



Antwort

der Landesregierung

auf die Große Anfrage

der Fraktion der CDU

Weniger Bürokratie in Schleswig-Holstein

Drucksache 14/570

Federführend ist die Ministerpräsidentin – Staatskanzlei –.

Inhaltsangabe

0. Vorbemerkung	S. 4
I. Modernisierung	S. 5
II. Aufgabenkritik	S. 14
III. Aufbau- und Ablauforganisation	S. 17
IV. Personalpolitik	S. 22
V. Entwicklung der Stellenzahl - Personalkosten	S. 35
VI. Beschäftigung von Beamten und Angestellten	S. 39
VII. Rechtsetzung	S. 51
VIII. Steuerungskonzepte - Budgetierung - Controlling	S. 64
IX. Funktionalreform	S. 69
X. Privatisierung	S. 81
XI. Sonstiges	S. 88

Anlagenverzeichnis

Nr.	Inhalt
1	Modernisierungsmaßnahmen der Landesregierung seit 1988 (aktueller Stand)
2	Überblick über die Anzahl der Stabsstellen, Abteilungen und Referate/Referatsgruppen in den obersten Landesbehörden
3	Übersicht über Aufgabenverlagerungen aus den obersten Landesbehörden auf die Institutionen „Investitionsbank, LANU u.ä.“
4	Jahresfortbildungsprogramm für Führungskräfte (IM, Tannenfelde, VFHS Altenholz und FHS Lübeck)
5 a)	Stellenentwicklung in den obersten Landesbehörden 1994 bis 1997
b)	Stellenentwicklung in der übrigen Landesverwaltung 1988 bis 1997
c)	Entwicklung der Stellenzahl in der Staatskanzlei 1988 bis 1997
d)	Änderung der Stellenzahl in den Besoldungsgruppen B einschließlich Sonderdienstverträge seit dem 1. Juni 1988
6	Anzahl der Mitarbeiter in Leitungs- und Stabsstellen
7	Übersicht über alle im Koalitionsvertrag getroffenen Vereinbarungen über Beauftragte, Kommissionen und Einrichtungen
8 a)	Personalkostenentwicklung 1988 bis 1996
b)	Erhöhung der Dienstbezüge, Versorgungsbezüge, Löhne und Vergütungen seit 1988
9	Beschäftigung von Beamten und Angestellten in obersten Landesbehörden und im nachgeordneten Bereich (Zeitraum 1988 bis 1997)
10	Personalstand in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung 1988 bis 1995
11	Personalausgaben im Lehrerbereich 1988 bis 2010
12	Übersicht über privatisierte Aufgaben
13	Überblick über Laboreinrichtungen des Landes (einschließlich Universitätsbereich)
14	Aufstellung über die vom Land auf die Investitionsbank (IB) übertragenen Aufgaben (Umdruck 14/379)
15	Übersicht über Förderprogramme des Landes Schleswig-Holstein

0. Vorbemerkung

- I. Für die Landesregierung ist eine qualifizierte und leistungsfähige Verwaltung nach wie vor einer der Garanten für Stabilität, Gerechtigkeit und funktionierende Kooperation zwischen öffentlichem und privatem Sektor. Auch in Zukunft wird die öffentliche Verwaltung mit ihren Beschäftigten in den vielfältigen Aufgabenbereichen eine zentrale Funktion in unserer Gesellschaft haben.

Gleichwohl ist die Notwendigkeit von Veränderung in der öffentlichen Verwaltung unbestritten. Die dynamische Entwicklung insbesondere in Wirtschaft und Arbeitswelt, die neuen Herausforderungen durch Europäisierung und Globalisierung vieler Sektoren des gesellschaftlichen Lebens, der Einzug neuer Technologien in alle Aufgabengebiete der öffentlichen Verwaltung bei gleichzeitiger Verschlechterung der Haushaltslage bei Bund, Ländern und Gemeinden zwingt zu Reformen bei öffentlichen Aufgaben, öffentlichen Verwaltungsstrukturen und öffentlichen Dienstleistungen.

Der in Gang gesetzte Modernisierungsprozeß bedeutet für alle innerhalb der Landesverwaltung agierenden Personen eine entscheidende „Umbruchsituation“ im Denken und Handeln. Dieser für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als schwierig und beängstigend angesehene Prozeß verlangt einen hohen Grad an Motivation, um vorhandene Vorbehalte argumentativ und überzeugend überwinden zu können. Auch besteht Klarheit darüber, daß tiefgreifende Veränderungen im Sinne von Modernisierung, d.h. insbesondere mehr Bürgerorientierung einerseits und stärkeres Kostenbewußtsein andererseits einen langfristigen Prozeß darstellen, dessen Ziel jedoch über viele kleine Erfolge erreicht werden kann.

- II. Im Rahmen eines langfristig angelegten Entwicklungsprozesses kann zu bestimmten Detailfragen eine Zwischenbilanz gezogen werden. Die Landesregierung hat die in den rund 200 Einzelfragestellungen formulierten Aspekte dahingehend beantwortet.
- III. Unabhängig von der Beantwortung der Großen Anfrage wird die Landesregierung zur Plenartagung des Schleswig-Holsteinischen Landtages am 27. August 1997 wesentliche Themenkomplexe des Modernisierungsprozesses in einem weiteren „Modernisierungsbericht“ behandeln und dabei insbesondere auf die im Parlamentsbeschluß vom 25. Januar 1996 formulierten Fragestellungen eingehen.
- IV. Der Modernisierungsprozeß in Schleswig-Holstein bedarf auch in Zukunft zu seiner positiven Entwicklung der unterstützenden Begleitung und initiativen Einflußnahme durch den Schleswig-Holsteinischen Landtag. Die schleswig-holsteinische Landesregierung ist dabei zu einer engen Zusammenarbeit mit dem Parlament bereit, ist andererseits aber bei der Umsetzung auf entsprechende parlamentarische Entscheidungen angewiesen.

I. Modernisierung

Frage I. 1.:

Welche wesentlichen Ziele werden aus der Sicht der Landesregierung mit ihren Modernisierungsbemühungen verfolgt?

Antwort:

Ziel der Modernisierung der Landesverwaltung in Schleswig-Holstein ist eine effektive und effiziente Landesverwaltung. Dies bedeutet, daß die Verwaltung ihre Leistungen den Bürgerinnen und Bürgern besser, schneller und kostengünstiger erbringt.

- Sachgerechte und zügige Entscheidungen sowie eine flexibel reagierende Verwaltung sind wesentliche Standortfaktoren im internationalen Wettbewerb um die Ansiedlung von Unternehmen und die damit verbundene Schaffung von Arbeitsplätzen.
- Die Bürgerinnen und Bürger erwarten, daß die Verwaltung ihre Dienstleistungen für den einzelnen und die Gemeinschaft qualitätsbewußt, schnell und kostengünstig erbringt.
- Die finanziellen Ressourcen werden immer knapper. Damit das Land seine Handlungsfähigkeit behält, muß die Verwaltung kostengünstiger arbeiten.
- Um die erforderlichen Handlungsspielräume zu erhalten, ist eine permanente und kritische Überprüfung und eine entsprechende Prioritätensetzung der Aufgaben notwendig.

Weiteres Ziel der Modernisierung ist es, soziale Gerechtigkeit zu gewährleisten und die effiziente Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben.

Modernisierung bedeutet deshalb auch, im System Verwaltung der organisierten Nichtverantwortlichkeit keinen Vorschub zu leisten. Aufgabe, Kompetenz und Verantwortung müssen zusammengeführt, Dienstwege verkürzt, Effizienz und Effektivität des Verwaltungshandelns erhöht werden. Die schleswig-holsteinische Landesregierung hat sich frühzeitig und sehr intensiv dieser Aufgabe gestellt und in den letzten Jahren bereits Beachtliches geleistet.

Einen umfassenden Überblick über die seit Herbst 1992 verstärkt vorgenommenen Modernisierungsmaßnahmen gibt der Abschlußbericht der Projektgruppe „Modernisierung des öffentlichen Sektors in Schleswig-Holstein“ vom Februar 1996.

Frage I. 2:

Welche der seit 1988 eingeleiteten einzelnen Modernisierungsmaßnahmen wie sie im Bericht der Landesregierung vom 29.11.1994 aufgezählt sind (einschl. evtl. weiterer einzelner Modernisierungsprojekte), waren in welchem Umfang effizienzsteigernd, d.h. kosteneinsparend (umgerechnet jeweils auf das einzelne Projekt in Planstellen/Stellen; soweit nicht konkrete direkt bewirkte Einsparungen angegeben werden können, wird um die Angabe von Schätzwerten gebeten)?

Antwort:

Aussagen über das Ausmaß der Effizienzsteigerungen und den Umfang der Kosteneinsparungen können erst dann getroffen werden, wenn die im wesentlichen modellhaft durchgeführten Modernisierungsmaßnahmen abgeschlossen, evaluiert und in den jeweiligen Verwaltungsbereichen umgesetzt worden sind. Im Sinne der vorstehenden zentralen Modernisierungsziele kann es auch keine Schätzwerte geben.

Dementsprechend hat Schleswig-Holstein in der mit den drei Spitzenorganisationen der Gewerkschaften geschlossenen „Vereinbarung über die Unterstützung und Absicherung der Teilnahme an der Modernisierung der Landesverwaltung“ vom 13.12.1995 im Abschnitt „Soziales“ unter anderem festgelegt:

„Verwaltungsmodernisierung wird in der Landesverwaltung nicht mit dem Ziel von Personalabbau oder dem der Verlagerung durch vollständige Privatisierung betrieben. Unabhängig davon ist damit zu rechnen, daß Aufgabenkritik und finanzpolitische Vorgaben zu Personaleinsparungen führen.“

Frage I. 2.:

a) Welche Maßnahmen sind umgesetzt?

Antwort:

Einen aktuellen Überblick über die im Bericht der Landesregierung vom 29.11.1994 ausgewiesenen Modernisierungsmaßnahmen gibt die **Anlage 1**.

Frage I. 2.:

b) Welche Einsparungen sind auch tatsächlich realisiert worden?

Antwort:

Hierzu wird auf die Anmerkungen zur vorstehenden Antwort zu Ziffer I. 2. verwiesen.

Frage I. 3.:

Welchen Aufwand (Personal- und Sachkosten) hat die Landesregierung seit 1988 für die Prüfung, Vorbereitung und Umsetzung von Modernisierungsmaßnahmen - wie sie im Bericht der Landesregierung vom 29.11.1994 aufgezählt sind (einschl. evtl. weiterer einzelner Modernisierungsprojekte) - gehabt (aufgeschlüsselt nach Modernisierungsmaßnahmen und Ressorts)?

Antwort:

Der schleswig-holsteinischen Landesregierung liegen keine Aufzeichnungen darüber vor, wie viele Beschäftigte für die Prüfung, Vorbereitung und Umsetzung eingesetzt wurden. Demzufolge lassen sich gegenwärtig auch keine Aussagen über den Gesamtumfang der entstandenen Aufwendungen treffen.

Die Ressorts haben im wesentlichen Personal eingesetzt aus den Bereichen der allgemeinen Abteilungen der Ministerien (hier insbesondere Personal-, Haushalt- und Organisationsreferate), aber auch aus den jeweils betroffenen Fachabteilungen.

Frage I. 3.:

a) In welchem Umfang ist das hauptamtlich mit Organisations- und Modernisierungsaufgaben beschäftigte Personal in den einzelnen Ressorts vermehrt worden (Vergleich der Zahlen mit Stand 1.1.1988 und 1.3.1997)?

Antwort:

Eine Vermehrung des hauptamtlich eingesetzten Personals hat nicht stattgefunden. Um allerdings betriebswirtschaftlichen Sachverstand auch zukünftig stärker einsetzen zu können, hat sich das Innenministerium im Jahre 1995 entschlossen, im Rahmen der jeweils jährlich vorzunehmenden Einstellungsrunden für Nachwuchskräfte des höheren Dienstes 7 Kräfte (Betriebs-/Volkswirtinnen bzw. -wirte) anstelle von Juristinnen und Juristen einzustellen.

Frage I. 3.:

b) Wird sich der o.g. Aufwand in den Jahren 1997 bis 2000 voraussichtlich erhöhen?

Wenn ja, durch welche Projekte, in welchem Umfang (Angabe in Planstellen/Stellen)?

Wenn nein, aus welchen Gründen?

Antwort:

Der zukünftige Aufwand wird davon abhängen, wie im Modernisierungsprozeß in den nächsten Jahren weiter vorangegangen werden kann. Dies bezieht sich auch auf die zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen.

Frage I. 3.:

c) Wie viele Mittel sind seit 1988 in die Prüfung, Vorbereitung und Umsetzung von Modernisierungsvorschlägen in Form von Vergütungen an Dritte gezahlt worden (aufgeschlüsselt nach Modernisierungsmaßnahmen, Jahr und Ressort)?

Antwort:

Für die nachstehend aufgeführten Modernisierungsmaßnahmen wurden zur Prüfung, Vorbereitung und Umsetzung im Zeitraum 1988 bis 1997 folgende Mittel für die Inanspruchnahme externen Sachverständigen (z.B. Gutachten, sachverständige Begleitung, IT-Einsatz u.ä.) eingesetzt:

Nr.	Jahr	Ressort	Betrag (TDM)	Modernisierungsmaßnahme
1.	1991 1993 1994 1995 1996	IM und StK	50,0 32,6 66,6 461,1 104,0	Projekt „Personalverwaltungssystem“ (DV-gestützt)
2.	1993	MFE	299,0	Organisationsuntersuchung der Landesbauverwaltung
3.	1993	MAGS	85,0	Organisationsuntersuchung für den Bereich der Fachkliniken SH
4.	1993	MAGS	85,0	Gutachten „Verselbständigung der Fachkliniken“

Nr.	Jahr	Ressort	Betrag (TDM)	Modernisierungsmaßnahme
5.	1994	StK	30,0	Budgetierung des Einzelplanes 03 (MP'in/ Staatskanzlei) Anmietung Software, externe Beratungen
	1995		30,0	
			60,0	
	1996		23,0	
	1997		40,0	
6.	1994	IM	40,0	Projekt „Personalcontrollingsystem“ (DV-ge- stützt)
	1995		240,0	
7.	1994	IM	740,0	Entwicklung der Fachanwendungen Vorgangs- bearbeitung und -verwaltung des computerun- terstützten polizeilichen Arbeitsplatzsystems (COMPAS) an die DZ
	1996		394,1	
	1997		335,6	
8.	1993	MFE	352,9	Projekt „Prüfung der Effektivität aller Förderpro- gramme des Landes“
	1994		23,0	
9.	1995	IM	200,0	Projekt „IKOTECH II“
	1996		527,5	
10.	1995	IM	300,0	Externes Gutachten zur Organisationsuntersu- chung des Statistischen Landesamtes
11.	1994	MUNF (vor- mals: MLR)	30,0	Forstverwaltung Globalhaushalt
12.	1994	MUNF	198,7	Gutachten für Reorganisation der Umweltver- waltung auf der Ebene der Landesoberbehörden
13.	1994	MBWFK (vormals: MWFK)	57,6	Ausstattungsvergleich an schl.-holst. Hochschu- len
14.	1994	IM	119,6	Beschaffungswesen und andere Serviceleistun- gen im Bereich der Polizei
15.	1994	MBWFK	304,7	Definition der Grundlagen zur effektiveren und wirtschaftlicheren Führung der schl.-holst. Hoch- schulklinika
	1995		37,9	
16.	1994	MBWFK	5,9	Übertragung der Verwaltung der Liegenschaft Schloß Plön (Treuhändervergütung)
	1995		79,2	
	1996		104,4	
17.	1995/ 1996	MWTV	70,0 30,3	Erprobung neues Arbeitszeitmodell im MWTV
18.	1995	MLR (vor- mals: MELFF)	236,5	Pilotprojekt „Aufgabenanalyse/Aufgabenkritik“ (oberste LB)
19.	1995	früheres MWFK	172,8	Pilotprojekt „Aufgabenanalyse/Aufgabenkritik“ (oberste LB)
20.	1995	MJB	29,0	Projekt „MEGA“ (flächendeckende, IT-unterstützte Neustruktu- rierung der Aufbau- und Ablauforganisation in den Amtsgerichten des Landes)
	1996		879,0	
21.	1995	MBWFK	51,5	Organisationsentwicklung und Evaluation von Schulen
	1996		21,2	

Nr.	Jahr	Ressort	Betrag (TDM)	Modernisierungsmaßnahme
22.	1995 1996 1997	MBWFK	100,0 150,0 50,0	Stärkung der Eigenverantwortung an Schulen.
23.	1995 1996	MLR	100,0 200,0	Optimierung der Regiebetriebe des Küstenschutzes
24.	1995	MFE	282,7	Neuorganisation der Landesbauverwaltung
25.	1995	MUNF	232,3	Aufbau- und Organisationsgutachten für das LVUA
26.	1995	MUNF	57,5	Aufbau eines Controllingsystems für die Abteilung 5 LANU (GLA)
27.	1996	MBWFK (vormals: MWFK)	69,6	Entwurf eines Modells einer formelgebundenen Finanzausweisung an die schl.-holst. Hochschulen
28.	1996 1997	StK (für alle Ressorts)	392,1 260,1	Aufgabenanalyse/Aufgabenkritik in allen obersten LB
29.	1996 1997	MFE	47,1 265,1	Pilotprojekt „Aufgabenanalyse/Aufgabenkritik“ im nachgeordneten Bereich (Finanzämter)
30.	1996	MUNF	10,3	Unterstützung bei der Einführung einer abgestimmten Aufgabenplanung im LANU
31.	1996	MUNF	35,3	Erprobung einer IT-gestützten Kosten- und Leistungsrechnung im LANU
32.	1997	MAGS/ MUNF	100,0 20,0	ganzheitliche Umsetzung des Leitbildes in zwei Modellbehörden (GGA und FoA in SL) einschl. wiss. Begleitung
33.	1997	MFE (für alle Ressorts)	300,0	Handlungskonzept für die Erarbeitung einer Kosten- und Leistungsrechnung
34.	1997	MUNF	14,5	Fortsetzung des Pilotprojektes „Controlling“ im LANU
Summe:				
1991			50,0	
1992			0,0	
1993			854,5	
1994			1.616,1	
1995			2.740,5	
1996			2.987,9	
1997 (geplante Gesamtausgaben)			1.385,3	
Insgesamt:			9.634,3	

Die Angaben für 1997 sind die geplanten Gesamtausgaben

Frage I. 4.:

Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und in welchem Umfang sind zur Vorbereitung der Regelbeurteilung 1997 geschult worden?

Antwort:

Insgesamt wurden 2.242 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung geschult, davon

- 1.844 Beschäftigte in zweitägigen Seminaren mit einem externen Trainer bzw. einer externen Trainerin,
- 78 Beschäftigte in eintägigen Seminaren mit einem externen Trainer bzw. einer externen Trainerin,
- 320 Beschäftigte in internen Schulungen, die von Beschäftigten der Landesverwaltung vorgenommen wurden, die zuvor als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren an einem der zweitägigen Seminare teilgenommen hatten.

Frage I. 4.:

a) Wie viele davon waren Erst- oder Zweitbeurteiler?

Antwort:

Von den insgesamt 2.242 geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren 1.886 Beschäftigte Erst- oder Zweitbeurteiler/-innen.

Frage I. 4.:

b) Welcher Zeitaufwand bei Beurteilern und Beurteilten in Arbeitsstunden ist für die Regelbeurteilung durchschnittlich je Beurteilung anzusetzen?

Antwort:

Die Landesregierung verfügt über keine Daten, wie viele Arbeitsstunden für das neu konzipierte Beurteilungsverfahren anzusetzen sind. Dies ist von Ressort zu Ressort bzw. von der Individualität der jeweiligen Beurteilerinnen und Beurteiler abhängig.

Die erste Regelbeurteilung nach den neuen Richtlinien läuft zur Zeit in der gesamten Landesverwaltung.

Die einzelnen Arbeitsschritte ergeben sich nach den neuen Beurteilungsrichtlinien (BURL). Dazu gehören auch mehrfache Gespräche zwischen Beurteilern und zu Beurteilenden, die hinsichtlich der Zeitdauer sehr individuell festgelegt werden können.

Dabei legt die Landesregierung großen Wert darauf, daß die Führungskräfte in der erstmaligen Aktion für die Anwendung der neuen Richtlinien neben der Erledigung der sonstigen Dienstobliegenheiten ausreichend Zeit insbesondere für die notwendige Koordination der Maßstäbe sowie für die direkten Gespräche einsetzen.

Frage I. 4.:

c) Wie hoch war der Zeitaufwand nach dem bisherigen Beurteilungssystem?

Antwort:

Es liegen keine Daten vor.

Frage I. 5.:

Wie hoch war bisher der Kosten- und Personalaufwand für die Entwicklung, Diskussion und Schulung des „Leitbildes“?

Wie hoch wird er künftig noch sein?

Antwort:

Über den bisherigen und künftigen Sachkostenaufwand (d.h. einschließlich personalbezogener Sachausgaben) gibt die nachstehende Übersicht Auskunft:

Alle Geschäftsbereiche

Projektphase	Sachausgaben (HGr 5) im Haushaltsjahr			
	1992 - 1995	1996	1997	künftig
	- in TDM -			
• Entwicklung	556,0	0,3	-	Die Entwicklung, Diskussion und Schulung ist in allen Geschäftsbereichen fast abgeschlossen, so daß künftig hierfür keine nennenswerten Sachkosten entstehen werden.
• Diskussion	20,4	30,5	-	
• Schulung	94,1	30,7	-	
Insgesamt	670,5	61,5	-	

Über den entstandenen Personalaufwand liegen der Landesregierung keine Daten vor. Alle mit der Entwicklung, der Diskussion und der Schulung verbundenen Arbeitsstunden wurden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Landesverwaltung während des laufenden Dienstgeschäftes - teilweise sogar in der dienstfreien Zeit - geleistet.

Das Leitbild ist als gemeinsame Zielperspektive für alle am Modernisierungsprozeß Beteiligten die notwendige Klammer für alle laufenden und noch geplanten Modernisierungsmaßnahmen. Es enthält die allgemeinen Ziele, Werte und Normen, nach denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handeln und nach denen sich die Organisation entwickeln soll.

Nachdem die von Ministerpräsident Björn Engholm im Herbst 1992 eingesetzte Projektgruppe „Modernisierung des öffentlichen Sektors“ einen Entwurf des Leitbildes als Grundlage erarbeitet hatte, wurde in wenigen Monaten in nahezu allen Bereichen der Landesverwaltung das Leitbild diskutiert. An den über 100 Workshops nahmen 2.000 Beschäftigte teil. Die Endredaktion der Ressortentwürfe fand im Herbst 1995 statt.

Nach Zustimmung der Landesregierung im Dezember 1995 ist das Leitbild verbindliche Richtschnur für alle, die im Landesdienst arbeiten. Im Laufe des Jahres 1996 wurde das Leitbild in Gesprächen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgestellt, erläutert und mit ihnen diskutiert. Ausgenommen hiervon sind die Bereiche Schulen und Hochschulen, bei denen differenzierte Wege für die Aushändigung, Vermittlung und Umsetzung gewählt werden sollen. Um eine möglichst hohe Akzeptanz zu erreichen, ist in Ergänzung zum bestehenden Leitbild auch die Entwicklung von Tochter-Leitbildern möglich.

Die Vermittlung des Leitbildes ist - mit Ausnahme der Bereiche Schulen und Hochschulen - weitgehend abgeschlossen. Bis Ende des Jahres 1996 sind rund 90 % aller Beschäftigten unmittelbar mit den Aussagen des Leitbildes vertraut gemacht worden.

Entscheidend ist jetzt, wie jede einzelne Dienststelle das Leitbild in konkretes Handeln umsetzt. Hierzu hat die Landesregierung ein Handlungskonzept erarbeitet, mit dessen Hilfe das Leitbild „vor Ort“ von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Leben erfüllt werden kann.

II. Aufgabenkritik

Frage II. 1.:

Warum beginnt die Landesregierung praktisch erst 1997 mit dem Projekt „Aufgabenkritik“?

Antwort:

Zunächst ist in einem Modernisierungsprozeß damit zu beginnen, die Ziele einer modernen Verwaltung zu definieren. Insofern war die Entwicklung eines „Leitbildes“ wesentliche Voraussetzung (siehe Antwort zu Frage I. 5.).

Das Projekt „Aufgabenanalyse und Aufgabenkritik“ begann nach Vorarbeiten zur Auswahl der Methode und des Verfahrenskonzeptes in 1994 bereits Mitte 1995 in 2 Pilotprojekten. Die flächendeckende Aktion in den obersten Landesbehörden wurde nach Auswertung der Erfahrungen in den Pilotprojekten und nach der Regierungsneubildung am 22. Mai 1996 bereits im Sommer 1996 gestartet.

Frage II. 2.:

Im Rahmen der Aufgabenkritik diente das Landwirtschaftsministerium als Pilotprojekt?

a) Was ist das Ergebnis?

Antwort:

Das Ergebnis der Aufgabenkritik ist die Kenntnis über sämtliche Aufgaben, deren Strukturen und die Schnittstellen in der Organisation der Arbeitsfelder sowie die Information über Einsparungspotentiale durch entbehrliche Aufgaben, unzweckmäßige Arbeitsorganisation u.ä.. Des weiteren kam es darauf an, die Eignung der gewählten Methode festzustellen.

Frage II. 2.:

b) Wie viele Vorschläge mit welchem Volumen an Personaleinsparungen sind von den Mitarbeitern gemacht worden?

- c) Wie viele davon mit welchem derzeitigen Personalaufwand sollen nach dem jetzigen Stand umgesetzt werden?

Antwort:

Aus der Arbeit sämtlicher Analyseeinheiten sind 1.192 Vorschläge entstanden, die nach den Workshops, in denen die Realisierung geprüft wurde, auf 801 Vorschläge reduziert worden sind. Von diesen sind 692 Vorschläge durch die Lenkungsgruppe zur Umsetzung bis Ende 1998 angenommen worden. Diese erfassen rein rechnerisch einen Anteil von ca. 23 % des Gesamtaufwandes im ehemaligen MELFF, der im Laufe des Pilotverfahrens „Aufgabenanalyse und Aufgabenkritik“ ermittelt wurde.

Die im Projekt Aufgabenanalyse und -kritik angewandte Methode dient nicht unmittelbar dem Ziel der Stelleneinsparung. Der personalorientierte Ansatz unterstützt jedoch die geordnete und systematische Bewältigung zur Reduzierung und Optimierung der Aufgabenwahrnehmung auf den Arbeitsplätzen.

Infolge der Änderung der Geschäftsverteilung der Landesregierung sind 92 Vorschläge mit der Verlagerung der Forstabteilung auf das MUNF abgegeben worden, so daß noch 600 Vorschläge zur Umsetzung im MLR vorgeschlagen sind.

Frage II. 2.:

- d) Wie viele davon mit welchem Personalaufwand sind bereits umgesetzt?

Antwort:

Von inzwischen 261 abgearbeiteten Vorschlägen sind 222 umgesetzt und 39 als nicht umsetzbar bezeichnet worden.

Frage II. 2.:

- e) Haben diese zur Einsparung von Personal und Stellen geführt?
Wenn ja: In welchem Umfang (Stellenzahl und Art für welche Aufgabe)?

Antwort:

Insgesamt sind 6 Stellen der Allgemeinen Abteilung (Personal, Haushalt, Innerer Dienst) entfallen. Das freigesetzte Personal ist mit anderen Aufgaben, die von dem MLR zusätzlich wahrzunehmen sind, betraut worden.

Es ist eine Planstelle der BesGr. A 9 entfallen - s. hierzu Erläuterung zu den Stellenplänen Haushalt 1997, Ziff. 21.

Frage II. 3.:

Welche Vorgaben sind den einzelnen Dienststellen gemacht worden, um die Aufgabenanalyse und Aufgabenkritik durchzuführen?

Antwort:

Die Vorgaben ergeben sich aus der in einem Handbuch festgelegten Methode sowie aus folgenden Festlegungen:

- Die örtlichen Interessenvertretungen des Personals sind von Beginn an einzubinden.
- Das Verfahren wird in einer Projektorganisation durchgeführt und gilt für alle Beteiligten in gleicher Weise (keine Tabubereiche).
- Das Projekt unterliegt einem verbindlichen Zeitplan und ist bis zum Ende des 2. Quartals 1997 abzuschließen.
- Während der Dauer werden keine grundlegenden organisatorischen und personellen Veränderungen durchgeführt.
- Die Projektaufgaben sind prioritär.

III. Aufbau- und Ablauforganisation

Frage III. 1.:

Wie viele Stabsstellen, Abteilungen und Referate (aufgeschlüsselt nach Ressorts, Referaten, zugeordneten Referaten und Referatsgruppen - mit der jeweiligen Zahl der in der Gruppe zusammengefaßten Referate) hatte die Landesregierung am 1.1.1988, 1.1.1994 und am 1.3.1997 jeweils in den obersten Landesbehörden?

Antwort:

Siehe hierzu **Anlage 2.**

Frage III. 2.:

Welche Stelleneinsparungen hat die Landesregierung seit dem 1.1.1988 in den obersten Landesbehörden durch die Schaffung größerer Referate und Abteilungen erreicht?

Antwort:

Für die innere Organisation der obersten Landesbehörden ist das Gebot des organisatorischen Minimums zu beachten, d.h. es ist die kleinstmögliche Anzahl von Organisationsstufen und Organisationseinheiten anzustreben, damit der Spezialisierungsgrad nicht zu groß wird. Größere Organisationseinheiten (Referate) ermöglichen besser einen Ausgleich von Arbeitsspitzen, erleichtern die Koordination und Kooperation, die Vertretung und die Kontrolle der sachgerechten Auslastung.

Aus diesem Grunde hat die Staatssekretärsbesprechung am 25. September 1995 Organisationseckwerte für die anstehende Neufassung der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Ministerien des Landes Schleswig-Holstein (GGO) vereinbart. Sie hat ferner im Sinne dieser Eckwerte einen Selbstbindungsbeschluß über aufbauorganisatorische Grundsätze gefaßt; danach sollen für die Übergangszeit bis zur Neufassung der GGO

- neue Referate mit weniger als 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschließlich zugeordneten Referentinnen oder Referenten grundsätzlich nicht mehr gebildet,
- bestehende Kleinreferate schrittweise zusammengelegt,
- neue Referatsgruppen nicht mehr eingerichtet (Ausnahme: als Zwischenlösung für die Bildung eines großen Referats),
- bestehende Referatsgruppen schrittweise aufgelöst und dafür größere Referate gebildet

werden. Im Rahmen der beabsichtigten Reorganisation der obersten Landesbehörden werden diese aufbauorganisatorischen Grundsätze berücksichtigt.

Einsparungen können dadurch eintreten, daß Leitungs- und Unterstützungsfunktionen (insbesondere Abteilungs- und Referatsleitungen in höherwertigen Dotationen) eingespart werden.

Im übrigen ergeben sich die Stelleneinsparungen im Bereich der obersten Landesbehörden durch einen Vergleich der Stellenentwicklungen in den Jahren 1988 und 1997. Rein rechnerisch ergibt der Vergleich der Stellenpläne eine (lt. Angaben in den Haushaltsplänen 1988 und 1997 - nicht identisch mit den Daten, die der Fragesteller unter der Frage V. 1. abgefragt hat), eine Differenz von 365 zusätzlichen Stellen.

Neue Aufgaben, die auf die Landesregierung zugekommen sind, machten zunächst eine Stellenvermehrung zwingend erforderlich: Zwei neue Ministerien sind eingerichtet worden, das Umweltministerium und das Frauenministerium. Das Europaministerium wurde verstärkt. Darüber hinaus wurde in der Staatskanzlei der Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten sowie der Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung geschaffen.

177 Stellen kommen aus den nachgeordneten Bereichen der Ressorts. Sie sind lediglich - zum Teil auf Empfehlung des Landesrechnungshofes - verlagert worden. 115 Stellen, die mit der Regierungsneubildung im Jahr 1988 verbunden waren, wurden ausnahmslos durch Einsparungen von Stellen in den Ressorts finanziert. Die abschließende Einsparung erfolgte im Haushalt 1993.

Weitere Stelleneinsparungen haben dazu geführt, daß nunmehr lediglich 9 neue Stellen in der Ministerialverwaltung zusätzlich kostenwirksam entstanden sind.

Es läßt sich feststellen, daß mit dem Haushalt 1997 die Stellen in der Ministerialverwaltung in erheblichem Umfange abgebaut werden mit der Folge, daß die Stellenvermehrungen seit 1988 nahezu aufgefangen werden.

Frage III. 3.:

Welche Aufgabenverlagerungen sind aus den obersten Landesbehörden vorgenommen worden auf die Investitionsbank, das LANU u.ä. Institutionen?

Welche Einsparungen sind damit erzielt worden?

Antwort:

Der Hinweis auf die Institutionen „Investitionsbank, LANU u.ä.“ macht deutlich, daß nur nach Aufgabenverlagerungen auf Landesoberbehörden o.ä. zentrale Einrichtungen des Landes gefragt wird. Hierzu zählen Aufgaben, die in der **Anlage 3** aufgeführt werden.

Zur Frage der Übertragung von Förderprogrammen auf die seit 1991 gegründete Investitionsbank wird auf die Antwort zu Frage XI. 5. verwiesen.

Frage III. 4.:

Beabsichtigt die Landesregierung die Zahl der Abteilungen und Referate zu verringern?

- a) Wenn nein: Warum nicht?
- b) Wenn ja: In welchem Umfang und in welcher Weise?
- c) Wie viele Stellen mit welchen Besoldungs- oder Vergütungsgruppen können dadurch eingespart werden?
- d) Welche Grundsätze leiten die Landesregierung dabei?
- e) Welche Auswirkungen hat die Veränderung der bisherigen Organisationsstruktur auf die vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Funktion, Aufgaben, Inhalt und Verantwortung?
- f) Welche Auswirkungen auf die Motivation von Teilen der Mitarbeiterschaft sind zu erwarten?

Antwort:

Seit August 1996 wird in den obersten Landesbehörden eine Aktion „Aufgabenanalyse und Aufgabenkritik“ durchgeführt, mit deren Hilfe eine vorhandene Überlastung und Arbeitsverdichtung abgebaut, Freiräume für wichtige und neue Aufgaben gewonnen und Einspar- und Verbesserungspotentiale erkannt werden können. Die Ressorts werden mit Hilfe der ermittelten Verbesserungs- und Einsparvorschläge in der Lage sein, die Organisationsstruktur der Ministerien und der Staatskanzlei an zukünftige Herausforderungen anzupassen. Im Zuge dieses Reorganisationsprozesses werden auch aufbauorganisatorische Veränderungen vorgenommen, deren Umfang aber - unter Berücksichtigung notwendiger Einsparungen - von der ressortspezifischen Aufgabenstellung

abhängt. In diesem Zusammenhang kann sich auch die Zahl der Abteilungen und Referate verringern, so daß dann erst der Umfang im einzelnen festgestellt werden kann. Die Stelleneinsparung ist abhängig von der Personalstruktur und von Personalveränderungen in den jeweiligen Ressorts. Dies können Altersabgänge, vorzeitige Dienstunfähigkeit, Versetzung u.ä. sein.

Bei auftretenden Vakanzen werden zukünftig alle Möglichkeiten der Umorganisation im Sinne der aufbauorganisatorischen Grundsätze (s. Antwort zu Frage III. 2.) geprüft und umgesetzt.

Die Veränderungen werden sich auf das Aufgabenfeld der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch auf deren Motivation auswirken. Deshalb wird der Reorganisationsprozeß entsprechend der „Modernisierungsvereinbarung“ nur unter enger Beteiligung von Personalräten, Gleichstellungsbeauftragten und Vertrauensleuten für Schwerbehinderte und ggf. auch mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften abgewickelt werden.

Frage III. 5.:

In welchen Bereichen und in welchem Umfang sind durch Veränderung in der Aufbauorganisation seit 1988 Hierarchiestufen abgebaut worden?

Antwort:

In den obersten Landesbehörden wurden Referatsgruppen teilweise bereits aufgelöst (s. Anlage 2). Auch wurden weitestgehend die Verantwortungsbereiche von Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern ausgedehnt und entsprechende Zeichnungsbefugnisse übertragen.

In der nachgeordneten Landesbauverwaltung wurde für die Durchführung von Landesbaumaßnahmen eine Hierarchiestufe (Oberfinanzdirektion - OFD) abgebaut. Die OFD nimmt für den Landesbau lediglich noch Service- und Beratungsleistungen wahr. Das zweistufige, vereinfachte Verwaltungsverfahren für Landesbaumaßnahmen wurde am 01.01.1997 eingeführt.

Im nachgeordneten Bereich des MUNF wurden zum 01.01.1996 fünf selbständige Dienststellen aufgelöst und im LANU zusammengeführt. Dabei wurden sämtliche Dezernatsgruppen aufgelöst und in insgesamt 6 Abteilungen mit 38 Dezernaten überführt. Im Jahre 1996 wurde die Außenstelle Flensburg des LVUA aufgelöst und nach Neu-

münster verlagert. Die Auflösung der Außenstellen in Lübeck und Kiel ist in Planung. Im Ergebnis wird die Aufbauorganisation damit weiter verschlankt.

Frage III. 6.:

In welchen Bereichen und in welchem Umfang sind seit 1988 Dienstwege verkürzt worden?

Antwort:

Die Frage zielt auf die Vereinfachung und Beschleunigung von Verwaltungsverfahren in ihrer Gesamtheit ab (Ablauforganisation). Das bedeutet nicht nur die Veränderung von Verfahrensvorschriften, sondern auch das Einräumen von größeren Entscheidungsspielräumen bei der Ausgestaltung von Verfahrensabläufen und der Einsatz von Informationstechnik (siehe auch Antwort zu Frage III. 5.).

Die Landesregierung hat in verschiedenen Rechtsbereichen Verfahrensvorschriften geändert, die eine Verkürzung von „Dienstwegen“ zum Inhalt haben. Beispielhaft sind zu nennen:

- das Baurecht mit vereinfachten baurechtlichen Verfahren (z.B. Genehmigungsfiktion),
- das Immissionsschutzrecht mit Verwaltungsvorschrift zur Beschleunigung von immissionsschutzrechtlichen Genehmigungsverfahren,
- das Haushaltsaufstellungs- und -bewirtschaftungsverfahren durch Einräumung umfangreicher Entscheidungskompetenzen,
- die Verlagerung der Verantwortung für die Mittelverwendung an die Hochschulen,
- die rechtliche Verselbständigung der Fachkliniken als Anstalten des öffentlichen Rechts,
- die Einführung eines computerunterstützten polizeilichen Arbeitsplatzsystems (COMPAS), mit dem die Bearbeitung und Verwaltung von Vorgängen bei der Polizei vereinfacht wird
- die Einführung der „Mehr-Länder-Gerichtsautomation“ (MEGA)
- die Einführung der „Mehr-Länder-Staatsanwaltschaftsautomation“ (MESTA).

Eine weitere Verkürzung der Dienstwege in der gesamten Verwaltung ist durch den verstärkten Einsatz moderner Kommunikationsformen möglich. Dazu gehören neben einer digitalen Telefonanlage, die z.B. auch Konferenzschaltungen ermöglicht, die Ausstattung der Dienststellen mit Telefaxgeräten, die umfassende Vernetzung unterschiedlicher Arbeitsplätze durch den Einsatz und die kontinuierliche Anpassung des Systems „IKOTECH“. Hier hat die Landesregierung insbesondere in letzter Zeit verstärkte Anstrengungen unternommen.

IV. Personalpolitik

Frage IV. 1.:

Beabsichtigt die Landesregierung zukünftig im Zusammenhang mit einem Aufgabewegfall bzw. mit Modernisierungsmaßnahmen betriebsbedingte Kündigungen bzw. Änderungskündigungen auszusprechen?

Wenn ja: In welchen Bereichen und in welchem Umfang?

Antwort:

Nein.

Insoweit wird auf die mit den Gewerkschaften geschlossene Modernisierungsvereinbarung hingewiesen. Dort heißt es unter VII. Soziales:

„Verwaltungsmodernisierung wird in der Landesverwaltung nicht mit dem Ziel von Personalabbau oder dem der Verlagerung durch vollständige Privatisierung betrieben. Unabhängig davon ist damit zu rechnen, daß Aufgabenkritik und finanzpolitische Vorgaben zu Personaleinsparungen führen.

Die Sicherstellung einer gleichwertigen zumutbaren Weiterbeschäftigung ist vorrangig, so daß aus anderen Gründen beabsichtigte personelle Veränderungen gegebenenfalls zurückstehen müssen.“

Die Landesregierung verfolgt daher nicht das Ziel, betriebsbedingte Kündigungen bzw. Änderungskündigungen auszusprechen, sondern hat sich in erster Linie verpflichtet, eine gleichwertige zumutbare Weiterbeschäftigung vorrangig sicherzustellen. Diese Pflicht obliegt den betroffenen Dienststellen oder Ressorts, erforderlichenfalls aber auch der gesamten Landesverwaltung.

Frage IV. 2.:

In welcher Beziehung bzw. in bezug auf welche Sachverhalte erlaubt das Beamtenrecht im Gegensatz bzw. in größerem Umfang als das Arbeits- und Tarifrecht einseitige Regelungen bzw. Maßnahmen seitens des Dienstherrn, um den Einsatz der Beamten, die durch sie verursachte Kosten und die Arbeitsbedingungen den jeweiligen Erfordernissen der Modernisierung und Einsparung anzupassen?

Antwort:

Auch wenn das Beamtenrecht einseitige Regelungen erlaubt, ist die Landesregierung nicht der Auffassung, daß dadurch der Einsatz von Beamtinnen und Beamten den jeweiligen Erfordernissen der Modernisierung besser anzupassen ist.

Vielmehr stehen, trotz einiger Reformansätze durch das Dienstrechtsreformgesetz, die sog. „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“ einem flexiblen Personaleinsatz nach wie vor entgegen.

Im übrigen unterliegt ein Großteil des Beamtenrechts in den Bereichen Besoldung und Versorgung der Ausgestaltung durch den Bundesgesetzgeber, der von seiner konkurrierenden Gesetzgebungszuständigkeit Gebrauch gemacht hat. Darüber hinaus hat der Landesgesetzgeber den vom Bund vorgegebenen Rahmen zu beachten, d.h. die Landesregierung kann insofern keine Regelungen treffen, die dem BRRG entgegenstehen.

Frage IV. 3.:

Wie beurteilt die Landesregierung das Schicksal ihrer Bundesratsinitiative zur Änderung des Artikel 33 Abs. 5 Grundgesetz?

Antwort:

Die Landesregierung hat dem Bundesrat einen Gesetzentwurf zur Änderung des Artikels 33 Abs. 5 des Grundgesetzes mit dem Antrag zugeleitet, seine Einbringung beim Deutschen Bundestag zu beschließen. Die weitere Behandlung des Gesetzesantrages in den Ausschüssen des Bundesrates ist zurückgestellt worden, da die Beratungen zur Dienstrechtsreform und zur Reform der Beamtenversorgung noch nicht soweit gediehen seien, um darauf aufbauend Notwendigkeit und Umfang einer Verfassungsänderung vertieft erörtern zu können. Das Reformgesetz ist zwischenzeitlich mit Zustimmung des Bundesrates verabschiedet worden. Hinsichtlich der Überlegungen zur Reform der Beamtenversorgung ist noch nicht absehbar, ob dies ohne Grundgesetzänderung möglich sein wird. Über das weitere Verfahren wird daher zu gegebener Zeit zu entscheiden sein.

Frage IV. 4.:

Gibt es Gewerkschaften bzw. Gewerkschaftsvertreter, die der Auffassung sind, daß Art. 33 Abs. 5 GG seine Schutzfunktion behalten müsse?

Wenn ja: Wie beurteilt die Landesregierung diese Auffassung?

Antwort:

Die Landesregierung unterstellt, daß es Gewerkschaften gibt, die die Auffassung vertreten, die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums nicht zu ändern; ge-

nauso wie es Gewerkschaften gibt, die für eine zeitgemäße Anpassung dieser Regelung eintreten.

Die Landesregierung verschafft sich zwar ein Meinungsbild der Gewerkschaften, kann sich in ihren politischen Entscheidungen jedoch nur an der Notwendigkeit einer solchen Maßnahme ausrichten.

Frage IV. 5.:

Die Enquete-Kommission hat dringend empfohlen, für personell bedeutsame Personalgruppen des Landesdienstes ein umfassendes Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten:

a) Ist zwischenzeitlich ein Personalentwicklungskonzept erstellt?

Antwort:

Personell bedeutsame Personalgruppen können erst in einem zweiten Schritt definiert werden. In einem ersten Schritt muß das Personalentwicklungskonzept allgemeine Aussagen für den gesamten Personalsektor enthalten. Die zwischenzeitlich eingerichtete Projektgruppe hat einen entsprechenden Auftrag des Kabinetts.

Die in diesem Zusammenhang von der Enquete-Kommission geforderten Einzelelemente liegen in wesentlichen Teilen vor. So z.B. die neuen Beurteilungsrichtlinien, das Fortbildungskonzept und die Potentialanalyse für Nachwuchskräfte des allgemeinen höheren Dienstes durch Assessmentcenter.

Frage IV. 5.:

b) Welche Ministerien sind ggf. daran beteiligt?

Antwort:

Die vorgenannte Projektgruppe Personalentwicklung (PE) ist ressortoffen. Alle Ministerien sind daran beteiligt.

Frage IV. 5.:

c) Für welche Bereiche ist dies geschehen?

Antwort:

Siehe Antwort zu Frage IV. 5. a).

Frage IV. 5.:

d) Ist dieses jeweils veröffentlicht bzw. den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt gemacht worden?

Antwort:

Siehe Antwort zu Frage IV. 5. a).

Frage IV. 5.:

- e) Ist bereits ein Personalentwicklungskonzept für den höheren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst entwickelt worden?
- f) Wenn ja: Wie sieht dieses aus? Inwieweit unterscheidet es sich von den bisher praktizierten Grundsätzen der Personalentwicklung für diesen Bereich?

Antwort:

Nein. Das zu erarbeitende PE-Konzept wird alle Bereiche einbeziehen.
Soweit also hier Führungskräfte durch die Fragestellung angesprochen sind, wird die Projektgruppe auch für diesen Personenkreis entsprechende Regelungen empfehlen.

Frage IV. 6.:

Die Enquete-Kommission forderte eine verstärkte Ausbildung und Förderung von Führungskräften:

In welchem Umfang, mit welchen Maßnahmen und ab welchem Zeitpunkt ist diese Forderung erfüllt worden?

Antwort:

Die Forderung der Enquete-Kommission stammt aus deren Bericht vom 02.11.1994.
Bereits am 13.04.1992 wurde eine Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. mit den Spit-

zenorganisationen der Gewerkschaften über ein spezielles Konzept der Führungskräftefortbildung geschlossen, in welchem die Elemente einer modernen, zukunftsorientierten Führungskräftefortbildung festgelegt wurden. Das neue Fortbildungskonzept für eine moderne Landesverwaltung, welches als Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. im Frühjahr 1997 in Kraft treten wird, hat diese Elemente aufgegriffen.

Neben der eigenen Fortbildungsreihe des Innenministeriums für Führungskräfte sind folgende Seminarreihen in dem ressortübergreifend vom Innenministerium finanzierten Angebot der Führungskräftefortbildung enthalten:

- Seminare in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Verwaltungswissenschaften in Speyer (im Angebot seit 1970),
- Einführungsfortbildung für den Führungskräftenachwuchs (Rahmenplanseminare) in Zusammenarbeit mit den Hansestädten Hamburg und Bremen (seit 1989),
- Seminare zur Modernisierung der Landesverwaltung in Zusammenarbeit mit der Staatskanzlei (seit 1994) bzw. mit der Verwaltungsfachhochschule Altenholz (Übernahme der Standardseminare zur Verwaltungsmodernisierung von der Staatskanzlei seit 1997),
- Seminarreihe für Führungskräfte aus Wirtschaft und Verwaltung in Zusammenarbeit mit dem Bildungszentrum Tannenfelde und der Fachhochschule Lübeck (jeweils seit 1994).

Die Jahresprogramme 1997 des Innenministeriums, des Bildungszentrums Tannenfelde, der Fachhochschule Lübeck sowie der Hochschule für Verwaltungswissenschaften in Speyer (1. Halbjahr) sind aus der **Anlage 4** ersichtlich.

Daneben werden spezielle Seminare zur Führungskräftefortbildung auch in den Bereichen außerhalb der allgemeinen Verwaltung wie z.B. Polizei, Steuerwesen, Justiz und Hochschulen angeboten.

1994 wurden insgesamt rd. 340 TDM = rd. 47 % der beim Innenministerium veranschlagten ressortübergreifenden Fortbildungsmittel für spezielle Führungskräfteseminare verwendet. Darüber hinaus hatten damals wie heute auch Führungskräfte die Möglichkeit, an den allgemeinen Seminaren teilzunehmen, die von der Verwaltungsfachhochschule angeboten und ressortübergreifend vom Innenministerium finanziert werden.

Für das Jahr 1995 wurden 475,8 TDM für spezielle Führungskräfte-Seminare (= 45,6 %) aufgewendet.

Das Ist 1996 betrug für die Führungskräftefortbildung rd. 525,6 TDM = rd. 56 % der Fortbildungsmittel für ressortübergreifende Veranstaltungen.

Für 1997 stehen z.Zt. 421,6 TDM = rd. 50 % für die spezielle Fortbildung der Führungskräfte zur Verfügung.

Das neue Fortbildungskonzept für eine moderne Landesverwaltung soll die Beschäftigten in die Lage versetzen, den sich aus dem Modernisierungsprozeß ergebenden aktuellen und künftigen Anforderungen gerecht zu werden. Künftig soll die Fortbildung in ein Konzept aufeinander abgestimmter Instrumente des Personalmarketings und der Personalentwicklung eingebunden werden. Der Fortbildung als einem Teil der Personalentwicklung kommt dabei die Aufgabe zu, neben fachlichen Qualifikationen auch verstärkt Schlüsselqualifikationen auszubilden.

- Fortbildung soll das Ziel einer lern- und innovationsfähigen Verwaltung gewährleisten. Sie fördert die Bereitschaft und die Fähigkeit zur Bewältigung der eigenen Aufgaben sowie zur Innovation und Reform, um neue Steuerungsmodelle einzuführen, Abläufe zu optimieren, Organisationsstrukturen weiterzuentwickeln, Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesse zu beschleunigen und damit die Qualität der öffentlichen Verwaltung zu steigern. Sie soll außerdem Mobilität und Aufstieg fördern sowie zur Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten beitragen.
- Seminare, die auf die besonderen Belange der Frauen eingehen, bilden ein wichtiges Element für ihre kontinuierliche berufliche Entwicklung und für den Wiedereinstieg nach einer Berufsunterbrechung. Bei der Konzeption, Organisation und Durchführung von Seminaren sind die jeweiligen Frauenförderpläne der Ressorts zu beachten.
- Bei Veranstaltungen zu Führungsverhalten, Personal- oder Organisationsangelegenheiten ist nach dem Gleichstellungsgesetz das Thema „Gleichstellung“ einzubeziehen. Ferner soll nach dem Beschäftigtenschutzgesetz die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in der Fortbildung berücksichtigt werden.

Das neue Fortbildungskonzept orientiert sich an folgenden Eckpunkten:

- Mit der Fortbildung wird das Ziel verfolgt, die fachliche, methodische und soziale Kompetenz der Beschäftigten zu stärken.
- Das jährliche Fortbildungsangebot ist bedarfsorientiert sowohl nach den Anforderungen der Ressorts bzw. Dienststellen als auch nach den Interessen der Beschäftigten festzulegen.
- Die Beschäftigten werden durch konkrete Fortbildungsveranstaltungen zur Mitgestaltung von Modernisierungsmaßnahmen qualifiziert.
- Das Fortbildungsangebot besteht aus Veranstaltungsreihen, deren einzelne Bausteine in der Regel systematisch aufeinander aufbauen sollen.
- Für jede Veranstaltung sind die Lernziele und die Zielgruppen zu bestimmen.
- Die Veranstaltungen sollen praxisnah und handlungsorientiert sein und, soweit sinnvoll und möglich, einen hohen Trainingsanteil aufweisen.

- Bei jeder Veranstaltung ist eine Erfolgskontrolle unter Einbeziehung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer vorzunehmen, um zu prüfen, inwieweit die Veranstaltung geeignet ist, die Lernziele zu erreichen.
- Die Verpflichtung zur Fortbildung soll ausgeweitet werden, insbesondere vor Übernahme neuer Aufgaben oder höherwertiger Funktionen.

Die Beschäftigten haben grundsätzlich einen Anspruch auf Fortbildung.

Frage IV. 7.:

Hat die Landesregierung aus dem Kreis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder der Personalvertretungen Hinweise darüber, daß in der Mitarbeiterschaft der Eindruck besteht, die Ausschreibung einer Funktion würde zwar erfolgen, jedoch die beabsichtigte Besetzung mit einer Person ohnehin schon vorher feststeht?

a) Wenn ja:

Ist die Landesregierung der Auffassung, daß eine solche Verfahrensweise dem vom Kabinett verabschiedeten Leitbild entspricht?

b) Wie hoch schätzt die Landesregierung die negativen Auswirkungen einer solchen Praxis auf die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein?

Antwort:

Nein.

Frage IV. 8.:

In wie vielen Fällen und warum sind seit 1988 in den obersten Landesbehörden Neueinstellungen mit Personal aus anderen Bundesländern vorgenommen worden (aufgeschlüsselt nach Ressorts und Funktionen)?

Antwort:

Aufgrund bundesweiter Stellenausschreibungen wurde im Rahmen der sog. Bestenauslese auch Personal aus anderen Bundesländern eingestellt. Eine Bevorzugung der „Landeskinder“ würde gegen das Grundgesetz verstoßen, da gem. Art. 33 Abs. 3 GG jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt hat. Eine Differenzierung nach Ländern wäre somit unzulässig.

Erfaßt wurden alle Neueinstellungen, die seit 1988 vorgenommen worden sind und zuvor in der Verwaltung anderer Länder beschäftigt waren.

Nicht erfaßt sind politische Beamte sowie Neueinstellungen von Berufsanfängern, die aus anderen Ländern gekommen sind. Für die Einstellung von Berufsanfängern sind sowohl auf der Ebene des mittleren, als auch des gehobenen und höheren Dienstes Bewerbungen aus allen Ländern möglich; die Anwendung einer „Landeskinderklausel“ findet nicht statt.

Staatskanzlei	1	1 Referentin
MJBE	7	1 Abteilungsleiter 2 Referenten 4 Sachbearbeiter
MBWFK	2	2 Abteilungsleiterinnen und -leiter
IM	4	2 Abteilungsleiter 2 Referenten
MFJWS	5	4 Referentinnen/Referenten 1 Sachbearbeiter
MFE	6	1 Abteilungsleiter 5 Referenten
MWTV	-	-
MLR	4	4 Referenten
MAGS	-	-
MUNF	10	3 Abteilungsleiter 7 Referentinnen/Referenten

Hinweis:

Aufstellung erfolgte - soweit noch ermittelbar - aus den Personalakten der gegenwärtigen Beschäftigungsdienststelle; aufgrund der erfolgten Umstrukturierung der Ministerien ist diese nicht in jedem Fall identisch mit der Einstellungsbehörde.

Frage IV. 9.:

Beabsichtigt die Landesregierung die Einführung einer alle Bereiche der Landesregierung abdeckenden analytischen Dienstpostenbewertung?

Antwort:

Die Landesregierung erwägt die Einführung einer alle Bereiche der Landesverwaltung abdeckenden Dienstpostenbewertung.

Frage IV. 9.:

a) Wer mit welchen Qualifikationen soll dies durchführen?

Antwort:

Die schon laufenden Vorarbeiten zur Entwicklung eines Dienstpostenbewertungskonzepts werden von einer ressortoffenen Arbeitsgruppe fortgeführt werden. Die spätere Umsetzung soll durch die Ressorts erfolgen. Dies wird in erster Linie die Aufgabe der allgemeinen Abteilungen sein.

Frage IV. 9.:

b) Worin liegen dafür die rechtlichen Grundlagen?

Antwort:

Rechtliche Grundlage ist § 18 des Bundesbesoldungsgesetzes. Er enthält den Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung. Danach sind die Funktionen der Beamtinnen und Beamten nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten.

Frage IV. 9.:

c) Welcher Aufwand dürfte mit der Einführung und der praktischen Handhabung einer solchen Dienstpostenbewertung entstehen?

Antwort:

Die Einführung und die praktische Durchführung einer Dienstpostenbewertung dürften nicht zu einem finanziellen Mehraufwand führen. Sie sind allerdings arbeitsintensiv.

Frage IV. 9.:

- d) Welche anderen Länder haben ein solches Instrument?**
- e) Welche Erfahrungen sind damit gesammelt worden?**

Antwort:

Bisher hat nur die Freie und Hansestadt Hamburg eine analytische Dienstpostenbewertung eingeführt. Sie hat sich nach Angaben Hamburgs - allerdings mit einem erheblichen Aufwand - bewährt.

Frage IV. 9.:

- f) Warum haben andere Länder diese nicht eingeführt?**

Antwort:

Die Schaffung, Umsetzung und Pflege eines analytischen Dienstpostenbewertungsverfahrens binden nach Ansicht der anderen Länder zu viel Zeit und Arbeitskraft.

Frage IV. 9.:

- g) Welche diesbezüglichen Erfahrungen liegen aus Kreisen und größeren Städten Schleswig-Holsteins vor?**

Antwort:

Erfahrungen mit der analytischen Dienstpostenbewertung sind hier von der Landeshauptstadt Kiel bekannt. Sie sind aus Sicht der Landeshauptstadt positiv.

Frage IV. 9.:

- h) Sieht die Landesregierung auch Zwischenlösungen wie etwa eine summarische Dienstpostenbewertung als praktikabel an?**

Antwort:

Die Landesregierung wird sich wegen des hohen Aufwands an Zeit und Arbeitskraft, der mit einer analytischen Dienstpostenbewertung verbunden wäre, voraussichtlich für ein summarisches Verfahren entscheiden.

Frage IV. 9.:

- i) Welchen Inhalt haben diese Lösungen?
- j) Welche Kriterien bzw. Anforderungen werden dabei der Bewertung des Dienstpostens zugrunde gelegt?

Antwort:

Mit dem vorgesehenen Bewertungsraster einer summarischen Dienstpostenbewertung wird eine Verbindung von Funktionsbewertungen mit den neuen Organisationseckwerten in den Landesministerien und mit den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung zum BAT angestrebt. Es ergibt sich danach entweder eine Zuordnung zu einer Besoldungsgruppe aufgrund einer hierarchiebezogenen Funktionsbewertung oder aufgrund der Erfüllung von Tätigkeitsmerkmalen, die unbestimmte Rechtsbegriffe in Anlehnung an die Vergütungsverordnung zum BAT enthalten.

Frage IV. 9.:

- k) Ist dadurch gewährleistet, daß damit gleichzeitig und inhaltlich übereinstimmend die Anforderungen des Arbeitsplatzes als Grundlage für die dienstlichen Beurteilungen festgelegt werden?

Antwort:

Die Dienstpostenbewertung stellt ein Verfahren dar, mit dessen Hilfe die Anforderungen, die ein bestimmter Arbeitsplatz an die Funktionsinhaberin oder den Funktionsinhaber stellt, erfaßt, gewichtet und bewertet werden können. Es wird die qualitative Wertigkeit des Arbeitsplatzes festgestellt, die für die Stellenausschreibung und -besetzung und für weitere personalwirtschaftliche Entscheidungen - z.B. nach den Beurteilungs- und Beförderungsrichtlinien - bedeutsam ist.

Frage IV. 9.:

- l) Gibt es solche Lösungen in anderen Ländern?
Wenn ja: In welchen?

Antwort:

Länderspezifische summarische Dienstpostenbewertungen gibt es nach dem hiesigen Kenntnisstand ansatzweise bisher für Teilbereiche in den Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz.

Allerdings beinhalten auch die sog. Funktionsgruppenverordnungen des Bundes Grundsätze summarischer Dienstpostenbewertung.

Frage IV. 9.:

m) Beabsichtigt die Landesregierung eine solche summarische Dienstpostenbewertung?

Wenn ja: Erfäßt die beabsichtigte Dienstpostenbewertung alle Funktionsebenen in gleicher Weise?

- Wird beispielsweise auch bei den Abteilungsleiterfunktionen differenziert bewertet?
- Wird die Dienstpostenbewertung wesentlich von der Zahl der in der Organisationseinheit tätigen Mitarbeiter abhängen?
- Sieht die Landesregierung hierin keine Probleme im Hinblick auf den dadurch ausgelösten Drang der Führungskräfte hin zu einer größeren Zahl von Mitarbeitern?
- Ist die Dienstpostenbewertung mit der nach dem BAT kompatibel?
- Wird es keine Unterschiede zwischen beiden Systemen geben?
- Welche Probleme in der Personalbewirtschaftung werden dadurch ausgelöst?

Antwort:

Die von der Landesregierung erwogene Dienstpostenbewertung soll auch die Abteilungsleiterfunktion erfassen.

Für bestimmte Leitungsfunktionen ist an eine Bewertung gedacht, die von der Zahl und Qualifikation der zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängig ist. Damit wird unterstellt, daß die Zuordnung von qualifiziertem Personal Ausdruck der Wertigkeit des leitenden Dienstposten ist. Dabei muß in der Tat darauf geachtet werden, daß dadurch keine sachlich unbegründete Personalvermehrung in den betroffenen Organisationseinheiten ausgelöst wird.

Die angestrebte Dienstpostenbewertung soll zwar eigenständig sein, sich aber an den BAT und somit an ein bereits eingeführtes Bewertungsverfahren anlehnen, so daß Probleme in der Personalbewirtschaftung vermieden werden.

Frage IV. 9.:

n) Hat die Landesregierung bisher die Besetzung von Funktionen innerhalb der Landesverwaltung ohne Rücksicht auf deren Anforderungen vorgenommen?

- Wenn ja: Warum?
- Wenn nein: In welchen Bereichen und in welchem Umfang ist dies in der Personalpraxis geschehen?

Antwort:

Nein.

V. Entwicklung der Stellenzahl - Personalkosten

Frage V. 1.:

In welchem Umfang hat sich die Stellenzahl in den obersten Landesbehörden verändert? Insoweit wird gebeten, die Anlagen 1 bis 5 der Antwort auf die Große Anfrage der CDU (Drs. 13/2152) in die Antwort erneut aufzunehmen und um die Angaben zu den Haushaltsjahren 1994 bis 1997 zu ergänzen.

Wie sieht die Entwicklung in der übrigen Landesverwaltung von 1988 bis heute aus?

Antwort:

Eine Aktualisierung der Daten für den Zeitraum von 1994 bis 1997 enthalten die **Anlagen 5 a) bis d)**. Dazu ist auf folgendes hinzuweisen:

- Eine Aktualisierung der Anlage 1 zur Antwort auf die Große Anfrage der Fraktion der CDU - LT-Drs. 13/2152 - ist entbehrlich, da hierin die Stellenentwicklung in den obersten Landesbehörden im Zeitraum 1983 - 1988 nachgewiesen wird.
- Die Zahlenangaben der Ressorts zur Stellenentwicklung in den obersten Landesbehörden 1994 - 1997 (**Anlage 5 a)** berücksichtigen die in Frage 1.1 der Drucksache 13/2152 dargestellten Abweichungen: d.h. ohne bei den Ministerien veranschlagte Stellen, die im nachgeordneten Bereich besetzt sind, ohne Planstellen des Innenministeriums für Nachwuchskräfte und Verfügungsstellen für den Austausch von Beamtinnen und Beamten sowie ohne den zentralen Stellenpool für die Beschäftigung Arbeitsloser, Schwerbehinderter und ohne zugeordnete Ämter, so daß eine Vergleichbarkeit mit den Sollzahlen des Haushalts nicht möglich ist.
- Entwicklung der Stellenzahl in der Staatskanzlei (Kap. 0301) - ohne Abt. Landesplanung.
- Änderung der Stellenzahl in den Besoldungsgruppen B einschließlich SDV seit 01.06.1988
 - Bei dem Vergleich wurden die Zahlen des Haushalts 1988 (ohne Nachtrag) sowie des Haushalts 1997 gegenübergestellt.
- Stellenentwicklung in der übrigen Landesverwaltung (**Anlage 5 b)**
 - Die Zusammenstellung schließt die Stellen für Nachwuchskräfte ein und ist somit nicht mit der Anlage zu VI. 1 „Beschäftigung von Beamten und Angestellten in den nachgeordneten Bereichen“ vergleichbar, da die Frage zu VI. 1. auf Planstellen für Beamte und Stellen für Angestellte (d.h. ohne Nachwuchskräfte) abstellt.

Frage V. 2.:

Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach den Geschäftsverteilungsplänen der Ministerien einschließlich Staatskanzlei in folgenden Aufgabengebieten tätig gewesen:

- a) Ministerbüro,
- b) Presse,
- c) Persönlicher Referent,
- d) Koordinierungsstelle,
- e) sonstige Stabsstellen?

Insoweit wird gebeten, die Anlage 6 der Großen Anfrage der CDU (Drucksache 13/2152) in die Antwort erneut aufzunehmen und um die Angabe für den Stand 01.03.1997 zu ergänzen.

Antwort:

Die erbetenen Angaben sind in der **Anlage 6** zusammengefaßt. Eine Fortschreibung der Anlage 6 der Großen Anfrage der CDU (Drs. 13/2152) war nur zum Teil möglich, da aufgrund von Umorganisationen der Zuständigkeitsbereich einiger Ressorts gewechselt hat.

Frage V. 3.:

Die Koalitionsvereinbarung enthält eine Reihe von Vorschlägen organisatorischer Art zur Schaffung von Beiräten, Beauftragten, Kommissionen, Beratungsstellen, Ansprechpartnern, Koordinierungsstellen, neuen Referaten bzw. Arbeitseinheiten:

- a) Welche davon sind umgesetzt?
- b) Welche sollen realisiert werden?
- c) Wieviel direkter und indirekter Personalaufwand ist durch diese Vorschläge - jeweils einzeln aufgeschlüsselt - pro Jahr bereits entstanden bzw. wird noch im Falle ihrer Realisierung entstehen (unterschieden jeweils nach Aufwand unmittelbar durch Belastung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der unmittelbaren Landesverwaltung und sonstigen Personalaufwand Dritter durch Mitgliedschaft bzw. Mitwirkung)?

Antwort:

Siehe hierzu **Anlage 7.**

Frage V. 4. (1. Absatz):

Wie haben sich die Personalkosten in den einzelnen Jahren vom Haushaltsjahr 1988 bis zum Haushaltsjahr 1996 entwickelt? Es werden Angaben erbeten aufgeschlüsselt nach den Bezügen (Besoldung und Vergütung) für aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung getrennt nach Beamten, Angestellten und Arbeitern, nach Nebenkosten (Beihilfe, Beiträge zur Sozialversicherung), nach der Zahlung an Versorgungsempfänger getrennt nach Versorgungsbezügen und Nebenkosten.

Antwort:

Die Entwicklung der Personalausgaben für die Jahre 1988 bis 1996 ist aus der **Anlage 8 a)** ersichtlich.

Erfaßt sind im einzelnen die Ausgaben der haushaltssystematischen Gruppen 422, 425, 426, 427, 429 sowie der Obergruppen 43 (ohne Gruppe 431: Versorgungsbezüge der Ministerpräsidentin/Minister) und 45.

Frage V. 4. (2. Absatz):

Welche Anpassungen hat es in welchem Umfang und zu welchem Zeitpunkt in bezug auf die

- a) Besoldung der Beamten
- b) Vergütung der Angestellten und Arbeiter
- c) Bezüge der Versorgungsempfänger

in den Jahren 1988 bis heute gegeben?

Antwort:

Einen Überblick über die im Zeitraum 1988 bis 1997 erfolgten Erhöhungen der Dienst- und Versorgungsbezüge sowie der Löhne und Vergütungen enthält die **Anlage 8 b)**.

Die Ist-Ausgaben für Personal haben sich von rd. 4,1 Mrd. DM im Jahre 1988 auf rd. 5,6 Mrd. DM im Jahre 1996 erhöht; dies entspricht einer durchschnittlichen jährlichen Steigerungsrate von rd. 4 %. Diese Steigerungsrate erklärt sich durch lineare Gehaltssteigerungen (Tarifverträge und Besoldungsgesetze) in einer Größenordnung von durchschnittlich 3 % sowie strukturelle Veränderungen (Beförderungen, Höhergruppierungen, Dienstaltersstufen, Bewährungsaufstieg u.ä.) von jahresdurchschnittlich 1 %. Allein die strukturellen Anteile für Dienstalters- bzw. Lebensaltersstufen machten 1996 einen geschätzten Betrag von etwa 700 Mio. DM aus.

Die Gesamtbetrachtung macht deutlich, daß die Personalkosten ohne diese Veränderungen nahezu konstant geblieben sind.

VI. Beschäftigung von Beamten und Angestellten

Frage VI. 1.:

Wie viele Planstellen für Beamte sind vom Haushalt 1988 bis zum Haushalt 1997 in Stellen für Angestellte und Arbeiter umgewandelt worden?

- a) Wie hat sich die Zahl der Planstellen und Stellen für Beamte, Angestellte und Arbeiter vom Haushalt 1988 bis zum Haushalt 1997 verändert?
- b) Wie viele Stellen sind bei der Schaffung neuer Planstellen und Stellen als Planstellen für Beamte bzw. Stellen für Angestellte und Arbeiter ausgewiesen worden?
- c) Wie viele Stellen sind jeweils bei den Planstellen für Beamte sowie den Stellen für Angestellte und Arbeiter weggefallen?

Antwort:

Die Entwicklung der Beschäftigung von Beamten und Angestellten im Bereich der Ministerien sowie im nachgeordneten Landesbereich im Zeitraum 1988 bis 1997 ergibt sich aus der **Anlage 9**.

Anmerkung:

- Für 1988 ist die Anzahl der im Haushaltsplan 1989 für 1988 ausgewiesenen Planstellen/Stellen in Ansatz gebracht worden, da diese Ausgangszahl die sich aufgrund der Regierungsneubildung und des Nachtrages 1988 ergebenden stellenmäßigen Veränderungen erfaßt. Für die Folgejahre sind die Zahlen der betreffenden Haushalte einschließlich evtl. Nachträge zugrunde gelegt worden, um die unter Ziffer a) bis c) geforderten stellenmäßigen Veränderungen (Umwandlungen, neue Stellen, Einsparungen, Besetzung von Planstellen) darstellen zu können.
- Die Besetzung von Planstellen mit Angestellten ist erstmals ab dem Haushalt 1992 mit dem Stand 01.02.1991 ausgewiesen. Für die früheren Stichtage lassen sich diese Angaben nur mit einem unverhältnismäßig hohen Zeit- und Verwaltungsaufwand, insbesondere wegen der wechselnden Zuständigkeiten aufgrund der Änderungen der Geschäftsverteilung in dem Zeitraum, ermitteln.
- Die Auswirkungen aus den Änderungen der Geschäftsverteilung hinsichtlich der Gesamtzahl der Planstellen und Stellen sind jeweils in den Folgejahren dargestellt, während für die Darstellung der neuen Stellen, Einsparungen und Umwandlungen der Haushaltsplan des jeweiligen Haushaltsjahres zugrunde gelegt wurde.

Frage VI. 2.:

Wie viele Beamte, Angestellte und Arbeiter waren in den Jahren 1988 bis 1996 in der Landesverwaltung tätig?

Antwort:

Den in **Anlage 10** beiliegenden Übersichten liegen die Berichte des Statistischen Landesamtes „Personal im öffentlichen Dienst“ zugrunde. Bis einschließlich 1990 hat das Statistische Landesamt eine Aufteilung in den Ministerialbereich und in den nachgeordneten Bereich mit Ausnahme des Einzelplatzes 04 nicht vorgenommen. Erst ab 1991 sind diese Daten getrennt nach den o.a. Gesichtspunkten statistisch erfaßt worden.

Frage VI. 3.:

Wie viele Angestellten wurden jeweils in den Jahren seit 1988 bis 1996 auf Planstellen für Beamte geführt?

Antwort:

Die Anzahl der auf Planstellen für Beamte geführten Angestellten für den Zeitraum 1988 bis 1997 ergibt sich aus der äußeren rechten Spalte der **Anlage 9** (Antwort zu Fragen VI. 1. a) bis c)).

Frage VI. 4.:

In welchem Umfang wird sich infolge der von der Landesregierung beabsichtigten Entbeamtungspolitik in der Zukunft (bis zum Jahre 2005) die Beschäftigten-Struktur zugunsten der Zahl der Angestellten verändern (Angabe in Ganztagskräften bzw. ganzen Stellen ausgehend von der jetzigen Zahl der Beamten und Planstellen/Stellen ohne Berücksichtigung etwaiger Stelleneinsparungen oder Stellenvermehrungen)?

Antwort:

Bereits 1977 hatte das Bundesverfassungsgericht (BVerfGE 44, 249 ff.) festgestellt, daß die Zahl der beamteten Kräfte u.a. deshalb so groß geworden sei, weil Beamte in der Vergangenheit nicht nur dort, wo sie nach Artikel 33 Abs. 4 Grundgesetz verwendet werden müssen - bei der Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse als ständige Aufgabe - tätig sind, sondern auch in zahlreichen Positionen, die von Angestellten wahrgenommen werden könnten.

Die Enquete-Kommission empfiehlt unter B VIII Nr. 2 (Drs. 13/2270 SH LT), den Einsatz von Beamten auf die Kernaufgaben des Landes oder sonstiger Verwaltungsbereiche zu konzentrieren.

Nach Erhebung des Statistischen Landesamtes (Stand 30.06.1995) beschäftigte die Landesregierung 42.866 Beamtinnen und Beamte gegenüber 29.616 Arbeitnehmerinnen und -nehmer bzw. Arbeiterinnen und Arbeiter.

Die schleswig-holsteinische Landesregierung betreibt daher keine „Entbeamtungspolitik“, wenn sich die Zahl der Beamtinnen und Beamten auf das verfassungsrechtlich erforderliche Maß reduziert.

Konkrete Angaben, wie sich bis zum Jahre 2005 die Beschäftigungsstruktur zugunsten der Zahl der Angestellten verändern wird, sind derzeit nicht möglich. Zur Zeit findet in allen Ressorts im Rahmen der Aufgabenanalyse/-kritik und im Rahmen des Beurteilungswesens (Aufgabenbeschreibung) eine Prüfung und Bewertung der durchgeführten Tätigkeiten statt, erst wenn dies abgeschlossen ist, stehen Planungsdaten zur Verfügung.

Frage VI. 5.:

Wie hat sich die Zahl der Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis seit 1988 bis 1996 verändert?

- a) Wie viele Einstellungen von Lehrkräften (umgerechnet auf Ganztagskräfte) wird die Landesregierung nach dem gegenwärtigen Stand in den Jahren 1997 bis 2005 vornehmen?
- b) In welchen Fällen und in welchem Umfang werden Angestelltenverhältnisse der Lehrkräfte in den Jahren 1997 bis 2005 voraussichtlich in ein Beamtenverhältnis umgewandelt?

Antwort:

Die Zahl der Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis in den Schuljahren 1987/88 bis 1995/96 ist in der nachfolgenden Übersicht dargestellt:

Schuljahr	Zahl der Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis an den allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen
1987/88	3.468
1988/89	3.168
1989/90	3.432
1990/91	3.637
1991/92	3.893
1992/93	3.993
1993/94	2.369 ¹⁾
1994/95	2.345
1995/96	2.517

1) Zum Schuljahr 1993/94 hat eine umfangreiche Verbeamtungsaktion stattgefunden.

In den Schuljahren bis 2005/06 wird bei gleichbleibendem Abgangsverhalten voraussichtlich mit folgender Zahl von Einstellungen - ausgedrückt in Stellenwerten - zu rechnen sein:

zum Schuljahr	Voraussichtliche Zahl Einstellungen an den allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen
1997/98	480 einschließlich der Besetzung 150 neuer Stellen
1998/99	480
1999/00	520
2000/01	580
2001/02	610
2002/03	680
2003/04	740
2004/05	800
2005/06	790

Eine Umwandlung von Angestelltenverhältnissen in ein Beamtenverhältnis ist nicht beabsichtigt.

Frage VI. 6.:

In welchem Umfang erhöht die veränderte Beschäftigtenstruktur insgesamt (siehe Frage VI. 4.) und im Lehrerbereich (siehe Frage VI. 5.) in den einzelnen Jahren bis zum Jahre 2010 die Belastung des Haushalts?

Antwort:

Siehe Antwort zu Frage VI. 4.

Die Anzahl der Umwandlungen von Beamtenplanstellen in Angestelltenstellen (rd. 400 Stellen - ohne Lehrerstellen - über 10 Jahre) ist in der Relation zur Gesamtstellenzahl (rd. 56.000 Stellen) von sehr geringem Gewicht (= rd. 7 v.T.).

Die tatsächliche Besetzung dieser Stellen - über die letzten 10 Jahre betrachtet - und eine damit verbundene - in Frage stehende - Mehrbelastung des Haushalts können ohne personal- und kostenaufwendige Einzelermittlung nicht festgestellt werden.

Seit 1988 belasten die Brutto-Personalkosten der Lehrkräfte aller Schularten (ohne Versorgung, Beihilfen) den Landeshaushalt wie folgt:

Schuljahr	Haushaltsjahr	Beamtete Lehrkräfte 422 01, 422 02, 422 03, 916 05 TDM	Angestellte Lehrkräfte 425 01 TDM	Gesamt TDM
1987/88	Ist 1988	1.212.116,8	168.624,2	1.380.741,0
1988/89	Ist 1989	1.242.280,1	160.238,0	1.402.518,1
1989/90	Ist 1990	1.278.318,3	185.832,9	1.464.151,2
1990/91	Ist 1991	1.341.781,7	213.989,1	1.555.770,8
1991/92	Ist 1992	1.419.216,1	238.972,1	1.658.188,2
1992/93	Ist 1993	1.541.498,6	198.414,7	1.739.913,3
1993/94	Ist 1994	1.616.944,5	132.020,7	1.748.965,2
1994/95	Ist 1995	1.676.421,9	154.678,5	1.831.100,4
1995/96	Ist 1996	1.684.643,3	187.448,6	1.872.091,9
1996/97	Ansatz 1997	1.656.358,5	243.101,1	1.899.459,6
1997/98	Anmeldung 1998	1.687.835,7	287.904,2	1.975.739,9
1998/99	MFP 1999	1.658.408,0	340.485,0	1.998.893,0
1999/00	MFP 2000	1.621.221,0	404.015,0	2.025.236,0
2000/01	MFP 2001	1.579.329,0	470.640,0	2.049.969,0

In den Ausgaben des Titels 425 01 sind auch die Mehrausgaben für 450 neue Lehrstellen BAT II a/III im Zeitraum 1997 - 2000 lt. Koalitionsvereinbarung 1996 enthalten. Nicht enthalten sind die möglichen Tarifsteigerungen im Zeitraum der MFP.

Eine Prognose der Haushaltsbelastung vom Jahre 2002 bis 2010 ist ohne Berücksichtigung von Tarifsteigerungen und nur aufgrund der voraussichtlichen Zahl von Einstellungen im Angestelltenverhältnis an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen aus heutiger Sicht nur mit allem Vorbehalt zu machen (vgl. Antwort VI. 5). Für die Einstellung im Angestelltenverhältnis (=Stellenumwandlungen von Planstellen für beamtete Lehrkräfte in Stellen für angestellte Lehrkräfte) ist voraussichtlich mit folgenden Zahlen zu rechnen:

Schuljahr	Haushaltsjahr	Umwandlungen
2001/02	2002	580
2002/03	2003	650
2003/04	2004	710
2004/05	2005	770
2005/06	2006	760
2006/07	2007	740
2007/08	2008	740
2008/09	2009	680
2009/10	2010	620

Daraus ergibt sich folgende voraussichtliche Kostenentwicklung:

Schuljahr	Haushaltsjahr	Beamtete Lehrkräfte 422 01, 422 02, 422 03, 916,05 TDM	Angestellte Lehrkräfte TDM	Gesamt TDM
2001/02	2002	1.538.729,0	528.640,0	2.067.369,0
2002/03	2003	1.493.229,0	593.640,0	2.086.869,0
2003/04	2004	1.443.529,0	664.640,0	2.108.169,0
2004/05	2005	1.389.629,0	741.640,0	2.131.269,0
2005/06	2006	1.336.429,0	817.640,0	2.154.069,0
2006/07	2007	1.284.629,0	891.640,0	2.176.269,0
2007/08	2008	1.232.829,0	965.640,0	2.198.469,0
2008/09	2009	1.185.229,0	1.033.640,0	2.218.869,0
2009/10	2010	1.141.829,0	1.095.640,0	2.237.469,0

Im übrigen wird auf die in **Anlage 11** dargestellte Entwicklung der Personalausgaben im Lehrerbereich 1988 bis 2010 verwiesen.

Frage VI. 7.:

Sowohl nach den Aussagen des Bundesrechnungshofs und des Landesrechnungshofs als auch nach Untersuchungen anderer Länder und Gutachter ist die Beschäftigung von Beamten statt Angestellten wirtschaftlicher.

- a) Welche Untersuchung bzw. welche Gutachten sind der Landesregierung bekannt?
- b) Gehen die Untersuchungen von gleichen Prämissen aus und zu welchem Ergebnis kommen die einzelnen Untersuchungen bzw. Gutachten, insbesondere welche prozentualen Kostenvorteile werden dort genannt?

Antwort:

Der Landesregierung sind folgende Gutachten bekannt:

- Der Präsident des Bundesrechnungshofes als Bundesbeauftragter für Wirtschaftlichkeit in der Verwaltung (BWV), Vergleichende Untersuchung über die finanziellen Auswirkungen bei der Verwendung von Beamten oder von Angestellten und Arbeitern im Bundesdienst, Mai 1967.
- Der Präsident des Bundesrechnungshofes als BWV, derselbe Titel s.o., vom März 1984.
- Landesamt für Besoldung und Versorgung Nordrhein-Westfalen, Nachweisungen der zu erwartenden Lebensaufgaben für Beamte, Angestellte und Arbeiter nach verschiedenen Ordnungsprinzipien, 1985.
- Saarländisches Ministerium des Innern/Ministerium der Finanzen, Vergleichsrechnung Angestellte/Beamte, Januar 1994.
- Finanzministerium Baden-Württemberg, Vergleichende Personalkosten eines Beamten (einschließlich Beamtenversorgung) mit einem Angestellten in ausgewählten repräsentativen Laufbahnen, Dezember 1994.
- Land Nordrhein-Westfalen, Kostenvergleich Beamte/Angestellte, Ende 1994.
- HWWA-Institut für Wirtschaftsforschung in Hamburg, Vergleich der Kosten der Beschäftigung von Angestellten und Beamten. Untersuchung für das Senatsamt für den Verwaltungsdienst der Freien und Hansestadt Hamburg, 1994.
- Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, Kostenvergleich Beamte/Angestellte, Entscheidungskriterium für die Personalstruktur des öffentlichen Dienstes? Eine kritische Betrachtung von Kostenvergleichen aus der Sicht der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, 1994.
- Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, Vergleich der Personalausgaben bei der Beschäftigung von Beamten und Angestellten Februar 1994.

- Niedersächsisches Finanzministerium, Vergleich der Personalkosten von Angestellten und Beamten, Untersuchung für das Land Niedersachsen, August 1995.
- Bayerischer oberster Rechnungshof, Jahresbericht 1995, Vergleichende Modellrechnung für den Freistaat Bayern, ob der Einsatz von Beamten oder Angestellten für den Staatshaushalt vorteilhafter ist, 1995.
- Behrends und Hoffjan, Methodische Überlegungen zu Kostenstrukturen und Kostenvergleichen bezüglich des Beschäftigungsstatus, Gutachten für den DGB, 1995.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Sind Beamte oder Angestellte im öffentlichen Dienst für den Staat kostengünstiger?, Juni 1996.
- Roland Berger und Partner GmbH, Internes Studio, abgedruckt im Handelsblatt vom 4./5. Oktober 1996.
- Landesrechnungshof Schleswig-Holstein, Bemerkungen 1996, Beamte und Angestellte im Kostenvergleich.
- Die Präsidentin des Bundesrechnungshofes als BWV, Vergleichende Untersuchung über Auswirkungen der alternativen Verwendung von Beamten oder von Arbeitnehmern im Bundesdienst, Oktober 1996.

Alle Gutachten gehen von unterschiedlichen Prämissen aus, sind unterschiedlich breit und detailliert angelegt und keines der Gutachten ist methodisch unumstritten. Je nach dem, ob tatsächliche oder fiktive „typische“ Lebensläufe vergleichbarer beamteter Kräfte mit Angestellten verglichen werden, welche Einkommenssteigerungen und Diskontsätze zugrundegelegt werden, ob lediglich auf die Vorteilhaftigkeit für den Staatshaushalt allgemein oder die Wirtschaftlichkeit abgestellt wird, werden unterschiedliche - teilweise gegensätzliche - Kostenvorteile für diese Statusgruppen erzielt.

Da selbst in dem jeweiligen Gutachten unterschiedliche Prämissen mit entsprechend anderen Ergebnissen untersucht werden, müßten diese allesamt im Detail dargestellt werden. Eine derartige vergleichende Untersuchung würde mit Sicherheit den Rahmen dieser Antwort sprengen - andererseits wäre es willkürlich, lediglich einzelne Kostenvergleiche zu benennen.

Aus Sicht der Landesregierung ist auch für die Wahl des Beschäftigungsstatus der Kostenvergleich nicht entscheidend. Letztlich geht es beim Kostenvergleich zwischen Angestellten und Beamten um die Frage, ob mit der Eingehung immer weiterer Pensionsverpflichtungen ein „ungedeckter Wechsel auf die Zukunft“ gezogen werden soll und darf. Die Entwicklung der Pensionslasten stellt sich nach den jüngsten vom BMI (Statistisches Bundesamt) im Januar 1997 für Schleswig-Holstein übermittelten Daten wie folgt dar:

**Voraussichtliche Entwicklung der Versorgungsausgaben *)
1995 - 2040**

Land Schleswig-Holstein			
Jahr	Insgesamt	Ruhegehalt	Witwen-/Witwer und Waisengeld
	Millionen DM		
1995	990	731	259
2000	1.288	995	293
2005	1.759	1.417	342
2010	2.355	1.941	414
2015	3.011	2.497	514
2020	3.601	2.967	634
2025	3.864	3.122	742
2030	3.902	3.095	807
2035	4.126	3.328	798
2040	4.679	3.955	724

*) Versorgungsbezüge der Ruhegehaltsempfänger und der Hinterbliebenen.
Jährliche Anpassung 1996 - 2000 = 1,5 %, ab 2001 = 2,5 %.

Im übrigen wird auf die Antwort zu Frage VI. 4. verwiesen.

Frage VI. 8.:

Welche Vorteile erwartet die Landesregierung durch die vermehrte Einstellung von Angestellten?

a) Inwieweit erhöht dies die Effektivität und Effizienz der Landesverwaltung?

Antwort:

Die Landesregierung hält eine Modernisierung des öffentlichen Sektors für unabdingbar, um die Herausforderung der Zukunft bewältigen zu können. Die Spielräume für die Organisation der öffentlichen Verwaltung im 21. Jahrhundert werden gehemmt durch die „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“ (Art. 33 Abs. 5 GG), die ihre Ursprünge im 19. Jahrhundert haben. Diese Grundsätze stehen einem flexiblen Personaleinsatz entgegen.

Darüber hinaus ist von wesentlicher Bedeutung, daß die Transparenz der Haushalte erhöht wird. Die Kosten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters schlagen unmittelbar zum Zeitpunkt der Beschäftigung zu Buche und müssen nicht als „Wechsel auf die Zukunft“ nach Ausscheiden aus dem aktiven Dienst beglichen werden.

Im übrigen wird auf die Antwort zu Frage VI. 4. verwiesen.

Frage VI. 8.:

- b) Unter Zugrundelegung allein der Veränderung der Beschäftigtenstruktur insgesamt (nach der Antwort zur Frage VI. 4.) und im Lehrerbereich (nach der Antwort zur Frage VI. 5.): In welcher Höhe entsteht nach den einzelnen Untersuchungen bzw. Gutachten durch die Beschäftigung von Angestellten statt Beamten ein auf die Gegenwart abdiskontierter Verlust?

Antwort:

Zur Bewertung der Wirtschaftlichkeit wird auf die Antwort zu den Fragen VI. 4. und VI. 7. verwiesen.

Frage VI. 8.:

- c) Wie hoch sind die Steuerausfälle infolge einer solchen veränderten Beschäftigtenstruktur?

Antwort:

Aus den unter b) genannten Gründen können Angaben hierzu nicht gemacht werden.

Frage VI. 9.:

Die Landesregierung will Beamte nur noch in den hoheitlichen Bereichen beschäftigen. Zu diesem Zweck sind die Ressorts verpflichtet, die Funktionen mit einem solchen Aufgabeninhalt festzustellen.

- a) Welche personalwirtschaftlichen Konsequenzen hat dies auf die Besetzung freierwerdender Funktionen innerhalb der Landesverwaltung?

Antwort:

Über personalwirtschaftliche Konsequenzen für freiwerdende Funktionen ist noch nicht entschieden. Bislang sind die Ressorts aufgerufen, in einem Bericht bis Mitte 1997 mögliche Konsequenzen zu erarbeiten. Anschließend wird das Kabinett zu entscheiden haben.

Frage VI. 9.:

- b) Ist ein entsprechendes Konzept bereits erarbeitet?
c) Ist dieses den Mitarbeitern bekannt?
d) Ist dieses bereits mit den Personalvertretungen abgestimmt?

Antwort:

Siehe Antwort zu Frage VI. 9. a).

Frage VI. 9.:

- e) Gibt es eine Aussage eines Vertreters des Innenministeriums, daß sich jeder - Beamter oder Angestellter - auf jeden Dienstposten gleichberechtigt bewerben kann?

Antwort:

Ja, ein besonderer personalwirtschaftlicher Spielraum ergibt sich daraus, daß das Gebot des Funktionsvorbehalts des Art. 33 Abs. 4 GG nur „in der Regel“ gilt. Danach ist es rechtlich nicht zu beanstanden, wenn Angestellte im Regel-Ausnahme-Verhältnis in hoheitsrechtlicher geprägten Verwaltungsbereichen eingesetzt bleiben bzw. werden.

Frage VI. 9.:

- f) Nach welchen Kriterien soll bei Neueinstellungen entschieden werden, ob ein Beamtenverhältnis oder ein Angestelltenverhältnis begründet wird?

Antwort:

Siehe Antwort zu Frage VI. 9. a).

Frage VI. 10.:

Wie viele Sonderdienstverträge gibt es in der Staatskanzlei und anderswo in der Landesverwaltung? Für welche Funktionen?

Antwort:

Die Anzahl der Sonderdienstverträge in der Staatskanzlei und den anderen Ressorts ergibt sich aus nachstehender Übersicht:

Epl.	Dienststelle	Stellenzahl/ Sonderdienst- verträge laut Haushalt 1997*
03	Staatskanzlei	5
09	Ministerium für Justiz, Bundes- und Europa- angelegenheiten	2
07	Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur	3
04	Innenministerium	-
16	Ministerium für Frauen, Jugend, Wohnungs- und Städtebau	2
05	Ministerium für Finanzen und Energie	1
06	Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr	1
08	Ministerium für ländliche Räume, Landwirtschaft, Ernährung und Tourismus	2
10	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales	-
13	Ministerium für Umwelt, Natur und Forsten	2

* Stand 01.03.1997

Sonderdienstverträge sind für Funktionen der Besoldungsordnung B geschlossen worden.

VII. Rechtsetzung

Frage VII. 1.:

Wieviele Textseiten umfaßte das Gesetz- und Verordnungsblatt des Landes Schleswig-Holstein in den Jahren seit 1979 bis 1996 (Es werden Angaben jeweils pro Kalenderjahr erbeten)?

Antwort:

1979	544	Seiten
1980	370	Seiten
1981	354	Seiten
1982	328	Seiten
1983	468	Seiten
1984	280	Seiten
1985	438	Seiten
1986	322	Seiten
1987	360	Seiten
1988	226	Seiten
1989	246	Seiten
1990	666	Seiten
1991	698	Seiten
1992	536	Seiten
1993	618	Seiten
1994	580	Seiten
1995	490	Seiten
1996	732	Seiten

Frage VII. 2.:

Wie viele Textseiten umfaßte das Amtsblatt Schleswig-Holstein mit und ohne den Amtlichen Anzeiger in den Jahren von 1979 bis 1996 (Es werden Angaben erbeten, jeweils pro Kalenderjahr)?

Antwort:

	Amtsblatt	AAz.	Gesamt
1979	798 Seiten	694 Seiten	1.492 Seiten
1980	766 Seiten	468 Seiten	1.234 Seiten
1981	570 Seiten	720 Seiten	1.290 Seiten
1982	460 Seiten	494 Seiten	954 Seiten
1983	476 Seiten	346 Seiten	822 Seiten
1984	492 Seiten	268 Seiten	760 Seiten
1985	396 Seiten	296 Seiten	692 Seiten
1986	458 Seiten	316 Seiten	774 Seiten
1987	584 Seiten	286 Seiten	870 Seiten
1988	526 Seiten	354 Seiten	880 Seiten
1989	522 Seiten	392 Seiten	914 Seiten
1990	718 Seiten	348 Seiten	1.066 Seiten
1991	772 Seiten	438 Seiten	1.210 Seiten
1992	876 Seiten	336 Seiten	1.212 Seiten
1993	890 Seiten	484 Seiten	1.374 Seiten
1994	662 Seiten	446 Seiten	1.108 Seiten
1995	910 Seiten	356 Seiten	1.266 Seiten
1996	860 Seiten	446 Seiten	1.306 Seiten

Frage VII. 3.:

Wie viele Textseiten umfaßte jeweils in den genannten Zeiträumen und Jahren

- a) der Neuerlaß von Gesetzen,
- b) die Änderung vorhandener Gesetze,
- c) die Neubekanntmachung von Gesetzen?

Wie lauten die entsprechenden Angaben für Verordnungen?

Antwort:

Nicht bedruckte Leerseiten, Berichtigungen, ggf. Inhaltsseiten, Bekanntmachungen zum Inkrafttreten von Staatsverträgen, Übereinkünfte, Abkommen, Geschäftsordnungen des Landtages, Hinweise der Schriftleitung, Hinweise auf Veröffentlichungen in anderen Blättern (z.B. NBI.) und Beschlüsse über Wahltermine sind nicht berücksichtigt worden, somit sind die Gesamtseitenzahlen der Addition aus Frage 3 nicht identisch mit den Gesamtseitenzahlen der einzelnen Jahrgänge (Frage 1)

Für Gesetze

	a)	b)	c)
1979	55 Seiten	59 Seiten	197 Seiten
1980	27 Seiten	8 Seiten	11 Seiten
1981	23 Seiten	14 Seiten	44 Seiten
1982	54 Seiten	9 Seiten	22 Seiten
1983	37 Seiten	9 Seiten	44 Seiten
1984	64 Seiten	5 Seiten	18 Seiten
1985	47 Seiten	32 Seiten	37 Seiten
1986	59 Seiten	8 Seiten	10 Seiten
1987	40 Seiten	5 Seiten	60 Seiten
1988	26 Seiten	6 Seiten	0 Seiten
1989	58 Seiten	11 Seiten	21 Seiten
1990	100 Seiten	101 Seiten	168 Seiten
1991	142 Seiten	50 Seiten	78 Seiten
1992	68 Seiten	26 Seiten	151 Seiten
1993	149 Seiten	10 Seiten	42 Seiten
1994	128 Seiten	57 Seiten	52 Seiten
1995	134 Seiten	30 Seiten	75 Seiten
1996	135 Seiten	42 Seiten	55 Seiten

Für Verordnungen

	a)	b)	c)
1979	135 Seiten	52 Seiten	2 Seiten
1980	192 Seiten	61 Seiten	48 Seiten
1981	170 Seiten	65 Seiten	13 Seiten
1982	152 Seiten	66 Seiten	12 Seiten
1983	235 Seiten	67 Seiten	58 Seiten
1984	135 Seiten	40 Seiten	5 Seiten
1985	229 Seiten	52 Seiten	12 Seiten
1986	212 Seiten	42 Seiten	0 Seiten
1987	147 Seiten	75 Seiten	6 Seiten
1988	122 Seiten	53 Seiten	0 Seiten
1989	82 Seiten	57 Seiten	0 Seiten
1990	196 Seiten	65 Seiten	2 Seiten
1991	226 Seiten	85 Seiten	65 Seiten
1992	176 Seiten	46 Seiten	40 Seiten
1993	237 Seiten	54 Seiten	95 Seiten
1994	124 Seiten	92 Seiten	96 Seiten
1995	169 Seiten	50 Seiten	2 Seiten
1996	206 Seiten	77 Seiten	181 Seiten

Frage VII. 4.:

Hat die Landesregierung Maßnahmen ergriffen, um einer wirksamen Begrenzung der Vorschriftenflut zu begegnen?

a) Wenn ja:

Welche Bereiche sind durchforstet worden?

Was ist ggf. geändert worden?

b) Wenn nein:

Warum nicht?

Antwort:

1. Allgemeines

Die Landesregierung hat im Rahmen der Maßnahmen zur Modernisierung des öffentlichen Sektors im Jahre 1994 das Projekt „Bereinigung von Verordnungen und Verwaltungsvorschriften“ gestartet. Ziel dieses Projektes war es, schrittweise Verordnungen und Verwaltungsvorschriften auf Vereinfachung, Straffung, Zusammen-

fassung oder gänzliche Streichung zu überprüfen. Im Zuge der konzeptionellen Vorbereitung wurde schnell deutlich, daß es mit einer einmaligen Überprüfung der Vorschriften nicht getan ist, da sich der „Bereinigungseffekt“ im Laufe der Zeit schnell verlieren würde. Es ist daher ergänzend zu der Überprüfung des Vorschriftenbestandes ein Instrumentarium für eine dauerhafte Vorschriftenbereinigung entwickelt worden.

2. Organisatorische Vorbereitung

Zur Entwicklung eines für alle Bereiche verbindlichen Konzeptes einer systematischen Überprüfung der Vorschriften ist eine interministeriell besetzte Projektgruppe unter der Federführung des Innenministeriums eingesetzt worden, an der jeweils ein Vertreter der kommunalen Landesverbände und des Landesrechnungshofes beteiligt waren. Zur Umsetzung der Arbeitsergebnisse wurden in den Ministerien sog. Ressortbeauftragte für die Rechtsbereinigung benannt, die in allen Fragen der Vorschriftenbereinigung in ihrem Bereich eine zentrale Zuständigkeit haben.

3. Konzeption der Vorschriftenbereinigung

Ein Kernpunkt der Arbeit in der Projektgruppe war das Aufstellen einheitlicher Kriterien, denen sich die zu überprüfenden Vorschriften zu stellen hatten. Dabei ging es insbesondere um die Frage

- der Notwendigkeit von Vorschriften, und zwar sowohl insgesamt, als auch auf der vorgesehenen Regelungsebene,
- der direkten Kosten, die das Land, die Kommunen oder Dritte treffen können, aber auch um die Höhe des Verwaltungsaufwandes,
- der Zweckmäßigkeit, d.h., um das Niveau der vorgehenden Standards, die sprachliche Gestaltung, die Einräumung von Ermessensspielräumen, die Notwendigkeit von Einschränkungen oder Mitwirkungspflichten der Betroffenen
- der notwendigen Gültigkeitsdauer.

Diese Anforderungen wurden zusammengefaßt und sämtlichen Referaten der Ministerien in Form der „Gelben Prüfliste“ als Grundlage für die Prüfung des Vorschriftenbestandes an die Hand gegeben. Entgegen der ursprünglichen Absicht wurde die Beschränkung auf Verordnungen und Verwaltungsvorschriften aufgegeben. Auch für gesetzliche Vorschriften wird nunmehr die Prüfungsnotwendigkeit gesehen.

Neben der Betrachtung des Vorschriftenbestandes unter den geschilderten Gesichtspunkten war weitere wesentliche Zielsetzung, eine Systematik zu entwickeln, die über die einmalige Aktion der Prüfung des Vorschriftenbestandes hinaus sicher-

stellen sollte, daß der einmal angelegte Maßstab für auch künftig fortlaufend beachtet und nicht verloren geht. Die Prüfliste begleitet fortan jeden Vorschriftenentwurf bis zur abschließenden Entscheidung über seine Umsetzung. Sie nimmt damit auch an Anhörungen, Unterrichtungen etc. teil, so daß auch in dieser „begrenzten“ Öffentlichkeit eine kritische Würdigung des in der Prüfliste dokumentierten Prüfergebnisses ermöglicht wird.

4. Bestandsprüfung von Verordnungen und Verwaltungsvorschriften

In der Folge der in dieser Form erstmals durchgeführten Überprüfung sämtlicher Verordnungen und Verwaltungsvorschriften ab 1995 ist es zu einer Vielzahl von Änderungen, Aufhebungen oder Zusammenfassungen von Vorschriften gekommen.

Insgesamt war für 1.097 Verordnungen die „Gelbe Prüfliste“ Meßlatte für deren unveränderten Fortbestand. Als bereinigungsbedürftig fielen 166 Verordnungen (= 15 %) durch dieses Prüfraster. Davon sind z.Z. 127 Verordnungen durch Aufhebung, Neu- oder Zusammenfassung oder Änderung bereinigt worden (= 77 %).

Von den insgesamt überprüften 1.489 veröffentlichten Verwaltungsvorschriften wurden 482 (= 33 %) als bereinigungsbedürftig eingestuft und bislang 284 (= 59 %) tatsächlich bereinigt.

Bei den nicht veröffentlichten Verwaltungsvorschriften stellen sich die Zahlen wie folgt dar: Von 611 Vorschriften waren 282 (= 46 %) zu bereinigen. Abgeschlossen ist dies bei 223 (= 79 %).

Die Bereinigungen werden fortgesetzt.

5. Gesetze

Die Überprüfung von insgesamt 3.197 Vorschriften stellte die Verwaltung vor eine erhebliche Belastung, die neben dem Tagesgeschäft zu leisten war. Eine in gleicher Weise vorzunehmende Prüfung der Gesetze ist angesichts dieses Aufwandes nicht unmittelbar angeschlossen worden. Sie ist allerdings bis zum Ende des Jahres 2000 vorzunehmen.

Dauerhafte Vorschriftenbereinigung

Die durch die Bestandsüberprüfung erzielten Erfolge werden durch eine sich im Zehn-Jahresrhythmus wiederholende Prüfung des gesamten Vorschriftenbestandes gesichert. Dabei wird der damit verbundene Aufwand vergleichsweise geringer anzusetzen sein, als dies bei der jetzt erfolgten grundlegenden Überprüfung der Fall war; denn in

der Zwischenzeit erfolgte anlaßbezogene Änderungen einer Vorschrift, die jeweils mit Hilfe der Gelben Prüfliste eine grundlegende Überprüfung der gesamten Vorschrift einschließen, verschieben den Prüfungszeitpunkt um zehn Jahre seit der letzten Änderung hinaus.

Begleitet wird dies durch eine Reihe von Maßnahmen vornehmlich in der Zuständigkeit des Innenministeriums, die u.a. durch den Einsatz der EDV die Bewältigung der laufenden Vorschriftenbereinigung erleichtern.

Frage VII. 4.:

- c) Beabsichtigt die Landesregierung, einen Normprüfungsausschuß einzusetzen bzw. dem Innenminister als Gesetzgebungsminister diesbezügliche weitere Befugnisse zu übertragen?

Antwort:

Es wird im Rahmen des Projektes Aufgabenkritik z. Z. geprüft, ob die Einsetzung eines Normprüfungsausschusses bzw. die Erweiterung von Befugnissen des Innenministeriums im Rahmen der Rechtsförmlichkeitsprüfung geeignete Maßnahmen darstellen, die Vorschriften wirksam zu begrenzen.

Frage VII. 5.:

In welchem Umfang ist die von der Enquete-Kommission geforderte Auflockerung von Ausnahme- und Befreiungsvorschriften umgesetzt worden?

Antwort:

Ein Überblick über die in Frage kommenden Vorschriften zeigt, daß eine Auflockerung von Ausnahme- und Befreiungsvorschriften nur im begrenzten Umfang möglich ist. Verantwortlich hierfür können rechtliche Vorgaben sein, aber auch Vorgaben, die in der Sache selbst angelegt sind. Die von der Enquete-Kommission ausdrücklich angesprochenen Genehmigungsverfahren bieten noch am ehesten die entsprechenden Möglichkeiten.

Frage VII. 5.:

a) Wenn ja: In welchem Bereich?

Antwort:

Weitreichende Regelungen finden sich insbesondere in umweltrechtlichen Vorschriften, die den Bürgerinnen und Bürgern häufig mit Antragsnotwendigkeiten, Geboten und auch Verboten begegnen, so z.B.

- Landesnaturschutzgesetz (LNatSchG):
§§ 54 Abs. 1, 54 Abs. 2, 58b Abs. 2 und 58c Abs. 2 und 3 LNatSchG
- Landeswassergesetz (LWG):
§§ 70 Abs. 3, 78 Abs. 4 und 80 Abs. 3 LWG
- Landesabfallwirtschaftsgesetz (LAbfWG):
§ 14 Abs. 4 LAbfWG.

Aber auch im „internen“ Laufbahnrecht ist durch Delegation von Entscheidungen über Ausnahmen für eine Auflockerung gesorgt worden.

- Ausnahmen vom Höchstalter für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst (§ 41 Abs. 2 Nr. 1 SH.LVO)
- Abkürzung der Probezeit wegen besonders guter Leistungen während der Probezeit bei Laufbahnprüfung mit einer Note von weniger als 10,00 Punkten (§ 41 Abs. 2 Nr. 2 SH.LVO).

Frage VII. 5.:

b) Bestehen hier ggf. noch weitere Absichten?

Antwort:

Es besteht in einer Reihe von Bereichen die Absicht, der Forderung der Enquete-Kommission nachzukommen. So wird auch im Rahmen der dauerhaften Vorschriftenbereinigung, die eine regelmäßige Überprüfung aller gesetzlichen und untergesetzlichen Vorschriften beinhaltet, dieser Punkt Gegenstand der Überprüfungen sein.

Benannt wurden bereits jetzt

- das Laufbahnrecht
- der Wegfall der Genehmigungspflicht beim Grunderwerb ausländischer juristischer Personen (§ 20 AGBGB)
- umweltrechtliche Vorschriften.

Frage VII. 5.:

c) Wenn nein: Warum nicht?

Antwort:

Es gibt Bereiche, in denen die allgemein gehaltene Forderung der Enquete-Kommission nicht umgesetzt werden kann. So z.B. im Polizei- und Verfassungsschutzbereich. Wegen der starken Bindung durch EU-Recht besteht z.T. ebenfalls kein Spielraum (insbesondere MLR und MNU). Auch das Verfassungs- und das Bundesrecht setzt hier Grenzen, so etwa im Dienstrecht.

Frage VII. 6.:

In welchem Umfang ist die von Enquete-Kommission geforderte Bereinigung konkurrierender Bestimmungen für komplexe Sachverhalte (z.B. beim Nebeneinander von Baurecht und Umweltrecht) vorgenommen worden?

Antwort:

Die Frage des Nebeneinanders unterschiedlicher Vorschriften zum gleichen Sachverhalt war u.a. Gegenstand des vor kurzem abgeschlossenen Projektes „Vorschriftenbereinigung“ (siehe Antwort zu Frage VII. 4.) im Rahmen der Maßnahmen zur Modernisierung des öffentlichen Sektors, in dessen Verlauf sämtliche untergesetzlichen Vorschriften zu überprüfen waren.

Frage VII. 6.:

a) Wenn ja: In welchem Bereich?

Antwort:

Das von der Enquete-Kommission ausdrücklich angesprochene Baurecht wird ständig auf konkurrierende Bestimmungen hin untersucht. In dem wiederum auf viel Bürgerkontakt angelegten Umweltrecht sind die Forderungen der Enquete-Kommission z.B. wie folgt berücksichtigt:

- Landesnaturschutzgesetz (LNatSchG):
§§ 7 a Abs. 6, 14 Abs. 3, 27 Abs. 2, 36 Abs. 4 Satz 2, 37 Abs. 3 und 38 Abs. 1 LNatSchG (gem. § 68 Abs. 2 Landesbauordnung schließen Genehmigungen nach der LBO die Genehmigungen nach den §§ 13 Abs. 1, 27 Abs. 2, 36 Abs. 4, 37 Abs. 2 und 38 Abs. 1 LNatSchG aus)

- Landeswassergesetz (LWG):
§ 35 LWG (für den Bau und Betrieb bestimmter Abwasseranlagen) und § 68 LWG i. V. m. § 31 WHG (für den Bau von Deichen und Dämmen)
- Landesabfallwirtschaftsgesetz (LAbfWG):
§ 15 Abs. 4 LAbfWG
- Landeswaldgesetz:
§§ 10 Abs. 2, 12 Abs. 3 und 17 Abs. 3 Landeswaldgesetz.

Frage VII. 6.:

- b) Bestehen hier ggf. noch weitere Absichten?
- c) Wenn nein: Warum nicht?

Antwort:

Im Rahmen der vom Kabinett beschlossenen dauerhaften Vorschriftenbereinigung werden sämtliche gesetzlichen und untergesetzlichen Vorschriften auch auf diese Forderung der Enquete-Kommission hin überprüft werden. Soweit ein „Vorschriftenkonflikt“ seine Ursache in bundesrechtlichen Bestimmungen hat, kann nur langfristig mit Abhilfe gerechnet werden.

Frage VII. 7.:

In welchem Umfang ist die von der Enquete-Kommission geforderte Vereinfachung von Verfahrensregelungen (z.B. bei der Ausgestaltung von Beteiligungsrechten), daß eine frühzeitige Beteiligung ermöglicht und eine mehrfache Beteiligung möglichst ausgeschlossen wird, umgesetzt worden?

Antwort:

Die Vereinfachung von Verfahrensregelungen wird in vielen Bereichen ständig thematisiert. Dies nicht zuletzt im Eigeninteresse der Verwaltung, die zur Reduzierung des eigenen Aufwandes ein „schlankes“ Verfahren anstrebt. Ebenso wie zu den anderen Fragen kann auch hier auf das Projekt zur Vorschriftenbereinigung, das in eine dauerhafte Vorschriftenbereinigung übergeleitet wurde, verwiesen werden.

Es besteht die Absicht, Beteiligungsrechte zur Ergänzung gesetzlicher Regelungen oder entsprechender Verwaltungsvorschriften zunehmend durch Vereinbarungen mit den Beteiligungsberechtigten auszugestalten (Verhandeln statt Verordnen).

Frage VII. 7.:

a) Wenn ja: In welchem Bereich?

Antwort:

Im Bereich des allgemeinen Dienstrechts sind Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften über eine umfassende Beteiligung geschlossen worden. § 54 b des Landesnaturschutzgesetzes ermöglicht vom Gesetz abweichende verfahrensereichternde Regelungen hinsichtlich der Beteiligung von Behörden.

So sind z.B. im Straßenbaurecht umfassende Reformen hinsichtlich der Beteiligungsrechte vorgenommen worden:

- Plangenehmigung statt Planfeststellung
- Beschleunigung des Anhörungsverfahrens
- Nichtberücksichtigung verspäteten Vorbringens von privaten Einwendern und Trägern öffentlicher Belange bei der Abwägung (materielle Präklusion)
- Aufhebung der Planfeststellung nur noch bei gravierenden Abwägungsfehlern
- Beschleunigung der vorzeitigen Besitzeinweisung.

Im Baurecht ist die Genehmigung für die Errichtung von Gebäuden mit nicht mehr als 2 Wohnungen entfallen. Erfaßt wird hier der bei privaten Baumaßnahmen häufige Fall des Ein- und Zweifamilienhauses. Ferner sind vereinfachte Baugenehmigungsverfahren für Wohngebäude mit bis drei Geschossen möglich.

Im Haushaltsrecht (VV und VV-K zu § 44 LHO) sind vereinfachende Regelungen probeweise für drei Jahre eingeführt worden.

Frage VII. 7.:

b) Bestehen hier ggf. noch weitere Absichten?

c) Wenn nein: Warum nicht?

Antwort:

Es bestehen weitere Absichten zur Verfahrensvereinfachung im Sinne der Frage 7. So soll etwa die Beteiligung des Vertreters des öffentlichen Interesses in Verfahren nach dem Transsexuellengesetz entfallen. Auch im Baurecht, Haushaltsrecht und Umweltrecht werden weitere Vereinfachungen geprüft. Im übrigen wird auf die vorstehenden Ausführungen zur dauerhaften Vorschriftenbereinigung verwiesen.

Frage VII. 8.:

Ist dem Vorschlag der Enquete-Kommission auf eine generelle Reduzierung bzw. Befristung des Innenrechts gefolgt worden?

- a) Wenn ja: In welchem Bereich?
- b) Wenn nein: Warum nicht?

Antwort:

Die allseits beklagte Vorschriftenflut, die auch das Innenrecht erfaßt hat, war Anlaß für das in den Jahren 1994 bis 1996 durchgeführte Projekt „Vorschriftenbereinigung“ im Rahmen der Maßnahmen zur Modernisierung des öffentlichen Sektors. Im Verlauf dieses Projektes wurden bislang insgesamt 127 Verordnungen, 284 veröffentlichte und 223 nicht veröffentlichte Verwaltungsvorschriften bereinigt. Bereinigt heißt in diesem Zusammenhang: Vereinfacht, gestrafft, zusammengefaßt oder aufgehoben. Das Projekt wurde ressortübergreifend durchgeführt, erfaßt also alle Bereiche.

Dieser umfassenden Bestandsüberprüfung, die eine Prüfung gesetzlicher Vorschriften bis zum Ende des Jahre 2000 beinhaltet, schließt sich eine erneute turnusmäßige Überprüfung in einem Zeitabstand von 10 Jahren an, es sei denn, die betreffende Vorschrift wird vorzeitig aus anderem Anlaß geändert. In diesem Fall erfolgt sofort eine Überprüfung der gesamten Vorschrift, also nicht nur des eigentlich zu ändernden Teils. Die Überprüfung wird anhand einheitlich vorgegebener Kriterien vorgenommen (Gelbe Prüfliste). Das Überprüfungsergebnis ist allen Beteiligten zugänglich. Diese systematische, auf Dauer angelegte Vorschriftenbereinigung ist für den Landesbereich entwickelt worden. Damit ist erstmalig der Grundstein für eine auch in die Zukunft gerichtete umfassende Vorschriftenbereinigung gelegt worden.

Im Verlauf des vorgenannten Projektes ist entschieden worden, auf eine generelle Befristung von Vorschriften wegen des damit verbundenen Aufwandes zu verzichten.

Frage VII. 9.:

Ist dem Vorschlag der Enquete-Kommission auf Einführung genereller Verhältnismäßigkeits- oder Härteklauseln, die es der Behörde ermöglichen, im Einzelfall von der Anwendung der Vorschriften ganz oder teilweise abzusehen, gefolgt worden?

Antwort:

Die Frage weist Parallelen zur Frage VII. 5. und der dort angesprochenen Befreiung von Vorschriften auf. Insoweit wird auf die dortigen Ausführungen verwiesen. Festzuhalten ist, daß der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, abgeleitet aus dem Rechtsstaatsprinzip, Verfassungsrang genießt (Artikel 20 GG). Die Behörden werden zudem bei ihren Ermessensentscheidungen durch § 73 Abs. 2 des Landesverwaltungsgesetzes dazu angehalten, den beabsichtigten Erfolg und die Qualität der Maßnahme in ein angemessenes Verhältnis zu setzen. Härtefallregelungen beziehen sich in der Regel auf bestimmte, in der Vorschrift genannte Sachverhalte und sind nicht als generelle Klausel ausgestaltet.

Frage VII. 9.:

a) Wenn ja: In welchem Bereich?

Antwort:

Beispielhaft wird die Praxis bei der Einstellung von Lehrkräften mit Dreiviertel-Angestelltenverträgen erwähnt. Bei sozialen Härtefällen wird der Abschluß von Vollzeitverträgen ermöglicht.

Frage VII. 9.:

b) Wenn nein: Warum nicht?

Antwort:

In einigen Bereichen wird die Einführung von Härtefallregelung nicht für möglich bzw. erforderlich betrachtet, weil dies aus Gründen der Einheitlichkeit der Rechtsanwendung, der Gleichbehandlung und aus Fürsorgegründen ausscheidet (so etwa im Dienstrechtbereich).

VIII. Steuerungskonzepte - Budgetierung - Controlling

Frage VIII. 1.:

Wie ist der Stand der Einführung einer Kosten- und Leistungsrechnung in der Landesverwaltung?

a) In welchen Bereichen ist sie bereits funktionsfähig eingeführt?

Antwort:

Eine Kosten- und Leistungsrechnung ist in folgenden Bereichen im Einsatz:

- Forstverwaltung
- FH Westküste
- Fahrbereitschaft Innenministerium
- Staatskanzlei
- CAU-Klinik
- Med. Uni Lübeck
- Landeshäfen
- Verkehrsüberwachungsprojekte
- Landesbauverwaltung.

Darüber hinaus befindet sich eine KLR in folgenden Bereichen im Planungsstadium bzw. steht der Einsatz kurz bevor:

- CAU-Uni
- LANU Abt. Geologie/Boden
- Schleswig-Holsteinische Seemannsschule.

Im Rahmen des landeseinheitlichen Umsetzungskonzeptes für die Einführung einer KLR, das derzeit erarbeitet wird, sollen zum 01.01.1998 folgende Projekte mit KLR starten:

- Statistisches Landesamt
- Katasterämter, Landesvermessungsamt
- Landesarchiv.

Frage VIII. 1.:

b) Kann das mit dem vorhandenen Personal durchgeführt werden?

Antwort:

Die KLR ist mit dem vorhandenen Personal durchzuführen. Eventuell erforderliches zusätzliches Personal ist durch Umschichtungen bereitzustellen.

Frage VIII. 1.:

c) Entsprechen die Qualifikationen des bisherigen Personals den neuen Anforderungen?

Antwort:

Sollten die beim Personal vorhandenen Qualifikationen nicht den Anforderungen entsprechen, ist dies durch entsprechende Fortbildung sicherzustellen.

Frage VIII. 1.:

d) Wie werden die notwendigen Nahtstellen zur Kameralistik gestaltet?

Antwort:

Zur Zeit wird in allen Bereichen doppelt gebucht. Ziel ist die Einfacherfassung der Daten und Nutzbarmachung für verschiedene Anforderungen. Diese Anforderungen und evtl. Lösungsalternativen werden derzeit untersucht.

Frage VIII. 2.:

Welche Absichten hat die Landesregierung in diesem Bereich (Angabe insbesondere der Maßnahmen- und Zeitplanung)?

Wann ist mit einer umfassenden Einführung zu rechnen?

Antwort:

Die Absichten der Landesregierung für die Bereiche „Haushaltsplanaufstellung - Haushaltsvollzug, Budgetierung, KLR“ sind derzeit Gegenstand einer Untersuchung. Eine entsprechende Entscheidung des Kabinetts ist für Ende Mai 1997 geplant. Aussagen zu Einführungsschritten werden ebenfalls in diesem Zusammenhang festgelegt.

Frage VIII. 3.:

Ist die Landesregierung der Auffassung, daß im Hinblick auf Aufwand und Nutzen einer Kosten- und Leistungsrechnung auch differenzierte oder auch Teil-Lösungen für die jeweiligen Verwaltungsbereiche angestrebt werden sollten?

Antwort:

Ja, differenzierte Lösungen sollten ermöglicht werden.

Frage VIII. 4.:

Welche Erkenntnisse liegen der Landesregierung darüber vor, ob sich der Aufwand, der mit der Einführung und Durchführung einer Kosten- und Leistungsrechnung verbunden ist, in jedem Fall und in allen Verwaltungsbereichen rechnet?

Gibt es dazu gesicherte, empirisch belegte Erfahrungen aus anderen Verwaltungen?

Antwort:

Hier vorliegende Erfahrungsberichte von Ländern und vor allem Kommunen, die KLR bereits länger einsetzen sind uneingeschränkt positiv, so daß die Landesregierung die KLR als ein geeignetes Steuerungsinstrument auf dem Weg zu einer effektiven und effizienten Verwaltung ansieht. Sollen dabei für das Parlament oder den Haushaltsminister übergreifende Kennzahlen oder sollen interne Verrechnungen berücksichtigt werden und soll kein Bereich davon ausgenommen werden, über seine Leistungen zu berichten, müssen zwangsläufig alle Verwaltungen einbezogen werden. Das schließt ein schrittweises Vorgehen, bei dem Prioritäten gesetzt und die finanziellen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden können, nicht aus.

Frage VIII. 5.:

Gehört die Staatskanzlei nach Auffassung der Landesregierung zu den Verwaltungen, bei denen eine Kosten- und Leistungsrechnung verbunden mit einer Budgetierung und einem entsprechenden Maßnahmen- und Finanzcontrolling aus Kosten/Nutzungen-Gesichtspunkten primär einzuführen ist?

Ist die öffentlich verbreitete Behauptung richtig, daß die Staatskanzlei nur deswegen unter den obersten Landesbehörden als Modellprojekt ausgewählt worden sei, weil andere Ministerien dazu nicht bereit waren?

Wenn ja: Welche Ministerien haben sich verweigert?

Antwort:

Die Landesregierung hat sich die Auswahl einer obersten Landesbehörde als Pilot-Ressort im Jahre 1994 nicht leichtgemacht. Die Einschätzung der obersten Landesbehörden zu diesen Themenkomplexen hat zunächst keine eindeutige Entscheidung für die Durchführung eines Modellprojektes ergeben. Die Staatskanzlei wurde ausgewählt, da der Haushalt des Einzelplans 03 vom Volumen her (0,1 % des Gesamthaushalts) sowie von der geringen Zahl an Beschäftigten besonders geeignet schien und eine parallele Erprobung neben dem kameralistischen HKR-Betrieb mit einem vertretbaren Mehraufwand realisierbar war. Ein weiteres wesentliches Argument war die durchaus gewünschte Vorbildwirkung der Staatskanzlei für diese neuen Steuerungsformen.

Die Landesregierung beabsichtigt, betriebswirtschaftliche Elemente wie Kosten- und Leistungsrechnung, Budgetierung sowie ein entsprechendes Maßnahmen- und Finanzcontrolling in alle Bereiche öffentlicher Verwaltung einzuführen. Dazu gehören selbstverständlich auch die obersten Landesbehörden. Die Staatskanzlei hat hier bundesweit eine Vorreiterrolle eingenommen und mit der Erprobung im Pilotprojekt den Beweis dafür angetreten, daß die Definition von Produkten in einer obersten Landesbehörde möglich ist, so daß die Einführung von Kosten- und Leistungsrechnung einschließlich Budgetierung durchaus sinnvoll sein kann.

Frage VIII. 6.:

In welchen Fällen ist seit 1988 eine Zweckzuweisung zugunsten einer Pauschalzuweisung umgewandelt worden?

Antwort:

Zuweisungen aus dem Landeshaushalt bedürfen vor dem Hintergrund des Zuwendungsrechts (§§ 23, 44 LHO) immer einer bestimmten oder bestimmbaren Zweckbindung. Insofern kann es Umwandlungen von „Zweckzuweisungen“ in „Pauschalzuweisungen“ grundsätzlich nicht geben.

Um die Bewirtschaftung von Fördermitteln zu vereinfachen und das Zuwendungsverfahren auf ein nach dem Haushaltsrecht unverzichtbares Maß zu begrenzen, hat die Landesregierung im Oktober 1994 neue Regelungen für Zuwendungen zur Projektförderung an kommunale Körperschaften (VV-K zu § 44 LHO) beschlossen, die zum 1. Januar 1995 in Kraft gesetzt worden sind. Sie vereinfachen das Verfahren für Einzelzuwendungen bis zu 500 TDM, um die Kommunen, aber auch die mittelbewirtschaften-

den Stellen des Landes, von Verwaltungskosten für die Bewilligung, Abwicklung und Prüfung von Zuwendungen zu entlasten. Darüber hinaus sind am 1. Januar 1995 Vereinfachungen des Zuwendungsverfahrens zwischen dem Land und Dritten mit Ausnahme der Kommunen in Kraft gesetzt worden (Einzelzuwendungen bis zu 100 TDM).

Mit der FAG-Änderung 1991 sind die Zuweisungen zu den Schülerbeförderungskosten (bis dahin eine pauschalierte Zuweisung nach § 26 a FAG) und die Zuweisungen an die Kreisfonds (bis dahin teilweise pauschalierte Zuweisungen nach § 22 FAG) in die Festbeträge der Kreisschlüsselzuweisungen (allgemeine Zuweisungen, § 12 FAG) verlagert worden. Mit der FAG-Änderung 1996 ist die Förderung der Frauenhäuser - sowohl durch das Land als auch durch einzelne Kommunen - in einen neuen Vorwegabzug im FAG (§ 25 a FAG) zusammengefaßt worden; seit 1996 werden die Frauenhausplätze mit Platzpauschalen gefördert.

Frage VIII. 7.:

In welchen Bereichen und in welchem Umfang hat die Landesregierung seit 1988 die Fach- und Ressourcenverantwortung dezentral zusammengeführt?

Sind in diesen Fällen Erhebungen gemacht worden über den mit der Ressourcenverwaltung vorher verbundenen und über den nunmehr hierfür entstehenden Verwaltungsaufwand?

Wenn ja: Welche Ergebnisse hatten diese Erhebungen?

Antwort:

Die dezentrale Fach- und Ressourcenverantwortung wurde im Bereich der Forstverwaltung eingeführt. Erkenntnisse hieraus können den regelmäßig dem Finanzausschuß vorgelegten Berichten der Forstverwaltung entnommen werden sowie dem Umdruck 14/164 vom 09.10.1996, der anlässlich einer Information über das Modellprojekt „Globalisierung und Flexibilisierung des Haushalts in der Forstverwaltung“ im Finanzausschuß vorgelegt wurde.

Seit dem Haushaltsjahr 1995 werden den Polizeibehörden (Polizeidirektionen, Landeskriminalamt) (Teil-)Budgets zur eigenverantwortlichen Bewirtschaftung zugewiesen. Erhebungen über den zusätzlichen Verwaltungsaufwand sind nicht angestellt worden.

IX. Funktionalreform

Frage IX. 1.:

Welche bisher vom Land wahrgenommenen Aufgaben sind seit 1988 auf die kommunale Ebene verlagert worden (Angabe des Zeitpunktes, des Umfangs der Aufgabe gemessen an den jeweils vor der Verlagerung in Anspruch genommenen Personalaufwand in Planstellen/Stellen)?

- a) In welcher Form hat dies zu mehr Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns und zu Kosteneinsparungen beim Land geführt?
- b) In welcher Form ist jeweils im Einzelfall der kommunalen Ebene ein Kostenausgleich gewährt worden?
- c) Hat es eine Kostenfolgeabschätzung gegeben?

Antwort:

- Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur

Mit Inkrafttreten (12.01.1996) der Zuständigkeitsverordnung für Widerspruchsbe-scheide - ZVOWiBe - vom 19.12.1995 (GVOBl. Schl.-H. 1996 S. 75) wurde den kommunalen Ämtern für Ausbildungsförderung die Entscheidung über Widersprüche gegen Verwaltungsakte aufgrund des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) übertragen. Mit dieser Delegation der Zuständigkeit für Widerspruchsverfahren auf die kommunalen Ämter für Ausbildungsförderung ist der gesetzliche Regelfall des § 73 Abs. 1 Nr. 2 VwGO wieder hergestellt worden.

Auf die betroffenen Ämter bei den Kreisen und kreisfreien Städten sind insgesamt ca. 90 Widersprüche verlagert worden.

Ein Kostenausgleich ist nicht gewährt worden, jedoch wurde diese Mehrbelastung der Kommunen durch die seit dem 01.04.1994 aufgrund des Haushaltsbegleitgesetzes 1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 124) weggefallenen Erziehungsbeihilfen nach dem Gesetz über Erziehungsbeihilfen des Landes Schleswig-Holstein (SHEBeihG) mehr als ausgeglichen.

Die Kosteneinsparungen beim Land durch die vorgenannte Übertragung der Zuständigkeit auf die Kommunen sind mit etwa 1/4 Sachbearbeiterin bzw. Sachbearbeiter als gering zu bezeichnen.

- **Geschäftsbereich des Innenministeriums**

a) Durch Änderung der Landesverordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten (SH.LVO) vom 13.06.1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 294) sind die nachfolgenden Zuständigkeiten für die Erteilung laufbahnrechtlicher Ausnahmen aus Verwaltungsvereinfachungsgründen von der Kommunalaufsichtsbehörde auf die oberste Dienstbehörde bei den Kreisen, Ämtern und Gemeinden übergegangen:

- Ausnahme vom Höchstalter für die Einstellung
 - in den Vorbereitungsdienst gem. § 41 Abs. 2 Nr. 1 SH.LVO
 - in das Beamtenverhältnis auf Probe gem. § 55 Abs. 2 Nr. 3 i. V. m. § 7 Nr. 2 SH.LVO
- Ausnahme vom Mindestalter für die Einstellung anderer Bewerberinnen und Bewerber gem. § 55 Abs. 2 Nr. 3 i. V. m. § 35 Abs. 2 Nr. 3 a SH.LVO
- Abkürzung der Probezeit wegen besonders guter Leistungen während der Probezeit bei einer Laufbahnprüfung mit einer Note von weniger als 10,00 Punkten gem. § 41 Abs. 2 Nr. 2 SH.LVO

Die o. g. Delegation von Ausnahmegenehmigungen hat weder zu einer finanziellen Mehrbelastung der kommunalen Ebene noch zu einer Kosteneinsparung beim Land geführt. Die Erteilung von Ausnahmegenehmigungen ist nur bei wenigen Personalfällen notwendig, so daß bei den Kommunen kein neues Personal eingestellt werden mußte und beim Land keine Stellen eingespart werden konnten. Ein Kostenausgleich ist daher nicht gewährt worden.

b) Nach dem Programm „Innere Sicherheit - Fortschreibung 1994“ durch die Innenminister/-senatoren der Länder und dem Bundesminister des Innern - sollen sich die polizeilichen Aufgaben im Straßenverkehr auf diejenigen Tätigkeitsfelder beschränken, deren Bewältigung vollzugspolizeiliches Fachwissen erfordert.

Seit 1991 beteiligen sich sukzessive neben den kreisfreien Städten und den Gemeinden über 20.000 Einwohnerinnen und Einwohner 28 weitere Gemeinden und zwei Ämter an der Überwachung des ruhenden Verkehrs mit kommunalen Bediensteten. Bei unveränderter Rechtslage ist seit 1990 für Polizeivollzugsbeamte und Politessen der Landespolizei die Einschreitschwelle bei der Überwachung des ruhenden Verkehrs deliktorientiert abgestuft worden.

Im Ergebnis wurden dadurch 15 Vollzugsbeamtenstellen und Politessenstellen eingespart.

Der Aufwand der Kommunen wird durch zusätzlich eingenommene Buß- und Verwarnungsgelder mehr als gedeckt.

- c) Seit 1994 gibt es eine zunehmende Beteiligung der Kommunen an der Geschwindigkeitsüberwachung. Hierbei handelt es sich allerdings nicht um die Verlagerung einer Landesaufgabe, sondern um die aktive Beteiligung der Kommunen an einer Aufgabe, für die sie bisher auch zuständig waren, die allerdings in der Praxis ausschließlich von der Polizei durchgeführt wurde. In diesem Rahmen wurden mit den vier kreisfreien Städten „kooperative Projekte“ vereinbart, in denen städtische und Polizeimannschaften nach abgesprochenen Einsatzkonzepten getrennt operieren. Auf Kreisebene bestehen „integrierte Projekte“ mit den Kreisen Segeberg, Stormarn und Ostholstein, in denen gemischte Mannschaften aus Kreis- und Polizeipersonal gemeinsam messen. Mit dem Kreis Herzogtum Lauenburg wurden Verhandlungen über eine Beteiligung aufgenommen. Sämtliche Projekte verlaufen sehr erfolgreich. Einige werden bereits in Dauervereinbarungen übergeleitet.

Durch die Einbeziehung kommunaler Partner in die Geschwindigkeitsüberwachung werden - abhängig von der Ausgestaltung der einzelnen Vereinbarungen - beim Land Personal- und Investitionskosten eingespart.

Der kommunale Aufwand (Personal-, Sach- und Investitionskosten) wird durch eingenommene Buß- und Verwarnungsgelder voll gedeckt.

Jedem Projekt sind umfassende Kostenfolgeabschätzungen vorausgegangen. Im Rahmen des Projekt-Controlling wird die Kostenentwicklung permanent überwacht. Jeder kommunale Partner behält die Möglichkeit, sich aus dem Projekt zurückzuziehen.

- **Geschäftsbereich des Ministeriums für Frauen, Jugend, Wohnungs- und Städtebau**

Durch das Sozialgesetzbuch, 8. Buch (SGB VIII), Kinder- und Jugendhilfe vom 26.06.1990 ist das bis dahin geltende Gesetz für Jugendwohlfahrt mit Wirkung vom 01.01.1991 aufgehoben worden. Gleichzeitig verlor das schleswig-holsteinische Gesetz zur Ausführung des Gesetzes für Jugendwohlfahrt vom 10.07.1957 seine Wirksamkeit. Durch die Neuregelungen wurden die bisherigen Zuständigkeiten von Land und Kommunen im Bereich der Hilfe zur Erziehung neu geordnet und ausschließlich auf die Kreise und kreisfreien Städte übertragen. Eine Übergangsregelung galt bis zum 31.12.1992.

Die Neuregelung hat im Bereich des bis 1993 bestehenden Landesjugendamtes Schleswig-Holstein durch die bisherigen Aufgaben gebundenes Personal freigesetzt. Wegen der Zuständigkeitsverlagerung und des mit der Einführung des SGB VIII eingeführten neuen Verständnisses von Jugendhilfe hat das Land im Jahre 1993 die beiden Landeserziehungsheime in Schleswig (für Jungen) und in Selent (für Mädchen) aufgegeben. Die dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (rd. 180) sind überwiegend in anderen Aufgabenbereichen der Landesverwaltung eingesetzt worden. Die Liegenschaften sind zum Teil anderer Nutzung zugeführt und zum Teil veräußert worden. Die in diesem Zusammenhang eingesparten Haushaltsmittel sind in vollem Umfang der durch § 58 Jugendförderungsgesetz eingeführten Landesbeteiligung an den Aufwendungen der Kreise und kreisfreien Städte für Hilfe zur Erziehung zugeführt worden.

Die zuvor beschriebene Landesbeteiligung an den kommunalen Kosten der Hilfe zur Erziehung ist von den ursprünglich vorgesehenen 34 Mio. DM inzwischen auf fast 80 Mio. DM angewachsen (hierin sind die durch spätere Gesetzesänderung einbezogenen Haushaltsmittel für die Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche enthalten).

Im Rahmen der bundesgesetzlichen Änderung (Inkrafttreten des SGB VIII) hat es sowohl zwischen dem Bund und den Ländern als auch zwischen dem Land und den Kommunen Versuche einer Erfassung der finanziellen Auswirkungen dieses Zuständigkeitswechsels gegeben. Der Bund hat bei seinem Gesetzgebungsvorhaben eine schon aus Sicht der Länder damals unrealistisch niedrige Einschätzung vorgenommen (für Kreise, kreisfreie Städte und kreisangehörige Gemeinden waren Mehrkosten in Höhe von 420 Mio. DM jährlich angenommen worden). In gemeinsamen Besprechungen zwischen dem Land und den kommunalen Spitzenverbänden konnten präzise Kostenfolgeabschätzungen vor Inkrafttreten des SGB VIII und des Jugendförderungsgesetzes nicht erreicht werden. Dies kommt auch zum Ausdruck in der zuvor beschriebenen tatsächlichen Kostenentwicklung.

- Geschäftsbereich des Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Verkehr

a) 1990 wurde die Zuständigkeit für Entscheidungen über Widersprüche in gewerbe-, gaststätten-, handwerks- und schornsteinfegerrechtlichen Angelegenheiten vom Ministerium auf die Kreise und Bürgermeister der Städte mit mehr als 10.000 bzw. 20.000 Einwohnerinnen und Einwohner übertragen.

Ein Kostenausgleich ist der kommunalen Ebene nicht gewährt worden; eine Kostenfolgeabschätzung hat es nicht gegeben.

- b) 1990 wurde die Überwachung der Preisangabepflicht vom Ministerium auf die Landräte der Kreise und die Oberbürgermeister der kreisfreien Städte als Kreisordnungsbehörden übertragen.

Ein Kostenausgleich ist der kommunalen Ebene nicht gewährt worden; auch hat es eine Kostenfolgeabschätzung nicht gegeben.

- c) Mit Wirkung vom 01.01.1996 ist im Zusammenhang mit der Bahnreform und der Regionalisierung des ÖPNV (Aufgabenverlagerung auf die Länder durch das Regionalisierungsgesetz des Bundes) die Aufgaben- und Ausgabenverantwortung (Planung, Sicherstellung einer ausreichenden Bedienung, Finanzierung) für den „übrigen ÖPNV“ (Bus- und U-Bahnverkehre) auf die Kreise, kreisfreien Städte oder deren jeweiligen Zweckverband übertragen worden (gem. § 2 Abs. 2 Satz 1 ÖPNVG).

Eine Verbesserung der Wirtschaftlichkeit und Einsparungen beim Land sind in nur sehr geringem Umfang eingetreten, da die Kommunen diese Aufgabe mit nahezu allen Einzelaufgaben vor dem 01.01.1996 bereits freiwillig wahrgenommen haben.

Die 15 neuen kommunalen Aufgabenträger für den „übrigen ÖPNV“ erhalten seit dem 01.01.1996 als Ausgleich für den zusätzlichen Aufwand im Zuge der Regionalisierung des ÖPNV jeweils eine jährliche Aufwandspauschale in Höhe von 150.000 DM gem. § 6 Abs. 4 Satz 1 ÖPNVG.

Eine genaue Kostenfolgeabschätzung, die konkret bis in jede Einzelaufgabe geht, ist bisher nicht erfolgt und wird kaum zu leisten sein.

- d) Für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten im ruhenden Verkehr waren - abgesehen von der generellen Zuständigkeit der Polizei - durch die Ordnungswidrigkeiten-Zuständigkeitsverordnung vom 22.01.1988 zunächst nur die Landräte und Bürgermeister der kreisfreien Städte als zuständige Behörden bestimmt. Von der Möglichkeit einer Überwachung des ruhenden Verkehrs auf dieser kommunalen Ebene wurde jedoch nur in den kreisfreien Städten Gebrauch gemacht.

Die Verlagerung von Aufgabenschwerpunkten im Polizeibereich und die gleichzeitige Verknappung des Parkraumes in den Innenstädten machten es erforderlich, neben den Landräten und Oberbürgermeistern der kreisfreien Städte auch

- die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister der Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnerinnen und Einwohner (generell) und
- die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister der Gemeinden mit weniger als 20.000 Einwohnerinnen und Einwohner sowie die Amtsvorsteherinnen und Amtsvorsteher (auf Antrag im Einzelfall)

als zuständige Behörden für die Überwachung des ruhenden Verkehrs zu bestimmen. Die ist durch mehrere Änderungsverordnungen geschehen.

Die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten im fließenden Verkehr erfolgt weitgehend durch die Polizei, wird jedoch aufgrund der parallel bestehenden Zuständigkeitsregelung in der Ordnungswidrigkeiten-Zuständigkeitsverordnung zunehmend auch von den Kreisen und kreisfreien Städten in Zusammenarbeit mit der Polizei wahrgenommen. Eine Delegation von Zuständigkeiten auf Behörden unterhalb der Kreisebene wurde nicht vorgenommen.

Zusammenfassend ist folgendes festzuhalten:

Eine rechtliche Verlagerung von Aufgaben von der Landesebene auf die kommunale Ebene hat im Bereich der Verkehrsüberwachung nicht stattgefunden. Aufgrund der Erweiterung bereits bestehender kommunaler Zuständigkeiten zur Überwachung des ruhenden Verkehrs sowie eine stärkere Beteiligung kommunaler Behörden bei der Überwachung des fließenden Verkehrs ist jedoch eine tatsächliche Aufgabenverlagerung eingetreten.

- **Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales**

- a) Mit Inkrafttreten des Fachklinikgesetzes am 01.01.1996 gingen die Aufgaben der Besuchskommission nach § 32 PsychKG vom Land auf die Kreise Schleswig-Flensburg und Ostholstein über.

Es werden jährlich 2.000 DM für die Kosten der Besuchskommission eingespart.

Ein Kostenausgleich wurde nicht gewährt; eine Kostenfolgeabschätzung hat es nicht gegeben.

- b) Seit dem 01.01.1990 sind den örtlichen Trägern der Sozialhilfe die Aufgaben des überörtlichen Trägers nach § 100 Bundessozialhilfegesetz (BSHG) bis auf ganz wenige Ausnahmen zur Durchführung übertragen worden. Sie entscheiden im eigenen Namen und gewähren die Leistungen nach § 100 Abs. 2 BSHG. Örtliche Träger der Sozialhilfe sind die Kreise und kreisfreien Städte.

Durch die erweiterte Aufgabendurchführung ergab sich eine Entlastung beim Land, die sich mit acht Stellen beim damaligen Amt für Wohlfahrt und Sozialhilfe beziffern läßt.

Die abschließende Zuständigkeit des örtlichen Trägers liegt im Interesse der Hilfesuchenden, weil ihnen auf Ortsebene am ehesten gezielt die richtige und wirksame Hilfe gewährt werden kann. Das ortsferne Amt für Wohlfahrt und Sozialhilfe war demgegenüber weitgehend auf eine Entscheidung nach Aktenlage angewiesen. Der Forderung nach einem orts- und bürgernahen Verwaltungsvollzug wurde mit dieser Regelung Rechnung getragen.

Die vor dem 01.01.1990 bestehende nur teilweise Heranziehung der örtlichen Träger für bestimmte Bereiche führte vielfach zu Doppelarbeit und Verzögerungen in der Bearbeitung.

Der Kostenausgleich für die kommunale Ebene erfolgte im Rahmen der Einführung des quotalen Systems in der Sozialhilfe zum 01.01.1991. Bei der Ermittlung der Quote zur gegenseitigen Kostenbeteiligung (61% Kommunen, 39% Land) wurde die erweiterte Heranziehung der Kommunen zur Durchführung der Aufgaben der überörtlichen Trägers der Sozialhilfe angemessen berücksichtigt.

Eine Kostenfolgeabschätzung im Sinne einer konkreten Berechnung hat es nicht gegeben, wohl aber den Hinweis der Kommunen auf erwartete Mehraufwendungen bei den persönlichen und sächlichen Verwaltungskosten, die im Rahmen der Einführung des quotalen Systems berücksichtigt werden sollten und auch berücksichtigt worden sind.

- Geschäftsbereich des Ministeriums für Umwelt, Natur und Forsten

Im Bereich der Wasserwirtschaft sind durch das Gesetz zur Änderung des Landeswassergesetzes vom 07.06.1991 (GVBl. Schl.-H. S. 331) die Zuständigkeiten zwischen den staatlichen Behörden und den Wasserbehörden bei den Kreisen neu geordnet worden. Durch diese Neufassung des Gesetzes sind die unteren Wasserbehörden bei den Kreisen und kreisfreien Städten zuständig für die Planfeststellung oder Genehmigung von Abwasseranlagen, aus denen Abwasser in Gewässer zweiter Ordnung eingeleitet wird. Die Landesbehörden sind seitdem nur noch zuständig für die gleichen Aufgaben an den Gewässern erster Ordnung.

Zugleich wurde der Grundsatz eingeführt, daß die für die Gewässerbenutzung zuständige Wasserbehörde auch für alle im Zusammenhang mit der Gewässerbenut-

zung stehenden Anlagen zuständig ist. Daneben wurde der Umfang der notwendigen Planfeststellungsverfahren reduziert, in dem die Anlagengröße für die Planfeststellungspflicht von 500 EW auf 5.000 EW heraufgesetzt wurde.

Diese Veränderungen gehen einher mit dem Mehraufwand durch die Dezentralisierung. Ein Kostenausgleich ist der kommunalen Ebene nicht gewährt worden und eine Kostenfolgeabschätzung hat es in diesem Zusammenhang bei der Gesetzesnovelle nicht gegeben.

Frage IX. 2.:

Welche Gründe gibt es dafür, daß die Landesregierung der Empfehlung der Enquete-Kommission, alle Gewerbeaufsichtsämter sowie alle Ämter für Land- und Wasserwirtschaft aufzulösen und deren Aufgaben auf andere Träger zu übertragen nicht gefolgt ist?

a) Sind diese Vorschläge überprüft worden?

Wenn ja: In welchem Verfahren?

b) Hat es diesbezügliche interministerielle Arbeitsgruppen gegeben?

- Wenn ja: Welche Ministerien waren daran beteiligt?

- Wer war darüber hinaus an diesen Arbeitsgruppen beteiligt?

c) Hat man an solchen Arbeitsgruppen die kommunalen Verbände, sonstige Verbände oder die Berufsgenossenschaften beteiligt?

Antwort:

Die Landesregierung hat unter dem 22.05.1995 (Schleswig-Holsteinischer Landtag Umdruck 13/3658) zum Bericht der Enquete-Kommission zur Verbesserung der Effizienz der öffentlichen Verwaltung Stellung genommen.

Bei dieser Stellungnahme sind alle betroffenen Ressorts beteiligt worden. Interministerielle Arbeitsgruppen hat es nicht gegeben. Auch sind die kommunalen Verbände, sonstigen Verbände und die Berufsgenossenschaften nicht beteiligt worden.

Die Landesregierung teilt die sehr strikte und kategorische Auffassung der Enquete-Kommission hinsichtlich der Auflösung aller Gewerbeaufsichtsämter und aller Ämter für Land- und Wasserwirtschaft nicht. Sie ist der Auffassung, daß konkreten Organisationsentscheidungen stets ein Abwägungsprozeß vorausgehen muß. Zwar wird jede Überprüfung der derzeitigen Organisationsstruktur die aufgabenkritische Frage zu beantworten haben, ob Aufgaben im Sinne des Landesverwaltungsgesetzes ggf. auf an-

dere Träger zu verlagern sind. Nach Auffassung der Landesregierung muß die Überprüfung aber auch mögliche Nachteile einer Verlagerung ausweisen.

Es ist notwendig, jede einzelne Aufgabe im vorgegebenen rechtlichen Rahmen daraufhin zu untersuchen, von welchem Träger sie am zweckmäßigsten und wirtschaftlichsten wahrgenommen werden kann. Gleichzeitig ist hierbei auch die notwendige Bürger-
nähe für die Aufgabenerledigung zu beachten. Herausragende Bedeutung bei dieser Untersuchung muß angesichts der äußerst angespannten Finanzlage des Landes aber der Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit haben. Ziel muß es deshalb sein, mindestens den zur Zeit vorhandenen Aufgabenerfüllungsgrad mit geringeren Personal- und Sachkosten als bisher zu gewährleisten.

Aktuell hat die Landesregierung den kommunalen Landesverbänden ein umfassendes Angebot zur Verlagerung von Landesaufgaben auf die kommunale Ebene unterbreitet. Dieses Angebot bezieht sich hauptsächlich auf die Aufgaben der Katasterämter und der Ämter für Land- und Wasserwirtschaft. Ob und in welchem Umfang die Kommunen dieses Angebot annehmen, ist zur Zeit noch offen.

Frage IX. 3.:

Hat die Landesregierung geprüft, Aufgaben aus dem Bereich Naturschutz, sozialer Arbeitsschutz, Wasserwirtschaft auf die Kreise zu verlagern?

- a) Wenn ja: Welche Aufgaben sind überprüft worden und mit welchem Ergebnis?
- b) Beabsichtigt die Landesregierung noch andere Aufgaben der Gewerbeaufsichtsämter und der Ämter für Land- und Wasserwirtschaft zu überprüfen? Oder ist dies bereits erfolgt?
 - Wenn ja: Welche?
 - Welches Ergebnis hatte ggf. diese Überprüfung; welche Aufgaben sollen kommunalisiert werden?
- c) Welchen Anteil am Aufgabenbestand der Gewerbeaufsichtsämter und der Ämter für Land- und Wasserwirtschaft hatte der überprüfte Aufgabenbestand (Angabe des Personalaufwandes in Planstellen/Stellen)

d) Falls die Prüfung noch andauert:

Welche Aufgaben werden überhaupt noch auf ihre Kommunalisierbarkeit geprüft
(Angaben jeweils des Personalaufwandes in Planstellen/Stellen)?

Antwort:

Die Landesregierung hat geprüft, Aufgaben aus den Bereichen „Sozialer Arbeitsschutz“, „Naturschutz“ sowie „Wasserwirtschaft“ auf die kommunale Ebene zu verlagern.

Hier hat es interministerielle Arbeitsgruppen unter Einbeziehung der kommunalen Landesverbände und des Landesrechnungshofes gegeben.

Aus dem Bereich „Sozialer Arbeitsschutz“ hält die Landesregierung Einzelgebiete insbesondere das Ladenschlußgesetz sowie das Gaststättenrecht (Beteiligung am Konzessionsverfahren) grundsätzlich für verlagerbar. Die erforderliche Detailprüfung in diesen Bereichen ist noch nicht abgeschlossen. Der für verlagerbar gehaltene Aufgabenbereich Bäckereiarbeitszeitrecht ist durch Rechtsänderung 1996 entfallen.

Aus dem Bereich „Naturschutz“ hält die Landesregierung die Aufgabengebiete „Zuwendungen für landschaftspflegerische Einzelmaßnahmen“, „Zuwendungen für Schutz- und Entwicklungsmaßnahmen in Naturschutzgebieten“, „Sonstige Zuwendungen (Zuwendungen an Stiftungen und Sonstige sowie Entschädigungszahlungen bei Fraßschäden)“ sowie „Verwendung von Ausgleichszahlungen nach § 8 b Landesnaturschutzgesetz“ grundsätzlich ebenfalls für verlagerbar. Auch in diesen Bereichen ist die Detailprüfung noch nicht abgeschlossen.

Aus dem Bereich „Wasserwirtschaft“ hält die Landesregierung die Aufgabengebiete „Baufachliche Mitwirkung bei der naturnahen Gestaltung der Gewässer zweiter Ordnung“, „Förderung der Gewässerunterhaltung hinsichtlich der Gewässer zweiter Ordnung“ sowie „Baufachliche Aufgaben an Gewässern zweiter Ordnung (Teilaufgabe der Förderung der zentralen Abwasserbeseitigung)“ grundsätzlich für verlagerbar. Auch hier ist die Detailprüfung noch nicht abgeschlossen.

Bei den insgesamt untersuchten Aufgaben aus dem Bereich „Sozialer Arbeitsschutz“ geht es um einen Personalaufwand von 18 Planstellen. Im Bereich der untersuchten Aufgaben des Naturschutzes geht es um 18,3 Planstellen. Im Bereich der untersuchten Aufgaben in der Wasserwirtschaft geht es um 19 Planstellen.

Da die Funktionalreform von der Landesregierung als wichtige Daueraufgabe angesehen wird, wird die sich bisher auf die genannten Einzelbereiche erstreckende Überprüfung im Hinblick auf das landesweite Projekt „Aufgabenanalyse und Aufgabenkritik“ ausgeweitet. Die Überprüfung in den Bereichen Sozialer Arbeitsschutz, Naturschutz und Wasserwirtschaft wird zunächst ausgesetzt. Die bisherigen Ergebnisse und Ermittlungen aus diesen Bereichen werden Bestandteil der umfassenderen Überprüfung der funktionalreformerischen Ergebnisse aus dem Projekt „Aufgabenanalyse und Aufgabenkritik“.

Wie bereits unter IX. 2. erwähnt, hat die Landesregierung den Kommunen ein umfassendes Angebot zur Kommunalisierung von Aufgaben unterbreitet (insbesondere Katasterämter, Ämter für Land- und Wasserwirtschaft).

Die Landesregierung begrüßt, daß die kommunale Seite auch von sich aus Vorschläge über verlagerungsfähige Aufgaben machen wird. Dies gilt ebenso für die Vorstellungen der kommunalen Landesverbände über die mögliche Umwandlung von Weisungsangelegenheiten in Selbstverwaltungsangelegenheiten.

Weiterhin geht es bei dem Thema „Funktionalreform“ auch um die Umwandlung von einigen Aufgaben, die die Landrätin oder der Landrat bislang als allgemeine untere Landesbehörde wahrgenommen haben, in Aufgaben zur Erfüllung nach Weisung, wie dies bereits für die Bauaufsicht geschehen ist.

Ebenfalls geht es um die vom Schleswig-Holsteinischen Gemeindetag vorgelegte Übersicht zur Änderung von Zuständigkeiten im innerkommunalen Bereich (insbesondere Verlagerung von Zuständigkeiten von der Kreis- auf die Gemeindeebene).

Frage IX. 4.:

Warum hat die Landesregierung die Katasterverwaltung bisher nicht kommunalisiert? Ist dieses noch beabsichtigt bzw. zukünftig noch zu prüfen?

Antwort:

Wie bei der Prüfung der Bereiche „Sozialer Arbeitsschutz“, „Naturschutz“ und „Wasserwirtschaft“ hat die Landesregierung auch eine interministerielle Arbeitsgruppe unter Beteiligung der kommunalen Landesverbände und des Landesrechnungshofes zur Frage der Kommunalisierung der Katasterverwaltung eingesetzt.

Zunächst ist die Landesregierung dem Votum dieser Arbeitsgruppe dahingehend gefolgt, daß wegen des noch bis zum Jahr 2005 laufenden, prioritären Umstellungsprozesses im Bereich der Automation und wegen der sich daraus später ergebenden Perspektiven einer weitergehenden Reorganisation die technische Umstrukturierung der Katasterverwaltung abgewartet werden sollte.

Gleichwohl hat die Landesregierung in das in der Antwort zur Frage IX. 2. bereits beschriebene Angebot auch die Aufgaben der Katasterämter mit aufgenommen. Die Stellungnahme der Kommunen dazu steht noch aus.

X. Privatisierung

Frage X. 1.:

Welche Aufgaben mit jeweils welchem Umfang (Angabe des Personalaufwandes für die jeweilige Aufgabe in Planstellen/Stellen) wurden seit 1988 zu welchem Zeitpunkt privatisiert (Angaben unterschieden nach Übertragung von Aufgaben auf Beliehene, formaler Privatisierung, materieller Privatisierung)?

a) Sind durch die Privatisierung Entlastungen des Landeshaushalts eingetragen?

Wenn ja: Welche?

b) In welchem Umfang ist ggf. durch die jeweilige Privatisierung die Wirtschaftlichkeit der Aufgabenerfüllung insgesamt gesteigert worden (Angabe des Umfangs der Kosteneinsparung für die jeweilige Privatisierungsmaßnahme)?

Antwort:

Siehe hierzu **Anlage 12.**

Anmerkung: Hinsichtlich der Verlagerung von Vermessungsaufgaben s. die Antwort auf Frage X. 3.

Frage X. 2.:

Welche Aufgaben mit welchem Umfang (Angabe des Personalaufwandes für die jeweilige Aufgabe in Planstellen/Stellen) sollen in Zukunft nach den Absichten der Landesregierung privatisiert werden?

Antwort:

Die Landesregierung ist mit der Entbürokratisierungs-Enquete der Auffassung, daß die materielle Privatisierung nicht den großen Stellenwert hat, der ihr in der Öffentlichkeit teilweise zugesprochen wird. Nicht die Rechtsform ist entscheidend, sondern die Steigerung der Leistungsfähigkeit. Private Unternehmen können ihre Dienstleistungen häufig - zumindest aus betriebswirtschaftlicher Sicht - wirtschaftlicher anbieten, weil sie der Wettbewerb zu dauernder Innovation zwingt. Dies setzt aber voraus, daß nach Verlagerung von Aufgaben in den privaten Sektor ein Angebots- und Preiswettbewerb auch tatsächlich entsteht. Es macht wenig Sinn, das staatliche Leistungsmonopol - ggf. noch unter Beibehaltung staatlicher Gebührentabellen - durch ein privates zu ersetzen. Darüber hinaus sind auch die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen zu beachten. So mögen zwar geringfügige Beschäftigungsverhältnisse betriebswirtschaftlich von Nutzen sein, aus sozialpolitischen Gründen sind sie abzulehnen.

Die Landesregierung stellt mit der Modernisierung des öffentlichen Sektors alle Aufgaben auf den Prüfstand. Es sollen zuallerst die Leistungen verbessert werden, um mehr Effektivität und Effizienz zu erreichen. Das schließt eine Privatisierung bestimmter Aufgaben nicht aus, erhebt die Privatisierung aber nicht zum Prinzip von organisatorischer Verbesserung.

Seit 1997 werden zunächst in allen obersten Landesbehörden die Aufgaben kritisch überprüft, um Einspar- und Verbesserungspotentiale erkennen zu können. Dabei werden auch privatisierbare Aufgaben erkannt. Es wird dann in jedem Einzelfall geprüft, ob das Land die Aufgaben weiterhin selbst wahrnimmt, oder ob es sich auf die Rolle des Gewährleisters von Leistungen zurückziehen kann.

Frage X. 3.:

Welchen Anteil hatten die öffentlich bestellten Vermessungsingenieure an den einzelnen Arten der Vermessungstätigkeit in den Jahren 1960, 1970, 1980, 1990, 1996?

Antwort:

Der Anteil der öffentlich bestellten Vermessungsingenieurinnen und -ingenieure (ÖbVI) an der Vermessungstätigkeit betrug:

Jahr	Art der Vermessung			
	Teilungsvermessungen	Teilungsvermessungen langgestreckter Anlagen	Grenzherstellungen	Bauwerkseinsmessungen
1960	Die Angaben wurden seinerzeit noch nicht differenziert statistisch erfaßt. Der Anteil der ÖbVI betrug insgesamt rd. 15 - 20 %.			
1970	Die Angaben wurden seinerzeit noch nicht differenziert statistisch erfaßt. Der Anteil der ÖbVI betrug insgesamt rd. 30 %.			
1980	42 %	45 %	36 %	15 %
1990	61 %	48 %	55 %	29 %
1996	72 %	51 %	69 %	51 %

Frage X. 3.:

- a) Welchen Anteil an den Vermessungen soll nach der Auffassung der Landesregierung die Katasterverwaltung zukünftig erledigen?

Antwort:

Grundsätzlich wird angestrebt, den Anteil der ÖbVI's an der antragsbezogenen Vermessungstätigkeit zu erhöhen, damit sich die Vermessungs- und Katasterverwaltung auf die Bereitstellung vermessungs- und katasterbezogener Infrastruktur und deren Modernisierung und insbesondere die Automation konzentrieren kann. Ein Anteil der ÖbVI's bis zu 75 % ist dabei grundsätzlich mittelfristig ein realistisches Ziel. Die Erreichbarkeit der 75 %-Quote ist aber regional differenziert zu beurteilen. Außerdem ist mit einer Reduzierung der Vermessungstätigkeit in den Katasterämtern auch das Gebührenaufkommen und damit der Kostendeckungsgrad rückläufig. Da Antragstellerinnen und -steller grundsätzlich wählen können, ob ihr Antrag vom Katasteramt oder vom ÖbVI bearbeitet werden soll, bleibt es den Katasterämtern überlassen, unter Beachtung der oben dargestellten Ziele und Prioritäten im Rahmen verfügbarer Arbeitskapazitäten Vermessungsanträge selbst zu bearbeiten, um die Kostendeckung und damit die Wirtschaftlichkeit zu erhöhen.

Frage X. 3.:

- b) Haben sich die Vorgaben für die Katasterverwaltung in den letzten 2 Jahren verändert?

Wenn ja: Mit welchem Inhalt?

Antwort:

Nein, siehe Antwort zu Frage X. 3. a).

Frage X. 4.:

Beabsichtigt die Landesregierung Aufgaben des Landesvermessungsamtes zu privatisieren?

- a) Wenn ja: Welche?

b) Wenn nein: Warum nicht?

Antwort:

Es ist nicht beabsichtigt, Aufgaben des Landesvermessungsamtes zu privatisieren. Die Vorhaltung und Herausgabe von Karten und sonstigen Vermessungswerken der Landesvermessung ist eine öffentliche Aufgabe, die auch in Zukunft von einer Behörde des Landes wahrgenommen werden muß. Auch bei den übrigen Aufgaben des Landesvermessungsamtes, wie z.B. die Arbeiten zur Erstellung und Unterhaltung der Vermessungsnetze, handelt es sich um hoheitliche Aufgaben, die sich nicht zur Privatisierung eignen.

Frage X. 5.:

Wie viele Labor-Einrichtungen (incl. Universitätsbereich) gibt es in der Landesverwaltung?

Antwort:

Eine Übersicht über die Labor-Einrichtungen (incl. Universitätsbereich) enthält die **Anlage 13.)**

Zu 5. a)

Frage X. 5.:

a) Gibt es ein Konzept zur Zusammenführung von Labor-Einrichtungen?

- Wenn ja: In welchem Umfang?
- Wenn nein: Warum nicht?

Antwort:

Die bisher selbständigen Labore der in das LANU eingegliederten Dienststellen sind bereits organisatorisch und personell zu einem Zentrallabor des LANU zusammengefaßt. Die räumliche Konzentration im ehemaligen GLA- Gebäude ist eingeleitet. Den durch die Zusammenführung des technisch-analytischen Servicebereichs des LANU ermöglichten Synergieeffekten ist durch die Ausbringung von 8 kw-Stellen Rechnung getragen worden.

Die Labore des LVUA werden in Neumünster konzentriert. Die Außenstelle Flensburg ist zu diesem Zweck bereits aufgelöst worden. Die Auflösung der Außenstellen in Kiel

und Lübeck ist entsprechend den Empfehlungen eines externen Gutachters (Institut Fresenius) geplant. Eine weitere Zusammenführung, z.B. des LANU-Labors mit den Laboren des LVUA, ist nicht vorgesehen, da wegen fehlender fachlicher Nähe Synergieeffekte nicht zu erwarten sind.

Darüber hinaus gibt es im Bereich der Landespolizei sechs kriminaltechnische (Untersuchungs-, Analyse- und Fotolabore), die regional getrennt sind. Neben dem Labor des Landeskriminalamtes (LKA) sind die anderen Labor-Einrichtungen den Polizeidirektionen zugeordnet. Ein Zusammenführungskonzept wird hierfür nicht verfolgt. Für bestimmte Untersuchungen/Analysen übernimmt das Labor beim LKA, das aufgrund seiner personellen und apparativen Ausstattung die größte Leistungsfähigkeit hat, zentrale Aufgaben. Eine weitere Zusammenlegung würde zu nicht hinnehmbaren Verzögerungen in der polizeilichen Untersuchungs- und Ermittlungspraxis führen. Eine Privatisierung ist aufgrund des Zusammenhangs mit strafprozessualen und datenschutzrechtlichen Vorgaben nicht möglich.

Frage X. 5.:

b) Gibt es ein Privatisierungskonzept?

- Wenn ja: Welches?
- Wenn nein: Warum nicht?

Antwort:

Die Notwendigkeit eines eigenen staatlichen LANU-Labors wurde durch einen externen Gutachter im Zusammenhang mit dem Gutachten „Konzeption zur Errichtung eines Landesamtes für Natur und Umwelt“ vom 17. Februar 1995 bestätigt. Die weitergehende Verselbständigung des technisch-analytischen Servicebereichs bis hin zu privatwirtschaftlichen Organisationsformen wurde mehrfach mit dem Ergebnis geprüft, daß wegen der hoheitlichen Überwachungsfunktionen des LANU-Labors eine Verselbständigung mit marktwirtschaftlicher Tätigkeit, um Interessenkonflikte (zwischen Akkreditierung und Akquisition) zu vermeiden, nicht in Betracht kommt. Eine strikte Qualitätskontrolle der am Markt angebotenen Analytik ist zur Sicherung des erforderlichen Standards und aus Gründen des Vertrauensschutzes unverzichtbar. Sie ist darüber hinaus für die Übernahme von schleswig-holsteinischen Daten als Teil gemeinsamer nationaler, internationaler und supranationaler Meßprogramme verbindlich vorgeschrieben.

Auch für die Ergebnisse von Umweltuntersuchungen insbesondere im Rahmen der Gewässerüberwachung ist eine solche Qualitätssicherung zwingend erforderlich, da diese von erheblicher rechtlicher einschließlich strafrechtlicher und abgabenrechtlicher Kon-

sequenz sein können. Auch muß der bestimmende Einfluß des Landes auf die Unternehmenspolitik gewährleistet bleiben.

Im übrigen werden schon seit längerem Untersuchungen, bei denen dies möglich ist (z.B. im Bereich der Gewässergüte) von privaten Labors durchgeführt. Diese Praxis wird auch in Zukunft verfolgt.

Zu der Frage einer Privatisierung der Labore des LVUA, das relativ wirtschaftlich arbeitet, ist das Institut Fresenius zu der Bewertung gelangt, daß eine Privatisierung die Kostendeckungslücke von 1,4 Mio. DM nicht vollständig schließen würde. Im Gegenteil würden die Nachteile derart überwiegen, daß eine (Teil-)Privatisierung nicht zu empfehlen sei. Das Gutachterteam sah auch keine Vorteile in der Änderung der Betreiberform des LVUA in eine landeseigene GmbH. Dies sei eine Pseudo-Privatisierung, die für das Land aufgrund der o.g. Gründe auch effektiv keine wesentlichen Einspareffekte generieren würde. Diese Bewertung des Gutachterteams wird in vollem Umfang geteilt.

Hinsichtlich einer Fremdvergabe von Laborleistungen ist festzustellen, daß eine Vergabe nicht nur an Privatlaboratorien angestrebt und praktiziert wird, sondern in erster Linie an Untersuchungsämter anderer Länder. Entsprechende Verhandlungen mit dem Ziel einer im Wege der Gegenseitigkeit erfolgenden Poolbildung werden mit den Ländern Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern geführt.

Außerdem soll ein Konzept zur Zusammenführung der im Lande vorhandenen Laborkapazitäten unter Berücksichtigung von geeigneten Laboren der Universitäten mit dem Ziel der Optimierung erarbeitet werden.

Frage X. 6.:

Beabsichtigt die Landesregierung weitere Aufgaben auf die Landwirtschaftskammer zu übertragen?

a) Wenn ja: Welche?

b) Wenn nein: Warum nicht?

Antwort:

Die Landwirtschaftskammer strebt einen Umstrukturierungsprozeß an, bei dem sich bisher keine Ergebnisse abzeichnen. Unter diesen Voraussetzungen wäre eine Entscheidung über die Übertragung weiterer staatlicher Aufgaben auf die Landwirtschafts-

kammer nicht vertretbar. Über den Gesamtkomplex der künftigen Aufgabenverteilung und Behördenstruktur wird die Landesregierung im Mai 1997 entscheiden.

XI. Sonstiges

Frage XI. 1.:

Ist die Landesregierung der Auffassung, daß insbesondere im Führungsverhalten das Vorbild der Führungskräfte in Spitzenpositionen unabdingbar ist für die möglichst wirksame Umsetzung der modernen Führungsgrundsätze bei allen anderen Führungskräften der Verwaltung?

Antwort:

Ja.

Frage XI. 1.:

- a) Wenn ja: Wie beurteilt die Landesregierung die mehrfach geäußerte negative Kritik der Ministerpräsidentin über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst?
- b) Entspricht dies dem von der Landesregierung verabschiedeten Leitbild?

Antwort:

Wer nicht nur die aus dem Zusammenhang gerissenen Zitate aus der Tagespresse, sondern z.B. vollständige Interviews liest, der erkennt, daß die Ministerpräsidentin keinesfalls die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst persönlich kritisiert. Sie wendet sich nicht gegen die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, sondern kritisiert die Strukturen, unter denen diese arbeiten müssen.

Gerade das Leitbild stellt unter dem Kapitel „Unsere Organisation“ die Forderung auf: „Unsere Organisations- und Steuerungsformen passen wir flexibel an neue Herausforderungen und Entwicklungen an.“

Frage XI. 2.:

Welche Maßnahmen hat die Landesregierung ergriffen, um die Praxis hinsichtlich der Feststellung der Dienstunfähigkeit streng und einheitlich in der Landesverwaltung an den gesetzlichen Voraussetzungen zu orientieren?

Welche Maßnahmen haben andere Bundesländer in diesem Bereich ergriffen?

Antwort:

Die Landesverwaltung richtet sich bei der Feststellung der Dienstunfähigkeit nach den Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes (LBG - §§ 54 ff.). Durch die Änderung des LBG vom März 1996 sind Regelungen aufgenommen worden, die strenge Anforderungen für die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit enthalten. Danach kommt eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit nur dann in Betracht, wenn die Verwendung der Beamtin oder des Beamten in einer gleichwertigen Laufbahn nicht möglich ist. Für den Bereich der Polizei gelten vor einer Versetzung in den Ruhestand wegen Polizeidienstunfähigkeit die Bestimmungen des § 201 LBG. Hier wird zunächst eine Versetzung in eine andere Laufbahn geprüft.

Außerdem kann die Dienstfähigkeit der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten alle zwei Jahre überprüft werden. Ist die Beamtin oder der Beamte wieder dienstfähig geworden, kann sie oder er erneut in das Beamtenverhältnis berufen werden, solange das 62. Lebensjahr noch nicht vollendet ist. Bis zum Ablauf von 10 Jahren seit Eintritt in den Ruhestand ist dies ohne Zustimmung der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten zulässig.

Die bestehenden gesetzlichen Regelungen sind für eine strenge und einheitliche Praxis hinsichtlich der Feststellung der Dienstunfähigkeit ausreichend. Darüber hinausgehende Maßnahmen der Landesregierung sind grundsätzlich nicht erforderlich.

Im Lehrerbereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur besteht seit Jahren unter Beteiligung der schleswig-holsteinischen Amtsärztinnen und Amtsärzte eine Arbeitsgruppe zur Verbesserung des gegenseitigen Erfahrungsaustausches. Um die Entscheidungsgrundlage für die Dienststelle zu verbessern, ist ein einheitlicher und umfangreicher Fragenkatalog entwickelt worden, der von den Amtsärztinnen und Amtsärzten in jedem Einzelfall beantwortet wird. Die Entscheidung über die Feststellung der Dienstunfähigkeit erfolgt durch die Staatssekretärin.

Die Länder Baden-Württemberg, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz haben die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit vor Vollendung des 55. bzw. 58. Lebensjahres von der Einwilligung des Finanzministeriums abhängig gemacht.

Durch Verwaltungsvorschriften wurden in den Ländern Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz Hinweise zur Anforderung und Erstellung amtsärztlicher Gutachten gegeben.

Im Saarland wird die ärztliche Begutachtung bei der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit seit 01.01.1995 zentral vom staatlichen Gesundheitsamt wahrgenommen. Bayern hat Anfang 1996 die Zentralisierung der Dienstfähigkeitsüberprüfungen bei den sieben bayerischen Regierungen eingeführt.

Frage XI. 3.:

Wie steht die Landesregierung zu der Rechtsauffassung, daß die generelle Einstellung von Lehrern im Angestelltenverhältnis verfassungswidrig ist?

Antwort:

Die Landesregierung vertritt nicht die Auffassung, daß die generelle Einstellung von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis verfassungswidrig sei. Mit der Änderung des § 83 Abs. 2 des schleswig-holsteinischen Schulgesetzes ist durch die Streichung der Worte „im Beamtenverhältnis“ eine über Art. 33 Abs. 4 GG hinausgehende Regelung des Schulgesetzes aufgehoben worden. Mit gleicher Zielsetzung wurden auch die §§ 82 Abs. 1 und 89 Abs. 5 SchulG geändert.

Frage XI. 3.:

- a) Orientiert sich die Landesregierung bei ihrem Handeln hier und in anderen Bereichen an Minderheitsmeinungen hinsichtlich der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit staatlichen Handelns?
- b) Folgt aus dem Rechtsstaatsprinzip die Bindung der Verwaltung an Recht und Gesetz und die Verpflichtung der Landesregierung zur Umsetzung von weit überwiegend vertretenen Auffassungen in Rechtsprechung und Literatur?

Antwort:

Das Kabinett hat am 28./29. Mai 1994 beschlossen, daß Einstellungen von Lehrkräften künftig grundsätzlich im Angestelltenverhältnis erfolgen sollen.

Nach Artikel 33 Absatz 4 GG ist die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und im Treueverhältnis stehen. In der Literatur und in der Rechtsprechung bestand von Anfang an ein Streit darüber, ob die Lehrtätigkeit von Lehrkräften an öffentlichen Schulen die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse als ständige Aufgabe erfordert. Die Landesregierung ist der Auffassung, daß die Zahl der Vertreter ei-

ner bestimmten Rechtsauffassung nicht darüber entscheidet, ob ein bestimmtes Handeln rechtmäßig ist. Das Bundesverfassungsgericht hat bisher keine Entscheidung über die hoheitsrechtliche Tätigkeit von Lehrerinnen und Lehrern getroffen. Der Europäische Gerichtshof hat in ständiger Rechtsprechung (EuGH DVBl 86, 883; EuGH NVwZ 1987, 41; EuGH NVwZ 92, 1181; EuGH EuZW 96, 539) bestätigt, daß weder die Lehrtätigkeit an Schulen noch an Hochschulen eine hoheitsrechtliche Aufgabe sei. Der Begriff der öffentlichen Verwaltung im Sinne von Artikel 48 Absatz 4 EGV ist in der gesamten Gemeinschaft einheitlich auszulegen und anzuwenden. Der europarechtliche Gedanke hat eine nicht zu unterschätzende Signalwirkung auf unsere legislativen und judikativen Organe und kann daher nicht außer acht bleiben. Auch in der Literatur gibt es eine beträchtliche Anzahl von Vertretern, die wie die Landesregierung der Auffassung sind, daß für die Lehrtätigkeit ein Beamtenverhältnis nicht erforderlich ist.

Frage XI. 4.:

Wie ist die Entwicklung und der derzeitige Stand der Fehltage infolge Krankheit in der Landesverwaltung (Es werden Angaben erbeten differenziert nach Beamten, Angestellten, Arbeitern jeweils nach Laufbahn- und Vergütungsgruppen des (vergleichbaren) höheren Dienstes/gehobenen Dienstes/mittleren Dienstes, getrennt nach obersten Landesbehörden und nachgeordnetem Bereich)?

a) Wenn solche Angaben nicht gemacht werden können: Warum ist eine solche Erfassung bisher nicht geschehen?

Antwort:

Über den Krankenstand in der Landesverwaltung ist in der Antwort der Landesregierung auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Meinhard Füllner (CDU) vom 20.05.1996 mit aussagefähigen Daten informiert worden (LT-Drs. 14/58). Die Landesregierung verweist auch aus heutiger Sicht grundsätzlich auf die dort gemachten Ausführungen.

Soweit hiernach Fehlzeiten in den Geschäftsbereichen der Landesregierung zu statistischen Zwecken erhoben worden sind, stellen sich diese **für das Jahr 1996** wie folgt dar:

- **Staatskanzlei**

Krankheitstage 1996 (in Arbeitstagen/in Prozent)

im Durchschnitt je:	in Arbeitstagen	in Prozent (von insges. 221 Arbeitstagen)
Beamtin/Beamter	4,66	2,11
Angestellte/r, Arbeiter/-in	18,41	8,33
insgesamt	12,25	5,54

**Krankheitstage 1996 (untergliedert nach Laufbahnen)
in Arbeitstagen**

im Durchschnitt je:	Laufbahngruppe		
	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
Beamtin/Beamter	3,50	4,82	4,55
Angestellte/r, Arbeiter/-in	21,73	18,25	8,67
insgesamt:	20,96	9,80	5,95

**Krankheitstage 1996 (untergliedert nach Laufbahnen)
in Prozent - von ins. 221 Arbeitstagen**

im Durchschnitt je:	Laufbahngruppe		
	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
Beamtin/Beamter	1,58	2,18	2,06
Angestellte/r, Arbeiter/-in	9,83	8,26	3,92
insgesamt:	9,48	4,43	2,69

Hinweis:

Der Krankenstand bei den Angestellten in den Laufbahngruppen mittlerer und gehobener Dienst ist deutlich höher als der bei den vergleichbaren Beamten, da bei den Krankheitstagen der Angestellten fünf Mitarbeiter/-innen mit Langzeiterkrankungen (mit einer durchschnittlichen Dauer von je 110 Arbeitstagen) enthalten sind.

- **Ministerium für Justiz, Bundes- und Europaangelegenheiten**

● **Justizvollzug:**

Die monatliche Erfassung des Krankenstandes im Justizvollzug erfolgt für die Laufbahn des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes und vergleichbarer Angestellte. Eine Differenzierung nach Beamtinnen/Beamten und Angestellten erfolgt nicht und wird auch nicht für erforderlich gehalten. Der monatliche Durchschnittswert aller Anstalten liegt - abhängig auch von der Jahreszeit - zwischen 6,5 % und 9,5 %. Die Anzahl der krankheitsbedingten Fehltage hängt auch von der Altersstruktur der jeweiligen Einrichtung ab.

Im mittleren Verwaltungsdienst, gehobenen und höheren Dienst ist der Krankenstand im Justizvollzug landesweit gering und gibt nicht Anlaß zu statistischen Erhebungen.

● **Gerichte und Staatsanwaltschaften:**

Eine früher vorgenommene Erfassung von Krankheitstagen ist zur Verringerung des Verwaltungsaufwandes und zur Entbürokratisierung eingestellt worden; die gewonnenen Ergebnisse waren nicht sehr aussagestark.

● **Ministerium**

Für diesen Bereich gelten die Ausführungen für Gerichte und Staatsanwaltschaften entsprechend.

- **Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur**

● Ministerium

Hier werden seit 9 Monaten die Fehltage, gesondert nach Beamten, Angestellten und Lohnempfängern erfaßt. Eine Aufschlüsselung nach Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen erfolgt nicht. Für diese Zeit lag der Krankenstand bei 4 % Fehltage/Mitarbeiter.

● Lehrkräfte

Krankheitsbedingte Fehltage werden landesweit nicht zentral erfaßt; dies wäre zu arbeitsaufwendig.

In den Schulen des Landes wird aber seit dem Schuljahr 1980/81 alle drei Jahre eine Teilerhebung in drei ausgewählten Kreisen und kreisfreien Städten über den gesamten Unterrichtsausfall durchgeführt, letztmalig in der Zeit vom 05.02. bis 10.02.1996. Im Durchschnitt lag der Unterrichtsausfall bei 4,2 %.

Die Ergebnisse einer Überprüfung des Unterrichtsausfalls durch den Landesrechnungshof, differenziert u.a. auch nach krankheitsbedingten Ursachen an Grund- und Hauptschulen, Realschulen, Gymnasien und Gesamtschulen der Stadt Kiel, der Kreise Ostholstein und Steinburg, aus dem Schuljahr 1995/96 werden voraussichtlich im Mai 1997 vorliegen.

● Hochschulbereich

Hier werden in der Regel nur auf den einzelnen Krankheitsfall bezogene Kontrollen der Krankheitsdauer durchgeführt. Spezielle Krankenstatistiken, die es ermöglichen würden, die gestellte Frage hinreichend zu beantworten, sind nicht vorhanden. Eine Notwendigkeit, derart detaillierte Erhebungen durchzuführen, ist bisher nicht gesehen worden.

● Klinikum der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Anteil ausgefallener Arbeitszeit durch Krankheit	- in v. H. -	
	1995	1996
• Ärztlicher Dienst	1,86	1,55
• Ärzte im Praktikum	1,56	0,94
• Pflegedienst	7,10	6,72
• Medizinisch-technischer Dienst	4,10	3,91
• Funktionsdienst	7,60	6,83
• Klinisches Hauspersonal	11,08	10,98
• Wirtschafts- und Versorgungsdienst	8,63	7,89
• Verwaltungsdienst	6,45	5,31
• Sonderdienst	6,15	5,91
• Sonstiges Personal	0,81	4,19
• Instandhaltungsdienst	4,84	4,17
• Fort- und Weiterbildung	10,02	24,31
• Personal der Ausbildungsstätten	4,34	4,38
• Krankenpflegeschüler	5,48	6,78
• Praktikanten, Auszubildende	5,10	5,44

● Bildungswissenschaftliche Hochschule Flensburg (BWH)

BWH-Flensburg	Krankentage	
	1995	1996
Beamte (geh. Dienst)	23	21
Angestellte (entspr. geh. Dienst)	98	99
Beamte (mittlerer Dienst)	69	36
Angestellte (entspr. mittlerer Dienst)	471	*) 776
Arbeiter	117	169

*) Die ungewöhnliche Steigerung ergibt sich durch 2 Langzeiterkrankungen

● FH Lübeck

FH Lübeck	Krankentage	
	1995	1996
Beamte	73	73
Angestellte	1.020	1.144
Arbeiter	368	321

Die übrigen Hochschulen hätten die erfragten Angaben nur im Wege aufwendiger manueller Auswertung von Personalkarteien, Personalakten etc. liefern können, dies war in der zur Verfügung stehenden Zeit nicht zu leisten.

- **Innenministerium**

Für den Geschäftsbereich des Innenministeriums können keine flächendeckenden Angaben gemacht werden. Die Krankenstatistik für das Ministerium ohne den nachgeordneten Bereich ist in der nachfolgenden Übersicht dargestellt. Hierbei wurden Fehltage aufgrund von Kuren nicht bei der Erhebung berücksichtigt. Die Daten für 1996 sind noch nicht verfügbar.

Krankenstatistik 1995

Status der Mitarbeiter/-innen	Anzahl der Beschäftigten	Anzahl Personen x 220 Arbeitstage	Krankheitstage = Arbeitstage	prozentualer Anteil	Fehlarbeitstage/Person
höherer Dienst	77	16.940	345	2,04 %	4,5
gehobener Dienst	182	40.040	1.638	4,09 %	9,0
mittlerer/einfacher Dienst	52	11.440	766	6,70 %	14,7
gesamt Beamtinnen/Beamte	311	68.420	2.749	4,02 %	8,8
Angestellte	115	25.300	2.333	9,22 %	20,3
Arbeiterinnen/Arbeiter	55	12.100	869	7,18 %	15,8
gesamt Ministerium	481	105.820	5.951	5,62 %	12,4

- **Ministerium für Frauen, Jugend, Wohnungs- und Städtebau**

Ausgefallene Arbeitstage wegen Krankheit	1996	
	Angestellte	Beamte
• höherer Dienst absolut in %	67 4,4	88 3,2
• gehobener Dienst absolut in %	74 4,0	342 5,1
• mittlerer Dienst absolut in %	123 3,6	5 1,3
• einfacher Dienst absolut in %	14 9,9	0 0
Gesamt: absolut in %	278 4,0	435 4,4

- **Ministerium für Finanzen und Energie**

Ausgefallene Arbeitstage wegen Krankheit	1992	1993	1994	1995	1996
<u>Ministerium/LAA</u>					
absolut	1.291	2.326	3.196	2.326	3.038
in %	2,5	3,7	4,9	3,6	4,6
<u>Heimatauskunftsstellen</u>					
absolut	255	533	171	180	300
in %	5,1	10,7	4,0	3,50	8,0
<u>Landesbesoldungsamt</u>					
absolut	4.757	4.124	4.124	4.193	5.091
in %	6,2	5,4	5,5	5,6	6,7
<u>Landesbezirkskassen</u>					
absolut	2.799	2.625	3.079	3.265	3.223
in %	5,5	4,9	5,8	6,2	6,2
<u>Steuerverwaltung</u>					
absolut	58.770	63.016	66.646	68.907	63.640
in %	4,9	5,7	6,0	6,2	5,6
<u>Landesbauverwaltung</u>					
absolut	19.032	14.418	15.611	13.224	12.976
in %	4,4	4,7	5,3	4,8	4,9
<u>Gesamt:</u>					
absolut	81.904	87.142	92.827	92.095	88.269
in %	4,8	5,4	5,8	5,8	5,5

- **Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr**

Der Krankenstand ist jeweils für den Zeitraum vom 01.07.1994 bis 30.06.1995 sowie 01.07.1995 bis 30.09.1996 erhoben worden. Differenzierte Angaben zu den jeweiligen Laufbahnen und vergleichbaren Vergütungs- bzw. Lohngruppen können nicht gemacht werden, da derartige Daten statistisch nicht erfaßt wurden.

Ausgefallene Arbeitstage wegen Krankheit	01.07.1994 bis 30.09.1995	01.07.1995 bis 30.09.1996
<u>Ministerium</u>		
absolut	3.267	3.652
in %	4,7	5,3
<u>Luftaufsichtsbehörden</u>		
absolut	67	73
in %	1,8	1,9
<u>Eichverwaltung</u>		
absolut	1.132	1.467
in %	6,0	8,5
<u>Landesstraßenamt</u>		
absolut	1.404	1.334
in %	4,3	4,1
<u>Straßenbauämter</u>		
absolut	26.185	27.023
in %	7,1	7,5
<u>Straßenneubauämter</u>		
absolut	2.756	3.387
in %	4,6	5,9
<u>Gesamt:</u>		
absolut	34.811	36.936
in %	6,3	7,7

- **Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales**

Ausgefallene Arbeitstage wegen Krankheit	1992	1993	1994	1995	1996
absolut	3.418	4.001	4.203	4.404	3.922
in %	5,3	6,1	5,5	5,9	5,0

Für die Geschäftsbereiche **Ministerium für Ländliche Räume, Landwirtschaft, Ernährung und Tourismus** sowie **Ministerium für Umwelt, Natur und Forsten** können gegenwärtig - d.h. vor Einführung eines EDV-gestützten Personalverwaltungssystems im Oktober 1997 - **keine Angaben** gemacht werden.

Frage XI. 4.:

- b) Ist die Landesregierung der Auffassung, daß solche Erkenntnisse unabdingbare Grundlage für die Ursachenforschung und etwaige Maßnahmen sind, um die Fehlzeiten, die durch die dienstliche Situation bedingt sind, zu verringern?

Antwort:

Statistiken über krankheitsbedingte Fehlzeiten sind ein wichtiger Indikator für positive oder negative Entwicklungen im Dienstbetrieb. Sie sind daher notwendig. Allerdings ersetzen sie nicht eine individuelle Ursachenforschung. Vielmehr muß weiterhin im Einzelfall geprüft werden, wo die Ursachen für erhöhte Fehlzeiten durch Krankheit zu suchen sind, um daraufhin entsprechende Maßnahmen treffen zu können.

Frage XI. 5.:

Welche Förderprogramme sind seit 1988 auf die Investitionsbank oder andere Institutionen übertragen worden?

- a) Welchen Anteil (hinsichtlich Anzahl und Volumen) machte dieses im Verhältnis zu allen Förderprogrammen des Landes aus?

Antwort:

Bis Ende 1996 sind 52 Förderprogramme und -aufgaben mit einem Volumen von insgesamt 826,6 Mio. DM (= 49,6 % des gesamten Fördervolumens 1995) auf die Investitionsbank und weitere 20 Förderprogramme und -aufgaben mit einem Volumen von

insgesamt 196 Mio. DM (= 11,8 % des gesamten Fördervolumens 1995) auf andere Förderinstitutionen übertragen worden. Damit wird z. Z. eine Übertragungsquote - gemessen am Programmvolumen 1995 - von 61,4 % erreicht.

119 Programme mit einem Gesamtvolumen von 190 Mio. DM (=11,4 % des gesamten Fördervolumens 1995) wurden bis zum jetzigen Zeitpunkt als nicht übertragbar eingestuft. 10 Programme/Aufgabe mit einem Gesamtvolumen von 14,2 Mio. DM (= 0,9 % des gesamten Fördervolumens 1995) sollen noch im ersten Halbjahr 1997 auf die Investitionsbank übertragen werden.

41 Programme/Aufgaben mit einem Volumen von 439,2 Mio. DM (= 26,3 % des gesamten Fördervolumens) sind noch nicht eindeutig als übertragbar oder nicht übertragbar eingestuft.

Wegen der weiteren Übertragung dieser Programme/Aufgaben laufen Gespräche zwischen der Landesregierung und der Investitionsbank, die bis Mitte 1997 abgeschlossen werden sollen.

Frage XI. 5.:

b) Wieviel Personal ist aus diesem Anlaß zur Investitionsbank gewechselt bzw. freigesetzt worden?

Antwort:

Die einzelnen übertragbaren Aufgaben, damit verbundene Stellenübertragungen auf die Investitionsbank und die Anzahl der zusätzlich eingesparten Stellen ergeben sich aus dem Bericht des Ministeriums für Finanzen und Energie an den Finanzausschuß (Umdruck 14/379), welcher dem Landtag vorliegt (**Anlage 14**).

Frage XI. 5.:

c) Zu welcher Vereinfachung des Förderwesens hat dies geführt?

d) Welche Förderprogramme sind dabei weggefallen?

Antwort:

Die Investitionsbank ist 1991 an der Seite der Landesbank gegründet worden, um Synergien und Kostenvorteile zu nutzen und um Verwaltungskosten zu minimieren. Be-

triebswirtschaftliche Leistungsfähigkeit und öffentlicher Auftrag werden miteinander verbunden.

Als zentrales Förderinstitut des Landes verfügt die Investitionsbank über ein breites know-how in betriebswirtschaftlicher, finanzwirtschaftlicher, technischer und förderspezifischer Hinsicht. Durch Bündelung dieses know-how ist ein erweitertes, innovatives Dienstleistungsangebot für das Land und die Fördernehmer möglich.

Darüber hinaus bietet die Investitionsbank ihr ressortübergreifendes know-how bei der Gestaltung, Evaluierung und dem Controlling von Förderprogrammen an und unterstützt das Land bei der Lösung komplexer - aus dem üblichen Verwaltungshandeln herausfallender - Problemstellungen.

Frage XI. 5.:

e) Welche Förderprogramme gibt es derzeit?

Antwort:

Informationen über die Förderprogramme des Landes (Stand 1996) enthält die **Anlage 15.**

Frage XI. 6.:

Wie viele Bruttoeinnahmen hat das Land bisher aus der Fehlbelegungsabgabe erzielt?

Wie hoch war der Verwaltungsaufwand für die Erhebung dieser Abgabe im gleichen Zeitraum (Angabe der Personal- und Sachkosten)?

Antwort:

1.	Bruttoeinnahmen der Investitionsbank aus der Erhebung der Ausgleichszahlungen nach dem „Fehlbelegungsgesetz“:
1992/93	22.249.931,0 DM
1994	20.718.714,0 DM
1995	15.869.581,0 DM
bis 30.09.1996	14.509.907,0 DM
2.	Kosten für den Verwaltungsaufwand der IB insgesamt:
1992	4.410,23 TDM
1993	7.027,4 TDM
1994	5.721,1 TDM
1995	6.271,5 TDM
bis 30.09.1996	5.014,1 TDM
2.1	Sachkosten der IB:
1992	669,91 TDM
1993	1.103,7 TDM
1994	447,5 TDM
1995	749,8 TDM
bis 30.09.1996	920,8 TDM
2.2	Personalkosten der IB:
1992	1.195,95 TDM
1993	2.661,6 TDM
1994	2.506,5 TDM
1995	2.494,6 TDM
bis 30.09.1996	1.936,2 TDM
2.3	Interne Kostenverrechnungen innerhalb der IB und mit der Landesbank:
1992	2.544,37 TDM
1993	3.262,1 TDM
1994	2.767,5 TDM
1995	3.027,1 TDM
bis 30.09.1996	2.157,2 TDM

Frage XI. 7.:

Ist der Forderung der Enquete-Kommission, eine klare Trennung der Verantwortlichkeit zwischen Parlament bzw. gewählter Vertretungskörperschaft (Politik) einerseits sowie Regierung und Verwaltung andererseits, vorzunehmen, nachgekommen worden?

- a) Wenn ja: Durch welche Einzelmaßnahmen ist dies ggf. in den vergangenen Jahren erfolgt?
- b) Wenn nein: Warum nicht?
- c) Welche Maßnahmen sollten nach Auffassung der Landesregierung zur Durchsetzung dieser Zielsetzung noch ergriffen werden?
- d) Setzt das Änderungen von Rechtsvorschriften voraus?
- e) Wenn ja: Welche, mit welchem Inhalt?

Antwort:

Für den Landesbereich ergibt sich die Trennung der Verantwortlichkeit zwischen dem Parlament und der Regierung aus den Artikeln 10 und 26 der Verfassung des Landes Schleswig-Holstein. Defizite im Vollzug dieser Bestimmungen waren bislang nicht feststellbar. Der Bericht der Enquete-Kommission unterstellt solche im übrigen auch nicht, sondern formuliert lediglich Maßstäbe für eine Verwaltungsreform und -modernisierung.

Die Enquete-Kommission stellt in ihrem Bericht zu Recht fest, daß im Mittelpunkt aller Überlegungen zu einer Verwaltungsreform die Dienstleistung bzw. das Produkt für alle Bürgerrinnen und Bürger sowie den Bereich der Wirtschaft des Landes steht. Dies gilt grundsätzlich für alle Aufgaben, in allen Verwaltungsbereichen und auf allen Verwaltungsebenen, gleichgültig, ob es sich um Aufgaben der Eingriffs- oder Leistungsverwaltung handelt.

Die Landesregierung bekräftigt daher den hieraus ableitbaren Gedanken der bestmöglichen Kundenorientierung, d.h. alle Empfänger öffentlicher Dienstleistungen haben einen Anspruch darauf, daß diese so schnell, so effizient und - insbesondere vor dem Hintergrund knapper werdender finanzieller Spielräume - so kostengünstig wie möglich erstellt werden.

In diesem Zusammenhang kommt auch dem „Zusammenspiel“ von Legislative und Exekutive eine neue Qualität zu.

Im Rahmen des Modernisierungsprozesses beabsichtigt Landesregierung die Einführung von „neuen Steuerungselementen“. Die Landesregierung strebt in diesem Zusammenhang eine Kosten- und Leistungsrechnung für die gesamte Landesverwaltung an, um einerseits eine stärkere Kostentransparenz, zum anderen aber die Grundlage für eine am Ende des Prozesses stehende „outputorientierte“ Budgetierung zu schaffen. Das Erreichen dieses zentralen Zieles entspricht in besonderem Maße den von der Enquete-Kommission aufgestellten Grundsatz einer klareren Verantwortung zwischen Parlament und Verwaltung.

Für den kommunalen Bereich ist die Forderung der Enquete-Kommission, eine klare Trennung der Verantwortlichkeit zwischen gewählter Vertretungskörperschaft einerseits und Verwaltung andererseits vorzunehmen, durch die in den kreisfreien Städten am 1. Januar 1997 in Kraft getretene und für den übrigen kommunalen Bereich zum 1. April 1998 wirksam werdende Kommunalverfassungsreform Rechnung getragen worden. Grundlage ist das Gesetz zur Änderung des kommunalen Verfassungsrechts 1995 vom 22. Dezember 1995 (GVOBl. Schl.-H. 1996, S. 33).

Das Gesetz hat die Einführung der Direktwahl der hauptamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeister sowie der Landrätinnen und Landräte mit einer Neuordnung der Rechtsstellung der kommunalen Organe verbunden. Die Neuordnung erfolgte unter konsequenter Berücksichtigung des sog. Trennungsprinzips. So liegt die Verwaltungsführung künftig ausschließlich bei der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister bzw. der Landrätin oder dem Landrat, zu deren oder dessen unterziehbaren Zuständigkeiten z.B. auch die Verantwortlichkeit für die Geschäfte der laufenden Verwaltung sowie - mit geringen Einschränkungen - für Personalentscheidungen gehört. Das Gesetz sieht außerdem vor, daß eine Reihe von verwaltungstypischen Entscheidungen, die bisher der Vertretung vorbehalten waren, auf die Bürgermeisterin/den Bürgermeister (die Landrätin/den Landrat) übertragen werden können.

In die Verantwortlichkeit der Vertretung fallen demgegenüber kommunalpolitische Grundsatzentscheidungen und Zielvorgaben für die Verwaltung. Die Vertretung erhält außerdem über den neu eingerichteten Hauptausschuß umfassende Kontrollmöglichkeiten im Rahmen eines von der Vertretung zu beschließenden Berichtswesens. Insgesamt ist zu erwarten, daß mit der Neuordnung eine eindeutige Trennung der politischen von der administrativen Verantwortung erreicht wird.

Anlagen

**zur Antwort auf die Große Anfrage
der Fraktion der CDU
vom 28.02.1997**

I. Modernisierungsmaßnahmen der Landesregierung

I.1 Permanente Aufgabenkritik

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand	Anmerkungen
Überprüfung der Organisation der Außenstellen des IPTS in Husum und Ammersbek	MBWFK	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung Lernwerkstätten haben sich bewährt; sie sollen vorerst beibehalten werden.	
Neuorganisation der Landeszentrale für politische Bildung	MBWFK	c) Weiterentwicklung zu Service-Einrichtung für Anbieter polit. Weiterbildung, Einschränkung der Eigenangebote	
Überprüfung der Förderprogramme auf ihre Effektivität	MFE	d) Konsequenzen ab HH 1995 (Anpassung von Programmen, Verfahren und HH-Mitteln), grds. Befristung neuer Programme auf 3 Jahre, Auslaufen der Programme, wenn Effektivität nicht rechtzeitig nachgewiesen, laufende Kontrolle der Förderaktivitäten durch MFE anhand eines einheitl. Prüfverfahrens und Zielsystems	
Modellprojekt: Optimierung des Beschaffungswesens und anderer Serviceleistungen im Bereich der Polizei	IM	(Siehe Abschnitt I. 2, Neue Organisations- und Steuerungsförmen)	
Konzeption für eine Übertragung von Aufgaben der Landesvermessungs- und Katasterverwaltung auf Private	IM	(Siehe Abschnitt I. 2, Neue Organisations- und Steuerungsförmen)	
Überprüfung von Standards in Förderrichtlinien	IM	c) Standards wurden von den betroffenen Ressorts überprüft; die Streichung bzw. Reduzierung von Standards ist im Frühjahr 1997 mit den kommunalen Verbänden einvernehmlich abgeschlossen worden.	

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand	Anmerkungen
Bereinigung von Landesverordnungen und Verwaltungsvorschriften	IM	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung	
Auflösung der Amtsgerichte Lauenburg und Trittau	MJB	d) Bereinigung wird in den Ressorts durchgeführt; b) Konzept für dauerhafte Vorschriftenbereinigung liegt vor.	
Modellprojekt: Neuorganisation der Landesbauverwaltung	MFE	d) Wurden zum 01.01.1995 aufgelöst. (Siehe Abschnitt I. 2, Neue Organisations- und Steuerungsformen)	
Prüfung der Zusammenführung von Organisationseinheiten zu einer Küstenwache	IM	d) Gemeinsame Nutzung der Schiffe und durch Einrichtung eines Kooperationsausschusses effektivere Einsatzmöglichkeiten und Koordinierung des Beschaffungswesens vereinbart.	
Umstellung der Eigenreinigung in Fremdreinigung mit sozialversicherungspflichtigen Verträgen	MFE	b) Größere Wirtschaftlichkeit der Fremdreinigung wird geprüft.	
Konzentration der Ausgleichsverwaltung	MFE	d) Zahl der Ausgleichsämtler von 15 auf 4 reduziert.	Erhebliche Personaleinsparung und deutliche Verbesserung der Verwaltungseffizienz

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung	Anmerkungen
Schuldenmanagement und Zinsderivate	MFE	d) Moderne Zinsmanagementinstrumente, z.B. Zinsswaps und Zinsoptionen, werden eingesetzt.	Erhöhten Personal- und DV-Kosten standen Zinseinsparungen in (fast 3facher Höhe) fast 10facher Höhe gegenüber. Derivateinsatz durch Sonderbericht des LRH vom 29. April 1997 klar bestätigt. Anerkennung der im MFE geleisteten sachkundigen Arbeit. Auch Einigkeit über Notwendigkeit vom Verfahren zur Ergebnis- und Risikosteuerung
Neuorganisation der Straßenbauverwaltung	MWTV	(Siehe Abschnitt I. 2, Neue Organisations- und Steuerungsformen)	
Neuorganisation der Eichverwaltung	MWTV	(Siehe Abschnitt I. 2, Neue Organisations- und Steuerungsformen)	
Überprüfung der verkehrlichen, wirtschaftlichen und organisatorischen Entwicklung der landeseigenen Häfen	MWTV	d) Konzept für eine verkehrliche, wirtschaftliche und organisatorische Entwicklung der Häfen liegt vor.	
Überprüfung von Standards im Straßen- und Radwegebau	MWTV	d) Maßnahmenkatalog v. 14.03.1995: Ausschöpfung von Ermessensspielräumen bei der Planung; unterhaltungsfreundlichere Brücken, Einsatz von Fertigteilen, Verwendung von Typen-Entwürfen; flächensparende, geometrisch weniger aufwendige Anschlußstellen, Kreisverkehre; sparsamerer Einsatz von Leitplanken, Verkehrszeichen und Beleuchtung; weniger aufwendige Pflasterungen	Durch Anwendung der nebenstehenden Grundsätze Einsparung von ca. 3 Mio. DM 1995; durch Anpassung der Zuschüsse an die reduzierten Standards von März bis Dez. 1995 Einsparung von 3,3 Mio. DM.

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand	Anmerkungen
Neuorganisation der Landesforstverwaltung	MUNF	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung a) Reduzierung der Zahl der Forstämter von 11 auf 8; verstärkte Privatisierung, insbesondere bei Maschineneinsatz und Standortkartierung	
Neuorganisation der Ämter für Land- und Wasserwirtschaft einschließlich Küstenschutz und Hafenwirtschaft	MLR	a) Neukonzeption der Regiebetriebe des Küstenschutzes wird erarbeitet; d) Neuorganisation der ÄLW's im Hinblick auf Schwerpunkt- bildung in den Bereichen Gewässerschutz, Flurneuordnung, Dortentwicklung, Landschaftspflege, Küstenschutz und Hafenwirtschaft	
Modellprojekt: Neuorganisation der Fachkliniken	MAGS	(Siehe Abschnitt 1. 2, Neue Organisations- und Steuerungsformen)	
Integration des Landesjugendamtes in das Ministerium	MFJWS	d) September 1993	Effizienzsteigerungen bei der Aufgabenwahrnehmung, Einsparungen durch Wegfall eigener Landesbehörde mit eigener Personal- und Sachausstattung
Auflösung des Arbeitsgerichts Husum	MAGS	d) Im Februar 1995 durchgeführt	Dadurch gleichmäßige Geschäftsverteilung und Auslastung der restlichen AG's im Land.

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand	Anmerkungen
		Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung	
Zusammenarbeit auf verschiedenen Gebieten des Gesundheitswesens in Norddeutschland	MAGS	d) Rahmenabkommen über die Zusammenarbeit von der Konferenz Norddeutschland am 23.01.1995 unterzeichnet; Eckpunkte: Arzneimitteluntersuchungsstelle in Bremen, Arbeitsgruppe „Schiffahrtsmedizin und Ergonomie“ in Hamburg, Giftinformationszentrale in Göttingen, Norddeutsches Zentrum zur Weiterentwicklung der Pflege in Kiel; Zustimmung des Landtages Schl.-H. in 06/95;	
Modellprojekt: Bündelung und Straffung der Umweltverwaltung auf der Ebene der Landesoberbehörden (LANU)	MUNF	(Siehe Abschnitt I. 2, Neue Organisations- und Steuerungsformen)	
Optimierung der Aufbauorganisation des LVUA auf der Basis der derzeitigen und künftigen Aufgaben	MUNF	d) Verlagerung der Außenstelle Flensburg nach Neumünster 1996 durchgeführt. a) Zentralisierung der Außenstellen Kiel und Lübeck in der Planung.	

Weitere Modernisierungsmaßnahmen:

- Durchführung der Aktion „Aufgabenanalyse und Aufgabenkritik“
- Funktionalreform

I.2 Neue Organisations- und Steuerungsformen

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand	Anmerkungen
Erarbeitung eines Konzeptes für die Einführung der Budgetierung von Einzelplänen (Zusammengefaßt mit dem früheren Projekt: Erarbeitung eines Konzeptes „Dezentrale Ressourcenverantwortung“ für die beispielhafte Einführung von Kosten- bzw. Verantwortungszentren in einem Verwaltungsbe- reich)	StK	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung d) Budgetierung des EP 03 (Staatskanzlei): Durch weitgehende DF- und Übertragbarkeitsregelungen liegt bereits eine Inputbudgetierung vor. Ein Produktkatalog wurde für die ganze Staatskanzlei entwickelt und einmal überarbeitet. Mit einer KLR werden die vollen Kosten der Produkte bzw. Projekte ermittelt. b) Qualitäts- und Quantitätskriterien für die Produkte als wesentliche Voraussetzung für eine outputorientierte Budgetierung werden z.Zt. entwickelt; a) die Bereitstellung von HH-Mitteln nach Produkten ist für das HH-Jahr 1998 geplant.	Die Entwicklung von Quantitäts- und Qualitätsmaßen für Eine outputorientierte Budgetierung ist für das Haushaltsjahr 1998 vorgesehen.
Modellprojekt: Dezentralisierung von Verantwortung im Schulbereich	MBWFK	d) ab Schuljahr 1996/97 probeweise Umsetzung der dezentralen Lehrpersonalverwaltung in den Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen des Kreises Pinneberg und in 2 berufsbildenden Schulen im Kreis Dithmarschen	
Modellprojekt: Optimierung des Beschaffungswesens und anderer Serviceleistungen im Bereich der Polizei	IM	c) Ergebnis der externen „Untersuchung von mittelbaren politischen Aufgaben“ mit zahlreichen Vorschlägen lag im August 1994 vor; entsprechende Untersuchungen wurden anschließend von internen AG's in von der ext. Untersuchung nicht erfaßten Bereichen durchgeführt; Zwischenbericht im August 1995; abschließende Ergebnisse liegen noch nicht vor a) Kfz-Werkstätten aufgelöst und verbleibende als Costcenter eingerichtet	

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand	Anmerkungen
Modellprojekt: Globalisierung und Flexibilisierung des Haushaltswesens im Bereich der Landesforstverwaltung	MUNF	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung	
Modellprojekt: Neuorganisation der Landesbauverwaltung	MFE	d) Zum 01.07.1995 Zusammenlegung der vorher 8 zu 4 Landesbauämtern (Flensburg, Kiel, Itzehoe, Lübeck) bei Erhalt projektbezogener Funktionseinheiten (Eutin, Schleswig), Bauleitungen und Büros; Personalabbau; Ausbau der IT; d) Umsetzung eines nur noch 2stufigen, vereinfachten Verwaltungsvorgangs für den Landesbau; eine KLR ist bei den Landesbauämtern seit 01.01.1997 eingeführt; ein Umsetzungsantrag für ein zentrales Gebäudemanagement wird entwickelt; a) Neugestaltung der Aufbauorganisation und Aufgabenzuweisung ist vorgesehen; Personalentwicklungsplanung, Aus- und Fortbildung sowie Personalführung müssen verbessert werden; ein eigenständiges Personalmanagement ist geplant.	Effizienzsteigerung durch verstärkten IT-Einsatz
Einrichtung der Projektgruppe Controlling im MASJG	MAGS	c) Projektphase wurde mit einem Konzept für die weitere Vorgehensweise abgeschlossen	

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand	Anmerkungen
Stärkung der Eigenverantwortung der Hochschulen:	MBWFK	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung	
Fortentwicklung der Finanzstrukturen	MBWFK	a) Volle ggs. DF von Personal-, Sach- und Investitionsausgaben; d) vorerst ggs. DF innerhalb der Gruppe 5 und einseitige DF von Gr. 5 zu Gr. 8; weitere Einzelheiten s. § 8 Haushaltsgesetz 1997 a) bzw. d) Übertragbarkeit von Mitteln auf das Folgejahr; Einnahmen können in eigener Zuständigkeit erhoben und für HS-Aufgaben verwendet werden; Reduzierung der HH-Vermerke und Bewirtschaftungsauflagen; flexible Handhabung der Stellenpläne.	
Fortentwicklung der Managementstrukturen	MBWFK	d) Mit HSG-Novelle Übergang wichtiger Entscheidungskompetenzen von Senat/Konventen auf Rektorat/Dekanate; ab 1995 zusätzliche Stellen für Controller/innen und hauptamtliche Geschäftsführer/innen der Fachbereiche; a) Controlling: Kostenarten- und Kostenstellenrechnung, gem. HSG sind regelmäßig Lehrberichte zu erstellen.	Kompetenzverlagerung trägt zur Verkürzung von Entscheidungsabläufen bei und verbessert die Reaktionsfähigkeit der Entscheidungsträger.
Globalisierung des Haushalts der Fachhochschule Westküste	MBWFK	d) Weitgehend globalisierter HH mit nur 4 Einnahme- und 6 Ausgabeteilen; alle Ausgaben sind ggs. df.; HH-Führung auf Grundlage eines Wirtschaftsplanes.	
Einführung betriebswirtschaftlicher Kostenrechnung im Hochschulbetrieb	MBWFK	a) Kostenarten- und Kostenstellenrechnung	

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand	Anmerkungen
Modellprojekt: Entwicklung von Kennzahlen und Leistungsparametern an Hochschulen im Rahmen des Projektes „Ausstattungsvergleich an schleswig-holsteinischen und niedersächsischen Hochschulen“	MBWFK	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung b) Kennzahlen und Leistungsparameter zur Bemessung von Hochschul-HH's und zum HS-internen Mitteleinsatz; Kennzahlen zur Ausstattungs- und Belastungssituation	
Einführung eines Controlling-Systems im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur	MBWFK	d) Controlling-Referat wurde 1993 eingerichtet.	
Modellprojekt: Bündelung und Straffung der Umweltverwaltung auf der Ebene der Landesoberbehörden ("Landesamt für Natur und Umwelt")	MUNF	d) Zusammenfassung von Geologischem Landesamt, Landesamt für Wasserhaushalt und Küsten, Landesamt für Naturschutz und Landschaftspflege, Untersuchungsstelle für Umwelttoxikologie und Staatlicher Vogelschutzstelle; umfassende Aufgabenanalyse beim Aufbau des Amtes in der Umsetzung; a) Entwicklung und Einführung neuer Steuerungsinstrumente: KLR, Budgetierung, dezentrale Ressourcenverantwortung, Controlling mit dem Ziel outputorientierter Steuerung, Projektmanagement.	Entlastung des Ministeriums von nichtministeriellen Tätigkeiten; Synergien insbesondere im IT- und Laborbereich

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand	Anmerkungen
Wirtschaftsbetriebe nach § 26 LHO			
Prüfung der Effizienz sowie der Möglichkeiten einer Budgetierung und einer weiteren organisatorischen/rechtlichen Verselbständigung des Statistischen Landesamtes	IM	c) Gutachten ist abgeschlossen: aufgrund gesetzl. Verpflichtungen, des bundesweiten Statistik-Verbandes und Anforderungen der EU eher geringe Rationalisierungspotentiale zu erwarten; Rationalisierung ist möglich durch Reorganisation von Arbeitsprozessen, mehr IT und Qualifizierung sowie Umwandlung in eine betriebliche Einrichtung (nach § 15 (2) LHO); b) Pilotprojekt für die Einführung einer KLR (Modellprojekt nach § 10 a LHO)	
Rechtlich selbständige Einrichtungen mit eigener Kostenrechnung innerhalb der Verwaltungsorganisation, z. B. rechtsfähige Anstalt, Körperschaft oder Stiftung des öffentlichen Rechts			
Projekt „Studien- und Strukturreform der Ausbildung des gehobenen Dienstes an der Verwaltungsfachhochschule (VFHS) Altenholz	IM	a) Neuer Studiengang mit verwaltungs- und betriebswirtschaftlichen Inhalten; Öffnung der VFHS für nichtbeamtete Studierende: Seit August 1996 für den Fachbereich Rentenversicherung und ab August 1997 für den Fachbereich allgemeine Verwaltung. b) Umwandlung der VFHS in eine rechtsfähige Körperschaft des öff. Rechts vorgesehen.	IM und MBWFK werden mittelfristig ein gemeinsames Konzept für die weitere Entwicklung der VFHS und die Umsetzung der vom Wissenschaftsrat empfohlenen Reformen erarbeiten. Hierbei ist auch zu entwickeln, welche Rolle die VFHS im Gesamtsystem der schleswig-holsteinischen Hochschulen übernehmen soll.

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand	Anmerkungen
Modellprojekt: Neuorganisation der Fachkliniken	MAGS	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung c) Organisationsuntersuchung (Auftrag August 1993); d) FK's Heiligenhafen, Neustadt und Schleswig per 01.01.1996 in rechtsfähige Anstalten d. öff. Rechts mit eigener Dienstherrenfähigkeit umgewandelt; FK Kiel wurde Teil der FK Heiligenhafen.	Aufsicht durch das MAGS reduziert sich auf die Rechtsaufsicht; allerdings Kontrolle über die Gewährträgerversammlung und den Verwaltungsrat (MAGS und MFE).
Vereinigung der Allgemeinen Ortskrankenkassen (AOK) bzw. Innungskrankenkassen (IKK) zu einer landesweiten AOK bzw. IKK	MAGS	d) durch Landesverordnung Zusammenschluß der bisher 16 AOK's und 9 IKK's zu jeweils einer Kasse	Dadurch Stärkung ihrer Leistungsfähigkeit; das Aufsichtsamtsamt für Sozialversicherung konnte aufgrund des Zusammenschlusses aufgelöst werden.
Definition der Grundlagen zur effektiveren und wirtschaftlicheren Führung der schleswig-holsteinischen Hochschulklinika	MBWFK	c) Krankenhaus-Check-up bei den schl.-holsteinischen HS-Klinika; d) Beschluß der Landesregierung über die wesentlichen Eckpunkte einer Neuordnung der Universitätsklinika (wirtschaftliche Verselbständigung, volle Finanzverantwortung, umfassende Delegation der Personalangelegenheiten).	
Verlagerung von Aufgaben auf freiberuflich Tätige usw.			
Konzeption für eine Übertragung von Aufgaben der Landesvermessungs- und Katasterverwaltung auf Private	IM	1994 AG eingerichtet zur Prüfung, ob weitergehende Verlagerung von Vermessungen auf Private wirtschaftlicher ist als die derzeitige Praxis; d) Verlagerung von Vermessungsaufgaben auf öffentlich bestellte Vermesser bis 75 % a) Reduzierung der Zahl der Katasterämter von 17 auf 15 oder Kommunalisierung (spätestens ab 2005)	

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand	Anmerkungen
Übertragung von Aufgaben der Eichverwaltung	MWTV	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung c) Nach Behandlung des Themas durch die anderen Länder, den Bund-Länder-Ausschuß „Gesetzl. Meßwesen“, die Wirtschaftsministerkonferenz und den Bundesrat scheint eine Privatisierung nur begrenzt sinnvoll, da die Eichämter die Deckung ihrer Ausgaben durch Einnahmen auf 98 % gesteigert haben.	
Übertragung von Aufgaben der Straßenbauverwaltung	MWTV	a) Zusammenfassung der Straßenmeistereien Schullensee und Eutin; c) Abschlußbericht des Lenkungsausschusses über die Untersuchung: Abbau von Überkapazitäten und flexible Reaktion auf Nachfrageschwankungen durch verstärkte Auftragsvergabe an Private möglich; d) 4 von 36 Straßenmeistereien aufgegeben und Bezirke neu geschnitten.	
Übertragung der Verwaltung der Liegenschaft Schloß Plön	MBWFK	c) Konzept für die Konzentration des Internats auf das Schloßgebäude sowie für die Veräußerung nicht mehr benötigter Gebäude und Flächen; d) WUBAU Schl.-Holst. Mitte 1995 mit der Umsetzung beauftragt.	Erhebliche Teile der Sanierungskosten müssen nicht vom Land getragen werden; Halbiertung des Zuschußbedarfs für das Internat.
Rechtlich selbständige Einrichtungen des privaten Rechts, z.B. GmbH, AG			
Neuorganisation des Büchereiwesens	MFE	d) Landesbüchereistelle aufgelöst; Übertragung der Aufgaben auf den neu gegründeten „Büchereiverein Schl.-Holst.“ a) Errichtung einer gemeinsamen Dienstleistungszentrale.	Verwaltungsvereinfachung dadurch, daß der Verein Mittel als Globalzuweisung erhält.

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand	Anmerkungen
Gründung einer Landesentwicklungsgesellschaft (LEG)	MFE	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung a) Flächeninformationssystem als Dienstleistung für Land und Kommunen; Übertragung von Verwaltungsaufgaben verschiedener Behörden auf die LEG; b) Landesliegenschaftsdatei; d) LEG Anfang 1996 gegründet, sie beinhaltet die WOBAU Schl.-Holst., die Treuhandstelle für Landbeschaffung (TfL) und die Schleswig-Holsteinische Landgesellschaft (SHL).	
Gründung einer Energienstiftung Schleswig-Holstein	MFE	d) Energienstiftung wurde per 17.12.1993 gegründet und hat die Arbeit aufgenommen.	
Errichtung einer Gesellschaft für die Organisation der Entsorgung von Sonderabfällen (GOES)	MUNF	d) GOES 1993 gegründet.	
Weitere strukturverbessernde Maßnahmen			
Modellprojekt: Erprobung neuer Organisationsstrukturen in einem Amtsgericht (Modellgericht)	MUBE	a) Anwendung des neuen Modells auf alle Amtsgerichte innerhalb von 6 Jahren beginnend ab 1995; 1995/96 Ausstattung 7 weiterer Amtsgerichte; b) Anwendungssoftware MEGA (Mehr-Länder-Gerichts-Automation); c) Projektphase im Modellgericht (Amtsgericht Plön) abgeschlossen; d) Ausweitung auf alle Amtsgerichte am 1997: Service-Einheiten, verstärkter IT-Einsatz (vernetzte PC's) mit Büro- und in einigen Fachbereichen mit der speziellen Gerichtsoftware (MEGA), Nachqualifizierung des Kanzleipersonals.	Im Modellgericht: bessere Motivation und stärkere Identifikation der MA's mit den Arbeitsinhalten und -abläufen; deutlich verbesserte Abläufe durch die Umorganisation.

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand	Anmerkungen
Änderung von Organisationsstrukturen in Staatsanwaltschaften ("Staatsanwaltschaft 2000")	MJBE	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung a) Service-Einheiten oder „Tandem-Geschäftsstellen“; Mischarbeitsplätze; Teambildung der Staatsanwälte mit den Assistenten; verstärkter IT-Einsatz; Verbesserung der Verfahrens- und Arbeitsabläufe sowie der Schnittstellen zu Polizei, Rechtsanwältinnen und Gerichten; eigenständiger Ausbildungsgang zunächst in einer Pilot-Staatsanwaltschaft in Flensburg.	
Neuorganisation der Landespolizei	IM	d) Schutzpolizeiliche und kriminalpolizeiliche Dienststellen auf Bezirks- und Inspektionsebene wurden einer gemeinsamen Leitung unterstellt; Wegfall einer Hierarchieebene durch Neustrukturierung und geänderte Aufgabenstellung der zugeordneten Ämter.	Durch Wegfall einer Hierarchieebene Straffung der Aufbauorganisation und Freisetzung von Kapazitäten für den eigentlichen Polizeidienst.
Erichtung einer Akademie für Natur und Umwelt	MUNF	d) 1993 Errichtung in der Rechtsform einer nichtrechtsfähigen Anstalt des öffentlichen Rechts	

Weitere Modernisierungsmaßnahmen:

- Neufassung der GGO (oder unter 1. 3. Vereinfachung + Beschleunigung von Verwaltungsverfahren)
- Erarbeitung und Umsetzung eines Konzeptes für den Umbau der Ministerien
- Erarbeitung und Anwendung eines Ziel- und Maßnahmenkataloges für die organisatorische Verselbständigung von Aufgaben bis hin zur Privatisierung
- Neuordnung des Beschaffungswesens
- Neuordnung des Liegenschaftswesens (Gebäudebewirtschaftung), soweit nicht bereits vom „Modellprogramm Neuorganisation der Landesverwaltung“ abgedeckt
- Konzept einheitl. KLR in der Landesverwaltung
- Konzept für die einheitl. KLR-Software in der Landesverwaltung
- Konzept für die Einführung der Budgetierung in der gesamten Landesverwaltung, soweit nicht in „Erarbeitung eines Konzeptes für die Einführung der Budgetierung von Einzelplänen“ enthalten

- Einführung einer Kosten- und Leistungsrechnung (KLR) in den Landesbauämtern (seit 01.01.1997 erfolgt)
- Projekt „Modell für eine formel gebundene Finanzzuweisung an die schleswig-holsteinischen Hochschulen“
- Modellvorhaben mit erweiterter Deckungsfähigkeit im Haushalt der Fachhochschule Lübeck

I.3 Vereinfachung und Beschleunigung von Verwaltungsverfahren

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand	Anmerkungen
Projekt: Beschleunigung von Planungs- und Genehmigungsverfahren	StK	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung b) IMAG hat die Umsetzungsempfehlungen der Ministerpräsidentenkonferenz im Hinblick auf landesspezifische Gegebenheiten geprüft und Umsetzungsvorschläge erarbeitet (so z.B. die VV zum Immissionsschutzrecht)	
Einführung eines computerunterstützten polizeilichen Arbeitsplatzsystems (COMPAS)	IM	d) Mitte 1995 hat die Umsetzung begonnen, für die ein Zeitraum von 6 Jahren geplant ist.	Vereinfachung des Formularwesens; effizienteres Arbeiten; Freisetzung von Kapazitäten für Streifengänge und Ermittlungsarbeit.

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand	Anmerkungen
Weiterentwicklung der einheitlichen Informationstechnik-Infrastruktur (IKOTECH II)	IM	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung c) Konzept für Arbeitsplatzkonfiguration am 13.3.1997 in der IT-Kommission beschlossen; d) Zwischenzeitlich können zahlreiche Informationssammlungen sowohl der Regierung selbst als auch anderer Anbieter genutzt werden, u. a. die Datenbank Landesrecht, Juris, Genios (nähere Informationen beim IM); In der Umsetzung: Aufbau eines Landesnetzes; offene Hard- und Software-Architektur.	Im Ausbau und der konsequenten Nutzung von IT liegen enorme Rationalisierungspotentiale: durch flächendeckende und obligatorische Nutzung der IT zur Kommunikation können erhebliche Teile der gegenwärtig papiermäßig abgewickelten Post und der damit zusammenhängenden Bearbeitung bei Verkürzung der Laufzeiten eingespart werden; Telefongespräche können zum Teil durch E-Mail ersetzt werden, wobei die Telefonkosten allgemein, die Kosten vergeblicher Anrufe (Leistung besetzt oder Angerufener abwesend) sowie Störungen durch klingelnde Telefone reduziert werden. Durch verstärkten Einsatz von Datenbanken lassen sich entsprechende Einsparungen, wie unter „Datenbank Landesrecht“ beschrieben, erzielen.

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand	Anmerkungen
Datenbank Landesrecht	IM	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung d) Besteht seit Januar 1994.	Rationalisierung der Arbeit mit Gesetzen: schnelleres Finden von Gesetzen, es werden weniger Gesetze/Gesetzes-sammlungen in Buch bzw. Lo-seblattform benötigt, dadurch kann Platz eingespart werden und es entfällt das Beschaffen und Einarbeiten von Aus-tauschlieferungen.
Überprüfung der Förderprogramme auf ihre Effektivität Teilprojekt: Verwaltungsvereinfachung im Bereich der Bewirtschaftung von Fördermit-teln	MFE	d) Per 01.01.1995 neue Regeln für Zuwendungen zur Projekt-förderung an kommunale Körperschaften (VV-K zu § 44 LHO) und Vereinfachungen des Zuwendungsverfahrens zwischen dem Land und Dritten (außer Kommunen) in Kraft; Umsetzungsergebnisse liegen aufgrund 3jähriger Projekt-dauer noch nicht vor.	
Neue Landesbauordnung (LBO)	IM	d) Am 01.08.1994 in Kraft getreten; sie beinhaltet die neuen bauaufsichtlichen Verfahren, Baufreistellung und verein-fachtes Genehmigungsverfahren.	Verkürzung der Durchlaufzei-ten und Verwaltungsverein-fachung durch die neuen Ver-fahren.

Weitere Modernisierungsmaßnahmen:

- Neufassung der GGO -> siehe I. 2.
- Schaffung eines IT-Landesnetzes SH, soweit nicht bereits unter „IKOTECH II“ abgehandelt
- Behördenmanagement (Bürgerbüro)

I.4 Personalmanagement und -entwicklung

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand	Anmerkungen
Erarbeitung eines Leitbildes für die öffentliche Verwaltung	StK	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung d) Die Landesregierung hat am 12.12.1995 dem Leitbild zugestimmt; es ist damit für die gesamte Landesverwaltung verbindliche Richtschnur; weitgehende Vermittlung des Leitbildes im ersten Hj. 96; Umsetzung und Konkretisierung ist noch am Anfang. Mustangültige Umsetzung durch Entwicklung methodischer Ansätze wird z. Zt. modellhaft erprobt.	
IT-unterstützte Verfahren zur Personalverwaltung und -planung (Personalverwaltungssystem - PVS -, Personalcontrollingsystem - PCS -)	IM	b) PCS; d) Seit 01.07.1996 PVS als Pilotprojekt im IM eingesetzt. a) In den übrigen Ressorts: sukzessive Einführung in 1997 geplant	
Abbau leistungshemmender Vorschriften	StK	b) Neue Leistungs- und Beförderungssätze am 10.02.1997 vom Kabinett beschlossen, b) Verhandlungen über eine Vereinbarung nach § 59 MBG zu den neuen Leistungs- und Beförderungssätzen werden z. Zt. geführt; voraussichtlicher Abschluß: September 1997	
Einrichtung von Mischarbeitsplätzen für Assistenzstätigkeiten	StK	d) In der Staatskanzlei; a) vollständige Auflösung des zentralen Schreibdienstes.	
"Sabbatjahr"	IM	d) Für Lehrer und Lehrerinnen eingeführt seit dem Schuljahr 1995/96 (ab 01.08.1995); für alle Bereiche seit 29.03.1996 in Kraft.	
Einführung neuer Gleitzeitgrundsätze	IM	d) In Kraft seit Oktober 1994	

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand	Anmerkungen
Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (Modellversuche im Rahmen der Experimentierklausel der Gleitzeitgrundsätze)	StK	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung d) Variable Arbeitszeit als Modellvorhaben im MWTV (einschl. LS) sowie im ALW Kiel eingeführt;	
Erarbeitung eines Konzeptes für die Besetzung von Führungspositionen auf Zeit (z. B. Amtsleitung, Abteilungsleitung und deren Vertretung in Ministerien)	StK	c) Konzept steht. Eine Bundesratsinitiative wurde eingebracht; d) nachdem das BRRG die Einführung der „Führungsposition auf Zeit“ (FaZ) ermöglicht, Auftrag des Kabinetts an IM vom März 1997, das LBS SH bis zum Ende 1997 entsprechend zu ändern. § 12 b Abs. V. BRRG erlaubt, FaZ für alle Ämter der B-Besoldung mit leitender Funktion sowie mindestens A 16 angehörigen Ämtern von Behördenleitern.	
Verbesserung von Aufstiegsmöglichkeiten	IM	d) Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten • vom gehobenen in den höheren Dienst durch die 1992 in Kraft getretenen Aufstiegsrichtlinien und • vom mittleren in den gehobenen Dienst durch die Änderung der Laufbahnverordnung von 1994.	Förderung der Motivation und Leistungsbereitschaft der MA's und Attraktivitätssteigerung des öff. Dienstes; letzteres verbessert die Chancen, qualifiziertes Personal zu rekrutieren.
Delegation von Personalentscheidungen auf die Ressorts und auf die Leiter nachgeordneter Behörden	StK	d) Anfang 1994 Delegation von Personalentscheidungen in erheblichem Umfang als bis dato und Aufhebung von Mitzeichnungsvorbehalten der StK; daraufhin in einigen Ressorts Delegation von Personalkompetenzen auf nachgeordnete Behörden.	
Überarbeitung des Beurteilungswesens	IM	d) Neue Beurteilungsrichtlinien (BURL) in Kraft.	

Modernisierungsmaßnahme	Ressort	Aktueller Stand	Anmerkungen
Erarbeitung eines Fortbildungskonzepts (einschließlich oberster Führungskräfte)	IM	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung c) Landesregierung hat neuem Konzept zugestimmt; Verhandlungen zum Abschluß einer Vereinbarung nach § 59 MBG bisher positiv verlaufen; Zuständigkeit der Projektgruppe „Personalentwicklung“; weiteres Vorgehen noch offen. Entscheidung, welche Inhalte zentral umgesetzt und deshalb intensiv angeboten werden müssen, fällt erst im Mai 1997. Inhaltliche Konzeptionen können vom IM schon jetzt erarbeitet und der Projektgruppe zur Abstimmung vorgestellt werden.	
Schaffung von zusätzlichen arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogenen Leistungsanreizen	MFE StK	a) Leistungszulagen für Beamtinnen und Beamte aufgrund der Änderung des BBesG möglich; Umsetzung auf Landesebene durch Rechtsverordnung geplant (voraussichtlich noch 1997); b) Ein Tarifvertrag über leistungsbezogene Vergütungsselemente konnte für den Bund und die Länder bisher nicht abgeschlossen werden.	

Weitere Modernisierungsmaßnahmen:

- Konzept Personalentwicklung
- Stellenbörse
- Dienstrechtsreform
- Konzept Dienstpostenbewertung (Stellenbewertung)
- Projekt „Stellenbörse“
- Erprobung eines neuen Arbeitszeitmodells im MWTV

II. Modernisierungsmaßnahmen im kommunalen Bereich

Modernisierungsmaßnahme	Aktueller Stand	Anmerkungen
Stadt Flensburg	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung a) Flächendeckende Produktentwicklung, Einführung NSM, Bauordnungsamt, Gesundheitsamt d) Reduktion der Ausschüsse (19 auf 12), Leitbild, Umsetzung NSM in Pilotbereichen TBZ (Technisches Betriebszentrum), Ordnungsamt, optimierter Reglebetrieb Reinigung, Umwelt- und Grünamt, Sportbereich, Bürgerbüro, Beteiligung an Vergleichsringen b) Flächendeckende Produktentwicklung, Budgetierung, Aufbau eines Personalkostenmanagements im Rahmen der Delegation der Personalkostenverantwortung auf Fachämter (später Fachbereiche), Einführung NSM in neue Pilotbereiche Gesundheitsamt, Bauordnungsamt c) Konzeption Technisches Betriebszentrum (1996), Produktbeschreibung Ordnungsamt, Reduktion der Dezernate	
Landeshauptstadt Kiel	d) Pilotprojekte Umweltschutzamt, Amt für Volkshochschule, Sportamt, Hochbauamt, Kulturamt, Teil des Jugendamtes, Einführung von Produktbeschreibungen, Kosten-Leistungs-Rechnung, Berichtswesen und Budgetierung, Aufbau eines zentralen Informationsmanagements- und Steuerungssystem für die Verwaltungssteuerung durch Politik und Oberbürgermeister (Abschluß 1997).	
Hansestadt Lübeck	d) Flächendeckende Verwaltungsstrukturreform (Produktdefinition, Berichtswesen, Budgetierung, produktorientierte Kostenrechnung, Haushaltsbuch, dezentrale Ressourcenverantwortung in Pilotämtern (Tagesbetreuung für Kinder, Amt für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung)) c) Reduktion der Dezernate von 14 auf 6, produktorientierte Bildung der Fachbereiche, Haushaltsbuch (erstmalig 1997)	

Modernisierungsmaßnahme	Aktueller Stand	Anmerkungen
Stadt Neumünster	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung c) Reduktion der Dezernate von 12 auf 5, Konzeption zum Aufbau eines Beteiligungscontrollings für die stadt eigenen GmbH's. d) Reduktion der Dezernate von 5 auf 3, Bildung von Fachbereichen, flächendeckende Delegation von Verantwortung, Budgetierung ab 1997, produktbezogenes Berichtswesen, dezentrales Controlling in Pilotämtern (z. B. Jugendamt), Beteiligung am Vergleichsringen.	
Kreis Dithmarschen	a), b), d) Ganzheitlicher Modernisierungsansatz (Kosten-Leistungs-Rechnung, Produktdefinition, Budgetierung etc.) d) Pilotbereiche Amt für Jugend und Sport, Untersuchung der Organisationsstrukturen im Bereich Soziale Dienste, Ziel: Outputorientierte Zuschußbudgetierung, Einführung eines Finanzinformationssystems (FIS der DZ Schleswig-Holsteins), flächendeckende Produktdefinition	
Kreis Pinneberg	c) Aufbau eines ganzheitlichen Organisationsentwicklungsprozesses (Modell Main-Kinzig-Kreis) d) Aufbau einer Fachbereichsstruktur mit Fachdiensten, entsprechenden der Aufbau der Ausschußstruktur, ganzheitlicher Modernisierungsprozeß, Budgetierung seit 1996 einschl. der Personalkosten, Berichtswesen, Aufbau einer integrierten Softwarelösung für HKR, Kosten-Leistungs-Rechnung und Budgetierung, seit 1994 flächendeckende Produktermittlungen.	

Modernisierungsmaßnahme	Aktueller Stand	Anmerkungen
Kreis Plön	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung b) Modernisierung in Pilotämtern (Schule und Kultur, Amt für Umweltplanung, Amt für Abfallwirtschaft): Produktbeschreibung, Kennzahlen, Berichtswesen, Amtscontrolling, Übertragung auf andere Ämter, Aufbau der „Querschnittsämter der Zukunft“, Verlagerung der Ressourcenverantwortung auf die Schulen. a) Vollständige Budgetierung des Haushalts 1998, flächendeckende Produktbeschreibung, Entwicklung eines Controllingkonzeptes, fachbereichsorientierte Verwaltungsgliederung.	
Stadt Bad Segeberg	b) Teilnahme an Vergleichsringen zu Kosten und Leistungen im Bereich Soziales und Jugendhilfe d) ganzheitlicher Modernisierungsprozeß, ausgehend von den Pilotämtern Sozialamt (Budgetierung, Produktplan und -beschreibung, Kosten-Leistungs-Rechnung), Schulamt, Jugendamt (Jugendhilfeplanung), Ordnungsamt	
Kreis Stormarn	d) ganzheitlicher mitarbeitergetragener Modernisierungsprozeß, aufbauend auf umfangreiche Aufgabenkritik, seit 1995 inputorientierte Budgetierung der Gesamthaushalte, Berichtswesen. b) Handlungskonzept 1997 beinhaltet: Einführung von FIS, Fortschreibung des TUI-Konzeptes, Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzeptes, Entwicklung eines Konzepts für Beteiligungscontrolling.	
Stadt Bad Oldesloe	d) ganzheitlicher Modernisierungsprozeß, Qualitäts- und Prozeßmanagement, Leistungsbuch als zentrales Steuerungsinstrumentarium, Budgetierung, Produktbeschreibung, Umorganisation des Bauhofs	

Modernisierungsmaßnahme	Aktueller Stand	Anmerkungen
Kreis Segeberg	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung c) Neue Fachbereichsstruktur (3 Ämter, ein Querschnittsamt) d) ganzheitlicher Modernisierungsprozeß, Dienstleistungsnetz ausgebaut auf Organisationsstruktur, Berichtswesen, Dienstleistungsproduktbeschreibung, Neuorganisation des Bauhofs, Pilotprojekt: Aufbau eines Kennzahlen- und Statistiksystems zur Entwicklung eines Berichtswesens als Grundlage für die Steuerung der Gesamtverwaltung.	
Stadt Glinde	c) Reduzierung der Anzahl der Ausschüsse, Anpassung an Verwaltungsorganisation, Ämterstrukturreform (4 Ämter) d) ganzheitlicher Modernisierungsprozeß, Budgetierung des Gesamthaushalts (incl. Personalkosten), Produktbeschreibung, Aufbau eines Controllingsystems analog zum Budget-Produktrechner, in Teilbereichen Aufbau der Kosten-Leistungs-Rechnung; Pilotbereich: Sozialamt Qualitätszirkel, Bereiche des Grünflächenamtes, Aufbau Leistungskennzahlen für Liegenschaftsverwaltung.	
Glückstadt	b) ganzheitlicher Modernisierungsansatz zur Einführung des NSM in einer kleineren Verwaltung	
Gemeinde Heikendorf	c) Reduktion von Ämtern und Ausschüssen, d) Budgetierung, gemeindegrenzenüberschreitende Zusammenarbeit	
Stadt Husum	a) Einführung neuer Steuerungselemente bei den kulturellen Einrichtungen (VHS, Bildstelle, Jugendmusikschule) und im Betriebsamt (Abwasserentsorgung, Abfallbeseitigung, Fuhrpark) sowie neuer Strukturen in einem „Amt für junge Menschen“ und einem Dienst „Bildung und Kultur“.	

Modernisierungsmaßnahme	Aktueller Stand	Anmerkungen
Stadt Itzehoe	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung b) ganzheitlicher Modernisierungsprozeß, Budgetierung, Berichtswesen, Produktbildung, Controlling c) Produktkatalog als Grundlage für ein Haushaltsbuch b), d) Haushaltsbuch, Produktbeschreibung, Aufbau eines Finanzmanagementsystems; Pilotbereich: Neuorganisation des Bauhofes, Erstellung Grünflächenkartei, Wirtschaftlichkeitsmanagement für Theater Itzehoe, Einrichtung eines Bürgerbüros mit Bürgerpartizipation.	
Stadt Kappeln	d) Ganzheitliches Modernisierungskonzept, Einführung von Qualitätsmanagement und verstärkter Bürgerorientierung, Produktorientierung mit dem Ziel einer Zertifizierung nach ISO 9000.	
Stadt Norderstedt	a) Strukturänderungen der Ausschüsse, c) Zusammenfassung früherer Ämter im FORUM (Büchereien, Musikschule, Kultur- und Städtepartnerschaften etc.), Amt für junge Menschen, Produktbeschreibungen in Pilotämtern, d) Änderungen in der Organisationsstruktur der gesamten Bauverwaltung einschl. des technischen Bereiches, Bauordnung sowie der Ausschußstruktur, ganzheitliche Budgetierung, Produktbeschreibung. d) Berichtswesen, Controlling, Kosten-Leistungs-Rechnung	
Stadt Preetz	b) Neuordnung der Ausschüsse d) Bildung von 2 Fachbereichen (statt 5 Ämtern), ganzheitlicher Modernisierungsprozeß, in Teilbereichen Kosten-Leistungs-Rechnung, ganzheitliche Budgetierung.	

Modernisierungsmaßnahme	Aktueller Stand	Anmerkungen
Gemeinde Tornesch	Phase: a) Planung, b) Entwicklung, c) Abschluß, d) Umsetzung d) Ganzheitlicher Modernisierungsprozeß, weitgehende Neuorganisation aus Sicht des ratsuchenden Bürgers c) Neuorganisation des Bauhofes, Ausgliederung des Reinigungsdienstes, Auflösung des Hauptamts, Budgetierung in den Schulen, VHS, Bücherei, Jugendzentrum	
Stadt Wyk auf Föhr	b) d) ganzheitlicher Modernisierungsansatz, der Schwerpunkt liegt dabei auf der bürgerorientierten Umorganisation der mitarbeiterintensiven Eigenbetriebe (Hafen- und Kurbetrieb), Aufbau eines Steuerungssystems und eines Produktkatalogs unter intensiver Einbeziehung des ehrenamtlichen Bereichs.	
Amt Schönwalde	federführendes Amt für die Einführung einzelner Instrumente des neuen Steuerungsmodells in 5 kleineren Amts- und Gemeindeverwaltungen.	
Interkommunaler ausgabenorientierter Kosten- und Leistungsvergleich	Teilnahme von 38 Ämtern, Gemeinden und kleinen Städten, 1996 erste Welle, vgl. von Aufgaben zu verschiedenen Leistungsfeldern, 1997 zweite Vergleichswelle	

Abkürzungsverzeichnis:

AG	Arbeitsgruppe
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
df.	deckungsfähig
DF	Deckungsfähigkeit
EP	Einzelplan
FK	Fachklinik
GAA	Gewerbeaufsichtsamt
ggs.	gegenseitig/e
Gr.	Gruppe
HH	Haushalt
Hrsg.	Herausgeber/in
HS	Hochschul- bzw. Hochschule
HSG	Hochschulgesetz
IM	Innenministerium
IMAG	Interministerielle Arbeitsgruppe
IT	Informationstechnik
KLR	Kosten- und Leistungsrechnung
KR	Kostenrechnung
LHO	Landeshaushaltsordnung
MA	Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter
MBG	Mitbestimmungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein
MP'in	Ministerpräsidentin
NSM	Neues Steuerungsmodell
öff.	öffentlich
PCS	Personal-Controlling-System
PG	Projektgruppe
PIV	PersonalInformations- und -verwaltungssystem (neue Bezeichnung PVS)
PMS	Personal-Management-System (neue Bezeichnung PCS)
PVS	Personal-Verwaltungssystem
StK	Staatskanzlei
UA	Unterabschnitt
VV	Verwaltungsverordnung

III. Aufbau- und Ablauforganisation

Antwort zu Frage III. 1. der Großen Anfrage der CDU-Fraktion vom 28.02.1997

Stichtag: 01.03.1997	StK	MJBE	MBWFK	IM	MFJWS	MFE	MWTV	MLR	MAGS	MUNF
Stabsstellen	3	4	5	3	2	1	1	1	1 (s.u.)	1
Abteilungen	4	5	7	7	4	6	6	4	4	7
Referatsgruppen Ingesamt	0	0	13	4	0	3	3	0	13	1
- davon mit 2 Referaten			1	1					2	
- davon mit 3 Referaten			2	1	1	1	1		2	1
- davon mit 4 Referaten			3	1			1		5	
- davon mit 5 Referaten			1	1			1		4	
- davon mit mehr als 5 Referaten			6 (je 2 x 6,7; je 1 x 8 u. 9)			2 (1 x 6 1 x 9)				
Referate (inkl. in Referatsgruppen)	27	53	95	57	26	42	47	30	55	48
zugeordnete Referentinnen/Referenten	14	14	15	14	7	26	6	21	6	s.u.
Anmerkungen:	Inkl. Landesplanung								1 Stabsbereich	22 referatsangehörige Referentinnen/Referenten ohne Referatsleistungsfunktion

[illegible]

Stichtag: 01.01.1988	StK	IM	JM	FM	MWV	MELF (23.03.88)	Sozm	MBWJK (01.03.89)	MIBUA
Stabsstellen	2	0	2	0	1	0	3	5	1
Abteilungen	3	7	3	4	6	7	6 (+AWS)	9	1
Referatsgruppen insgesamt	0	0	0	1	3	2	7	1	
- davon mit 2 Referaten									
- davon mit 3 Referaten				1	2		1		
- davon mit 4 Referaten					1	1	4	1	
- davon mit 5 Referaten							2		
- davon mit mehr als 5 Referaten						1 (6)			
Referate (inkl. in Referatsgruppen)	22	47	22	35	45	58	62	84	10
zugeordnete Referentinnen/Referenten	3	9	2	7	13	13	5	4	
Anmerkungen:	ohne Landesplanung					inkl. Umwelt- abt. + For- sten	Angaben inkl. AWS 1 Stabs- stelle für par- lamentari- sche Staats- sekretärin		

**Übersicht über Aufgabenverlagerungen aus den obersten Landesbehörden
auf die Institutionen „Investitionsbank, LANU u.ä.“**

lfd. Nr.	Maßnahme	vorher zuständig	verlagert auf	Einsparung
1.	Durchführung des Aufnahme- und Zuweisungsverfahrens für Aussiedler und ausländische Flüchtlinge	Innenministerium (IM)	Landesamt für Ausländerangelegenheiten	Noch keine Aussage möglich, da erst ab 01.01.1997 in Kraft
2.	Unterstützung von Aktivitäten im Ostseeraum	Ministerium für Finanzen und Energie (MFE)	Energienstiftung	Siehe Anlage 3 b)
3.	Wettbewerbshilfe für schleswig-holsteinische Werften	Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr (MWTV)	Kreditanstalt für Wiederaufbau	Im Geschäftsbereich des MWTV wurden aufgrund der genannten Aufgabenübertragungen 10 Planstellen/Stellen eingespart.
4.	Ausbildungsbetreuung	Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr (MWTV)	Beratungsgesellschaft für Beschäftigung	
5.	Messe- und Außenwirtschaftsprogramm	Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr (MWTV)	Wirtschaftsförderung Schleswig-Holstein GmbH	
6.	Förderung von Produktinnovationen	Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr (MWTV)	Technologie-Transfer-Zentrale Schleswig-Holstein GmbH (ttz)	
7.	Förderung von Maßnahmen im Bereich moderner, zukunftsweisender Technologien	Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr (MWTV)	Technologie-Transfer-Zentrale Schleswig-Holstein GmbH (ttz)	

lfd. Nr.	Maßnahme	vorher zuständig	verlagert auf	Einsparung
8.	- Planung und Vorbereitung der Bestellung des Schienenpersonennahverkehrs (SPNV) - Überprüfung der Leistungserbringung - Erarbeitung des landesweiten Nahverkehrsplans für den SPNV - Koordinierung des SPNV mit dem übrigen ÖPNV als neue bundesrechtlich begründete Aufgabe des Landes	entfällt.	Landesweite Verkehrsrvicegesellschaft mbH (LVS)	Keine, da neue Aufgaben des Landes.
9.	Aufgaben im Bereich der Akademischen Heilberufe, wie z.B. die Durchführung der Verwaltungsverfahren bei Erteilung und Rücknahme, Widerruf, Ruhen und Verzicht von Approbationen sowie Erteilung und ggf. Widerruf von Berufserlaubnissen	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS)	Landesamt für Gesundheitsberufe	
10.	Aufgaben im Bereich der Fachberufe des Gesundheitswesens, wie z.B. Staatliche Anerkennung und Aufsicht über Schulen und Lehranstalten, Ermächtigung von Einrichtungen für Massage und Krankengymnastik zur Annahme und Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS)	Landesamt für Gesundheitsberufe	
11.	Abwicklung einzelner arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen nach § 44 Abs. 3 LHO	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS)	Beratungsgesellschaft für Beschäftigung mbH (BSH)	

lfd. Nr.	Maßnahme	vorher zuständig	verlagert auf	Einsparung
12.	Aufgaben im Rahmen der Abwicklung der Programme • „Förderung von Projekten im Bereich des Natur- und Umweltschutzes“ • „Förderung der Erarbeitung und Umsetzung integrierter Schutzkonzepte in ausgewählten Regionen des Landes Schleswig-Holstein“ (Erlaß vom 01.03.1996, Amtsbl. Schl.-H. S. 264)	Ministerium für Umwelt, Natur und Forsten (MUNF)	LANU	Die Einsparungen, die durch die Zusammenfassung von Genehmigungs-, Überwachungs- und Förderungsvorgängen als Synergieeffekte erzielt werden können, werden auf etwa 2 Stellen geschätzt. Insgesamt ist den durch die Aufgabenübertragungen auf das LANU entstandenen Einsparmöglichkeiten durch die Ausbringung von 4 kw-Stellen im LANU Rechnung getragen worden.
13.	Verfahrenstechnische Prüfung und Betreuung von UVP-pflichtigen Zulassungsverfahren, bei denen die „zuständige bzw. federführende Behörde“ im Sinne des UVP-Gesetzes zum Geschäftsbereich des MUNF gehört	Ministerium für Umwelt, Natur und Forsten (MUNF)	LANU	
14.	Fachliche Erarbeitung von Arbeitshilfen und Leitlinien (Erlaß X 240 a - 5841.3.4 vom 31.10.1996)	Ministerium für Umwelt, Natur und Forsten (MUNF)	LANU	
15.	Vollzugsaufgaben aus den Bereichen der Trink- und Badewasserhygiene sowie Badebeckenwasserhygiene (Erlaß vom 28.03.1996, Amtsbl. Schl.-H. S. 329)	Ministerium für Umwelt, Natur und Forsten (MUNF)	LANU	
16.	Förderung abfallwirtschaftlicher Maßnahmen	Ministerium für Umwelt, Natur und Forsten (MUNF)	LANU	
17.	Leitstelle für die Umsetzung der Agenda 21 in Schleswig-Holstein	Ministerium für Umwelt, Natur und Forsten (MUNF)	Akademie für Natur und Umwelt	

lfd. Nr.	Maßnahme	vorher zuständig	verlagert auf	Einsparung
18.	Übertragung von Zuständigkeiten vom MUNF auf das LANU bzw. das NPA durch Landesverordnung vom 17.01.1997; Übertragung von Aufgaben aus den Bereichen Tierschutz und Naturschutz auf das LANU durch Erlass des MUNF X 3001-5301.1.10-9 vom 17.01.1997	Ministerium für Umwelt, Natur und Forsten (MUNF)	LANU bzw. NPA	Mit der Ansiedlung der in der Verordnung und dem Erlass aufgeführten Aufgaben und Zuständigkeiten beim LANU und beim NPA wird der Verwaltungsaufwand verringert. Aufwendige Abstimmungsverfahren zwischen ONB und Fachbehörde wie z.B. bei Rechtssetzungsverfahren zur Ausweisung von Naturschutzgebieten werden vermieden, da das LANU jetzt in eigener Zuständigkeit handelt
19.	• Führung des Wasserbuches gem. § 37 II WHG i.V.m. §§ 135 und 106 LWG • Bewilligung, alte Rechte und Befugnisse; Liegenschaftsverwaltung, soweit nicht LEG • Technisch-naturwissenschaftliche Bearbeitung von Bewilligungsverfahren, Regelungen von Vorsorgemaßnahmen im Rahmen des Wasserversorgungsgesetzes (Trinkwasser-Notversorgung)	Ministerium für Umwelt, Natur und Forsten (MUNF)	LANU	Es wurden 3 Personalstellen des gehobenen Dienstes vom MUNF auf das LANU übertragen.

I. Einführungsfortbildung für jüngere Nachwuchskräfte des höheren Dienstes sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die künftige Führungsaufgaben wahrnehmen sollen (Rahmenplanseminare)

Termin	Thema	Veranstaltungsort	<u>Meldeschuß</u> zuständiges Innenministerium Personalreferat IV 1401 a	
27.01.-28.01.97	Präsentations- und Visualisierungstechniken	Verwaltungsseminar Kupferhof	13.12.1996	03.01.1997
03.02.-07.02.97	Rechtsmethodik für Nichtjuristen	Verwaltungsseminar Kupferhof	20.12.1996	03.01.1997
03.03.-05.03.97	Europäische Integration	Haus des Sports, Kiel	24.01.1997	07.02.1997
10.03.-11.03.97	Präsentations- und Visualisierungstechniken	Verwaltungsseminar Kupferhof	13.01.1997	27.01.1997
10.03.-14.03.97	Führung und Zusammenarbeit - Grundlagen -	Landesfeuerwehrschule, Ausbildungsstätte Rendsburg	13.01.1997	27.01.1997
17.03.-21.03.97	Einführung in die Wirtschaftspolitik	Landesfeuerwehrschule, Ausbildungsstätte Rendsburg	20.01.1997	03.02.1997
15.04.-18.04.97	Haushaltswesen Schl.-Holst.	Haus des Sports, Kiel	18.02.1997	04.03.1997
23.04. - 25.04.97	Einführung in die Verwaltung	Verwaltungsseminar Kupferhof	26.02.1997	12.03.1997
04.08.-05.08.97	Präsentations- und Visualisierungstechniken	Verwaltungsseminar Kupferhof	06.06.1997	20.06.1997
25.08.-27.08.97	Führung und Zusammenarbeit - Aufbauseminar -	Bildungszentrum Tannanfelde	30.06.1997	14.07.1997
01.09.-05.09.97	Einführung in die Wirtschaftspolitik	Landesfeuerwehrschule, Ausbildungsstätte Rendsburg	07.07.1997	21.07.1997
03.09.-05.09.97	Einführung in die Verwaltung	Verwaltungsseminar Kupferhof	14.07.1997	01.08.1997
23.09.-26.09.97	Haushaltswesen Schl.-Holst.	Haus des Sports, Kiel	29.07.1997	12.08.1997
27.10.-31.10.97	Rechtsmethodik für Nichtjuristen	Verwaltungsseminar Kupferhof	01.09.1997	15.09.1997
24.11.-25.11.97	Präsentations- und Visualisierungstechniken	Verwaltungsseminar Kupferhof	26.09.1997	10.10.1997
10.12.-12.12.97	Einführung in die Verwaltung	Verwaltungsseminar Kupferhof	10.10.1997	24.10.1997

II. Seminare für die Verwaltungsleitung (Abteilungsleiterinnen, Abteilungsleiter, Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie Leiterinnen und Leiter von Landesoberbehörden)

05.02.-07.02.97	Konfliktbewältigung	Landesfeuerwehrschule, Ausbildungsstätte Rendsburg	20.12.1996	03.01.1997
-----------------	---------------------	--	------------	------------

III. Seminare für die mittlere Führungsebene (Referatsleiterinnen und Referatsleiter)

26.02.-28.02.97	Arbeiten im Team	Landesfeuerwehrschule, Ausbildungsstätte Rendsburg	03.01.1997	15.01.1997
08.09.-10.09.97	Verhandlungstraining - Grundseminar -	Landesfeuerwehrschule, Ausbildungsstätte Rendsburg	14.07.1997	28.07.1997

IV. Gemeinsame Seminare für die Verwaltungsleitung und die mittlere Führungsebene

03.03.-05.03.97	Das jährliche Mitarbeitergespräch	Bildungszentrum Tannanfelde	10.01.1997	24.01.1997
14.04.-16.04.97	Zeitmanagement und Arbeitsorganisation f. Frauen in Führungspositionen	Landesfeuerwehrschule, Ausbildungsstätte Rendsburg	17.02.1997	03.03.1997
12.05.-13.05.97	Projektmanagement	Senator-Hotel, Lübeck	17.03.1997	31.03.1997
18.08.-20.08.97	Zeitmanagement und Arbeitsorganisation f. Frauen in Führungspositionen	Bildungszentrum Tannanfelde	23.06.1997	07.07.1997
08.12.-09.12.97	Projektmanagement	Senator-Hotel, Lübeck	13.10.1997	27.10.1997

Weitere Veranstaltungstermine

- zur Modernisierung der Verwaltung,
- der Hochschule für Verwaltungswissenschaften in Speyer,
- sowie für Europaseminare in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission und dem Hanse-Office in Brüssel

werden gesondert bekanntgegeben.

Seminarübersicht 1997 (Teil I)

Zielgruppe / Thema	Termin	Januar	Februar	März	April
Seminare für Fach- und Führungskräfte					
1.01 Grundlagen der Mitarbeiterführung		~~16. - 18.01.~~			07. - 09.04.
1.02 Kommunizieren, moderieren, präsentieren					
1.03 Korrespondenztraining – konzipieren – formulieren – korrigieren			20. - 21.02.		
1.04 Richtige Bewerberauswahl			24. - 25.02.		
1.05 Strategien zur Senkung des Krankenstandes				(18. - 19.03.)	
1.06 Kreatives Selbstmanagement mit NLP I					(23. - 25.04.)
1.07 Kreatives Selbstmanagement mit NLP II					
1.08 Operative Problemanalyse, Entscheidungen und Maßnahmenabsicherung					21. - 24.04.
1.09 Rationelle Arbeitstechniken			17. - 18.02.		
1.10 Zeitmanagement		16. - 17.01.			
1.11 Total Quality-Management					10. - 11.04.
1.12 Methoden des Projektmanagements					28. - 30.04.
1.13 Streßvermeidung – Streßbewältigung				03. - 04.03.	
1.14 Rhetorik – Grundseminar				05. - 07.03.	
1.15 Rhetorik – Aufbauseminar Überzeugend reden - treffsicher argumentieren					
1.16 „Knifflige“ Gesprächssituationen erfolgreich bewältigen			10. - 12.02.		
1.17 Innovations-Management für technische Unternehmen			20. - 21.02.		
1.18 Innovations-Management für Handels- und Dienstleistungsunternehmen					
1.19 Weiterbildungsbedarf systematisch ermitteln					
1.20 Trainer im Unternehmen					
Seminare für Meister und Vorarbeiter					
2.01 Grundlagen der Mitarbeiterführung für Meister – Teil 1			03. - 05.02.		23. - 25.04.
2.02 Grundlagen der Mitarbeiterführung für Meister – Teil 2					
2.03 Grundlagen der Mitarbeiterführung für Vorarbeiter – Teil 1				03. - 05.03.	
2.03 Grundlagen der Mitarbeiterführung für Vorarbeiter – Teil 2					
2.04 Methoden und Arbeitstechniken des Meisters					10. - 11.04.
2.05 Kommunikationstraining für Meister und Vorarbeiter		27. - 29.01.			
2.06 TOPSIM - General Management (Unternehmenssimulation)					
Assistentinnen, Chefsekretärinnen, Sachbearbeiterinnen					
3.01 Grundlagen der Sekretariatspraxis		29. - 31.01.			
3.02 Zeitplanung und Arbeitstechniken im Sekretariat				13. - 14.03.	
3.03 Kreatives Selbstmanagement mit NLP I					
3.04 Kreatives Selbstmanagement mit NLP II					
3.05 Korrespondenztraining – konzipieren – formulieren – korrigieren			20. - 21.02.		
3.06 Der Empfang als Visitenkarte des Unternehmens				10. - 11.03.	
3.07 Kundenorientiertes Verhalten am Telefon					
3.08 Sicheres Auftreten im Sekretariat					28. - 29.04.
3.09 Rhetorik – Grundseminar				05. - 07.03.	
3.10 Wie verhalte ich mich in schwierigen Gesprächssituationen					14. - 15.04.
 Schleswig-Holsteinischer Sekretärinnen-Tag 1997	Sonderprogramm bitte ab Januar 1997 anfordern				

**Führungskräfte - Fortbildungsangebote des Innenministeriums
in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer
1. Halbjahr**

Termin	Thema	Veranstaltungsort	Meldeschluß	
			zuständiges Referat	Innenministerium IV 1401 a
12.02. - 14.02.97	Aktuelle Probleme des Beamtenrechts: kritische Auseinandersetzung mit Reformvorschlägen	Alle Veranstaltungen werden an der Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer durchgeführt.	-	-
12.02. - 14.02.97	Gesetzgebungslehre II		-	-
06.03. - 07.03.97	65. Staatswissenschaftliche Fortbildungstagung in Speyer		17.02.97	24.02.97
12.03. - 14.03.97	Schlanker Staat - Rationalisierung der öffentlichen Verwaltung		17.02.97	24.02.97
17.03. - 20.03.97	Strategien und Techniken für das Handhaben komplexer Aufgaben		24.02.97	03.03.97
19.03. - 21.03.97	Reform der Landesverwaltung III		24.02.97	03.03.97
14.04.97	Privatisierung der Inneren Sicherheit in der Bundesrepublik Deutschland und in der Europäischen Union		10.03.97	17.03.97
16.04. - 18.04.97	Erfolgreiche Gestaltung von Modernisierungsprozessen		10.03.97	17.03.97
17.04. - 18.04.97	Polizeiliche Ost-West-Kooperation und Erweiterung der Europäischen Union - Kriminalpolitische Herausforderung und europäisches Sicherheitsmanagement		10.03.97	17.03.97
17.04. - 18.04.97	7. Speyer Sozialrechtsgespräche		10.03.97	17.03.97
21.04.97	Staatskommunikation (Wissenmanagement)		10.03.97	17.03.97
28.04. - 29.04.97	Die zukunftsbeständige Stadt		24.03.97	01.04.97
29.04. - 30.04.97	Erfahrungen mit dem Umweltauditgesetz		24.03.97	01.04.97

Terminplan 1997

Datum	Seminar	Nummer	Seite
11./12.02	Mitarbeitergespräche als Führungsinstrument (Prof. Dr. F. Nick)	971M12	22
06./07.03.	Persönlichkeitsentwicklung durch Selbstorganisation (Prof. Dr. I. Welpe)	971M17	28
13./14.03.	Grundfragen und Probleme der Führung (Grundseminar) (E. Dihsmaler)	971M06	14
17./18.03	Moderationstechnik (C. Mentrup)	971M19	30
07./08.04.	Präsentationstechnik (Dr. M. Schaffranek)	971M15	28
09./10.04.	Zusammenarbeit im Team (Dr. M. Schaffranek)	971M08	18
10./11.04.	Rhetorik und Dialektik (E. Dihsmaler)	971M04	12
15./16.05.	Selbst- und Zeitmanagement (E. Dihsmaler)	971M01	8
09./10.06.	Mitarbeitergespräche als Führungsinstrument (Dr. M. Schaffranek)	972M13	22
01./02.09.	Persönlichkeitsentwicklung durch Selbstorganisation (Prof. Dr. I. Welpe)	972M18	28
08./09.09.	Moderationstechnik (C. Mentrup)	972M20	30
18./19.09.	Rhetorik und Dialektik (E. Dihsmaler)	972M05	12
neu 22./23.09.	Management durch Motivation (Prof. Dr. F. Nick)	970M14	24
14./15.10.	Konfliktbewältigung (Prof. Dr. F. Nick)	971M10	20
23./24.10.	Kreativitäts- und Problemlöstechniken (E. Dihsmaler)	970M03	10
neu 03./04.11.	Unternehmens- und Verwaltungskulturen im Wandel (Dr. M. Schaffranek)	970M21	32
10./11.11.	Zusammenarbeit im Team (Dr. M. Schaffranek)	972M09	18
13./14.11.	Selbst- und Zeitmanagement (E. Dihsmaler)	972M02	8
18./19.11.	Präsentationstechnik (Prof. Dr. F. Nick)	972M16	28
01./02.12.	Führungskompetenz (Aufbauseminar) (E. Dihsmaler)	972M07	18
11./12.12.	Konfliktbewältigung (Prof. Dr. F. Nick)	972M11	20

Stellenentwicklung in den obersten Landesbehörden

BesGr. Verg.Gr. Lohngr.	Haushaltsjahr	Kapitel/ Ministerium	bereinigte Stellenzahl	Veränderung ge- genüber 1988 (mit Nachtrag)	Kapitel/ Ministerium	bereinigte Stellenzahl	Veränderung ge- genüber 1988 (mit Nachtrag)	Kapitel/ Ministerium	bereinigte Stellenzahl	Veränderung ge- genüber 1988 (mit Nachtrag)
B 2 - B 10 + Verg.Gr. SDV	1994	0301 Staatskanzlei	11	-	0302 Ministerium für Bundesan- gelegenheiten	-	- 3	0303 Frauen- ministerium	-	- 1
	1995		11	-		-	- 3		-	- 1
	1996		11	-		-	- 3		-	- 1
	1997		11	-		-	- 3		-	- 1
A 13 h.D. - A 16 + Verg.Gr. II a - I	1994		32	9		-	- 7		-	- 7
	1995		32	9		-	- 7		-	- 7
	1996		35	12		-	- 7		-	- 7
	1997		39	16		-	- 7		-	- 7
A 9 g.D. - A 13 g.D. + Verg.Gr. V b - III/II a	1994		50	13		-	- 7		-	- 4
	1995		53	16		-	- 7		-	- 4
	1996		50	13		-	- 7		-	- 4
	1997		52	15		-	- 7		-	- 4
alle übrigen Bes.Gr. Verg.Gr. Lohngr.	1994		45	13		-	- 14		-	- 4
	1995		47	15		-	- 14		-	- 4
	1996		44	12		-	- 14		-	- 4
	1997		42	10		-	- 14		-	- 4

BesGr. Verg.Gr. Lohngr.	Haushaltsjahr	Kapitel/ Ministerium	berichtigte Stellenzahl	Veränderung ge- genüber 1988 (mit Nachtrag)	Kapitel/ Ministerium	berichtigte Stellenzahl	Veränderung ge- genüber 1988 (mit Nachtrag)	Kapitel/ Ministerium	berichtigte Stellenzahl	Veränderung ge- genüber 1988 (mit Nachtrag)
B 2 - B 10 + Verg.Gr. SDV	1994	0304 Bürgerbeauf- tragter des Landes Schles- wig-Holstein für soziale Angele- genheiten	2	-	0401 Innenministe- rium	17	-	0501 Ministerium für Finanzen und Energie	16	5
	1995		1	-1		18	1		15	4
	1996		-	-2		18	1		15	4
	1997		-	-2		15	-2		17	6
A 13 h.D. - A 16 + Verg.Gr. II a - I	1994		1	1		56	5		61	22
	1995		-	-		60	9		60	21
	1996		-	-		61	10		61	22
	1997		-	-		60	9		59	20
A 9 g.D. - A 13 g.D. + Verg.Gr. V b - III/II a	1994		6	-		220	1		109	20
	1995		6	-		247	28		107	18
	1996		-	-6		252	33		106	17
	1997		-	-6		232	13		105	16
alle übrigen Bes.Gr. Verg.Gr. Lohngr.	1994		-	-		186	-8		71	17
	1995		-	-		219	25		70	16
	1996		-	-2		211	17		71	17
	1997		-	-2		199	5		71	17

BesGr. Verg.Gr. Lohngr.	Haushaltsjahr	Kapitel/ Ministerium	bereinigte Stellenzahl	Veränderung ge- genüber 1988 (mit Nachtrag)	Kapitel/ Ministerium	bereinigte Stellenzahl	Veränderung ge- genüber 1988 (mit Nachtrag)	Kapitel/ Ministerium	bereinigte Stellenzahl	Veränderung ge- genüber 1988 (mit Nachtrag)
B 2 - B 10 + Verg.Gr. SDV	1994	0601 Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr	15	1	0701 Ministerium für Bildung, Wis- senschaft, Kultur und Sport	10 *	- 10	0801 Ministerium für ländliche Räu- me, Landwirt- schaft, Ernäh- rung und Tou- rismus	11	- 5
	1995		15	1		10 *	- 10		11	- 5
	1996		15	1		10 *	- 10		8	- 8
	1997		14	-		21	1		10	- 6
A 13 h.D. - A 16 + Verg.Gr. II a - I	1994		50	- 6		32 *	- 33		37	- 21
	1995		49	- 7		31 *	- 34		38	- 20
	1996		50	- 6		31 *	- 34		35	- 23
	1997		49	- 7		78	13		35	- 23
A 9 g.D. - A 13 g.D. + Verg.Gr. V b - III/II a	1994		110	1		56 *	- 73		78	- 36
	1995		110	1		56 *	- 73		81	- 33
	1996		109	-		57 *	- 74		74	- 40
	1997		102	- 7		133	4		73	- 41
alle übrigen Bes.Gr. Verg.Gr. Lohngr.	1994		95	-		43 *	- 60		60	- 24
	1995		92	- 3		41 *	- 62		58	- 26
	1996		91	- 4		38 *	- 65		48	- 36
	1997		86	- 9		80	- 23		47	- 37

* Stellenverlagerung in den
Epl. 15

BesGr. Verg.Gr. Lohngr.	Haushaltsjahr	Kapitel/ Ministerium	bereiligte Stellenzahl	Veränderung ge- genüber 1988 (mit Nachtrag)	Kapitel/ Ministerium	bereiligte Stellenzahl	Veränderung ge- genüber 1988 (mit Nachtrag)	Kapitel/ Ministerium	bereiligte Stellenzahl	Veränderung ge- genüber 1988 (mit Nachtrag)
B 2 - B 10 + Verg.Gr. SDV	1994	0901 Ministerium für Justiz, Bundes- und Europaan- gelegenheiten	7	- 1	1001 Ministerium für Arbeit, Gesund- heit und Sozia- les	12	- 6	1301 Ministerium für Umwelt, Natur und Forsten	13	5
	1995		7	- 1		13	- 5		13	5
	1996		11	3		13	- 5		15	7
	1997		11	3		10 *)	- 8		16	8
A 13 h.D. - A 16 + Verg.Gr. II a - I	1994		20	2		61	2		59	48
	1995		21	3		60	1		62	51
	1996		37	19		58	- 1		72	61
	1997		38	20		51 *)	- 8		73	62
A 9 g.D. - A 13 g.D. + Verg.Gr. V b - III/II a	1994		32	5		144	21		76	55
	1995		33	6		151	28		82	61
	1996		54	27		152	29		99	78
	1997		54	27		129 *)	6		96	75
alle übrigen Bes.Gr. Verg.Gr. Lohngr.	1994		35	2		107	25		57	41
	1995		34	1		93	11		60	44
	1996		50,5	17,5		79	- 3		66	50
	1997		50,5	17,5		66 *)	- 16		60	44

*) nach Änderung der Ge-
schäftsverteilung

BesGr. Verg.Gr. Lohngr.	Haushaltsjahr	Kapitel/ Ministerium	bereinigter Stellenzahl	Veränderung ge- genüber 1988 (mit Nachtrag)	Kapitel/ Ministerium	bereinigter Stellenzahl	Veränderung ge- genüber 1988 (mit Nachtrag)	Kapitel/ Ministerium	bereinigter Stellenzahl	Veränderung ge- genüber 1988 (mit Nachtrag)
B 2 - B 10 + Verg.Gr. SDV	1994 1995 1996 1997	1601 Ministerium für Frauen, Ju- gend, Woh- nungs- und Städtebau	- - - 9	- - - 9						
A 13 h.D. - A 16 + Verg.Gr. II a - I	1994 1995 1996 1997		- - - 27	- - - 27						
A 9 g.D. - A 13 g.D. + Verg.Gr. V b - III/II a	1994 1995 1996 1997		- - - 60	- - - 60						
alle übrigen Bes.Gr. Verg.Gr. Lohngr.	1994 1995 1996 1997		- - - 29	- - - 29						

Stellenentwicklung in der übrigen Landesverwaltung
(ohne die obersten Landesbehörden)
von 1988 bis 1997
(ohne ständig teilbeschäftigte Angestellte und Arbeiter)

Haushaltsjahr	1988 m. Nachtrag	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Einzelplan										
04	9.496	9.607	9.512	9.531	9.679	9.828	9.904	10.116	10.251	10.092
05	6.690	6.802	6.567	6.500	6.511	6.546	6.457	6.329	6.226	6.157
06	2.026	1.988	1.958	1.908	1.904	1.902	1.878	1.853	1.833	1.805
07 (darunter: in Wirtschaftsbetrieben)	32.345 (6.210)	32.677 (6.617)	32.841 (6.749)	33.626 (7.261)	33.527 (7.291)	11.950 (7.552)	12.056 (7.587)	12.257 (7.721)	34.878 (7.775)	35.049 (7.747)
08	1.976	1.968	1.945	1.919	1.948	1.936	1.913	1.887	1.879	1.440
09	4.524	4.576	4.558	4.634	4.693	4.662	4.735	5.477	5.518	5.545
10 (darunter: in Wirtschaftsbetrieben)	3.644 (2.767)	3.835 (2.954)	3.849 (2.969)	3.859 (3.025)	4.223 (3.174)	4.399 (3.423)	4.283 (3.436)	4.276 (3.470)	797 (-)	780 (-)
13	567	600	607	626	654	654	583	643	645	1.061
15	-	-	-	-	-	22.443	22.400	22.180	-	-
Insgesamt (darunter: in Wirtschaftsbetrieben)	61.268 (8.977)	62.053 (9.571)	61.837 (9.718)	62.603 (10.286)	63.139 (10.465)	64.320 (10.975)	64.218 (11.032)	65.020 (11.191)	62.027 (7.775)	61.929 (7.747)

Anlage 5 b

Entwicklung der Stellenzahl in der Staatskanzlei (Kap. 0301)

- ohne Abt. Landesplanung -
ab Haushalt 1988 (ohne Nachtrag)

Anlage 5 c

Bes.Gr. Verg.Gr. LohnGr.	Haushaltsjahr	Stellenzahl	Abweichung gegen- über 1988 (ohne Nach- trag) in v. H.
B 2 - B 10 + Verg.Gr. SDV	1988 (ohne Nachtrag)	9	
	1988 (einschl. Nachtrag)	11	22,2
	1989	11	22,2
	1990	11	22,2
	1991	11	22,2
	1992	11	22,2
	1993	10	11,1
	1994	9	-
	1995 (einschl. Nachtrag)	9	-
	1996	9	-
	1997	9	-
A 13 h.D. - A 16 + Verg.Gr. II a - I	1988 (ohne Nachtrag)	20	
	1988 (einschl. Nachtrag)	23	15,0
	1989	23	15,0
	1990	23	15,0
	1991	24	20,0
	1992	28	40,0
	1993	28	40,0
	1994	24	20,0
	1995 (einschl. Nachtrag)	24	20,0
	1996	27	35,0
	1997	30	50,0
A 9 g.D. - A 13 g.D. + Verg.Gr. V b - III/II a	1988 (ohne Nachtrag)	31	
	1988 (einschl. Nachtrag)	37	19,4
	1989	38	22,6
	1990	38	22,6
	1991	40	29,0
	1992	38	22,6
	1993	38	22,6
	1994	37	19,4
	1995 (einschl. Nachtrag)	39	25,8
	1996	38	22,6
	1997	41	32,2
alle übrigen Bes.Gr. Verg.Gr. LohnGr.	1988 (ohne Nachtrag)	31	
	1988 (einschl. Nachtrag)	32	3,2
	1989	33	6,5
	1990	36	16,1
	1991	41	32,3
	1992	41	32,3
	1993	41	32,3
	1994	41	32,3
	1995 (einschl. Nachtrag)	43	38,7
	1996	40	29,0
	1997	38	22,6

Anlage 5 d

Änderung der Stellenzahl in den Besoldungsgruppen B einschließlich Sonderdienstverträgen seit 1. Juni 1988 in den obersten Landesbehörden

Einzelplan Kap.	Dienststelle	Stellenzahl lt. Haushalt 1988 ohne Nachtrag	Stellenzahl lt. Haushalt 1997	Abweichungen
03	Staatskanzlei	13	11	- 1 B10 - 3 B5 - 1 B4 - 1 B2 + 4 SDV
0401	Innenministerium	17 *)	15	+ 1 B7 - 2 B5 - 1 B2
0501	Ministerium für Finanzen und Energie	10	17	+ 1 B10 + 2 B5 + 3 B2 + 1 SDV
0601	Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr	13	14	- 1 B5 + 1 B2 + 1 SDV
0701	Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur	18	21	+ 1 B10 + 1 B7 - 1 B6 - 1 B5 + 3 B2
0801	Ministerium für ländliche Räume, Land- wirtschaft, Ernährung und Tourismus	16	10	- 3 B5 - 3 B2
0901 und 0907	Ministerium für Justiz, Bundes- und Euro- paangelegenheiten	7	11	+ 2 B5 + 1 B2 + 1 SDV
1001	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales	15	10	- 2 B5 - 3 B2
1301	Ministerium für Umwelt, Natur und For- sten	-	16	+ 1 B10 + 1 B7 + 6 B5 + 8 B2
1601	Ministerium für Frauen, Jugend, Woh- nungs- und Städtebau	-	9	+ 1 B10 + 4 B5 + 4 B2

*) einschl. Landesbeauftragter für den Datenschutz

Zu V. 2 der Großen Anfrage „Weniger Bürokratie in Schleswig-Holstein“
MitarbeiterInnen und Mitarbeiter in besonderen Aufgabengebieten nach Geschäftsverteilungsplänen
mit dem Anteil ihrer Arbeitszeit

Anlage 6

Aufgabengebiete	01.01.1987		01.11.1993		01.03.1997	
	Referenten/ Referentinnen	sonstige Mitarbeiter/ MitarbeiterInnen	Referenten/ Referentinnen	sonstige Mitarbeiter/ MitarbeiterInnen	Referenten/ Referentinnen	sonstige Mitarbeiter/ MitarbeiterInnen
StK Ministerpräsidenten- büro	-	2 voll	1 voll	4 voll	1 voll	4 voll
Presse	4 voll	10 voll 2 mit je 0,5	4 voll	8 voll 4 mit je 0,67 2 mit je 0,5 1 mit 0,32 1 mit 0,52 1 mit 0,36	4 voll	6 voll 3 mit 0,67 4 mit 0,5 1 mit 0,33
Persönlicher Referent	1 voll	1 voll	-	-	-	-
Koordinierungsstelle	-	-	-	-	-	-
sonstige Stabsstellen	-	-	-	-	5 voll	8 voll 1 mit 0,67 8 mit 0,5
MBE Ministerbüro	-	-	1 mit 0,80 a)	2 voll	jetzt MJBE 2 voll 1 zugleich Referentin	-
Presse	-	-	2 mit je 0,20	-	1 voll	1 voll
Persönlicher Referent	-	-	1 mit je 0,80	-	-	-
Koordinierungsstelle	-	-	-	-	1 voll	1 voll
sonstige Stabsstellen	-	-	-	-	-	-

Aufgabengebiete	01.01.1987		01.11.1993		01.03.1997	
	Referenten/ Referentinnen	sonstige Mitarbeiter/ MitarbeiterInnen	Referenten/ Referentinnen	sonstige Mitarbeiter/ MitarbeiterInnen	Referenten/ Referentinnen	sonstige Mitarbeiter/ MitarbeiterInnen
MFBWS Ministerbüro	-	-	1 voll b)	1 mit 0,67 1 mit 0,50	jetzt MBWFK 1 voll c)	1 voll
Presse	-	-	2 voll	3 mit je 0,50	2 voll	3 voll
Persönlicher Referent	-	-	-	-	-	-
Koordinierungsstelle	-	-	1 voll	2 voll	2 voll	3 voll
sonstige Stabsstellen	-	-	-	-	-	-
IM Ministerbüro	-	-	1 voll	2 voll	1 voll	2 voll
Presse	1 voll	-	1 voll	1 voll	1 voll	1 voll
Persönlicher Referent	1 voll	-	1 voll	-	-	-
Koordinierungsstelle	1 voll	2 voll	1 voll (zusätzlich 1 voll zur Einarbeitung Nachfolge IV KSt)	3 voll	1 voll	3 voll
sonstige Stabsstellen	-	-	-	-	-	-
JM Ministerbüro	-	1 voll	-	1 voll	jetzt MJBE	
Presse	1 mit 0,50	1 mit 0,50	1 mit 0,50	1 mit 0,50		
Persönlicher Referent	1 mit 0,50	1 mit 0,50	1 mit 0,50	1 mit 0,50		
Koordinierungsstelle	2 mit je 0,50	2 mit je 0,50	1 voll	1 voll		

Aufgabengebiete	01.01.1987		01.11.1993		01.03.1997	
	Referenten/ ReferentInnen	sonstige Mitarbeiter/ MitarbeiterInnen	Referenten/ ReferentInnen	sonstige Mitarbeiter/ MitarbeiterInnen	Referenten/ ReferentInnen	sonstige Mitarbeiter/ MitarbeiterInnen
MFJW						
Ministerbüro	-	-	-	-	1 voll d)	1 voll
Presse	-	-	-	-	1 voll	1 voll
Persönlicher Referent	-	-	-	-	-	-
Koordinierungsstelle	-	-	-	-	1 voll	1 voll
sonstige Stabsstellen	-	-	-	-	-	-
MFE						
Ministerbüro	-	2 voll	1 voll	2 voll	1 voll	2 voll
Presse	1 voll	1 voll	1 voll	1 mit 0,50	1 voll	1 voll
Persönlicher Referent	1 voll	-	1 voll	-	1 voll	-
Koordinierungsstelle	2 voll	3 voll 1 mit 0,50	1 voll	5 voll 1 mit 0,50	1 voll	5 voll
sonstige Stabsstellen	-	-	-	-	-	-
MWTV						
Ministerbüro	-	-	1 voll e)	1 voll f)	1 voll	1 voll
Presse	1 voll	1 voll	1 voll	1 voll	1 voll	1 voll
Persönlicher Referent	1 voll	1 voll	-	-	1 voll	-
Koordinierungsstelle	1 voll	1 voll	1 voll	1 voll	1 voll	2 voll
sonstige Stabsstellen	-	-	-	-	-	-

Aufgabengebiete	01.01.1987		01.11.1993		01.03.1997	
	Referenten/ ReferentInnen	sonstige Mitarbeiter/ MitarbeiterInnen	Referenten/ ReferentInnen	sonstige Mitarbeiter/ MitarbeiterInnen	Referenten/ ReferentInnen	sonstige Mitarbeiter/ MitarbeiterInnen
MELFF Ministerbüro	-	-	2 voll ø)	1 voll h)	MLR 1 voll i)	2 voll j)
Presse	1 voll	2 voll	-	-	-	-
Persönlicher Referent	1 voll	-	1 voll	-	1 voll	-
Koordinierungsstelle	-	-	-	-	-	-
sonstige Stabsstellen	-	-	-	-	-	-
MASJG Ministerbüro	-	2 voll	1 voll k)	3 voll	MAGS 1 voll l)	3 voll
Presse	1 voll	1 mit 0,50	1 voll l)	2 voll	-	3 voll
Persönlicher Referent	1 voll	1 mit 0,50	-	-	-	-
Koordinierungsstelle	-	-	1 voll	1 voll 1 mit 0,25	1 voll	1 voll
sonstige Stabsstellen	-	-	-	-	-	2 voll m)
MNU Ministerbüro	-	-	1 voll	2 voll	jetzt MUNF 2 voll	3 voll 1 mit 0,50
Presse	-	-	2 voll	1 voll	1 voll	-
Persönlicher Referent	-	-	1 voll	-	1 voll	-
Koordinierungsstelle	-	-	1 voll	1 mit 0,50	2 voll	1 voll
sonstige Stabsstellen	-	-	-	-	-	-

Aufgabengebiete	01.01.1987		01.11.1993		01.03.1997	
	Referenten/ ReferentInnen	sonstige Mitarbeiter/ MitarbeiterInnen	Referenten/ ReferentInnen	sonstige Mitarbeiter/ MitarbeiterInnen	Referenten/ ReferentInnen	sonstige Mitarbeiter/ MitarbeiterInnen
MWFK Ministerbüro	-	-	1 mit 0,50	1 mit 0,50	jetzt MBWFK und MFJWS	-
Presse	1 voll	1 voll 1 mit 0,50	1 voll	1 voll		
Persönlicher Referent	1 voll	1 voll	1 mit 0,50	-		
Koordinierungsstelle	1 mit 0,50	1 voll	1 voll 1 mit 0,50	2 voll		
sonstige Stabsstellen	-	-	-	-		

- a) zugleich KSt
b) zugleich Persönlicher Referent
c) zugleich Persönlicher Referent
d) gleichzeitig Persönliche Referentin
e) zugleich Persönlicher Referent
f) zugleich Mitarbeiter/in beim Persönlichen Referenten
g) zugleich Presse
h) zugleich Presse
i) zugleich Presse
j) zugleich Presse
k) zugleich Persönlicher Referent
l) zugleich Persönlicher Referent
m) Bundsrats- und Bundestagsangelegenheiten

Übersicht über die im Koalitionsvertrag getroffenen Vereinbarungen über Beauftragte, Kommissionen und Einrichtungen

Bezeichnung	zuständig	Stand/Aufwand
Hauptamtlichkeit des Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung	StK	Der Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung ist seit dem 01.04.1997 hauptamtlich beschäftigt. Im Arbeitsvertrag ist eine wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Std. festgelegt. Bis zum 31.03.1997 wurde die Funktion ehrenamtlich in einem Umfang von ca. 15-20 Std. pro Woche wahrgenommen.
Kinder- und Jugendbeauftragter	StK	Ein Kinder- und Jugendbeauftragter wird zur Zeit nicht bestellt.
Räumliche Zusammenführung der bei der StK angesiedelten Beauftragten	StK	Es ist beabsichtigt, Ende d.J. den Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung sowie die Informations- und Dokumentationsstelle „Sekten und sektenähnliche Vereinigungen“ im Dienstgebäude „Haus B“ unterzubringen, das noch bis Mitte Juli 1997 von der MFJWS genutzt wird. Voraussetzung dafür ist ein behindertengerechter Umbau dieser Liegenschaft. Es ist zu erwarten, daß mit der direkten Anbindung dieser beiden Einrichtungen an den Bereich Düsterbrook der Verwaltungsaufwand reduziert wird, der bislang aufgrund der räumlichen Trennung entstanden ist.
Eine-Welt-Beirat	MJBE	Die Beratungen zur Einrichtung eines „Eine-Welt-Beirates“ sind noch nicht abgeschlossen. Über ein Konzeptionspapier und über einzelne Gespräche hinaus haben sich bisher keine Belastungen für die Mitarbeiter/-innen der Landesverwaltung und für Dritte ergeben.
Härtefallkommission Abschiebung und Ausweisung	IM	Die Härtefallkommission arbeitet seit 1.10.96 und trifft sich im Regelfall einmal im Monat zu einer ca. dreistündigen Sitzung, bei Bedarf auch in 14-tägigem Rhythmus. Es entsteht Aufwand für die Vorbereitung- und Nachbereitung. Die im HH 1997 ausgewiesenen zwei Stellen (A 12, A 16) sind entsprechend besetzt. Der sonstige Personalaufwand Dritter entsteht durch die Mitarbeit von sechs weiteren Verbänden oder Institutionen, dies sind zwei kirchliche Organisationen, zwei Wohlfahrtsorganisationen und zwei Organisationen aus der Flüchtlingsarbeit. Hinzu kommt die Teilnahme zweier Referenten aus dem Innenministerium, die sich gegenseitig vertreten, und des Vorsitzenden der Härtefallkommission (IV 6).
Runder Tisch zu Flüchtlings- und Migrationsfragen	IM	Der Runde Tisch ist im Innenministerium organisatorisch vorbereitet worden. Die erste Sitzung hat mit gut 40 Organisationen, Verbänden, Institutionen aus dem Bereich der Flüchtlings- und Migrationsarbeit stattgefunden und wurde von IV St als Vorsitzendem geleitet. Der Aufwand im einzelnen ist nicht quantifiziert worden. Bei Dritten haben die gut 40 Organisationen und Verbände je 1 Vertreter/-in zu der Sitzung geschickt und wollen auch an künftigen Sitzungen, die zweimal - bei Bedarf dreimal - pro Jahr stattfinden werden, teilnehmen.

Bezeichnung	zuständig	Stand/Aufwand
Koordinierungsstelle Gleichstellungsbeauftragte	MFJWS	Eine Koordinierungsstelle für Gleichstellungsbeauftragte ist noch nicht eingerichtet. Im Augenblick werden verschiedene Modelle geprüft, über die in Kürze entschieden wird. Der für die Realisierung der Koordinierungsstelle erforderliche Aufwand ist von deren Organisationsstruktur und deren Rechtsform abhängig.
Fachkommission „Frauen planen Wohnen“	MFJWS	Die Fachkommission „Frauen planen Wohnen“ wird derzeit einberufen. Der direkte Personalaufwand ist noch nicht abschätzbar, da er von der endgültigen Organisation und dem Arbeitsprogramm bestimmt wird. Vorgesehen ist, ab 7/97 eine halbe Stelle für die Geschäftsführung mit einer Fachkraft zu besetzen.
Referat für gleichgeschlechtliche Lebensformen	MFJWS	Es wird kein neues Referat eingerichtet, sondern innerhalb eines bestehenden Referates (V 390) werden zwei Stellen nach VergGr. BAT II a mit je einer/einem beigeordneten Referentin/Referenten besetzt. Die Ausschreibung läuft derzeit. Voraussichtl. Einstellungstermin: 01.09.97
Informationsstelle Atomenergie	MFE	In 1997 soll eine Informationsstelle zu Gefahren der Atomenergie eingerichtet werden. Hierfür ist im HH 1997 eine Stelle II a BAT und eine halbe Stelle VII BAT eingeworben worden.
neue Referate „Spiegelreferat Landesplanung“ und „Ökologische Wirtschaft“	MUNF	Es sollen beide Referate eingerichtet werden. Die im HH 1997 ausgebrachten Stellen sind noch vakant, wobei zunächst die Besetzung des Referates „Ökologische Wirtschaft“ vorgesehen ist. Mit der Realisierung der beiden Vorschläge wird der Personalaufwand dem von zwei A 14-Stellen jährlich entsprechen.

Personalkostenentwicklung 1988 bis 1996

- TDM -

Jahr	Beamte	Angestellte	Arbeiter	Beschäftigungs- entgelte, Aufwendun- gen f. neben- amtlich Tätige	Nicht aufteilbare Personal- ausgaben	Nebenkosten		Versorgungsempfänger		Sozial- versicherungs- beiträge (in Spalten 3 und 4 enthalten)
						Beihilfen einschließlich Fürsorge- leistungen	Sonstige	Bezüge	Nebenkosten	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1988	2.198.400,2	749.971,2	150.229,5	85.494,8	10.298,3	99.897,9	17.458,9	735.872,1	59.767,1	132.908,2
1989	2.260.153,8	766.327,4	153.645,8	62.084,0	5.085,7	110.584,5	19.528,7	753.941,0	68.334,9	123.172,5
1990	2.353.904,2	829.259,4	159.284,9	62.195,1	4.464,1	115.836,3	18.912,1	783.831,1	71.168,3	133.661,1
1991	2.478.438,9	906.001,4	171.295,5	63.624,7	5.927,2	119.502,4	21.847,6	828.089,1	75.105,0	148.252,0
1992	2.636.490,0	973.637,2	181.439,7	58.047,5	6.943,8	130.522,2	22.852,7	879.211,0	86.252,3	159.762,5
1993	2.795.261,2	955.218,0	186.257,7	49.709,9	6.605,5	135.887,8	21.337,0	920.366,7	91.522,2	158.618,3
1994	2.891.199,0	908.035,8	186.442,3	48.398,3	5.172,9	144.496,3	20.005,5	938.155,0	100.998,0	158.960,0
1995	3.015.121,0	956.027,2	189.406,5	46.028,2	4.272,5	148.497,2	20.621,3	983.738,5	102.104,0	167.831,0
1996	3.042.315,3	999.000,6	187.662,8	48.230,2	4.559,2	154.605,3	20.851,6	1.008.576,0	113.922,9	179.906,7

Erhöhung der Dienstbezüge/Versorgungsbezüge

Jahr	Zeitpunkt der linearen Erhöhung Monat	Linearer Erhöhungssatz	sonstige Bezügeverbesserung
1988	1. März	2,4 v.H.	-
1989	1. Januar	1,4 v.H.	-
1990	1. Januar	1,7 v.H.	-
1991	1. März	6 v.H.	-
1992	bis BesGr. A 12 1. Mai, oberh. BesGr. A 12 1. Juni	5,4 v.H.	bis BesGr. A 12 Einmalzahlung in Höhe von 750 bzw. 600 DM; *) Erhöhung des Urlaubsgeldes um 200 DM. **)
1993	1. Mai	3 v.H.	10 DM Ortszuschlag je Kind in unteren Besol- dungsgruppen
1994/95	bis BesGr. A 8 1. Oktober 1994, oberh. BesGr. A 8 1. Januar 1995	2 v.H.	-
1995	1. Mai	3,2 v.H.	Einmalzahlung von 140 DM *)
1996/97	für Besoldungsordnung A und BesGrn. C 1 - C 3, R 1, R 2 1. März 1997, für Besoldungsordnung B und BesGrn. C 4, R 3 und höher 1. Juli 1997	1,3 v.H.	für Besoldungsordnung A und BesGrn. C 1 - C 3, R 1, R 2 Einmalzahlung von 300 DM *)

*) für Versorgungsempfänger in Höhe des entsprechenden Ruhegehaltsatzes

**) entfällt für Versorgungsempfänger

Erhöhung der Löhne und der Vergütungen im öffentlichen Dienst ab 1988

Jahr	Zeitpunkt der linearen Erhöhung Monat	Linearer Erhöhungssatz	sonstige Bezügeverbesserung
1988	1. März	2,4 v.H.	-
1989	1. Januar	1,4 v.H.	-
1990	1. Januar	1,7 v.H.	-
1991	1. Januar	6 v.H.	-
1992	1. Mai bzw. 1. Juni	5,4 v.H.	Einmalzahlung in Höhe von 750 bzw. 600 DM; Erhöhung des Urlaubsgeldes um 200 DM
1993	1. Januar	3 v.H.	10 DM Ortszuschlag je Kind in unteren Ver- gütungsgruppen
1994	1. Juli bzw. 1. September	2 v.H.	-
1995	1. Mai	3,2 v.H.	Einmalzahlung von 140 DM für April 1995
1996/97	1. Januar 1997	1,3 v.H.	Einmalzahlung von 300 DM

VI. Beschäftigung von Beamten und Angestellten

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

Einzelplan 03

1. Ministerium

Jahr	Entwicklung der Planstellen/Stellen für			Umwandlung von Planstellen in Stellen für			Neue Stellen für			Einsparungen			Ange- stelle auf Plan- stellen		
	Beamte	Ange- stellte	Arbeiter	Ange- stellte	Arbeiter	ins- gesamt	Beamte	Ange- stellte	Arbeiter	ins- gesamt	Beamte	Ange- stellte		Arbeiter	ins- gesamt
1988	83	44	2	0	0	0	40	11	0	51	1	0	0	1	
1989	84	44	2	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	2	
1990	84	47	2	0	0	0	1	3	0	4	1	0	0	1	
1991	93	51	3	0	0	0	8	4	1	13	0	0	0	0	21
1992	101	55	2	1	0	1	11	1	0	12	3	0	0	3	73
1993	96	62	3	8	0	8	4	2	0	6	3	1	0	4	20
1994	88	59	0	0	0	0	2	0	0	2	3	0	0	3	20
1995	78	69	0	11	0	11	2	3	0	5	1	1	0	2	8
1996	70	69	0	7	0	7	1	0	0	1	1	1	0	2	3
1997	71	72	0	2	0	2	1	3	0	4	0	0	0	0	

VI. Beschäftigung von Beamten und Angestellten
 lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage
Einzelplan 04
 1. Ministerium

Jahr	Entwicklung der Planstellen/Stellen für			Umwandlung von Planstellen in Stellen für			Neue Stellen für			Einsparungen			Ange- stellte auf Plan- stellen	
	Beamte	Ange- stellte	Arbeiter	Ange- stellte	Arbeiter	ins- gesamt	Beamte	Ange- stellte	Arbeiter	ins- gesamt	Beamte	Ange- stellte		Arbeiter
1988	376	100	52	1	0	1	12	2	2	16	0	0	0	0
1989	383	97	52	0	0	0	3	0	0	3	0	0	0	0
1990	393	114	53	0	0	0	5	10	1	16	1	1	0	2
1991	406	115	54	0	0	0	8	0	0	8	2	2	0	4
1992	408	130	55	0	0	0	14	10	0	24	6	0	0	6
1993	412	142	53	4	0	4	5	2	0	7	6	0	1	7
1994	401	143	52	0	0	0	3	0	0	3	12	0	1	13
1995	390	152	52	0	0	0	5	1	0	6	6	0	0	6
1996	380	151	55	3	0	3	5	1	0	6	13	1	0	14
1997	359	145	54	1	0	1	12	2	0	14	14	4	1	19

VI. Beschäftigung von Beamten und Angestellten

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

Einzelplan 04

2. Nachgeordneter Bereich

Jahr	Entwicklung der Planstellen/Stellen für			Umwandlung von Planstellen in Stellen für			Neue Stellen für			Einsparungen			Ange- stellte auf Plan- stellen	
	Beamte	Ange- stellte	Arbeiter	Ange- stellte	Arbeiter	ins- gesamt	Beamte	Ange- stellte	Arbeiter	ins- gesamt	Beamte	Ange- stellte		Arbeiter
1988	7.134	1.230	400	1	0	1	54	9	2	65	85	9	2	96
1989	7.215	1.261	423	0	0	0	138	58	1	197	51	2	1	54
1990	7.216	1.254	421	1	0	1	45	2	0	47	43	10	2	55
1991	7.176	1.271	414	17	0	17	35	5	0	40	58	4	6	68
1992	7.123	1.311	474	37	43	80	54	0	18	72	27	0	0	27
1993	7.160	1.319	472	1	0	1	74	13	0	87	29	6	1	36
1994	7.133	1.319	463	10	0	10	1	0	0	1	19	12	8	39
1995	7.106	1.331	449	12	0	12	10	18	0	28	20	9	9	38
1996	7.047	1.355	433	38	0	38	6	7	0	13	17	21	15	53
1997	7.011	1.361	419	11	2	13	5	12	0	17	33	16	16	65

VI. Beschäftigung von Beamten und Angestellten

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

Einzelplan 05

1. Ministerium

Jahr	Entwicklung der Planstellen/Stellen für			Umwandlung von Planstellen in Stellen für			Neue Stellen für			Einsparungen			Angestellte auf Planstellen		
	Beamte	Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte		Arbeiter	insgesamt
1988	143	46	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,5
1989	147	45	5	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	
1990	149	41	5	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	
1991	154	40	6	0	0	0	4	0	0	4	0	0	0	0	
1992	159	40	6	0	0	0	3	0	0	3	0	0	0	0	
1993	155	40	6	0	0	0	0	1	0	1	4	1	0	5	4
1994	190	63	6	0	0	0	1	0	0	1	5	1	0	6	8
1995	183	63	6	0	0	0	0	0	0	0	5	2	0	7	8
1996	183	67	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
1997	181	69	3	1	0	1	0	3	0	3	1	1	0	2	

VI. Beschäftigung von Beamten und Angestellten

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

Einzelplan 05

2. Nachgeordneter Bereich

Jahr	Entwicklung			Umwandlung von			Neue Stellen für			Einsparungen			Ange- stellte auf Plan- stellen	
	der Planstellen/Beamte	Stellen/Arbeiter	Angestellte	Planstellen in Stellen für	Arbeiter	Ins- gesamt	Beamte	Ange- stellte	Arbeiter	Ins- gesamt	Beamte	Ange- stellte		Arbeiter
1988	3.648	2.277	57	0	0	0	130	282	4	416	1	0	1	2
1989	3.944	2.258	52	0	0	0	282	3	0	285	0	9	1	10
1990	3.840	2.229	48	0	0	0	0	5	0	5	113	17	2	132
1991	3.823	2.182	47	3	0	3	3	3	6	12	24	48	0	72
1992	3.830	2.146	47	7	0	7	8	3	0	11	15	21	0	36
1993	3.808	2.098	47	0	0	0	6	8	0	14	28	45	1	74
1994	3.782	2.060	45	2	0	2	1	0	0	1	29	37	4	70
1995	3.804	2.016	45	0	0	0	43	10	0	53	21	50	3	74
1996	3.852	1.973	43	15	0	15	100	0	0	100	37	57	2	96
1997	3.901	1.961	41	34	0	34	144	2	0	146	59	47	2	108

VI. Beschäftigung von Beamten und Angestellten

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

Einzelplan 06

1. Ministerium

Jahr	Entwicklung			Umwandlung von				Neue Stellen für				Einsparungen			Ange- stellte auf Plan- stellen
	Beamte	Ange- stellte	Arbeiter	Ange- stellte	Arbeiter	Ins- gesamt	Beamte	Ange- stellte	Arbeiter	Ins- gesamt	Beamte	Ange- stellte	Arbeiter	Ins- gesamt	
1988	170	116	6	0	0	0	7	1	0	8	0	0	0	0	
1989	177	115	6	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	
1990	179	114	6	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	
1991	181	115	6	0	0	0	3	2	0	5	1	0	0	1	6
1992	183	113	7	0	0	0	4	1	1	6	4	3	0	7	8
1993	177	113	7	4	0	4	8	0	0	8	3	1	0	4	4
1994	167	110	8	0	0	0	0	0	0	0	11	0	0	11	5
1995	163	109	8	2	0	2	1	0	0	1	3	3	0	6	5
1996	158	109	8	2	0	2	2	0	0	2	4	2	0	6	2
1997	152	107	11	1	0	1	0	0	0	0	5	1	0	6	

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

2. Nachgeordneter Bereich

Jahr	Entwicklung der Planstellen/Stellen für			Umwandlung von Planstellen in Stellen für			Neue Stellen für			Einsparungen			Ange- stellte auf Plan- stellen		
	Beamte	Ange- stellte	Arbeiter	Ange- stellte	Arbeiter	Ins- gesamt	Beamte	Ange- stellte	Arbeiter	Ins- gesamt	Beamte	Ange- stellte		Arbeiter	Ins- gesamt
1988	308	829	818	0	0	0	0	0	10	3	13	1	12	3	16
1989	302	812	803	0	0	0	0	0	13	15	28	0	0	0	0
1990	303	786	798	0	0	0	0	0	0	1	1	0	22	6	28
1991	304	754	789	2	0	2	0	0	0	0	0	1	28	10	39
1992	306	757	769	0	0	0	13	6	0	0	19	0	1	20	21
1993	307	758	766	0	0	0	0	2	0	0	2	0	3	1	4
1994	305	744	755	0	0	0	0	2	0	0	2	6	19	2	27
1995	302	736	743	0	0	0	0	1	0	0	1	6	7	12	25
1996	301	727	734	0	0	0	0	1	1	1	2	2	10	9	21
1997	300	713	727	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	7	18

VI. Beschäftigung von Beamten und Angestellten

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

Einzelplan 07

1. Ministerium

Jahr	Entwicklung der Planstellen/Stellen für			Umwandlung von Planstellen in Stellen für			Neue Stellen für			Einsparungen			Ange- stellte auf Plan- stellen	
	Beamte	Ange- stellte	Arbeiter	Ange- stellte	Arbeiter	Ins- gesamt	Beamte	Ange- stellte	Arbeiter	Ins- gesamt	Beamte	Ange- stellte		Arbeiter
1988	263	104	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
1989	263	105	2	0	0	0	1	2	1	4	1	0	0	1
1990	269	106	2	0	0	0	4	1	0	5	0	0	0	0
1991	270	109	2	2	0	2	5	2	0	7	2	1	0	3
1992	280	109	2	1	0	1	8	1	0	9	1	1	0	2
1993	283	111	2	0	0	0	7	0	0	7,0	2	1	0	3
1994	104	44	19	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
1995	101	51	20	2	0	2	1	1	0	2	3	4	0	7
1996	104	48	20	0	0	0	2	0	0	2	2	3	0	5
1997	266	108	21	0	0	0	1	0	0	1	6	6	1	13

VI. Beschäftigung von Beamten und Angestellten

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

Einzelplan 07

2. Nachgeordneter Bereich

Jahr	Entwicklung der Planstellen/Stellen für			Umwandlung von Planstellen in Stellen für			Neue Stellen für			Einsparungen			Ange- stellte auf Plan- stellen	
	Beamte	Ange- stellte	Arbeiter	Ange- stellte	Arbeiter	Ins- gesamt	Beamte	Ange- stellte	Arbeiter	Ins- gesamt	Beamte	Ange- stellte		Arbeiter
1988	21.664	2.258	326	0	0	0	45	46	4	95	29	107	1	137
1989	21.789	2.307	330	1	0	1	197	52	5	254	73	3	0	76
1990	21.747	2.374	335	1	0	1	96	72	4	172	133	3	0	136
1991	21.416	2.974	335	518	0	518	372	93	5	470	137	8	1	146
1992	21.536	3.026	350	1	0	1	152	83	4	239	27	21	2	50
1993	21.972	3.013	322	9	0	9	444	132	1	577	26	7	2	35
1994	1.909	2.114	299	4	0	4	25	47	2	74	8	3	1	12
1995	1.979	2.120	308	3	0	3	50	56	2	158	3	33	0	36
1996	1.994	2.159	320	8	0	8	32	60	2	94	7	21	3	31
1997	21.010	4.102	326	278	0	278	27	190	2	219	6	13	0	19

VI. Beschäftigung von Beamten und Angestellten

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

Einzelplan 08

1. Ministerium

Jahr	Entwicklung der Planstellen/Stellen für			Umwandlung von Planstellen in Stellen für				Neue Stellen für				Einsparungen				Angestellte auf Planstellen
	Beamte	Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter	Ins-gesamt	Ins-gesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	Ins-gesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	Ins-gesamt	
1988	175	98	2	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0
1989	117	63	2	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0
1990	118	63	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
1991	109	85	2	9	0	9	9	0	0	0	0	3	1	0	4	6
1992	112	84	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
1993	113	82	1	1	0	1	1	1	0	0	1	2	0	1	3	10
1994	115	78	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	11
1995	114	81	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	9
1996	108	84	3	6	0	6	6	0	2	0	2	0	2	0	2	3
1997	93	74	3	1	0	1	1	1	0	0	1	2	1	0	3	

VI. Beschäftigung von Beamten und Angestellten

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

Einzelplan 08

2. Nachgeordneter Bereich

Jahr	Entwicklung der Planstellen/Stellen für		Umwandlung von Planstellen in Stellen für			Neue Stellen für			Einsparungen			Angestellte auf Planstellen		
	Beamte	Ange-stellte	Arbeiter	Ange-stellte	Ins-gesamt	Beamte	Ange-stellte	Arbeiter	Ins-gesamt	Beamte	Ange-stellte		Arbeiter	Ins-gesamt
1988	337	670	825	0	0	0	1	9	2	12	0	2	0	2
1989	337	675	823	0	0	0	0	7	5	12	0	1	7	8
1990	338	668	806	0	0	0	0	0	0	0	0	6	16	22
1991	319	656	811	12	0	12	2	2	10	14	7	10	4	21
1992	323	676	816	0	0	0	0	26	5	31	1	0	0	1
1993	335	669	799	0	0	0	0	1	0	1	0	3	11	14
1994	333	665	782	0	0	0	0	0	0	0	2	5	15	22
1995	332	660	771	0	0	0	0	0	0	0	0	11	7	18
1996	331	668	757	2	1	3	1	5	0	6	0	5	10	15
1997	227	625	503	2	0	2	1	0	0	1	3	11	1	15

VI. Beschäftigung von Beamten und Angestellten

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

Einzelplan 09

1. Ministerium

Jahr	Entwicklung der Planstellen/Stellen für			Umwandlung von Planstellen in Stellen für			Neue Stellen für			Einsparungen			Angestellte auf Planstellen	
	Beamte	Ange-stellte	Arbeiter	Ange-stellte	Arbeiter	ins-gesamt	Beamte	Ange-stellte	Arbeiter	ins-gesamt	Beamte	Ange-stellte		Arbeiter
1988	66	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1989	67	20	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
1990	69	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1991	68	22	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1
1992	73	24	0	0	0	0	3	0	0	3	0	0	0	0
1993	70	24	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
1994	70	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1995	70	25	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
1996	70	32	0	0	0	0	2	8	0	10	1	0	0	1
1997	86	43	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

2. Nachgeordneter Bereich

Jahr	Entwicklung der Planstellen/Stellen für			Umwandlung von Planstellen in Stellen für			Neue Stellen für			Einsparungen			Ange- stellte auf Plan- stellen	
	Beamte	Ange- stellte	Arbeiter	Ange- stellte	Arbeiter	Ins- gesamt	Beamte	Ange- stellte	Arbeiter	Ins- gesamt	Beamte	Ange- stellte		Arbeiter
1988	3.143	1.113	32	0	0	0	20	0	0	0	20	0	0	0
1989	3.163	1.113	32	0	0	0	19	2	0	0	21	1	0	1
1990	3.162	1.106	33	0	0	0	1	0	0	0	1	2	1	3
1991	3.220	1.118	34	0	0	0	76	19	1	0	96	18	5	23
1992	3.291	1.129	33	0	0	0	78	8	1	1	87	5	0	7
1993	3.276	1.127	39	0	0	0	2	3	7	0	12	18	4	22
1994	3.255	1.197	46	2	0	2	2	2	0	0	4	24	4	28
1995	3.193	1.204	45	2	0	2	0	10	0	0	10	63	6	70
1996	3.161	1.197	43	2	0	2	1	0	0	0	1	34	11	46
1997	3.148	1.193	44	1	0	1	0	0	0	0	0	17	22	43

VI. Beschäftigung von Beamten und Angestellten

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

Einzelplan 10

1. Ministerium

Jahr	Entwicklung der Planstellen/Stellen für			Umwandlung von Planstellen in Stellen für			Neue Stellen für				Einsparungen				Angestellte auf Planstellen
	Beamte	Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	
1988	200	78	4	10	0	0	13	10	0	23	0	0	0	0	0
1989	186	76	4	0	0	0	12	0	0	2	0	0	0	0	0
1990	189	76	5	0	0	0	2	1	0	3	3	0	0	3	3
1991	227	91	6	0	0	0	9	5	1	15	2	2	0	4	20
1992	232	94	6	1	0	1	8	4	0	12	6	2	0	8	17
1993	217	104	7	10	1	11	4	2	0	6	6	1	0	7	8
1994	198	118	7	5	0	5	2	0	0	2	4	6	0	10	2
1995	205	104	7	2	0	2	5	0	0	5	3	15	0	18	2
1996	199	95	7	1	0	1	2	1	0	3	7	13	0	20	4
1997	178	71	7	1	0	1	5	2	0	7	4	5	0	9	

VI. Beschäftigung von Beamten und Angestellten

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

Einzelplan 10

2. Nachgeordneter Bereich

Jahr	Entwicklung der Planstellen/Stellen für			Umwandlung von Planstellen in Stellen für			Neue Stellen für			Einsparungen			Angestellte auf Planstellen	
	Beamte	Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte		Arbeiter
1988	420	345	57	0	0	0	9	2	0	11	1	3	0	4
1989	424	341	57	0	0	0	4	1	0	5	0	2	0	2
1990	429	335	57	0	0	0	5	0	0	5	1	3	0	4
1991	399	319	57	1	0	1	5	1	0	6	4	4	0	8
1992	403	317	57	0	0	0	4	2	0	6	0	0	0	0
1993	381	453	82	0	0	0	0	1	0	1	7	17	4	28
1994	414	310	57	1	0	1	5	0	1	6	5	23	5	33
1995	404	307	56	1	0	1	4	1	0	5	8	3	1	12
1996	402	300	56	4	0	4	5	0	0	5	3	7	0	10
1997	399	292	55	2	0	2	0	1	0	1	3	11	1	15

VI. Beschäftigung von Beamten und Angestellten

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

Einzelplan 13

1. Ministerium

Jahr	Entwicklung der Planstellen/Stellen für			Umwandlung von Planstellen in Stellen für			Neue Stellen für			Einsparungen			Angestellte auf Planstellen		
	Beamte	Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte		Arbeiter	insgesamt
1988	37	19	0	0	0	0	21	11	0	32	0	0	0	0	
1989	134	72	0	0	0	0	15	14	0	29	2	0	0	2	
1990	140	72	0	2	0	2	4	1	0	5	0	0	0	0	
1991	157	75	0	0	0	0	17	5	0	22	2	1	0	3	9
1992	166	80	0	1	0	1	8	4	0	12	3	0	0	3	12
1993	159	84	0	4	0	4	4	1	0	5	5	1	0	6	11
1994	131	75	1	3	0	3	2	0	0	2	2	2	0	4	9
1995	141	78	1	2	0	2	9	3	0	12	2	0	0	2	10
1996	152	77	1	0	0	0	11	1	0	12	1	3	0	4	13
1997	165	84	0	0	0	0	11	2	0	13	11	1	0	12	

VI. Beschäftigung von Beamten und Angestellten

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

Einzelplan 13

2. Nachgeordneter Bereich

Jahr	Entwicklung der Planstellen/Stellen für			Umwandlung von Planstellen in Stellen für			Neue Stellen für				Einsparungen				Angestellte auf Planstellen
	Beamte	Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	
1988	235	250	33	0	0	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0
1989	257	262	35	1	0	1	16	13	2	31	0	0	0	0	0
1990	254	269	35	6	0	6	6	2	0	8	2	1	0	3	3
1991	273	269	35	0	0	0	19	4	0	23	0	4	0	4	23
1992	279	297	35	9	0	9	17	18	0	35	9	0	0	9	24
1993	262	316	33	5	0	5	4	14	0	18	5	2	0	7	18
1994	194	320	32	6	0	6	1	2	0	3	3	0	1	4	17
1995	221	356	32	3	0	3	25	35	0	60	0	2	0	2	30
1996	224	355	32	0	0	0	10	4	0	14	8	2	0	10	26
1997	330	394	284	0	0	0	12	1	0	13	7	4	1	12	

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

1. Ministerium

[illegible]

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

2. Nachgeordneter Bereich

[illegible]

VI. Beschäftigung von Beamten und Angestellten

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

Einzelplan 15

1. Ministerium

[illegible]

VI. Beschäftigung von Beamten und Angestellten

lfd Nr. 1., 1.a, 1.b, 1.c, und 3. der Großen Anfrage

Einzelplan 16

1. Ministerium

Jahr	Entwicklung der Planstellen/Stellen für				Umwandlung von Planstellen in Stellen für				Neue Stellen für				Einsparungen				Angestellte auf Planstellen
	Beamte	Angestellte	Arbeiter		Angestellte	Arbeiter	Ins-gesamt		Beamte	Angestellte	Arbeiter	Ins-gesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	Ins-gesamt	
1988																	
1989																	
1990																	
1991																	
1992																	
1993																	
1994																	
1995																	
1996																	
1997	85	41	0	0	0	0	0	0	10	2	0	12	1	1	0	2	

Im Landesdienst tätige Beamtinnen, Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter einschließlich Teilbeschäftigte

Stand 30.6

Jahr	Epl. 03 - Staatskanzlei			insgesamt	Epl. 14 -Ministerium für Bundes- und EG-Angel.		
	Beamte	Angestellte	Arbeiter		Beamte	Angestellte	Arbeiter
Stand 30.6.							insgesamt
1988	76	68	9	153	0	0	0
1989	57	79	2	138	12	16	6
1990	61	87	1	149	12	19	7
1991	66	88	5	159	11	20	8
1992	68	92	5	165	16	21	8
1993	95	86	5	186 *	11	25	8
1994	68	80	1	149	10	25	8
1995	69	80	2	151	11	22	7

* Wegen der Stichtagszählung enthalten diese Angaben noch die Planstellen/Stellen der Frauenministerin und schon die Planstellen/Stellen der Landesplanung

Die statistischen Zahlen für den 30.6.1996 liegen noch nicht vor

Stand 30.6

* Wegen der Stichtagszählung enthalten diese Angaben noch die Planstellen/Stellen der Frauenministerin und schon die Planstellen/Stellen der Landesplanung

Die statistischen Zahlen für den 30.6.1996 liegen noch nicht vor

Im Landesdienst tätige Beamtinnen, Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter einschließlich Teilbeschäftigte

Stand 30.6

Jahr	ab 1991 : Kap. 0501-Finanzministerium				1988-1990 : Kap. 0501 - 0510 ab 1991 : Kap. 0502 - 0510			
	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt
Stand 30.6.								
1988					4059	2864	143	7066
1989					4143	2721	139	7003
1990					4112	2700	141	6953
1991	150	53	7	210	4006	2633	124	6763
1992	147	48	10	205	3986	2578	118	6682
1993	166	44	7	217	4065	2407	118	6590
1994	174	75	7	256	4143	2335	120	6598
1995	173	77	8	258	4179	2240	104	6523

Die statistischen Zahlen für den 30.6.1996 liegen noch nicht vor

Im Landesdienst tätige Beamtinnen, Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter einschließlich Teilbeschäftigte

Stand 30.6

Jahr	ab 1991 : Kap. 0601-Wirtschaftsministerium				1988-1990 : Kap. 0601 - 0608 ab 1991 : Kap. 0602 - 0608			
	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt
Stand 30.6.								
1988					453	1020	1054	2527
1989					457	977	1043	2477
1990					460	951	1062	2473
1991	168	128	15	311	286	789	859	1934
1992	161	127	16	304	273	771	996	2040
1993	164	124	15	303	271	733	989	1993
1994	160	121	15	296	275	726	978	1979
1995	151	114	14	279	275	713	961	1949

Die statistischen Zahlen für den 30.6.1996 liegen noch nicht vor

Im Landesdienst tätige Beamtinnen, Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter einschließlich Teilbeschäftigte

Stand 30.6

Jahr Stand 30.6.	ab 1991 : Kap. 0701-Kultusministerium				1988-1990 : Kap. 0701 - 0762 ab 1991 : Kap. 0710 - 0762			
	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt
1988					22846	12554	2041	37441
1989					23196	12020	2016	37232
1990					23087	12628	2051	37766
1991	284	156	4	444	22286	13024	2025	37335
1992	276	148	4	428	22189	13017	2004	37210
1993	276	148	4	428	22331	13882	1949	38162
1994	99	74	0	173	1701	9775	1840	13316
1995	108	54	0	162	1721	9867	2229	13817

Die statistischen Zahlen für den 30.6.1996 liegen noch nicht vor

Im Landesdienst tätige Beamtinnen, Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter einschließlich Teilbeschäftigte

Stand 30.6

Jahr Stand 30.6.	ab 1991 : Kap. 0801-Landwirtschaftsministerium				1988-1990 : Kap. 0801 - 0812 ab 1991 : Kap. 0802 - 0812			
	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt
1988					505	1012	1508	3025
1989					426	940	1413	2779
1990					428	933	1368	2729
1991	126	104	5	235	302	803	1223	2328
1992	114	103	5	222	308	789	1103	2200
1993	123	98	5	226	313	771	1014	2098
1994	113	94	4	211	309	778	1001	2088
1995	106	84	20	210	313	780	840	1933

Die statistischen Zahlen für den 30.6.1996 liegen noch nicht vor

Im Landesdienst tätige Beamtinnen, Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter einschließlich Teilbeschäftigte

Stand 30.6

Jahr	ab 1991 : Kap. 0901-Justizministerium				1988-1990 : Kap. 0901 - 0906 ab 1991 : Kap. 0902 - 0906			
	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt
Stand 30.6.								
1988					4015	1565	312	5892
1989					4040	1579	313	5932
1990					4108	1518	310	5936
1991	78	27	0	105	4052	1513	304	5869
1992	76	25	1	102	4060	1499	308	5867
1993	77	25	1	103	4058	1476	319	5853
1994	75	27	1	103	4052	1558	336	5946
1995	74	28	1	103	3963	1562	327	5852

Die statistischen Zahlen für den 30.6.1996 liegen noch nicht vor

Im Landesdienst tätige Beamtinnen, Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter einschließlich Teilbeschäftigte

Stand 30.6

Jahr	ab 1991 : Kap.1001-Sozialministerium				1988-1990 : Kap. 1001 - 1016 ab 1991 : Kap.1002 - 1016				
	Stand 30.6.	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt
1988						651	3016	750	4417
1989						674	3060	796	4530
1990						657	3090	807	4554
1991		193	135	8	336 0	466	3167	704	4337
1992		191	125	7	323	465	3228	695	4388
1993		181	135	8	324	457	3162	838	4457
1994		203	135	9	347	433	3073	765	4271
1995		200	122	9	331	425	3171	738	4334

Die statistischen Zahlen für den 30.6.1996 liegen noch nicht vor

Im Landesdienst tätige Beamtinnen, Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter einschließlich Teilbeschäftigte

Stand 30.6

Jahr Stand 30.6.	ab 1991 : Kap.1301-Umweltministerium				1988-1990 : Kap. 1301 - 1311 ab 1991 : Kap.1302 - 1311			
	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt
1988					209	376	51	636
1989					330	439	48	817
1990					361	463	49	873
1991	151	92	0	243	218	398	53	669
1992	146	110	0	256	219	399	53	671
1993	117	110	1	228	232	406	52	690
1994	123	99	1	223	236	439	46	721
1995	136	103	1	240	248	465	47	760

Die statistischen Zahlen für den 30.6.1996 liegen noch nicht vor

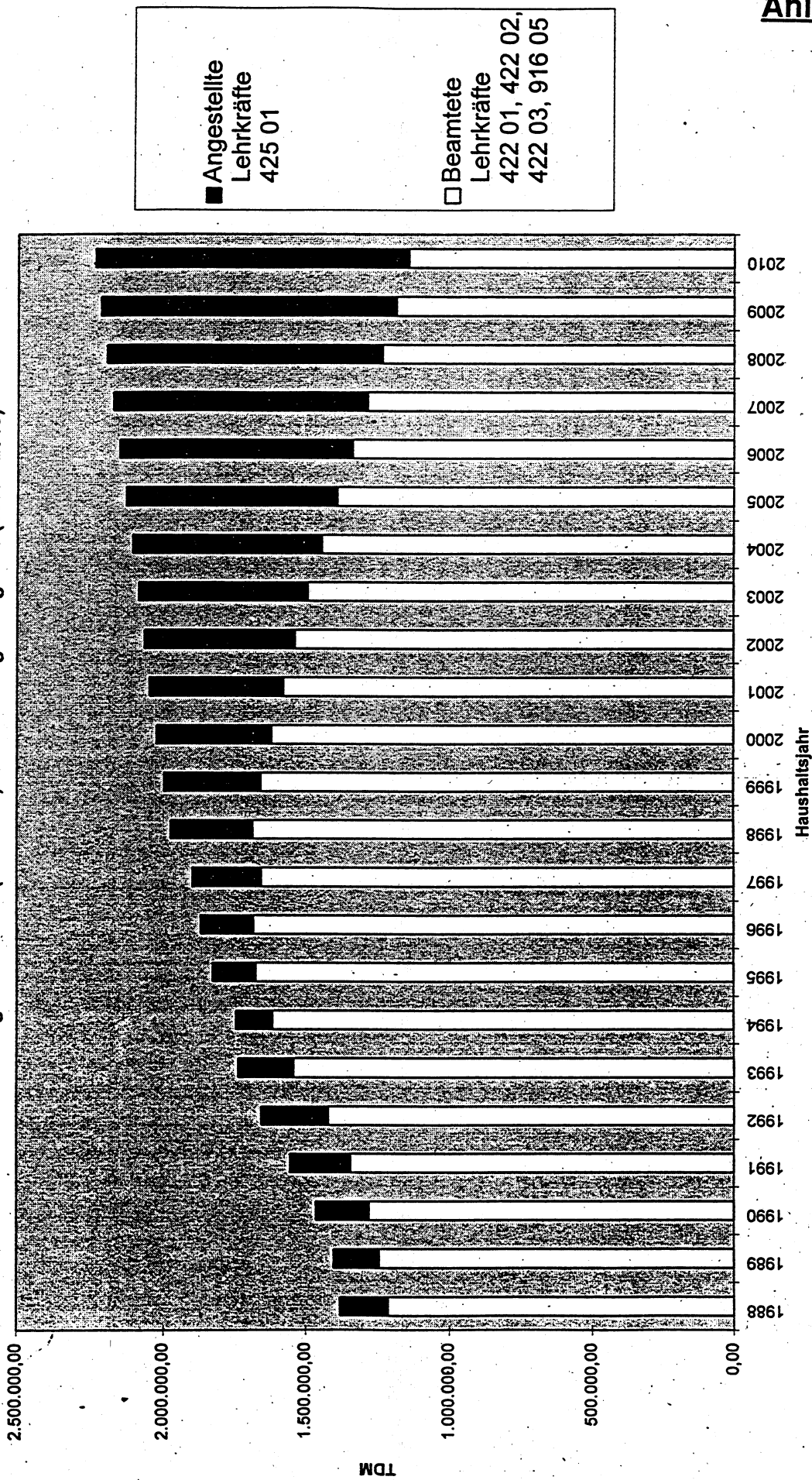
Im Landesdienst tätige Beamtinnen, Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter einschließlich Teilbeschäftigte

Stand 30.6

Jahr	Kap.1501-Bildungsministerium				Kap.1502 - 1517			
	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt
Stand 30.6.								
1988	0	0	0	0	0	0	0	0
1989	0	0	0	0	0	0	0	0
1990	0	0	0	0	0	0	0	0
1991	0	0	0	0	0	0	0	0
1992	0	0	0	0	0	0	0	0
1993	0	0	0	0	0	0	0	0
1994	207	96	6	309	22627	2147	35	24809
1995	222	114	6	342	22567	2218	23	24808

Die statistischen Zahlen für den 30.6.1996 liegen noch nicht vor

Personalausgaben im Lehrerbereich (Kap. 0711 - 0716)
Ist-Ausgabenverlauf (1988 - 96) und vorläufige Prognose (1997 - 2010)



Übersicht über privatisierte Aufgaben

Aufgabe	bisheriger Aufwand/Personalaufwand	Zeitpunkt	neue Organisationsform	Entlastung im Landeshaushalt	Effekt/ Einsparungen
(MBE) Reinigung von Dienstgebäuden	0,5 Stelle	1995	materielle Privatisierung		Keine Kostenersparnis, aber größere Flexibilität
(MBWFK) Gebäudereinigung der Hochschulen			materielle Privatisierung		Der Umfang der durch diese Privatisierung eingesparten Personalstellen sowie die finanzielle Auswirkung auf die Hochschulhaushalte läßt sich nicht durch Zahlen belegen
(MBWFK) Winterdienst für dezentrale Gebäude der Musikhochschule Lübeck		1996	materielle Privatisierung	Nein, da neue Gebäude.	Der Umfang der durch diese Privatisierung eingesparten Personalstellen sowie die finanzielle Auswirkung auf die Hochschulhaushalte läßt sich nicht durch Zahlen belegen
(MBWFK) Glasreinigung, Winterdienst, Wach- und Schließdienste BWH Flensburg			materielle Privatisierung	Nein.	Der Umfang der durch diese Privatisierung eingesparten Personalstellen sowie die finanzielle Auswirkung auf die Hochschulhaushalte läßt sich nicht durch Zahlen belegen

Aufgabe	bisheriger Aufwand/Personalaufwand	Zeitpunkt	neue Organisationsform	Entlastung im Landeshaushalt	Effekt/Einsparungen
(MBWFK) Zentraler Reinigungsdienst des Klinikums der MUL		laufend	materielle Privatisierung	Ja, Personal- und Sachkosten.	Der Reinigungsdienst wurde teilweise vor 1988 privatisiert. Beringt durch den Ausbau des Klinikums wurden in den letzten Jahren hinzugekommene Flächen an private Reinigungsunternehmen vergeben, wodurch zusätzliche Stellen nicht eingerichtet werden mußten.
(MBWFK) Abendspüle in der Zentralen Speisenversorgung des Klinikums der MUL		01.10.1990	materielle Privatisierung	7 Planstellen/Stellen sowie Sachkosten	125.150,-- DM jährlich
(MBWFK) Küchenleitung der Zentralen Speisenversorgung einschl. des Lebensmittel-einkaufes des Klinikums der MUL		01.01.1993	materielle Privatisierung	4,5 Planstellen/Stellen sowie Sachkosten	487.126,-- DM jährlich
(MBWFK) Früh- und Mittagspüle in der Zentralen Speisenversorgung des Klinikums der MUL		01.03.1997	materielle Privatisierung	6,7 Planstellen/Stellen sowie Sachkosten	187.000,-- DM jährlich

Aufgabe	bisheriger Aufwand/Personalaufwand	Zeitpunkt	neue Organisationsform	Entlastung im Landeshaushalt	Effekt/Einsparungen
(MBWFK) Vergabe der Hygieneaufgaben der MUL		01.09.1994	materielle Privatisierung	2 Planstellen/Stellen	Durch die Privatisierung konnten die zusätzlich erforderlichen Leistungen, die einen Mehrbedarf von 3 Stellen entsprachen, durchgeführt werden.
(MBWFK) Leitung der Zentralsterilisation		15.04.1996	materielle Privatisierung	2 Planstellen/Stellen	
(MBWFK) Speisentransporte des Klinikums der CAU		01.01.1992	materielle Privatisierung	6 Planstellen/Stellen sowie Sachkosten	135.000,-- DM jährlich
(MBWFK) Spülküchen des Klinikums der CAU		01.01.1992	materielle Privatisierung	5 Planstellen/Stellen sowie Sachkosten	90.000,-- DM jährlich
(MBWFK) Teilbereiche der Reinigung des Klinikums der CAU		01.01.1993	materielle Privatisierung	109 Planstellen/Stellen sowie Sachkosten	1.800.000,-- DM jährlich ab 1997; die Fremdvergabe der Reinigung wird im Rahmen der Personalfuktuation stufenweise fortgesetzt
(MBWFK) Wäscheverteilung innerhalb des Klinikums der CAU		01.07.1995	materielle Privatisierung	11 Planstellen/Stellen sowie Sachkosten	Das Personal wird im Rahmen der Fluktuation abgebaut. Die Einsparung wird nach 3 Jahren rd. 295.000,-- DM jährlich betragen.

Aufgabe	bisheriger Aufwand/Personalaufwand	Zeitpunkt	neue Organisationsform	Entlastung im Landeshaushalt	Effekt/ Einsparungen
(MBWFK) Übertragung der Reinigungsarbeiten des Forschungszentrums Borstel		laufend	materielle Privatisierung	1,5 Teilzeitkräfte sowie Sachkosten	24.000,-- DM jährlich
(MBWFK) Bereederung der „Sagitta“ durch die Reederei gemeinschaft Forschungsschiffahrt (RF) GmbH - Institut für Meereskunde		laufend	materielle Privatisierung	1 Stelle	3.400,-- DM jährlich
(MBWFK) Bereederung der „Alkor“ durch RF - Institut für Meereskunde		laufend	materielle Privatisierung	Personalkosten	200.000,-- DM jährlich
(IM) Abnahme von Feuerwehrfahrzeugen	0,3 Stelle geh. Dienst	ab 1993	materielle Privatisierung		rd. 30,0 TDM/Jahr
(IM) Reinigung von Dienstgebäuden im Polizeibereich	3 Stellen 6 Stellen 13 Stellen 10 Stellen	ab 1994, ab 1995, ab 1996, ab 1997	materielle Privatisierung		rd. 85,0 TDM/Jahr
(MFE) Reinigung von Dienstgebäuden	0,75 Stelle 10,75 Stellen 1,75 Stelle 3 Stellen	ab 1989, ab 1995, ab 1996, ab 1997	materielle Privatisierung	kumuliert rd. 556,2 TDM	kumuliert rd. 325,1 TDM

Aufgabe	bisheriger Aufwand/Personalaufwand	Zeitpunkt	neue Organisationsform	Entlastung im Landeshaushalt	Effekt/ Einsparungen
(MFE) Pförtherdienst	2 Stellen 1 Stelle	ab 1995 ab 1996	materielle Privatisierung	kumuliert rd. 224,8 TDM	Kumuliert rd. 108,1 TDM
(MAGS) Seminar f. Krankenpflege) Wäschereinigung und Pförtherdienst	1,5 Stellen 1 Stelle	ab 1992 ab 1996	materielle Privatisierung	ab 1997 10,0 TDM/Jahr	rd. 55,0 TDM/Jahr rd. 45,0 TDM/Jahr
(MAGS) Arzneimitteluntersuchung	3,5 Stellen + Sachkosten	ab 01.11.1995	formelle Privatisierung		Einsparungen werden vertragsgem. als jährlicher Beitrag gezahlt; Einsparungen noch nicht bezifferbar.
(MAGS) Schnee- und Eisbeseitigung	Kosten für Ruf- und Bereitschaftsdienst für Hausarbeiter	ab Nov. 1995	materielle Privatisierung	rd. 2,0 TDM	rd. 2,0 TDM/Jahr
(MAGS) Pflege der Außenanlagen	1 Stelle	ab Dez. 1996	materielle Privatisierung	rd. 38,1 TDM	rd. 38,1 TDM/Jahr
(MUNF) Überwachung und Lenkung der Sonderabfallströme sowie die Beseitigung der Sonderabfallbesitzer und des produzierenden Gewerbes	mehrmonatige Bearbeitungszeit (heute 1 Woche); schätzungsweise 5 Stellen	10.12.1993	formelle Privatisierung (GOES)		Arbeits erleichterung, weil das Land nur noch eine Ansprechstelle hat; wesentliche Verkürzung der Bearbeitungszeit; zudem Kostenentlastung für die betroffene Wirtschaft

Übersicht über die Labor-Einrichtungen des Landes (incl. Universitätsbereich)

Ressort	Labor	Zusammenführung	Privatisierung
MBWFK	Medizinaluntersuchungsämter bei den Hygieneinstituten der Universitäten Kiel und Lübeck	Die Laboreinrichtungen werden durch das MAGS mitgenutzt.	
MBWFK	Etwa 1.300 physikalische, chemische, technische und biologische Labore der Hochschulen des Landes (mit Ausnahme der Musik-Hochschule Lübeck und der Muthesius-Hochschule Kiel). Der Begriff des Labors ist im HS-Bereich nicht eindeutig und verbindlich definiert. Die HS erfassen als Labore die Räume mit Laborfunktionen. Danach melden die HS insgesamt 1.300 Labore, in denen studentische Ausbildung und/oder Forschungsarbeiten durchgeführt werden.	Da jedes Labor seine spezifische Funktion und aufgabenmäßige Ausstattung hat, sind Möglichkeiten zur Zusammenlegung mit anderen Laboren äußerst beschränkt.	Die Labore der Hochschulen dienen gemäß den Aufgaben der Hochschulen der Lehre und der Forschung/Entwicklung. Sie sind Grundbestandteil der Hochschulen und kommen für eine Privatisierung nicht in Betracht. Die Anzahl der Labore und ihre Zweckbestimmung entspricht den Anforderungen der Lehre und des Forschungs- und Entwicklungsbedarfs der Hochschulen.
MBWFK	35 Labore des Klinikums der MUL	Die Überlegungen für ein Konzept zur Zusammenführung sind zur Zeit noch nicht abgeschlossen.	Die Überlegungen für ein Privatisierungskonzept sind zur Zeit ebenfalls noch nicht abgeschlossen. Das Direktorium vertritt aber die Meinung, daß eine Ausgliederung von Laborleistungen dort nicht sinnvoll ist, wo Forschung und Lehre mit der Krankenversorgung verknüpft sind.
MBWFK	19 Labore des Forschungszentrums Borstel	Eine Zusammenführung wird nicht angestrebt.	Privatisierung ist wegen der Auslegung für Wissenschaft und Forschung nicht sinnvoll.
MBWFK	2 Labore des Instituts für die Pädagogik der Naturwissenschaften (IPN)	Eine Zusammenführung wird nicht angestrebt.	Privatisierung ist wegen der Auslegung für Wissenschaft und Forschung nicht sinnvoll.
MBWFK	69 Labore des Forschungszentrums GEOMAR	Konzept zur Zusammenführung in den Bereichen: Analytikpool, Gerätepool, Vermarktung Lithothek ist in Arbeit.	Privatisierungskonzept ist integraler Bestandteil des GEOMAR-Modells.

Ressort	Labor	Zusammenführung	Privatisierung
MBWFK	14 Labore des Instituts für Meereskunde	Die Zusammenführung der Labore ist aus wissenschaftlichen Gründen nicht möglich.	Privatisierung ist wegen der Auslegung für Wissenschaft und Forschung nicht sinnvoll.
MBWFK	35 Labore des Klinikums der CAU	Ja. Direktorium und Verwaltungsrat haben beschlossen, a) alle klinisch-chemischen Laboruntersuchungen in einem Zentrallabor zusammenzufassen und zwar bis zu Realisierung eines notwendigen Neubaus (dezentral auf zwei Standorte verteilt), b) Alle Speziallabore - soweit fachlich vertretbar - in einem Umfang zusammenzufassen, der sicherstellt, daß gleiche Untersuchungen nur noch an einem Standort durchgeführt werden.	Nein. Eine Privatisierung scheint den Gremien des Klinikums zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht realisierbar, weil dadurch die Belange der Forschung und Lehre nicht im erforderlichen Umfang berücksichtigt werden.
IM	Sechs kriminaltechnische Labore	Eine Zusammenführung wird nicht angestrebt. Sie würde zu nicht hinnehmbaren Verzögerungen in der polizeilichen Untersuchungs- und Ermittlungspraxis führen.	Eine Privatisierung ist aufgrund des Zusammenhangs mit strafprozessualen und datenschutzrechtlichen Vorgaben nicht möglich.
MAGS	Arzneimittelüberwachungsstelle und Zentralstelle zur Beratung bei Vergiftungsfällen Versorgungssärztliche Untersuchungsstelle Neumünster Versorgungsamt Heide Versorgungsamt Kiel Versorgungsamt Lübeck Zentralstelle für Gefahrstoffe beim Gewerbeaufsichtsamt Itzehoe	Zusammenschluß im Rahmen der Nord-deutschen Kooperation (1995). Es liegt kein Konzept für eine Zusammenführung vor. Zusammenarbeit wird innerhalb des Gewerbeaufsichtsamtes Itzehoe mit der Lufthygienischen Überwachung Schleswig-Holstein praktiziert.	Die Arzneimitteluntersuchung wird in einem in der Rechtsform der GmbH betriebenen Institut wahrgenommen. Es liegt kein Konzept zur Privatisierung vor.

Ressort	Labor	Zusammenführung	Privatisierung
MUNF	Lufthygienische Überwachung Schleswig-Holstein beim Gewerbeaufsichtsamt in Itzehoe		
MUNF	LANU (Dez. 2000): Fachtechnische Dienste (Analytik; Geotechnik)	Zusammenfassung bisher selbständiger Labore zu einem Zentrallabor des LANU.	
MUNF	LVUA (Lebensmittel- und Veterinäruntersuchungsamt)	Konzentration der Labore des LVUA Neumünster.	

Ministerium für
Finanzen und Energie
des Landes Schleswig-Holstein

Finanzausschuß
des Schleswig-Holsteinischen
Landtages

Kiel

Kiel, 18. Januar 1997

Minister

Aufstellung über die vom Land auf die Investitionsbank übertragenen Aufgaben

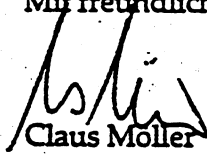
Sehr geehrte Damen und Herren,

anliegend übersende ich die in der Finanzausschußsitzung am 13. November 1996 erbetenen Übersichten über die vom Land auf die Investitionsbank Schleswig-Holstein übertragenen Aufgaben / Programme sowie über die damit im Zusammenhang stehenden Einsparungen von Planstellen und Stellen. In den Übersichten sind die nach der Gründung der Investitionsbank vom Land übertragenen Programme / Aufgaben dargestellt.

Die der Investitionsbank von der Wohnungsbaukreditanstalt, der Wirtschaftsaufbaukasse und der Landesbank übertragenen Programme / Aufgaben sind hierbei nicht berücksichtigt worden, da sie insoweit keine Auswirkungen auf den Personalhaushalt des Landes hatten bzw. haben.

Insgesamt sind 7 Planstellen / Stellen auf die Investitionsbank übertragen sowie 6 Planstellen / Stellen zusätzlich eingespart worden (2 Planstellen / Stellen sind auf die Energiestiftung übertragen worden).

Mit freundlichen Grüßen


Claus Möller

Aufgabenübertragung auf die Investitionsbank

Ministerium für Finanzen und Energie

Ressort übertragene Aufgabe	Anzahl der auf die Investitionsbank übertragenen Planstellen/Stellen (nach BesGr., VergGr., MTL)	Anzahl der zusätzlich eingesparten Mit- arbeiter (nach BesGr., VergGr., MTL)	Abwicklung neu ange- laufener Programme unmittelbar auf IB über- tragen, daher Vermei- dung neuer Stellen in Landesverwaltung
- Erneuerbare Energien, Programm KWK und Fernwärme	-	) 1 I b) 1 A 10) 1 II a	
- Stromeinsparprogramm	-	)	
- Energieagentur	-	)	
nachrichtlich: Energienstiftung	1 I 1 A 11		

Aufgabenübertragung auf die Investitionsbank

Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr

Ressort übertragene Aufgabe	Anzahl der auf die Investitionsbank übertragenen Planstellen/Stellen (nach BesGr., VergGr., MTL)	Anzahl der zusätzlich eingesparten Mitarbeiter (nach BesGr., VergGr., MTL)	Abwicklung neu an- laufener Programmen unmittelbar auf IB tragen, daher Ver- dichtung neuer Stellen Landesverwaltung
- Konversionsdarlehensprogramm	-	-	x
- Existenzgründerinnenberatung	-	-	x
- Meister-BaföG	-	-	x
- Förderung der Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen	1 Ia 1 IVa 1 A 8	)))	
- Härtefonds		)	
- GA: betriebliche Investitionen		)	
- Förderung von mittelständischen Unternehmen	1 A 15 1 A 12 1 A 11	)))	1 A 14 1 A 13 1 A 6
- MITI-EGP			
- MITI-BiP			
- MITI-BVP			
- Förderung des Fremdenverkehrs	1 IVa		

Aufgabenübertragung auf die Investitionsbank

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Ressort übertragene Aufgabe	Anzahl der auf die Investitionsbank übertragenen Planstellen/Stellen (nach BesGr., VergGr., MTL)	Anzahl der zusätzlich eingesparten Mit- arbeiter (nach BesGr., VergGr., MTL)	Abwicklung neu ange- laufener Programme unmittelbar auf IB über- tragen, daher Vermei- dung neuer Stellen in Landesverwaltung
- IB-Fonds Kindergarten	-	-	x
- Darlehensgewährung in der Krankenhausfinanzierung	-	-	x
- Kindergarten-Leasing	-	-	x

Aufgabenübertragung auf die Investitionsbank

Ministerium für Umwelt, Natur und Forsten

Ressort übertragene Aufgabe	Anzahl der auf die Investitionsbank übertragenen Planstellen/Stellen (nach BesGr., VergGr., MTL)	Anzahl der zusätzlich eingesparten Mit- arbeiter (nach BesGr., VergGr., MTL)	Abwicklung neu laufener Program- me unmittelbar auf II übertragen, daher Ver- drängung neuer Stellen Landesverwaltung
- Förderung ökotech./ökowirtsch. Maßnahmen	-	-	
- Zinszuschüsse Abwasserreinig- anlagen	-	-	
- Förderung von Regenwasser- nutzung	-	-	x
- Förderung von Maßnahmen zur sparsamen Grundwasserver- wendung	-	-	x
- Förderung von Umweltaudits	-	-	x
- Nachrüstung von Hausklär- anlagen (ab 1. Quartal 97)	-	-	x
- Förderung Landschaftsplanung (ab 1.1.97)	-	-	
- Einzelne Maßnahmen aus der Abfallwirtschaft (vorläufig durch die IB abgewickelt, offizielle Übertragung steht noch aus)	-	-	

Anlage 15

Förderprogramm/Aufgabe (Stand 1996)

Innenministerium

Förderung des Feuerlöschwesens
Unterbringung und Betreuung von Bürgerkriegsflüchtlingen
Zuwendungen an Kommunen
Maßnahmen gegen Ausländerfeindlichkeit
außerschulische Lern- und Hausaufgabenhilfe
allgem. Betreuung, Frauen- und Sprachkurse
Ausländer-Sozialberatung
Informationsveranstaltungen/Seminare
Maßnahmen zur sozialen Eingliederung
Förderungskorrektur
Kommunaler Investitionsfonds (finanzielle Abwicklung)

Ministerium für Finanzen und Energie

Erneuerbare Energie, Erneuerbare Energie Wind, Programm KWK und Fernwärme (3 Programme)
Energiekonzepte
Stromeinsparprogramm
Energieagentur

Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr

Wettbewerbshilfe für SH Werften (Landesanteil)
Anpassung KMU an Binnenmarkt (Auflegung noch in Diskussion)
Härtefonds
GFVG-Straßenbau (durchlfd. Bundesmittel)
Förderung Berufsbildungsstätten (lfd. Maßnahmen)
Verbesserung d. berufl. Weiterbildung
Ausbildungsbetreuer f. benacht. Jugendliche (davon 45 % ESF-Kofinanzierung)
Invest. in Berufsbildungsstätten
RKW für Projekte
An Organisationen der Wirtschaft usw., soweit nicht institutionell
Förderung von Märkten für den Export
Produktinnovation
wirtschaftsnahe Forschung
Darstellung SH als Technologiestandort
Arbeitnehmerberatungen
Telearbeitsplätze
moderne Technologien
Regionalprogramme, nur Infrastruktur
Verkehrssicherheitsarbeit Kommunen
An Verbände für Verkehrsaufklärungsmaßnahmen
Seminare für Fach- und Führungskräfte (Osteuropahilfe)
Beratungs- und sonstige Hilfen (Osteuropahilfe)
KONVER, davon 50 % EU-Mittel
GA-nicht investive Maßnahmen, davon 50 % Bund
GA-Erschließung Gewerbegebiete, davon 50 % Bund
GA-Fremdenverkehrsinfrastruktur, davon 50 % Bund
GA-Ausbau kommunaler Häfen, davon 50 % Bund
GA-Berufsbildung, davon 50 % Bund
GA-betriebl. Investitionen, davon 50 % Bund
GVFG-ÖPNV (durchlfd. Bundesmittel)
Gutachten ÖPNV
ÖPNV-Landesprogramm-Stärkhilfe
ÖPNV-Landesprogramm-Investitionen-
Stabilisierung ÖPNV
FAG-ÖPNV
FAG-Straßenbau
Infrastrukturfördermaßnahmen
Kooperation LVS und Förderprogramme ÖPNV
Konversionsfonds
Existenzgründerinnenberatung
Wagniskapitalfonds-Förderprogramm
Refinanzierung von Beratungskostenzuschüssen aus dem Wagniskapitalfonds
Nachrangige Investitionsdarlehen

Aufgabenübertragung auf die Investitionsbank

Ministerium für Frauen, Jugend, Wohnungs- und Städtebau

Ressort übertragene Aufgabe	Anzahl der auf die Investitionsbank übertragenen Planstellen/Stellen (nach BesGr., VergGr., MTL)	Anzahl der zusätzlich eingesparten Mit- arbeiter (nach BesGr., VergGr., MTL)	Abwicklung neu ange- laufener Programme unmittelbar auf IB über- tragen, daher Vermeidung neuer Stellen in Landesverwaltung
– Fehlbelegungsabgabe			x

Umfinanzierungs- und Konsolidierungsdarlehen
Sonderdarlehen mit eigenkapitalähnlichem Charakter
Kreditaufträge
MITI-EGP (Restabwicklung)
MITI-BIP (Restabwicklung)
MITI-BVP (Restabwicklung)
Meister-Bafög
Existenzgründerinnenprogramm
ECIPIJOP

Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur

Kunst im öffentlichen Raum
Erhaltung der Bau- und Kunstdenkmäler
Sonderprogramm Baudenkmale
Hochschulsonderprogramm I
Hochschulsonderprogramm II
Computer-Investitions-Programm-CIP- und Wissenschaftlerarbeitsplatzprogramm - WAP
Stipendien an Fachhochschulstudenten/-studentinnen aus Entwicklungsländern
Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses
Programm Denkmalpflege
Erwachsenenbildung/Förderung von Maßnahmen der Weiterbildung
Heimvolkshochschulen, Tagungsstätten und sonstige Bildungsträger
Förderung der Volkshochschulen
Europäische Bildungsarbeit
Zuschüsse an Stiftungen, Gesellschaften und Vereine
Zuwendungen zur Förderung von Maßnahmen der Weiterbildung
Förderung von Beratungsstellen „Frauen und Beruf“
Schulbaufinanzierung (FAG-Mittel)
Schulbausanierungsfonds

Ministerium für ländliche Räume, Landwirtschaft, Ernährung und Tourismus

Sonderrahmenplan „Anpassung an die Marktentwicklung“ im Rahmen der GA (Programm läuft aus)
Einzelbetriebliches Förderprogramm in der GA (ab 1995: AFP)
Durchleitung von Zinsverbilligungen und Zuschüssen
Altprogramme des Landes und des Bundes
Flurbereinigungsprogramm (Kassengeschäfte der Teilnehmergemeinschaften)
Landesprogramm Dorferneuerung
Agrainvestitionsförderprogramm als GA (ab 1995)
Förderung der Seefischerei
Förderung von Inv. zur Verbesserung der Direktvermarktung u. der Vermarktung ökolog. erzeugter Produkte
Werbemaßnahmen Fremdenverkehr

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Ausbildung von Altenpflegern
Freiwilliges soziales Jahr
Versehrten- u. Behindertensportverband
Beratung f. Sinti u. Roma
Seniorenpolitische Maßnahmen
Bekämpfung Suchtmittelmißbrauch: Beratung u. Hilfe, Aufklär. u. Prävention
Ausbau d. dezent. Psych. Versorgung, ambul. Hilfen
Mitfinanzierung Einrichtungen d. dezent. Psychiatrie
Bekämpfung Suchtmittelmißbrauch: Substitutionstherapie
Förderg. v. AIDS-Hilfen u. Selbsthilfegruppen
Beratung, Betreuung, Fortbildung im Zusammenhang mit AIDS
Landesvereinigung f. Gesundheitsförderung
Förderg. d. psychosoz. Krebsnachsorge
Zuschüsse an Hilfsorganisationen f. Ausbildg. i. Rettungsdienst
Heilbäderverband SH f. Bädermediz. Forschung
Prävention u. Rehabilitation i. kardiol./rheumat. Bereich
Kreise u. Gemeinden f. AIDS-Bekämpfung
Modell regionaler psych. Betreuungskonzepte
Ärztel Hospitationen, andere Hilfen, Erholungsmaßn./Hilfen f. Kinder aus Kriegsgeb.
Hebammenwesen
Landesausschuß Förderg. Jugendzahnpflege
Sozialpsych. Zusatzausbildung
Kreise u. Gemeinden f. humangenet. Beratung
Familienbildungsstätten: lfd. Förderung

Erholungsfürsorge
Familienerholung
Pflegeheime, Behinderteneinrichtungen, Wohnheime
Ausbau d. Betreuungswesens
An Wohlfahrtsverbände aus dem Zweckertrag d. Spiels 77 u.d. Losbrieflotterie
Besondere soziale Maßnahmen
Förderung v. Fachpublikationen
Förderg. v. Fachkongressen, Fortbildungsmaßn. u. Arbeitsgemeinschaften
Erstattungen an Kreise u. kreisfreie Städte f. Kosten d. pädagog. Personals
Fort- u. Weiterbildung d. Personals
Zuweisungen an Gemeinden u. Gemeindeverbände f. Investitionen
Zuweisungen an Gemeinden u. Gemeindeverbände f. Investitionen: Ersatz f. Vorklassen
Zuschüsse an Verbände d. freien Wohlfahrtspflege f. Investitionen
Zuschüsse an Sonstige f. Investitionen
Zuschüsse an Verbände d. freien Wohlfahrtspflege f. Investitionen: Ersatz f. Vorklassen
Beratung n. § 2 SFHG u.d. Übergangsregelung d. BVerfGs sowie f. Familienberatung
Zuschüsse an Verbände d. freien Wohlfahrtspflege f. Investitionen
Förderg. v. Maßn. kommunaler Träger
Förderg. v. Maßn. freier Träger
Blindenhörbücherei in Hamburg
Kosten d. „Gemeinsamen zentralen Adoptionsstelle“
Kosten d. ständigen Vertreters i.d. OLJB d. FSK
Zinszuschüsse an Sonstiges (IB-Fonds Kindergarten)
Erstattung v. Verwaltungs- u. sonstigen Kosten an IB
Arbeit f. Schl.-Holst.
An Vereine u. Verbände u. selbstorg. Gruppen z. Förderg. d. Mädchenarb.
Modellprojekt Mädchengerechte Jugendhilfeplanung
Regionalpartnerschaften i. Ostseeraum
Zuweisungen an Gemeinden u. Gemeindeverb. f. kostengünstige Bauvorhaben (96 auslaufend)
Zuschüsse an Verbände d. freien Wohlfahrtspflege f. kostengünstige Bauvorhaben (96 auslaufend)
Darlehensgewährung in der Krankenhausfinanzierung
Mittelbewirtschaftung Krankenhausfinanzierung
Zuschüsse Kindertagesstätten
Kooperation BSH und (Mit-)Bewirtschaftung Arbeitsmarktmittel

Ministerium für Umwelt, Natur und Forsten

Förderung ökotechnischer und ökowirtschaftlicher Maßnahmen
Richtlinien für die Förderung der Erarbeitung und Umsetzung Integrierter Schutzkonzepte
Projekte im Bereich des Natur- und Umweltschutzes (Vereins- und Verbandsförderung)
Förderung der Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte nach § 29 BNatSchG
Artenschutzprogramm (Maßnahmen zum Schutz bedrohter Pflanzen- und Tierarten)
Förderung des Tierschutzes
Biotopgestaltende Maßnahmen
Förderung Landschaftsplanung
Förderung Naturparke
Förderung Naturerlebnisräume
Neubau zentraler Ortsentwässerungsanlagen
Nachrüstung von Hauskläranlagen
Kläranlagenausbau nach den Vorgaben des Dringlichkeitsprogramms
Neubau zentraler Wasserversorgungsanlagen
Naturnaher Ausbau von Fließgewässern
Gewässergestaltung (Vorflut)
Förderung v. Maßnahmen zur sparsamen u. rationellen Grundwasserverwendung
Förderung der Regenwassernutzung in priv. Haushalten
Abwasserfonds
Biotop-Programme im Agrarbereich
Uferrandstreifenprogramm
Halligprogramm
Abfallwirtschaft und Altlastensanierung
Förderung von Umweltaudits aus Mitteln der Abfallabgabe
Förderung von innerbetrieblichen Abfallwirtschaftskonzepten aus Mitteln der Abfallabgabe
Förderung der Umstellung auf abfallvermindernde Technologien usw. (Abfallabgabe)
Projektfinanzierung Abfallvermeidung
Kostenerstattung der Zeitschrift ö-kommunal
Abgabenmanagement (Erhebung/Mittelverwaltung/Öffentlichkeitsarbeit) für Abfallabgabe
Förderung forstlicher Maßnahmen in der GA (Privatwald)
Förderung forstlicher Zusammenschlüsse

Zuschüsse an sonstige zur Förderung der Waldbildung
Landesprogramm zur Förderung der Forstwirtschaft

Ministerium für Frauen, Jugend, Wohnungs- und Städtebau

Förderungsfonds für den Nachbarraum um Hamburg,
WoBau-Programm HH/SH

Förderung von Eigentumsmaßnahmen sowie Miet- und Genossenschaftswohnungen im I. Förderungsweg

Förderung von Eigentumsmaßnahmen sowie Miet-/Gen.-wohnungen (Sonderprogramm/3. Förderungsweg)

Städtebauförderung (Darlehensprogramm)

Städtebauförderung (Zuschußprogramm)

Experimenteller Wohnungs- und Städtebau

Städtebauförderung in Mecklenburg-Vorpommern

Förderung von Eigentumsmaßnahmen (2. Förderungsweg), Bundesmittel

Ressourcensparendes Bauen und Wohnen

Modernisierung historisch wertvoller Wohngebäude (keine Landes- o. Bundesmittel)

Finanzhilfen zur Erhaltung von Familienheimen kinderreicher Familien etc.

Strukturhilfeprogramm (Bund)

Erwerb vorhandenen Wohnraums

Gewährung von Mieterdarlehen

Wohngeldabrechnung und -bewirtschaftung

Übernahme der Aufgaben der Vorprüfstellen der Kreise

Übertragung von Aufgaben nach dem WoBindG

Zwischenfinanzierung von Bausparverträgen (IB-Mittel)

Allgemeine Zwischenfinanzierung (IB-Mittel)

Nachrangige Baudarlehen aus IB-Mitteln mit Zinsverbilligung

Nachrangige Baudarlehen aus IB-Mitteln ohne Zinsverbilligung

Umwandlung öffentl. geförderter Mietwohnungen in Eigentumswohnungen

Fehlbelegungsabgabe

An Vereine, Verbände u.a. zur Förderung v. Modellmaßn. zur Verbesserung d. Arbeits-, Lebens- u. Bildungssituation

Zuschüsse an Träger von Frauenhäusern/Förderung von Frauenhäusern

Zuschüsse zur Förderung der Gleichstellung von Frauen in den Bereichen Arbeitsmarkt und Privatwirtschaft

An Vereine und Verbände zur Förderung von Veranstaltungen u.a. in Schwerpunktbereichen der Frauenpolitik

Förderung v. Modellvorhaben i.d. Kinder- u. Jugendhilfe

Förderung v. Maßnahmen d. Jugendsozialarbeit

Zuschuß z.d. Personal- u. Sachkosten d. Akt. Jugendschutz

Erstattg. d. Verdienstausfalles f. ehrenamtl. Mitarb. d. Jugendbildg.

Allgem. Jugendarbeit

Förderg. d. Mitbestimmung v. Kindern u. Jugendl. an Planungen

Jugendferienwerk SH

Jugendverbände

Zuschuß an den Landesjugendring

Zuwendungen f.d. Jugendbildungsstätte „Haus Rothfos“ in Mözen

Zuschüsse f. Jugendbildungsreferenten d. Jugendverbände

Förderg. v. AG u. Verbänden d. kulturellen Jugendbildung

An AG Deutsches Schleswig

Maßnahmen z. Erprobung neuer Inhalte u. Formen i.d. Jugendarb.

Jugendarb. m. Mädchen u. jungen Frauen

Maßnahmen d. außerschulischen Jugendbildung

Instandsetzungsmaßn. i. Jugendherbergen

Neu- u. Erweiterungsbau v. Jugendherbergen

Zuschuß z. Förderg. d. vorbeugenden Kinder- u. Jugendschutzes

Zuschuß Landesverband Kinderschutzbund

Zuschüsse an öffentl. Träger d. Jugendhilfe

Jugendaustausch m.d. Ausland

Ostsee-Jugendbüro

Ostsee-Jugendkonferenz

Kulturelle Jugendbildung u. Projekte d. Jugendarb. i. Ostseeraum

Deutsches Kinderhilfswerk - Landesfonds SH

Zuwendungen an das deutsche Jugendinstitut

Ministerium für Justiz, Bundes- und Europaangelegenheiten

Beratende u. administrative Funktionen bei der Abwicklung von EU-Programmen für den Ostseeraum

Verstärkung der Beziehungen zu Bundes- und EU-Institutionen usw.

Zuschüsse an Einrichtungen zur Durchführung v. Betreuungsweisungen nach § 10 JGG

