



Schleswig-Holstein
Der Chef der Staatskanzlei



TAG DER
DEUTSCHEN EINHEIT
KIEL - 2./3. OKTOBER 2019

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 19/2691

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

gesehen
und weitergeleitet
Kiel, den 08.07.2019

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

17. Juni 2019

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

anliegend übersende ich Ihnen den Stellen- und Personalabbaubericht des Jahres 2017
mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dirk Schrödter

Stellen- und Personalabbaubericht des Jahres 2017

Der Ministerpräsident des Landes Schleswig-Holstein
- Staatskanzlei -
Zentrales Personalmanagement
Stand: 23.05.2019

Inhalt

1.	Einleitung.....	2
2.	Entwicklung der Stellen in der Staatskanzlei und den Ressorts.....	3
2.1	Überblick der veranschlagten Planstellen und Stellen	3
2.2	Vorgaben des Stellenabbaupfades	3
2.3	Abgleich Vorgabe Stellenabbaupfad und tatsächlich vollzogener Stellenabbau der Jahre 2011 bis 2017	4
2.4	Stellenentwicklung 2017.....	4
3.	Entwicklung der Vollzeitäquivalente in Staatskanzlei und Ressorts	5
4.	Entwicklung der Personalkosten in der Staatskanzlei und den Ressorts	8
5.	Organisatorische Maßnahmen zur Unterstützung des Stellen- und Personalabbaus	10
5.1	Kompetenzzentrum Organisationsentwicklung	10
5.2	Maßnahmen der Ressorts.....	10
6.	Fazit	10
7.	Anlagen.....	13
	Anlage 1: Abschluss Stellenpläne und -übersichten 2017	13
	Anlage 2: Vorgabe und tatsächliche Stelleneinsparungen 2011- 2017 (gesamt).....	15
	Anlage 3: Personalbudgets.....	16
	Anlage 4: Entwicklung Budget Personal und Verwaltung	17
	Anlage 5: Von den Ressorts eingeleitete organisatorische Maßnahmen, die den Stellen- und Personalabbau unterstützen.....	18

1. Einleitung

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 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?

Im Oktober 2010 hat der Stabilitätsrat des Bundes und der Länder im Rahmen der regelmäßigen Haushaltsüberwachung u.a. für das Land Schleswig-Holstein Anzeichen für eine drohende Haushaltsnotlage diagnostiziert und nach § 4 Stabilitätsratsgesetz die weitergehende Prüfung der Haushalte durch einen Evaluationsausschuss eingeleitet.

Der Stellenabbaupfad, welcher einen Abbau von rund 5.350 Stellen bis 2020 und damit einhergehend eine Einsparung von 211 Mio. Euro vorsieht, ist Teil des mit dem Stabilitätsrat vereinbarten Konsolidierungsprogramms und wurde im Juni 2013 vom Kabinett beschlossen.

Schleswig-Holstein legt dem Stabilitätsrat halbjährliche Umsetzungsberichte und jährlich den Bericht über die Umsetzung des Sanierungsprogramms gemäß § 5 Stabilitätsratsgesetz vor. In der 15. Sitzung des Stabilitätsrates am 22. Juni 2017 wurde festgestellt, dass das Land das Sanierungsverfahren im Jahr 2016 erfolgreich abgeschlossen hat. Weitere Berichtspflichten bestehen in diesem Zusammenhang nicht.

Der vorliegende Stellen- und Personalabbaubericht des Jahres 2017 ist inhaltlich an den Bericht des Vorjahres angelehnt. Punkt 2.4 weicht von der bisherigen Darstellung jedoch ab. Bisher stammten die erforderlichen Daten aus dem Bericht zur Umsetzung des Sanierungsprogramms gemäß § 5 Stabilitätsratsgesetz. Da diese Berichtspflicht entfallen ist, stehen die Daten nicht mehr zur Verfügung.

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

Des Weiteren wird dieser Bericht um die im Berichtsverfahren aufgetretenen Informationsbedarfe des Finanzausschusses (vgl. Drs. 18/3508, Ziff. 8) ergänzt. Demnach wird die Landesregierung gebeten, zusätzlich zu den oben aufgeführten Punkten über die von den Ressorts eingeleiteten organisatorischen Maßnahmen, die den Stellen- und Personalabbau unterstützen, und den konkreten Personalabbau (nach Vollzeitäquivalenten) zu berichten.

2. Entwicklung der Stellen in der Staatskanzlei und den Ressorts

2.1 Überblick der veranschlagten Planstellen und Stellen

Bei Nichtberücksichtigung der Einzelpläne 01 des Landtags und 02 des Landesrechnungshofs weisen die Einzelpläne 03 bis 13 (ohne Wirtschaftsbetriebe und ohne Leerstellen) für das Jahr 2017 insgesamt 49.188 Stellen aus (siehe Anlage 1).

Das sind 137 Stellen mehr als im Jahr 2016, in dem die Einzelpläne 03 bis 13 (ohne Wirtschaftsbetriebe und ohne Leerstellen) noch 49.051 Stellen auswiesen.

2.2 Vorgaben des Stellenabbaupfades

Nach dem Stellenabbaupfad soll die Zahl der Planstellen und Stellen des Landes im Zeitraum von 2010 bis 2020 insgesamt um etwa zehn Prozent reduziert werden. Es gilt jedoch die Herausforderungen, insbesondere in den Aufgabenbereichen Innere Sicherheit, Bildung und Justiz, aber auch in der allgemeinen Verwaltung und beim Landesamt für Ausländerangelegenheiten, zu bewältigen.

Für den Zeitraum ab 2017 wurde deshalb der Stellenabbaupfad an die tatsächlichen Bedarfe angepasst. Der im Bereich der Polizei vorgesehene Stellenabbau von jeweils 56 Stellen in den Jahren 2017 bis 2020, insgesamt 224 Stellen, wird nicht umgesetzt.

Nach dem Stellenabbaupfad sind 2017 insgesamt 496 Stellen einzusparen (siehe folgende Tabelle in Kapitel 2.3).²

² Vgl. Änderung der Geschäftsverteilung der Landesregierung: Bekanntmachung des Ministerpräsidenten nach § 27 Abs. 1 Satz 2 des Landesverwaltungsgesetzes vom 28. Juni 2017 (GVOBl. Schl.-H. 2017, Ausgabe 10 vom 27. Juli 2017, S. 422 ff.

2.3 Abgleich Vorgabe Stellenabbaupfad und tatsächlich vollzogener Stellenabbau der Jahre 2011 bis 2017

Der Stellenabbau ist bis zum 31.12.2017 gemäß der Vorgabe erfolgt. Dem Haushaltsjahr 2017 sind die in der folgenden Tabelle aufgeführten Stelleneinsparungen zuzuordnen.

Tabelle 1: Vorgabe und tatsächliche Stelleneinsparungen 2017 (Auszug)³

Einzelplan	2017		Differenz	2011-2017	
	Vorgabe	Erbracht		Vorgabe	Erbracht
03	-3	-3	0	-25	-25
04	-30	-33	+3	-217	-220
05	-48	-55	+7	-303	-295
06	-5	-5	0	-48	-51
07 (ohne Lehrkräfte)	-4	-7	+3	-63	-68
07 (Lehrkräfte)	-365	-365	0	-2.448	-2.448
09	-20	-28	+8	-187	-195
10	-5	-8	+3	-76	-95
13	-16	-18	+2	-125	-135
SUMME	-496	-522⁴	+26	-3.492	-3.532

In 2017 wurden demnach 26 Stellen mehr eingespart als vorgegeben; im Zeitraum 2011-2017 wurden insgesamt 40 Stellen mehr eingespart als vorgegeben.

2.4 Stellenentwicklung 2017

Beginnend mit dem Jahr 2014 beabsichtigte die Landesregierung, parallel zum Stellenabbau, insgesamt 728 Stellen für Lehrkräfte zu schaffen. Die Finanzierung dieser zusätzlichen Stellen erfolgt aus den Mitteln die infolge der Übernahme der Finanzierung der Leistungen nach dem BAföG durch den Bund frei werden. Auf das Jahr 2017 entfallen 200 der insgesamt 728 neuen Stellen.⁵

³ Umfassende Tabelle siehe Anlage 2

⁴ Vgl. Landeshaushaltsplan Schleswig-Holstein, Haushaltsjahr 2017, Übersichten, allgemeine Bemerkungen, Sachverzeichnis, Seite 80

⁵ Verteilung auf die Jahre: 2014 (228), 2015 (200), 2016 (100) und 2017 (200)

Daneben sind seit 2015, insbesondere aufgrund der Herausforderungen in den Aufgabenbereichen Innere Sicherheit, Bildung und Justiz, aber auch in der allgemeinen Verwaltung und beim Landesamt für Ausländerangelegenheiten, zusätzliche Stellen erforderlich geworden. Diese wurden größtenteils bereits mit dem Haushalt 2016 eingerichtet, aber auch 2017 wirken sich diese Sachverhalte noch aus.⁶

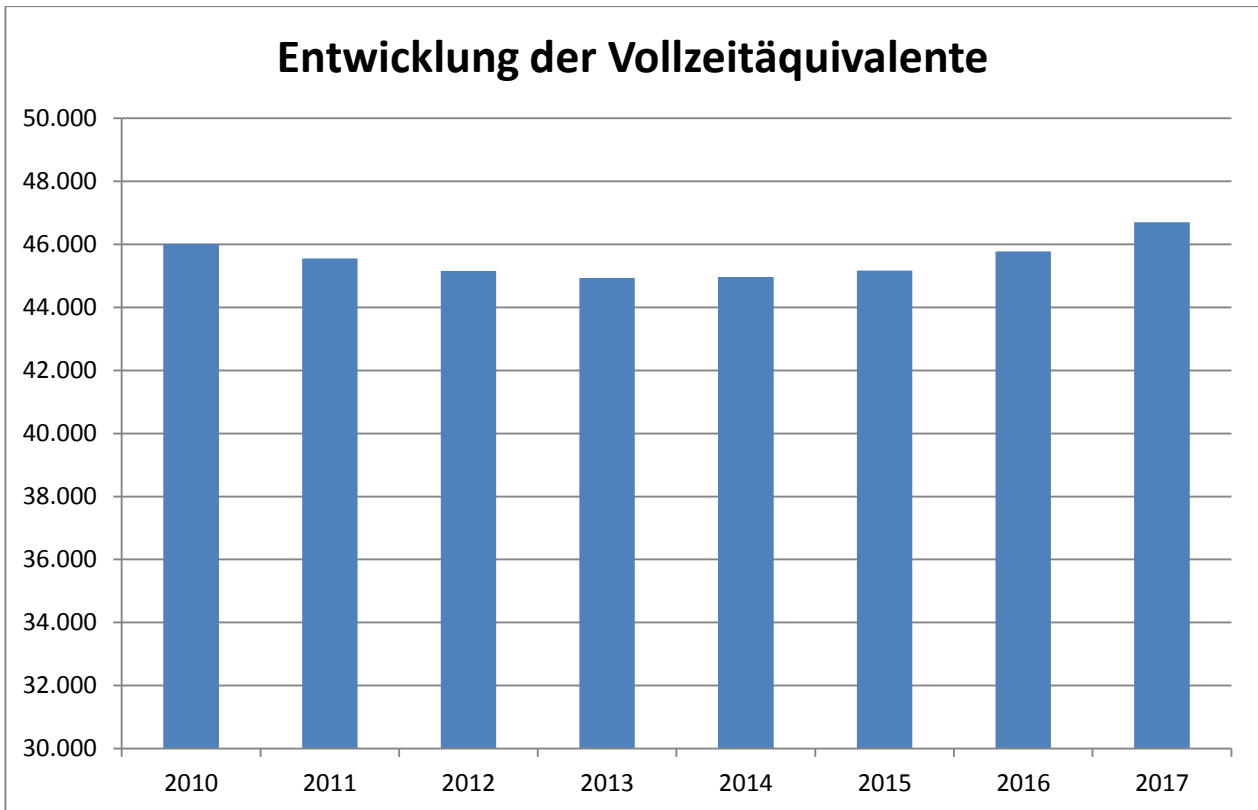
3. Entwicklung der Vollzeitäquivalente in Staatskanzlei und Ressorts

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

Im Vergleich zum Jahr 2016 (45.774 VZÄ) hat sich die Anzahl der Vollzeitkräfte im Jahr 2017 (46.698 VZÄ) um 924 VZÄ erhöht. Dies hängt maßgeblich mit den zusätzlichen Stellen- und Personalbedarfen in den Bereichen Polizei, Lehrkräfte und Justiz zusammen.

Grafisch stellt sich die Entwicklung der VZÄ in den Jahren 2010 bis 2017 wie folgt dar:

⁶ Vgl. Übersichten, allgemeine Bemerkungen, Sachverzeichnis Haushalt 2017, S. 80



Nachstehend sind die VZÄ-Zahlen von 2010 bis 2017 je Einzelplan aufgeführt. Die Bereiche Polizei, Steuerverwaltung, Schule und Justiz wurden untergliedert.

Die Daten für 2017 der nachfolgenden Tabelle basieren größtenteils auf den von den Ressorts gemeldeten Daten. Die Besoldungsdaten in 2017 werden vom Projekt Kooperatives Personalmanagement (KoPers) und nicht wie bisher in Permis A verarbeitet und zukünftig von dort zugeliefert, wenn die technischen Voraussetzungen dafür vollständig geschaffen sind.

Tabelle 2: Entwicklung der Vollzeitäquivalente für die Jahre 2010 bis 2017

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

(*) 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.

Aufgrund der Änderung der Geschäftsverteilung der Landesregierung nach der Regierungsbildung in 2017 sind in einigen Bereichen größere Veränderungen ersichtlich. Diese betreffen insbesondere die VZÄ der allgemeinen Verwaltung.

- Im Einzelplan 03 verringerte sich die Zahl der VZÄ von 504 auf 348.
- Im Einzelplan 04 erhöhte sich die Zahl der VZÄ insgesamt von 9.100 auf 9.489. Davon fielen auf die allgemeine Verwaltung 1.168 VZÄ (+39) und auf die Polizei 8.321 VZÄ (+350). Hier wurden die Einstellungszahlen für den Aufbau von 500 zusätzlichen Planstellen erhöht.
- Im Einzelplan 05 erhöhte sich die Zahl der VZÄ insgesamt von 4.091 auf 4.296. Davon fielen auf die allgemeine Verwaltung 458 VZÄ (+193) und auf die Steuerverwaltung 3.838 VZÄ (+12).
- Im Einzelplan 06 verringerte sich aufgrund veränderter Teilzeitanteile die Zahl der VZÄ von 223 in 2016 auf 220 VZÄ in 2017.
- Im Einzelplan 07 erhöhte sich die Zahl von insgesamt 24.780 VZÄ auf 25.128 VZÄ. Davon entfielen 552 VZÄ (+159) auf die allgemeine Verwaltung, 24.292 VZÄ (+122) auf Lehrkräfte und LiV⁷ und 284 VZÄ (+67) auf den sonstigen Schulbereich.
- Im Einzelplan 09 erhöhte sich die Zahl der VZÄ insgesamt von 5.442 auf 5.564. Davon entfielen 288 VZÄ (+4) auf die allgemeine Verwaltung und 5.276 VZÄ (+118) auf die Justiz.
- Im Einzelplan 10 haben sich keine Änderungen der VZÄ ergeben.
- Im Einzelplan 13 ist die Zahl der VZÄ von 1.054 auf 1.073 (+19) gestiegen.

4. Entwicklung der Personalkosten Staatskanzlei und Ressorts

In der Anlage 3 ist die Aufstellung der Personalausgabebudgets für die Jahre 2010 bis 2017 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 führten bisher zu einem abgemilderten Anstieg der Personalkosten. In 2017 sind die Personalausgaben jedoch stärker als in den Vorjahren gestiegen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass auf die Herausforderungen in den Bereichen Innere Sicherheit, Bildung und Justiz eingegangen worden ist (siehe auch 2.4).

Ergänzend hierzu ist in der Anlage 4 die Entwicklung des Budgets „Personal und Verwaltung“ abgebildet. Hier wird ein Überblick über die prognostizierte Entwicklung des Budgets I bis zum Jahr 2027 abgebildet. Es sind, neben den reinen Personalausgaben, auch die Ausgaben für Versorgung und Beihilfe sowie sächliche Verwaltungsaufgaben

⁷ Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

enthalten. Die Ausgaben steigen demnach von 4,13 Milliarden Euro im Haushalt 2017 um rund 540 Millionen Euro auf 4,68 Milliarden Euro im Jahr 2021 bzw. 5,55 Milliarden Euro im Jahr 2027. Im Planungszeitraum sind für Tarif- und Besoldungs- bzw. Versorgungsanpassungen Erhöhungen von rund 2 Prozent vorgesehen. Eine wesentliche Größe, die das Wachstum der Personalausgaben bestimmt, sind die Ausgaben für Pensionen, die aufgrund der Entwicklung der Zahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger vorbestimmt ist. Gegenüber dem Jahr 2010 wird die Zahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger bis zum Jahr 2027 von rund 28.000 auf rund 41.000 ansteigen.⁸

Mit dem Abbau von Stellen einhergehend ist eine Einsparung von 211 Mio. Euro bis 2020 als Teil des mit dem Stabilitätsrat vereinbarten Konsolidierungsprogramms vereinbart worden.

Tabelle 3 Mittels Stellenabbau erreichte Budgeteinsparungen

Budgeteinsparungen - in Mio. Euro-	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Soll	40,8	47,0	66,8	93,7	108,8	127,0
Ist	35,0	41,3	61,0	86,4	111,3	129,5

Quelle: Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein

Das angestrebte Einsparvolumen im Zeitraum von 2011 bis 2017 von 127 Mio. Euro wurde um 2,5 Mio. Euro übertroffen und liegt bei 129,5 Mio. Euro.

⁸ Vgl. Finanzplan Schleswig-Holstein 2017 - 2021

5. Organisatorische Maßnahmen zur Unterstützung des Stellen- und Personalabbaus

5.1 Kompetenzzentrum Organisationsentwicklung

Um zielgerichtete und nachhaltige Lösungen für anstehende organisatorische Herausforderungen zu entwickeln, hat die Staatskanzlei das „Kompetenzzentrum Organisationsentwicklung“ eingerichtet. Ziel des Kompetenzzentrums ist es, Fachwissen und methodisches Know-how für den Themenbereich Organisationsentwicklung an zentraler Stelle in der Landesverwaltung zu bündeln, um die Dienststellen der Landesverwaltung bei der Durchführung von Organisationsprojekten zielgerichtet zu beraten und zu unterstützen und die Aufgabenwahrnehmung kontinuierlich zu verbessern.

5.2 Maßnahmen der Ressorts

In der Anlage 5 sind die in den Ressorts initiierten Maßnahmen zur Optimierung des Ressourceneinsatzes aufgelistet.

6. Fazit

Die Vorgaben des Stellenabbaupfades wurden zwischen 2011 und 2017 erfüllt bzw. mit einem Abbau von insgesamt 3.532 Stellen – gegenüber der Vorgabe von 3.492 abzubauenen Stellen – um 40 Stellen übertroffen.

Die Zahl der VZÄ ist 2017 auf 46.698 gestiegen, was insbesondere mit den notwendig gewordenen Personalverstärkungen aufgrund der Herausforderungen in den Bereichen Innere Sicherheit, Bildung und Justiz zu erklären ist.

Verschiedene organisatorische Maßnahmen der Staatskanzlei und der Ressorts unterstützen die Umsetzung des Stellen- und Personalabbaus.

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 beraten. Der Stabilitätsrat hat im Ergebnis festgestellt, dass Schleswig-Holstein das Sanierungsverfahren erfolgreich abgeschlossen hat.

Dieser Bericht 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 bestehen dort keine weiteren Berichtspflichten. Es ist deshalb beabsichtigt, den Stellen- und Personalabbaubericht in dieser Form letztmalig dem Landtag vorzulegen und die Kernaussagen der Kapitel 2, 3 und 4 zukünftig in den Personalstruktur- und Personalmanagementbericht des Landes Schleswig-Holstein zu überführen (Konsolidation des Berichtwesens).

7. Anlagen

Anlage 1: Abschluss Stellenpläne und -übersichten 2017

Abschluss Stellenpläne und -übersichten 2017

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			7		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
01	Landtag	2017	70	-	-	112	-	182
		2016	67	-	-	107	-	174
02	Landesrechnungshof	2017	81	-	-	17	-	98
		2016	80	-	-	18	-	98
03	Ministerpräsident, Staatskanzlei	2017	343	-	-	257	-	600
		2016	328	-	-	249	-	577
04	Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten	2017	7.327	-	1.180	1.639	44	10.190
		2016	7.393	-	1.009	1.827	31	10.260
05	Finanzministerium	2017	3.678	-	334	549	-	4.561
		2016	3.707	-	324	584	-	4.615
06	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie	2017	180	-	-	85	1	266
		2016	175	-	-	90	1	266
07	Ministerium für Schule und Berufsbildung	2017	22.462	-	1.494	1.652	11	25.619
		2016	22.181	-	1.594	1.607	11	25.393
09	Ministerium für Justiz, Kultur und Europa	2017	3.627	-	873	1.269	60	5.829
		2016	3.540	-	931	1.279	62	5.812
10	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung	2017	390	-	-	326	-	716
		2016	397	-	-	328	-	725
13	Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume	2017	691	-	19	697	-	1.407
		2016	670	-	19	714	-	1.403
Summe		2017	38.849	-	3.900	6.803	116	49.468
		2016	38.538	-	3.877	6.803	105	49.323

Quelle: Landeshaushaltsplan des Landes Schleswig-Holstein, Haushaltsjahr 2017, Übersichten, allgemeine Bemerkungen, Sachverzeichnis, Seite 74

Abschluss Stellenpläne und -übersichten 2017 bereinigt um Epl. 01 und Epl. 02:
 Einzelpläne 01 bis 13 49.468 (Plan-) Stellen
 Abzgl. Epl. 01 – Landtag - 182 (Plan-) Stellen
 Abzgl. Epl. 02 – Landesrechnungshof - 98 (Plan-) Stellen
Gesamtergebnis der Einzelpläne 03 bis 13 49.188 (Plan-) Stellen

Fortsetzung Anlage 1:

Ergänzung im Haushaltsvollzug: Zu den im Landeshaushaltsplan 2017 aufgeführten 49.188 (Plan-)Stellen sind mit dem Nachtrag zum Haushaltsplan 2017 weitere fünf Stellen hinzugekommen (siehe folgende Tabelle).

Tabelle: Nachträglich hinzugekommene Stellen

Einzelplan	Veränderung Stellenzahl	Bemerkungen
05	+1	Mehraufwand im Bereich Haushaltsaufstellung und -vollzug im Zusammenhang mit dem Sondervermögen Impuls 2030 (kw 31.12.2030)
07	+4	Durchführung von Maßnahmen im Zusammenhang mit "Lernen mit digitalen Medien"
Summe:	+5	

Quelle: Nachtrag zum Haushaltsplan des Landes Schleswig-Holstein für das Haushaltsjahr 2017

Anlage 2: Vorgabe und tatsächliche Stelleneinsparungen 2011- 2017 (gesamt)

Einzelplan	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2011-2017	
	Vor- gabe	Er- bracht	Vor- gabe	Er- bracht	Vor- gabe	Er- bracht	Vor- gabe	Er- bracht	Vor- gabe	Er- bracht	Vor- gabe	Er- bracht	Vor- gabe	Er- bracht	Vor- gabe	Er- bracht
3 StK	-3	-3	-10	-10	-3	-3	-3	-3	-1	-1	-2	-2	-3	-3	-25	-25
4 MILI	-22	-24	-21	-21	-30	-31	-3	-1	-33	-32	-78	-78	-30	-33	-217	-220
5 FM ⁹	-49	-44	-49	-44	-49	-44	-52	-52	-43	-43	-13	-13	-48	-55	-303	-295
6 MIVATT	-19	-19	-7	-8	-2	-5	-6	-6	-5	-5	-4	-3	-5	-5	-48	-51
7 MBWK ohne Lehr- kräfte	-12	-13	-11	-15	-8	-15	-10	-8	-14	-6	-4	-4	-4	-7	-63	-68
7 MBWK Lehrkräfte + Ref.	-300	-300	-300	-300	87	87	-465	-465	-540	-540	-565	-565	-365	-365	-2.448	-2.448
9 MJEVG	-20	-20	-38	-38	-29	-29	-32	-32	-28	-28	-20	-20	-20	-28	-187	-195
10 MSGJFS	-12	-43	-12	-1	-2	-12	-16	-16	-21	-11	-8	-4	-5	-8	-76	-95
13 MELUND	-10	-31	-13	-12	-18	-12	-26	-26	-21	-18	-21	-18	-16	-18	-125	-135
SUMME	-447	-497	-461	-449	-54	-64	-613	-609	-706	-684	-715	-707	-496	-522	-3.492	-3.532

Quelle: Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein

⁹ Tatsächlich wurde im Epl. 05 für den angegebenen Zeitraum die Vorgabe von 303 Stelleneinsparungen eingehalten, da eine Konkretisierung der zusätzlichen Einsparverpflichtung von 15 Stellen erst in 2013 unter Verteilung auf die Haushaltsjahre 2018-2020 erfolgte.

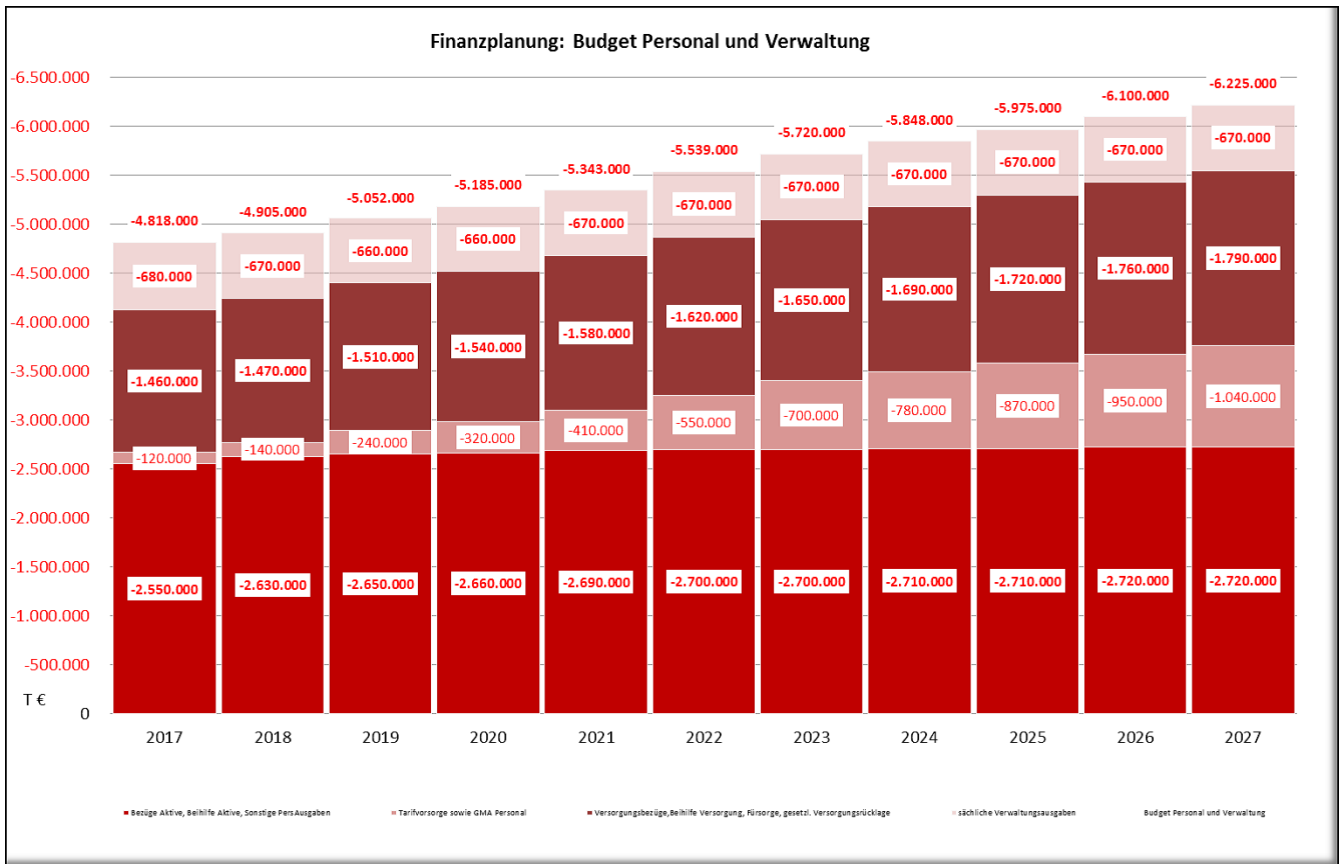
Anlage 3: Personalbudgets

Personalbudgets der Einzelpläne ab 2010 (ohne Sabbatjahr-Rücklagenbildung)

Epl.	Ressort	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
		Ist	Ist	Ist	Ist	Ist	Ist	Ist	Ist
in T€									
03	Ministerpräsident Chef der Staatskanzlei	10.701,8	12.083,1	10.805,4	12.763,5	13.778,9	12.770,7	27.517,6	13.774,8
04	Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration	342.013,0	349.378,6	359.212,0	367.442,9	378.050,8	389.372,8	409.065,5	425.022,0
05	Finanzministerium	183.706,4	185.009,0	184.215,4	184.379,5	185.923,1	187.398,0	177.245,5	197.936,6
06	Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus	15.431,3	16.175,0	15.366,9	14.378,9	14.485,5	14.040,0	13.967,2	14.635,9
07	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur ohne Lehrer	30.824,7	32.471,9	30.286,4	30.264,6	29.896,6	28.202,3	30.016,1	40.030,5
	Lehrer	1.203.696,1	1.220.030,4	1.235.486,9	1.254.207,9	1.272.658,2	1.311.365,0	1.336.931,1	1.380.411,2
09	Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung	217.987,3	221.708,6	228.777,6	233.221,1	239.361,5	243.759,6	249.914,6	253.765,3
10	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren	32.515,8	28.094,3	28.251,0	28.675,0	28.495,4	31.057,7	31.897,6	30.206,8
13	Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung	52.942,3	54.267,1	56.873,3	58.607,9	59.423,8	60.423,9	61.381,1	65.116,9
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	2.420.900,0
./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	61.398,6
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	2.359.501,4

Quelle: Jährliche Meldungen der Ressorts zu den Personalkostenbudgets

Anlage 4: Entwicklung Budget Personal und Verwaltung



Quelle: Finanzplan Schleswig-Holstein 2017-2021 mit Finanzplan-Fortschreibung 2022-2027 vom 23. Januar 2018

Anlage 5: Von den Ressorts eingeleitete organisatorische Maßnahmen, die den Stellen- und Personalabbau unterstützen

a) Maßnahmen in der obersten Landesbehörde

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u>	<u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u>	<u>Stand der Umsetzung</u>	<u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u>
MBWK	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • Wegfall von Aufgaben • Prozessoptimierung • Zentralisierung von Aufgaben • Dezentralisierung von Aufgaben • Sonstiges 	<ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	<ul style="list-style-type: none"> • mit Blick auf Personal-/ Stellenabbau

¹⁰ Wie im Personaleinsparungskonzept festgelegt, hat das MBWK im Jahr 2017 1 Planstelle sowie Haushaltsmittel in Höhe von 50.000 € eingespart. Das IQSH hat 1 Stelle sowie 50.000 €, die Landesförderzentren haben 4 Stellen und 100.000 € und bei den RBZ wurde 1 Stelle 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>	<u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u>	<u>Stand der Umsetzung</u>	<u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u>
FM <u>Landeskasse</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • Wegfall von Aufgaben • Prozessoptimierung • Zentralisierung von Aufgaben • Dezentralisierung von Aufgaben • Sonstiges 	<ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	<ul style="list-style-type: none"> • mit Blick auf Personal-/ Stellenabbau
	Prozessoptimierung	<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 gleichmäßigeren Verteilung von Arbeitsmengen zu identifizieren und Vorschläge zur Optimierung von Arbeitsprozessen zu erarbeiten. 	Die Untersuchung wurde in 2015 abgeschlossen, die Prüfung und Umsetzung von 16 konkreten Handlungsempfehlungen wurde auch in 2017 weiter fortgesetzt.	Die Stelleneinsparungen sind konkretisiert, der Stellenabbau ist im Plan.
MWVATT	Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuierliche Bewertung des Aufgaben- und Personalbestands <ul style="list-style-type: none"> - Erfüllung der Personaleinsparvorgaben - Sicherstellung der Aufgabenerledigung 		Die Personaleinsparvorgaben wurden erfüllt.

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u>	<u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u>	<u>Stand der Umsetzung</u>	<u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u>
	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • Wegfall von Aufgaben • Prozessoptimierung • Zentralisierung von Aufgaben • Dezentralisierung von Aufgaben • Sonstiges 	<ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	<ul style="list-style-type: none"> • mit Blick auf Personal-/ Stellenabbau
MSGJFS	Sonstiges	Im MSGJFS haben regelmäßige Besprechungen auf Abteilungsleitungs- und Hauspitzenebene stattgefunden mit dem Ziel, Vakanz zu prüfen, um den Stellen- und Personalabbaupfad einzuhalten und gleichzeitig die Aufgabenerledigung sicherzustellen bzw. zu optimieren.		
MILI	Wegfall von Aufgaben	Das Projekt „Neuordnung des Bevölkerungsschutzes“ (IV PG NdB) beinhaltet die Erarbeitung einer Strategie zum Schutz der Bevölkerung in Schleswig-Holstein	Abgeschlossen (01.08.2017)	

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u>	<u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u>	<u>Stand der Umsetzung</u>	<u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u>
	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • Wegfall von Aufgaben • Prozessoptimierung • Zentralisierung von Aufgaben • Dezentralisierung von Aufgaben • Sonstiges 	<ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	<ul style="list-style-type: none"> • mit Blick auf Personal-/ Stellenabbau
MILI	Wegfall von Aufgaben	<p>und wurde gem. Projekteinsatzungsverfügung am 02.12.2016 begonnen und am 01.08.2017 aufgelöst. Die verbliebenen Aufgaben wurden sukzessive in die Linienstruktur des MILI überführt.</p> <p>Das Projekt "Aufenthaltsrechtliche Behandlung strafmündiger Ausländer/innen" (IV PG AsA) wurde mit dem Ziel versehen, die kommunalen Ausländerbehörden fachlich und strukturell in die Lage zu versetzen, die sicherheitspolitisch besonders im Blick stehenden Einzelfälle</p>	Abgeschlossen (01.11.2017)	

<p><u>Ressort</u></p>	<p><u>Kategorie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • Wegfall von Aufgaben • Prozessoptimierung • Zentralisierung von Aufgaben • Dezentralisierung von Aufgaben • Sonstiges 	<p><u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung 	<p><u>Stand der Umsetzung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	<p><u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • mit Blick auf Personal-/ Stellenabbau
	<p>schnellstmöglich und effektiv wahrzunehmen. Gem. Projekteinsatzungsverfügung startete das Projekt am 17.05.2016 und wurde zum 01.11.2017 aufgelöst.</p> <p>Die aus dem Projektergebnis resultierenden Aufgaben wurden zuständigkeitshalber teilweise auf die Kreise und kreisfreien Städte sowie auf das Landesamt für Ausländerangelegenheiten übertragen.</p>			

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • 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</u> <ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	<u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u> <ul style="list-style-type: none"> • mit Blick auf Personal-/ Stellenabbau
<u>MILI</u>	Prozessoptimierung	Die verbliebenen Aufgaben wurden der Linienstruktur des MILI zugeführt.	Abgeschlossen: (01.12.2017)	
		Einzelne ressortübergreifende Projekte zu den Themen der Landesplanung: <ul style="list-style-type: none"> • PG LEP „Fortschreibung Landesentwicklungsplanung“, • PG LPW „Landesplanung Wind“ und • PG RLP „Aufstellung der Regionalpläne“ wurden am 01.12.2017 in die Linienstruktur des MILI überführt.		

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u>	<u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u>	<u>Stand der Umsetzung</u>	<u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u>
MJEVG	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • Wegfall von Aufgaben • Prozessoptimierung • Zentralisierung von Aufgaben • Dezentralisierung von Aufgaben • Sonstiges 	<ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung <p>extern durchgeführte Organisationsuntersuchung (Gegegenstand der Untersuchung: Einrichtung einer „Gemeinsamen IT-Stelle der Justiz (GemIT) und Erstellung eines Organisationskonzeptes einer gemeinsamen IT-Stelle der Justiz durch Fa. KPMG</p>	Maßnahme abgeschlossen	
MJEVG		<p>Die Organisationskonzeption einer gemeinsamen IT-Stelle der Justiz ist planmäßig Ende 2016 abgeschlossen worden. Das resultierende Konzept der GemIT wurde im Frühjahr 2017 beschlossen</p>	Maßnahme abgeschlossen	<p>Wie im Bericht „Ergebnisse der Ablauf- und Aufbauorganisationsuntersuchungen der Ministerien und der Staatskanzlei“ von 2016 geschildert, ist der Auftrag angesichts des an-</p>

<p><u>Ressort</u></p>	<p><u>Kategorie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • Wegfall von Aufgaben • Prozessoptimierung • Zentralisierung von Aufgaben • Dezentralisierung von Aufgaben • Sonstiges 	<p><u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung 	<p><u>Stand der Umsetzung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	<p><u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • mit Blick auf Personal-/ Stellenabbau
		<p>und zum 15.07.2018 umgesetzt.</p>		<p>stehenden Aufgabenzuwachses die Konzeptionierung einer wirtschaftlichen (d. h. effektiven und effizienten) Organisationsstruktur der nach IT-Justizgesetz einzurichtenden „Gemeinsamen IT-Stelle der Justiz“ gewesen. Ein Stellen- und Personalabbau war <u>nicht</u> mit der Zielsetzung des Organisationskonzeptes verbunden.</p>

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u>	<u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u>	<u>Stand der Umsetzung</u>	<u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u>
MELUND	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • Wegfall von Aufgaben • Prozessoptimierung • Zentralisierung von Aufgaben • Dezentralisierung von Aufgaben • Sonstiges 	<ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	<ul style="list-style-type: none"> • mit Blick auf Personal-/ Stellenabbau
MELUND	Sonstiges	<p>Jährliche Personalplanungsgespräche</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beurteilung des Aufgaben- und Personalbestandes - Erfüllung der Personaleinsparvorgaben - Sicherstellung der Aufgabenerledigung 		<p>Jährlich fortlaufende Maßnahmen;</p> <p>Die Personaleinsparvorgaben wurden erfüllt.</p>
MELUND	Prozessoptimierung innerhalb der IT-Leitstellen und zwischen IT und Fachbereichen	<p>Projekt: „IT Orga MELUND“</p> <p>Die vom ZIT vorgegebenen neuen Rollen- und Aufgabenbeschreibungen in der neuen Rahmenvorgabe „Standardrollen ITSH“ führten gegenüber dem Status quo zu</p>	<p>Abgeschlossen in Projektstrukturen; organisatorische Umsetzung läuft noch.</p>	<p>Personalplanerische Maßnahmen standen nicht im Fokus dieses Organisationsprojekts.</p>

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • 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</u> <ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	<u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u> <ul style="list-style-type: none"> • mit Blick auf Personal-/ Stellenabbau
		deutlich steigenden Anforderungen an das Dezentrale IT-Management (DIT). ¹¹		

¹¹ Dies erforderte eine organisatorische Neuausrichtung, in die auch das Binnenverhältnis zwischen dem DIT (Referat V 17) und den IT-Leitstellen der nachgeordneten Behörden wegen der engen Verflechtung einbezogen wurde. Gemäß OrgErI ITSH trägt das dezentrale IT-Management für die IT-Verfahren und IT-Vorhaben des Geschäftsbereiches Verantwortung dafür, die zwölf definierten Standardrollen zu benennen bzw. selbst auszufüllen. Da auch die umfassende Verfahrensverantwortung in der Planungsphase aller IT-Maßnahmen beim DIT (Referat 17) liegt, wird deutlich, dass angesichts der umfangreichen und vielfältigen IT-Bedarfe im MELUND die inhaltlichen Anforderungen an das DIT deutlich steigen werden. Das MELUND musste sich entsprechend den neuen Anforderungen vor allem die sehr hohe Anzahl und Heterogenität der betriebenen IT-Fachverfahren beachten werden. Eine Vereinheitlichung der IT-Prozesse (Anforderungen definieren, Lasten- und Pflichtenhefte, Programmiervorgaben und Inbetriebnahme) wurde vor allem bezüglich der Qualität und des zu betreibenden Aufwandes erreicht. In diesem Kontext erfolgte auch eine Klärung der Aufgabenverteilung zwischen Ministerium und nachgeordneten Behörden auf der einen sowie IT-Organisation und Fachabteilungen auf der anderen Seite.

b) Maßnahmen in den nachgeordneten Behörden des Geschäftsbereichs

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u>	<u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u>	<u>Stand der Umsetzung</u>	<u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u>
	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • Wegfall von Aufgaben • Prozessoptimierung • Zentralisierung von Aufgaben • Dezentralisierung von Aufgaben • Sonstiges 	<ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	<ul style="list-style-type: none"> • mit Blick auf Personal-/Stellenabbau
MBWK	IQSH Verlagerung von Aufgaben	Besetzung der Empfangs- und Telefontentrale durch die GMSH	abgeschlossen	eine Stelle eingespart
FM - DLZP	Personalbedarfsermittlung und Prozessoptimierung	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationsuntersuchung Sachgebiet 14 (In-nerer Dienst) <p>Durchführung einer Organisationsuntersuchung, um v.a. Transparenz über Aufbau, Aufgaben und Abläufe zu schaffen, die Kapazitätslage aufzuarbeiten, Optimierungsbearbeitung zu erkennen und Empfehlungen für die</p>	abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> -Personalbedarf validiert -52 Optimierungsmaßnahmen erarbeitet, konzipiert, initiiert und in Teilen umgesetzt -Folgeprojekte zur Optimierung identifiziert, konzipiert und in Teilen initiiert

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u> <ul style="list-style-type: none">• Zusammenlegung von Abteilungen• Zusammenlegung von Referaten• Zusammenlegung von Arbeitsplätzen• 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</u> <ul style="list-style-type: none">• abgeschlossen• läuft bis• verlängert bis	<u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u> <p>mit Blick auf Personal-/Stellenabbau</p>
		weitere Entwicklung des Bereichs abzugeben		-Nachmessung im Sommer 2018 ergab Abbaupotential von ca. 5 VZÄ (im Bereich Nachkontrolle)
<u>FM</u>	Neuausrichtung und Prozessoptimierung im Fachbereich Beihilfe	<ul style="list-style-type: none"> • Strategische Neuausrichtung der Beihilfe • Gutachten als Entscheidungsgrundlage für die strategische Neuausrichtung der Beihilfearbeitung unter Beachtung der möglichen Optionen (Erhalt des Status Quo, Beschaffung eines neuen Beihilfe-Fachverfahrens, Übertragung der Beihilfearbeitung an externen Dienstleister 	abgeschlossen	Empfehlung erarbeitet -18 Optimierungsmaßnahmen identifiziert, konzipiert, initiiert und in Teilen umgesetzt

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • 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</u> <ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	<u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u> mit Blick auf Personal-/Stellenabbau
		(Outsourcing)), parallel dazu Prüfung kurz- und mittelfristiger Maßnahmen zur Optimierung der Beihilfebearbeitung		
MWVATT	Wegfall von Aufgaben	<p>„Strukturelle Anpassung des LBV.SH im Zuge der Errichtung der Infrastrukturgesellschaft.“</p> <p>Durch die Errichtung der Infrastrukturgesellschaft (IGA) und des damit ggf. erforderlichen Personaltransfers von LBV-Beschäftigten auf die IGA wird eine Umstrukturierung des LBV.SH erforderlich.</p>	Die Arbeiten in den Arbeitsgruppen zur „Optimierung der Straßenbau- und Verkehrsverwaltung“ wurden abgeschlossen, der Geschäftsbereich Service neu aufgestellt. Eine Evaluierung der Umsetzung hat 2017 nicht stattgefunden, und wird weiter verschoben.	Durch die bereits verwirklichte „Optimierung der Straßenbau- und Verkehrsverwaltung“ wurden die Voraussetzungen geschaffen, um den von der Landesregierung beschlossenen Stellenabbau umsetzen zu können.

<p><u>Ressort</u></p>	<p><u>Kategorie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • Wegfall von Aufgaben • Prozessoptimierung • Zentralisierung von Aufgaben • Dezentralisierung von Aufgaben • Sonstiges 	<p><u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung 	<p><u>Stand der Umsetzung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	<p><u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u></p> <p>mit Blick auf Personal-/Stellenabbau</p>
	<p>Ziel der Umstrukturierung ist eine Stärkung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit des LBV-SH.</p>		<p>Der Grund dafür liegt in der Auslastung der Diensternate im entsprechenden Geschäftsbereich durch den Start des Projekts „Strukturelle Anpassung des LBV.SH im Zuge der Errichtung der Infrastrukturgesellschaft“.</p> <p>Hier wurde 2017 begonnen, Daten und Prozesse innerhalb des LBV.SH zu erfassen, um Grundlagen für anzustrebende Umstrukturierungsmaßnahmen zu ermitteln.</p>	<p>Gleichwohl mussten aufgrund der geforderten personellen Verstärkung einzelner Bereiche des LBV.SH verstärkt Einstellungen vorgenommen werden. Der Stellenabbau wurde deshalb weiter verschoben.</p> <p>Es ist zu prüfen, welche Auswirkungen die Errichtung der Infrastrukturgesellschaft im</p>

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • 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</u> <ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	<u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u> <p>mit Blick auf Personal-/Stellenabbau</p>
			<p>Bis zu der im Dezember 2017 getroffenen Entscheidung, dass die Verwaltung der Bundesstraßen weiterhin durch den LBV wahrgenommen wird - und lediglich Aufgaben der Autobahnverwaltung von der IGA übernommen werden sollen - ist keine abschließende Entscheidung über die künftige Struktur des LBV getroffen worden.</p>	<p>Hinblick auf organisatorische Strukturen des LBV hat, und welche Konsequenzen sich durch den Personalübergang an die Infrastrukturgesellschaft im Hinblick auf den Stellenabbau ergeben können.</p>
MILI - LfA	Zentralisierung von Aufgaben	Schließung von Außenstellen	Abgeschlossen (31.12.2017)	Die Stellenzahl laut Stellenplan hat sich von 2016 zu 2017 bei

<p><u>Ressort</u></p>	<p><u>Kategorie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • Wegfall von Aufgaben • Prozessoptimierung • Zentralisierung von Aufgaben • Dezentralisierung von Aufgaben • Sonstiges 	<p><u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung 	<p><u>Stand der Umsetzung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	<p><u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u></p> <p>mit Blick auf Personal-/Stellenabbau</p>
		<p>Durch die Schließung von Landesunterkünften und deren Rückbau bzw. Rückgabe kam es zu Umsetzungsgen innerhalb des LfA, Verordnungen bzw. Abordnungen zu anderen Landesbehörden. Einige Mitarbeiter/innen sind auf Stellen außerhalb der Landesverwaltung gewechselt. Hierdurch konnte in erheblichem Umfang Personal abgebaut werden.</p> <p>Ziel: Zukunftsfähige Ausrichtung des Landesamtes.</p>		<p>den Beamten von 77 auf 42 und bei den Tarifbeschäftigten von 313 auf 144 reduziert. Von 2017 zu 2018 sind in der Gruppe der Beschäftigten weitere 20 Stellen abgebaut worden. Von den 2018 im Stellenplan ausgewiesenen 166 Stellen sind 23 mit kw-Vermerken versehen, je 10 weitere sollen in den Jahren 2019 und 2020 eingespart werden. Am 01.06.2018 waren 111,74 Stellen besetzt.</p>

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • 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</u> <ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	<u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u> <p>mit Blick auf Personal-/Stellenabbau</p>
				<p>Durch den schnellen und großen Personalabbau sind inzwischen Schwierigkeiten bei der Aufgabenerfüllung entstanden. Auf der Grundlage der voraussichtlich Anfang 2019 vorliegenden Ergebnissen einer externen Personalbedarfsermittlung ist zu entscheiden, ob es zu den für 2019 und 2020 vorgesehenen Stelleneinsparungen kommen kann</p>

<p><u>Ressort</u></p>	<p><u>Kategorie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • Wegfall von Aufgaben • Prozessoptimierung • Zentralisierung von Aufgaben • Dezentralisierung von Aufgaben • Sonstiges 	<p><u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung 	<p><u>Stand der Umsetzung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	<p><u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u></p> <p>mit Blick auf Personal-/Stellenabbau</p>
<p>MILI - L Verm- Geo SH</p>	<p>Zentralisierung von Aufgaben und Zusammenlegung von Dezernaten</p>	<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 2019</p>	<p>Der geforderte Personalabbau nach dem Konzept „Zentrale Zusammenfassung der Aufgaben Kataster/ Vermessung auf Landesebene“ auf 416 VZÄ war zwischenzeitlich erreicht worden.</p> <p>Auf Grundlage des Nachwuchskräftekonzepts und als Vorsorge für die ab 2021 erfolgenden drastischen Personalabgänge ist nunmehr eine Personalaufstockung im Bereich der Ausbildung</p>

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • 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</u> <ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	<u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u> mit Blick auf Personal-/Stellenabbau
				(Ausbilder und Auszubildende) erfolgt; zudem werden die ausgebildeten eigenen Nachwuchskräfte regelmäßig übernommen. Der geforderte Stellenabbau von 20% ist mit dem Haushalt 2018 trotzdem abschließend erbracht worden.
MILI	Polizei	Für alle Organisationsmaßnahmen im Polizeibereich gilt die Aussage: Die aufgelisteten Organisationsänderungen führten		

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • 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</u> <ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	<u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u> mit Blick auf Personal-/Stellenabbau
		<p>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, Ermittlungen und Prävention zu stärken. Die Polizei ist vom Stellenabbau ausgenommen.</p>		
MILI	Zusammenlegung von Dienststellen	<p>Auflösung der Polizeistationen Holtenau (3) und Schilkesee (3); Übertragung der Aufgaben und Zuständigkeiten an die Polizeistation Friedrichsort (10)</p>	<p>Umgesetzt zum 01.01.2017</p>	

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u>	<u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u>	<u>Stand der Umsetzung</u>	<u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u>
	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • Wegfall von Aufgaben • Prozessoptimierung • Zentralisierung von Aufgaben • Dezentralisierung von Aufgaben • Sonstiges 	<ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	mit Blick auf Personal-/Stellenabbau
MILI	Zusammenlegung von Dienststellen	Zusammenlegung der Polizeistationen Wik (11) und Suchsdorf (3) zur neu zu errichteten Polizeistation Projensdorf (14)	Entschieden mit Wirkung zum 01.01.2017; z. Z. noch nicht umgesetzt, weil noch keine geeignete Liegenschaft gefunden ist.	
MILI	Zusammenlegung von Dienststellen	Fusion der Polizeistationen Eimsenhagen (8) und Kronsburg (3) zur neu errichteten Polizeistation Wellsee (11)	Entschieden mit Wirkung zum 01.01.2017; z. Z. noch nicht umgesetzt, weil noch keine geeignete Liegenschaft zur Verfügung steht.	
MILI	Zusammenlegung von Dienststellen	Zusammenlegung der Polizei-Bezirksreviere Heide u. Bezirksrevier in Heide	Umgesetzt zum 01.10.2017	
MILI	Zusammenlegung von Dienststellen	Auflösung der Polizeistationen Gudow-Sterley (2) und	Umgesetzt zum 01.01.2017	

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • 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</u> <ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	<u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u> mit Blick auf Personal-/Stellenabbau
MILI	Zusammenlegung von Dienststellen	Breitenfelde (1); Übertragung der Aufgaben und Zuständigkeiten an das Polizeirevier Ratzeburg		
MILI	Zusammenlegung von Dienststellen	Auflösung der Polizeistationen Steinburg (1) und Bargfeld-Stegen (1); Übertragung der Aufgaben und Zuständigkeiten an das Polizeirevier Geesthacht	Umgesetzt zum 01.08.2017	
MILI	Zusammenlegung von Dienststellen	Auflösung der Polizeistation Escheburg (1); Übertragung der Aufgaben und Personal an das Polizeirevier Geesthacht	Umgesetzt zum 01.08.2017	
MILI	Zusammenlegung von Dienststellen	Auflösung der Polizeistation Börnsen (1) - vorzeitig umgesetzt zum 01.02.17 durch	Umgesetzt zum 01.02.2017	

<u>Ressort</u>	<u>Kategorie</u>	<u>Eingeleitete Maßnahme, die den Stellen- und Personalabbau unterstützt</u>	<u>Stand der Umsetzung</u>	<u>Ergebnis und ggf. weitere Personalplanung</u>
	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenlegung von Abteilungen • Zusammenlegung von Referaten • Zusammenlegung von Arbeitsplätzen • Wegfall von Aufgaben • Prozessoptimierung • Zentralisierung von Aufgaben • Dezentralisierung von Aufgaben • Sonstiges 	<ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnung • Kurzbeschreibung und Zielsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossen • läuft bis • verlängert bis 	mit Blick auf Personal-/Stellenabbau
		Umsetzung des Bea. zum PR Geesthacht		
MILI	Zentralisierung von Aufgaben	Zentralisierung der Diensthundestaffel der PD; 19 Diensthund	Umgesetzt zum 01.11.2017	
MILI	Prozessoptimierung	Verlagerung der Aufgabe Vermögensabschöpfung der BKI Kiel von ZD nach BKI FI II, K 3	Umgesetzt zum 01.08.2017	
MILI	Prozessoptimierung	Einrichtung eines Sachgebietes Zentrale Dienste bei der Kriminalinspektion Bad Segeberg	Umgesetzt zum 14.06.2017	
MILI	Prozessoptimierung	Einrichtung eines Sachgebietes Zentrale Dienste bei der Kriminalinspektion Neumünster	Umgesetzt zum 18.05.2017	

