindestens die folgenden Daten erfasst werden:

- Berufsgruppe bzw. Fachrichtung
- berufliche Abschlüsse und Qualifikationen
- Laufbahngruppe
- Hierarchieebene.

Im Zuge der Personalplanung sollten ebenfalls die Aufgabenbereiche der Staatskanzlei und der Ministerien sowie die Intensität der Aufgabenerledigung analysiert und bewertet werden, um ggf. erforderliche Maßnahmen abzuleiten.⁴

Aktuelle Datenlage

In dem seit 2015 jährlich veröffentlichten Personalstruktur- und Personalmanagementbericht des Landes (PSMB), wird bereits eine Vielzahl von steuerungsrelevanten Personalstrukturdaten abgebildet. Die Daten für den PSMB werden elektronisch erhoben, zu Beginn vollständig auf Basis des Programms Permis-A und inzwischen auch durch KoPers. Die Strukturdaten werden im PSMB regelmäßig nach Geschäftsbereichen sortiert, die Erhebung erfolgt jedoch dienststellenscharf, sodass die vorhandene Datenlage umfangreiche Auswertungsmöglichkeiten eröffnet. Mit Blick auf die Anforderungen des Landesrechnungshofes sind folgende Daten bereits vollumfänglich im PSMB abgebildet:

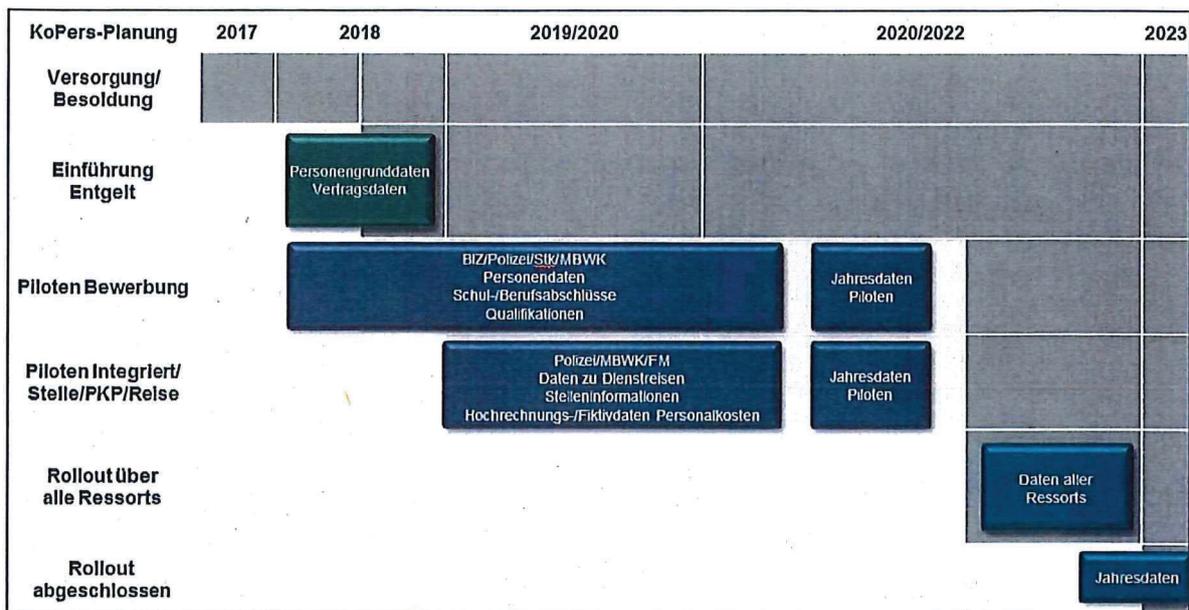
- Altersstruktur
- Prognose zu Pensionierungen und Renteneintritten (Regelzeit)
- Struktur der Laufbahngruppen (Entgelt- und Besoldungsgruppen)

Die Führungskräftestruktur kann derzeit noch nicht elektronisch erhoben werden. Im April und Mai 2018 fand hierzu eine Abfrage in allen Behörden der unmittelbaren Landesverwaltung (oberste Landesbehörden, Landesoberbehörden, untere Landesbehörden) statt, deren Ergebnisse in den diesjährigen PSMB miteinfließen. Auch für die kommenden Jahre werden diese, bis zu einer elektronischen Auswertungsmöglichkeit, manuell erhoben. Möglichkeiten der elektronischen Erhebung durch KoPers werden derzeit geprüft.

Künftige Datenlage

Nach dem aktuellen Zeitplan soll KoPers bis zum 30. Juni 2022 in allen Ressorts eingesetzt werden. Spätestens ab diesem Zeitpunkt können nach Angaben des Finanzministeriums folgende Daten erhoben werden:

⁴ Bemerkungen 2017 mit Bericht zur Landeshaushaltsrechnung 2015 und Stellungnahme 2016 zum Abbau des strukturellen Finanzierungsdefizits bis 2020, Landesrechnungshof Schleswig-Holstein, 06. April 2017, Seite 68 f.



Entgelteinführung: Mit der Einführung von KoPers/Entgelt zum 1. Juli 2018 wird das letzte Abrechnungsmodul auf die neue KoPers-Software umgestellt. Es werden dann alle abrechnungsrelevanten Daten zu den Bereichen Versorgung, Besoldung und Entgelt im KoPers System verfügbar sein. Die bereits vorhandenen Daten können ab dem Einführungszeitpunkt um detaillierte Informationen zu Voll- und Teilzeitverträgen ergänzt werden.

Bewerbungen: Das Modul KoPers/Bewerbungsmanagement wird sukzessive eingeführt. In den Bereichen Bildungszentrum der Steuerverwaltung (Einstellung auf „Vorbehaltstellen“) und Staatskanzlei (Nachwachskräfte für die Allgemeine Verwaltung) ist das Modul bereits in Betrieb genommen worden. Es ist geplant, das Einstellungsverfahren für die Nachwuchskräfte der Landespolizei für 2019 ab dem 1. August 2018 mit KoPers zu unterstützen. Die Entscheidung über die Inbetriebnahme erfolgt Ende Juni 2018. Nach der Einführung in der Landespolizei soll das Modul im Bereich des MBWK ab Herbst 2019 eingesetzt werden. Die auswertbaren Daten zu Ausschreibungen und der Bewerberlage werden insoweit ständig verbessert.

KoPers/Integriert: Das Modul KoPers/Integriert verzahnt die Personalverwaltung mit der Personalabrechnung im integrierten KoPers-Verfahren. Es ist geplant, das Modul im September 2018 in der Landespolizei und dem DLZP für alle Beamtenfälle zu pilotieren. Nach der erfolgreichen Einführung wird die Pilotierung um die Tarifbeschäftigtenfälle erweitert. Danach ist vorgesehen, das Modul im Bereich des MBWK zu pilotieren. Mit der Inbetriebnahme des Moduls KoPers/Integriert in den Ressorts wird die Datenlage im KoPers/Verfahren erweitert, weil aus den bisherigen Altverfahren (PERMIS-V oder PERLE) Ergänzungsmigrationen geplant sind.

Dienstreise: Das Modul KoPers/Reisemanagement soll Mitte 2019 in der Landespolizei pilotiert werden. Es wird zunächst die Abrechnung der Dienstreisen durch die KoPers-Software unterstützt. Nach erfolgreicher Pilotierung ist der Rollout in die anderen Ressorts vorgesehen. Mit der Pilotierung werden dann Daten zu Reisekostenabrechnungen sukzessive zur Verfügung stehen.

Stellenverwaltung: Es ist mit KoPers/Stellenverwaltung geplant, die Bewirtschaftung der Planstellen und Stellen zu unterstützen. Dieses Modul soll erstmalig in der Landespolizei – voraussichtlich Mitte 2019 - pilotiert werden. Auch dieses Modul soll nach erfolgreicher Pilotierung sukzessive in den Ressorts eingeführt werden. Das MBWK wäre in der bisherigen Planung das nächste Ressort, in dem das Modul in Betrieb genommen werden soll. Die Datenlage zu den Planstellen und Stellen wird somit ab 2019 in Abhängigkeit der Rollout-Planung vergrößert.

Daten aus allen Ressorts: Nach Abschluss der Pilotierung in der Landespolizei und dem MBWK ist ein gestufter Rollout in alle Ressort vorgesehen, der bis Mitte 2022 abgeschlossen sein soll. Es werden dann die Daten aus allen Ressorts im KoPers-Verfahren abgebildet sein.

Die Verfügbarkeit der einzelnen Daten innerhalb der Module der KoPers-Planung können unten stehender Grafik entnommen werden:

KoPers-Planung	Datenlage	Berichte	PSMB Nummern	Daten-Status zum Einführungszeitpunkt
Versorgung/Besoldung	Abrechnungsdaten	Altersstruktur Pensionierungen Laufbahngruppen Mitarbeiter VZ-Äquivalente Personalkosten	2.13 2.14/2.15 2.10 2.1-2.8/2.10 neu 2.12	vorhanden vorhanden vorhanden tlw. mehrere ADV je MA vorhanden, Bereinigung bis 1.1.19 vorhanden vorhanden
Einführung Entgelt	Abrechnungsdaten, Krankheit, Kur	Altersstruktur Pensionierungen Laufbahngruppen Mitarbeiter VZ-Äquivalente Fehlzeitenquote Personalkosten	2.13 2.14/2.15 2.10/2.11 2.1-2.8/2.10/2.11 neu 2.9 neu: zentral 2.12	vorhanden vorhanden tlw. mehrere ADV je MA vorhanden, Bereinigung bis 1.1.19 vorhanden vorhanden vorhanden
Piloten Bewerbung	Pilotierungsdaten	Nachwuchskräftegewinnung Grundfluktuation Zusatzfluktuation	2.16 neu neu	vorhanden vorhanden zu prüfen
Piloten Integriert Reise/Stelle/PKP	Pilotierungsdaten	frühzeitige Altersabgänge berufliche Abschlüsse/Qualifikationen Berufsgruppen Hierarchieebenen Zusatzqualifikationen Schwerbehindertenquote Auswertungen zu Dienstreisen Auswertungen zu Stellen Planungsdaten Personalkosten	2.14 neu neu neu neu neu neu neu neu	Prüfung der Eingaben notwendig Prüfung der Eingaben notwendig Spezifikationen notwendig in Planung Spezifikationen notwendig Prüfung der Eingaben notwendig Spezifikationen notwendig vorhanden vorhanden
Rollout Über alle Ressorts	Ressortübergreifende Daten			Daten über alle Ressorts verfügbar
Rollout abgeschlossen	ressortübergreifende Jahresdaten			Daten für Jahresauswertungen über alle Ressorts verfügbar

Aufgabenanalyse der Staatskanzlei und den Ministerien im Zuge der Personalplanung - Ziele und Kernaufgaben der Organisation

Die in den obersten Landesbehörden wahrgenommenen Aufgaben dienen der Vorbereitung, Unterstützung oder Erfüllung von Regierungsaufgaben. Zu den ministeriellen Aufgaben zählen insbesondere vorbereitende Aufgaben im Bereich der Rechtsetzung, unterstützende Funktionen in Politikfeldern, zentrale Steuerungs- und Aufsichtsfunktionen gegenüber zugeordneten Ämtern und nachgeordneten Behörden, Planungen sowie Erfolgskontrolle für den Geschäftsbereich und die interministerielle Kooperation und Koordination. In Angelegenheiten von politischer Bedeutung oder in Fällen, in denen eine andere Zuordnung nicht effizient wäre, werden Vollzugsaufgaben durchgeführt.⁵

⁵ Gemeinsame Geschäftsordnung für die Ministerien des Landes Schleswig-Holstein (GGO)

Insbesondere im Bereich der Ministerialverwaltung unterliegen die Aufgaben durch gesellschaftliche und/oder politische Vorgaben starken Veränderungen und führen zu einer eher dynamischen, themenbezogenen Aufgabenentwicklung als zu einem statischen Aufgabengefüge.

Vor diesem Hintergrund wird eine Organisations- und Personalentwicklungsstrategie erarbeitet. Diese bildet einen Rahmen für den Modernisierungsprozess und die Weiterentwicklung der Landesverwaltung. Im Fokus der Aufgabenwahrnehmung stehen die Sicherstellung der Zukunftsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit der Verwaltung und die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität.

Die Strategie beschreibt die aktuellen Handlungsfelder (z.B. Bewältigung des demografischen Wandels, Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Verwaltung, Nutzung der Potentiale der Digitalisierung) und gegenwärtig zu verfolgenden Ziele, Maßnahmen und Projekte zur Bewältigung der jeweiligen aktuellen Herausforderungen der Handelnden in Politik und Verwaltung und vereint die Aktivitäten unter einem Dach. Die Strategie ist durch künftige gesellschaftliche und politische Entwicklungen geprägt und kann flexibel an neue Herausforderungen angepasst werden.

Wirtschaftlichkeit und Qualität des Verwaltungshandelns müssen laufend überprüft und verbessert werden. Die Staatskanzlei wird die Ressorts über das Kompetenzzentrum Organisationsentwicklung bei diesen Fragestellungen unterstützen.

Fazit

Der demografische Wandel wird sich in den kommenden Jahren in der Personal- und Organisationsstruktur der Landesverwaltung bemerkbar machen. Die Staatskanzlei wird den sich daraus ergebenden Auswirkungen durch Maßnahmen auf Grundlage aussagekräftiger Personalstrukturdaten entgegenwirken. Der Landesrechnungshof hat in seinem Bericht die derzeitige Datenlage kritisiert und Mindestanforderungen an diese formuliert. Ende 2022 werden Datenlage und Auswertungsmöglichkeiten von KoPers nach der oben dargestellten Zeitplanung so angereichert sein, dass den Anforderungen des Landesrechnungshofes über die bereits vorgehaltenen Daten hinausgehend Rechnung getragen werden kann.

Mit freundlichen Grüßen



Dirk Schrödter