

2009

2010

2011

2012

Personal- Entwicklungs- Konzept (PEK)

2009 - 2025



SACHSEN-ANHALT

Ministerium der Finanzen

2013

2014

2015

2016

2017

2018

2019

2020

2021

2022

2023

2024

2025

Stand: 02.09.2009



Teil I	<i>Grundlagen und Entwicklung</i>	7
1.	Handlungsstrategie der Landesregierung	7
2.	Ausgangspunkt und Ziele des Personalentwicklungskonzeptes	10
3.	Grundlagen für das Personalentwicklungskonzept	13
4.	Wesentliche Ergebnisse des Personalentwicklungskonzeptes 2007 bis 2020	14
5.	Wesentliche Ergebnisse des Personalentwicklungskonzeptes 2008 bis 2025	16
a)	Fortschreibung des Stellenziels	16
b)	Betrachtungsperspektive bis 2025	18
Teil II	<i>Personalentwicklungskonzept 2009 – 2025, Rahmenbedingungen und Verfahren</i>	21
1.	Allgemeines	21
2.	Ausgangslage, haushalterische Notwendigkeiten	25
a)	Personalausgabenentwicklung des Landes	25
b)	Tarif-/Besoldungsentwicklung	27
c)	Pensionsfonds und Versorgungsrücklage	29
d)	Weitere personalausgabenrelevanten Entwicklungen	35
3.	Stellenentwicklung von 1991 bis 2009	37
a)	Ausgliederungen (Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts, Stiftungen, Landesbeteiligungen)	38
b)	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten	40
c)	Verringerung des Anteils unbesetzter Stellen	42
4.	Personalstandsstatistik und Ländervergleiche	46
a)	Grundlage und Maßstab von Ländervergleichen	46
b)	Personal der Länder, Stand 30.06.2007	47
c)	Schwerpunktbereiche im Ländervergleich	51
5.	Bevölkerungsentwicklung	54
Teil III	<i>Personalentwicklung und Neueinstellungen bis 2025</i>	56
1.	Entwicklung des Stellenbestandes bis 2025	56
a)	Allgemeines	56
2.	Entwicklungsbestimmende Faktoren	60
a)	Alterstruktur der Beschäftigten	60
b)	Altersabgänge	63
c)	Fluktuation	66
d)	Anteil an Teilzeitbeschäftigung	70
e)	Verlängerung der Lebensarbeitszeit	71
3.	Neueinstellungen	74
a)	Allgemeines	74
b)	Festlegung von Neueinstellungskorridoren	75
c)	Größe der Neueinstellungskorridore	76
d)	Ausschöpfung der Neueinstellungskorridore	79
e)	Neueinstellungen nach dem TV-LSA 2010	81
f)	Verfahrensfragen Neueinstellungen	83
4.	Fortbildung	86
5.	Beförderungskonzept	87
a)	Beförderungen in den Haushaltsjahren 2010/2011	87
b)	Umsetzung im Doppelhaushalt 2008/2009	89
6.	Personalentwicklungskonzepte der Ressorts	90
7.	Personalmanagementsystem (PMS)	91

Teil IV	<i>Personalentwicklung und Stellenziele nach Schwerpunkten</i>	93
1.	Vorbemerkung / Allgemeines	93
2.	Darstellung der Schwerpunktbereiche	96
3.	Schulen	97
a)	Allgemeinbildende Schulen	97
b)	Berufsbildende Schulen	108
c)	Pädagogische Mitarbeiter	111
4.	Polizei	118
a)	Allgemeines	118
b)	Polizeivollzug	118
c)	Polizeiverwaltung	122
5.	Justiz	128
a)	Justizverwaltung, Gerichte und Staatsanwaltschaften	128
b)	Justizvollzug	131
6.	Finanzverwaltung	137
7.	Oberste Landesbehörden, Ministerialverwaltung	145
8.	Geoinformationsverwaltung	152
9.	Hochschulen	156
10.	Übrige Verwaltung	165
a)	Vorbemerkungen	165
b)	Landesverwaltungsamt	168
c)	Staatskanzlei, Einzelplan 02	175
d)	Ministerium des Innern, Einzelplan 03	181
e)	Ministerium der Finanzen, Einzelplan 04, 13	197
f)	Ministerium für Gesundheit und Soziales, Einzelplan 05	203
g)	Kultusministerium, Einzelplan 07	209
h)	Ministerium für Wirtschaft und Arbeit, Einzelplan 08	217
i)	Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt, Einzelplan 09 und 15	224
j)	Ministerium für Justiz, Einzelplan 11	245
k)	Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr, Einzelplan 14	249
Teil V	<i>Übersichten zu Stellenzielen und Neueinstellungen</i>	256
Teil VI	<i>Steuerung der Stellenanpassung</i>	262
1.	Vorbemerkung	262
2.	Qualifizierung und Vermittlung von Beschäftigten	262
3.	Instrumente zum sozialen Abbau	265
a)	Umfang der Inanspruchnahme	265
b)	Maßnahmen im Bereich der aktiven Beamten	265
c)	Tarifliche Instrumente	267
d)	Außertarifliche Instrumente	269
Teil VII	<i>Verbeamtungskonzept</i>	271
1.	Grundlagen	271
2.	Verfassungsrechtliche Aspekte	272
3.	Fiskalische Aspekte	273
4.	Laufbahnrechtliche Aspekte	274
5.	Auswirkungen auf die Landesverwaltung	274
a)	Aufhebung und Schließung von Laufbahnen	274
b)	Personalwirtschaftliche Auswirkungen	275

c)	Haushaltswirtschaftliche Maßgaben	275
d)	Besonderheiten	276
e)	Haushaltswirtschaftliche Umsetzung des Verbeamtungskonzeptes	277
<i>Teil VII Schlussbemerkungen</i>		277

Vorwort

Sachsen-Anhalt befindet sich in einem gravierenden finanzpolitischen Wandel. Im Rahmen der hierzu stattfindenden Strategiediskussion ist Sachsen-Anhalt die Frage zu beantworten, wie ab dem Jahr 2020 eine tragfähige Haushaltsstruktur ohne zusätzliche Einnahmen aus dem Solidarpakt II und trotz stark abgesenkter EU-Mittel bis 2025 gestaltet werden kann. Umgekehrt lautet die Frage also, ob die ab 2020 beginnende Normalität finanzierbar ist.



Mit etwa 3,1 Mrd. Euro beinhaltet der Personalaufwand 2009 beinahe ein Drittel des Gesamtausgabevolumens des Landes. Die Begrenzung der Ausgaben des Landes für Personal ist daher ein wichtiger Schlüssel zu einer nachhaltigen Haushaltskonsolidierung. Eine tragfähige öffentliche Ausgabenstruktur lässt sich nur verwirklichen, wenn die Aufwendungen für das Personal als größter steuerbarer Ausgabenblock nach der finanziellen Leistungsfähigkeit des Landes bemessen werden.

Auch angesichts der Bevölkerungsentwicklung sind Anpassungen unvermeidlich. Eine rückläufige Bevölkerungszahl kann nicht eine konstant bleibende Zahl von Landesbediensteten finanzieren.

Ein moderner und leistungsfähiger öffentlicher Dienst leistet jedoch auch einen wichtigen Beitrag für die Lebensqualität in Sachsen-Anhalt und stellt eine wesentliche Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität Sachsens-Anhalts dar.

Das ist grob umrissen die Ausgangslage. Das Personalentwicklungskonzept 2009 bis 2025 des Landes will hierfür einen Lösungsansatz bieten.

Zielstellung des Personalentwicklungskonzeptes ist es, die Notwendigkeit zur Erfüllung der öffentlichen Aufgaben in der von den Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen und gesellschaftlichen Gruppen zu Recht erwarteten Qualität mit den zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen in Übereinstimmung zu bringen. Bis zum Jahr 2020 soll die Zahl der Landesbediensteten auf ein sich als Zielgröße auch in anderen Ländern abzeichnendes Niveau von 19 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner reduziert werden. Konkret bedeutet dies eine Verringerung der Stellenzahl in der Landesverwaltung um rund ein Drittel.

Eine Reduzierung von Stellen ist nur möglich, wenn frei werdende Stellen nicht nachbesetzt werden. Deshalb sieht das Personalentwicklungskonzept 2009 bis 2025 für alle Verwaltungsbereiche konkrete und verbindliche Einstellungskorridore vor. Während bis zum Jahr 2020 über 21.000 Bedienstete altersbedingt ausscheiden, sind im gleichen Zeitraum derzeit rund 8.100 Einstellungen geplant.

Das Personalentwicklungskonzept versteht sich als ein Instrument, die Planungen im Land darzustellen und plausibel zu machen.

In diesem Sinne dient das Personalentwicklungskonzept 2009 – 2025 der Sicherstellung einer funktions- und leistungsfähigen Verwaltung unter den Herausforderungen des finanzpolitischen Wandels in Sachsen-Anhalt.

Es verfolgt dabei eine langfristige Perspektive und wird gerade wegen seines langfristigen Ansatzes als besonders innovativ herausgehoben, wenn die Entwicklung der Länderhaushalte analysiert wird.

Dieser langfristige Ansatz des Personalentwicklungskonzeptes soll zum einen die Grundlagen schaffen, um im Sinne einer strategischen, vorausschauenden und planvollen Politik die finanzpolitischen Zielstellungen des Landes erreichbar zu machen und zum anderen den Anforderungen an eine funktions- und leistungsfähige Verwaltung gerecht zu werden.

Darüber hinaus ist mit dem langfristigen Ansatz aber auch für alle Beteiligten - Beschäftigte, Personalvertretungen, Gewerkschaften und Dienststellen - ein hohes Maß an Planungssicherheit verbunden.

Widerstände sind verständlich und unvermeidbar. Umso wichtiger ist es, diesen Diskussionsprozess mit den Beschäftigten offen zu führen und transparente Entscheidungen zu treffen.

Insgesamt ist die Fortschreibung des Personalentwicklungskonzepts also ein weiterer Schritt, die Zukunftsfähigkeit des Landes zu sichern und zu stärken. Wer die Schlussfolgerungen des Personalentwicklungskonzepts nicht akzeptabel findet, muss sich der Anstrengung unterziehen, die finanziellen Mittel durch Umschichtungen und Einsparungen an anderer Stelle im Landeshaushalt zu organisieren

Konzept zur Sicherstellung einer funktions- und leistungsfähigen Verwaltung unter den Herausforderungen des finanzpolitischen Wandels im Land Sachsen-Anhalt

(Personalentwicklungskonzept 2009 – 2025 des Landes Sachsen-Anhalt)

Teil I Grundlagen und Entwicklung

1. Handlungsstrategie der Landesregierung

Sachsen-Anhalt soll auch in Zukunft ein Land sein, in dem es sich lohnt zu leben und zu arbeiten und das die Menschen von außerhalb anzieht. Es ist daher das Ziel der Landesregierung, auch nach dem Auslaufen des Solidarpakts II im Jahr 2019 einen handlungs- und leistungsfähigen Staat organisiert zu haben.

Strategiediskussion der Landesregierung

Die Jahre ab 2020 werden geprägt sein von einer finanzpolitischen Normalität, in der Sachsen-Anhalt in der Lage sein muss, mit den verbleibenden Hilfen aus dem Länderfinanzausgleich wirtschaftlich eigenständig agieren zu können. Um dies zu erreichen, muss das Land bis zum Jahr 2020 ein ähnliches Ausgabeniveau wie die westdeutschen Länder erreicht haben, da die Zahlungen im Rahmen des Solidarpakts II zuletzt im Jahr 2019 gewährt und bis dahin in jährlich geringer werdenden Teilbeträgen ausgezahlt werden.

Die Landesregierung hat daher eine umfangreiche Strategiediskussion eingeleitet, mit der vor dem Hintergrund der allmählichen Angleichung des Finanzniveaus an die bundespolitische Normalität eine weitreichende Prioritätenbestimmung vorgenommen wird.

Um die Entwicklungsmöglichkeiten Sachsen-Anhalts zu verbessern, ist es dabei insbesondere das Ziel der Landesregierung, Spielräume für die Finanzierung von Investitionen in Arbeit, Bildung und Familie zu erhalten und neue Spielräume zu erzielen.

Insgesamt soll im Rahmen der Strategiediskussion in Sachsen-Anhalt die Frage beantwortet werden, wie ab dem Jahr 2020 eine tragfähige Haushaltsstruktur ohne zusätzliche Einnahmen aus dem Solidarpakt II und trotz stark abgesenkter

EU-Mittel bis 2025 gestaltet werden kann. Umgekehrt lautet die Frage also, ob die ab 2020 beginnende Normalität finanzierbar ist.

PEK ist Teil der Handlungsstrategie der Landesregierung

Das Personalentwicklungskonzept des Landes Sachsen-Anhalt ist Teil dieser Handlungsstrategie.

Sicherstellung einer funktions- und leistungsfähigen Verwaltung

Es dient der Sicherstellung einer funktions- und leistungsfähigen Verwaltung unter den Herausforderungen des finanzpolitischen Wandels in Sachsen-Anhalt.

Zielstellung des Personalentwicklungskonzeptes ist es, die Notwendigkeit zur Erfüllung der öffentlichen Aufgaben in der von den Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen und gesellschaftlichen Gruppen zu Recht erwarteten Qualität mit den zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen in Übereinstimmung zu bringen.

Fiskalisch-personalwirtschaftlicher Ansatz

Das Personalentwicklungskonzept verfolgt demnach zunächst einen fiskalisch-personalwirtschaftlichen Ansatz. Als finanzschwaches Land ist es Sachsen-Anhalt nicht möglich, eine im Ländervergleich weit überdurchschnittliche Personalausstattung aufrechtzuerhalten.

Es ist Aufgabe des Personalentwicklungskonzeptes, den Weg zu einer für Sachsen-Anhalt tragfähigen Stellen- und Personalausstattung aufzuzeigen, ohne dabei die Qualität bei der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen einzuschränken, sondern die Voraussetzungen zu schaffen, diese nach Möglichkeit im Gegenteil weiter zu steigern.

Moderner und leistungsfähiger öffentlicher Dienst leistet wichtigen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit und Lebensqualität

Denn ein moderner und leistungsfähiger öffentlicher Dienst leistet auch einen wichtigen Beitrag für die Lebensqualität in Sachsen-Anhalt und stellt eine wesentliche Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität Sachsen-Anhalts dar.

Qualitative Aspekte gewinnen weiter an Bedeutung

In die Betrachtung einzubeziehen sind neben der Bemessung des notwendigen Personalbestandes daher auch qualitative Aspekte, die bei kleiner werdenden Personalbestand weiter zunehmend an Bedeutung gewinnen werden, ohne allerdings – das ist zu betonen – sämtliche im Zusammenhang mit der Personalentwicklung der Beschäftigten des Landes stehenden Aspekte in das Personalentwicklungskonzept einbeziehen zu wollen und auch zu können.

Das Personalentwicklungskonzept verfolgt dabei eine langfristige Perspektive bis zum Jahr 2025. Gerade wegen seines langfristigen Ansatzes wird das Personalentwicklungskonzept Sachsen-Anhalts als besonders innovativ herausgehoben, wenn die Entwicklung der Länderhaushalte analysiert wird.

Nach einer Länderumfrage verfolgt bisher nur ein weiteres Bundesland (Bayern) einen ähnlich langfristig planerischen Ansatz. Nach Auffassung des Landesrechnungshofes ist das Personalentwicklungskonzept insoweit beispielgebend¹.

Langfristiger planerischer Ansatz des PEK ist beispielgebend

Dieser langfristige Ansatz des Personalentwicklungskonzeptes schafft zum einen die Grundlagen, um im Sinne einer strategischen, vorausschauenden und planvollen Politik die finanzpolitischen Zielstellungen des Landes erreichbar zu machen und zum anderen den Anforderungen an eine funktions- und leistungsfähige Verwaltung gerecht zu werden.

Darüber hinaus ist mit dem langfristigen Ansatz aber auch für alle Beteiligten – Beschäftigte, Personalvertretungen, Gewerkschaften und Dienststellen - ein hohes Maß an Planungssicherheit verbunden.

Widerstände auf Seiten der Betroffenen sind verständlich und unvermeidbar. Um so wichtiger ist es, diesen Diskussionsprozess mit den Beschäftigten offen zu führen und transparente Entscheidungen zu treffen.

Das Personalentwicklungskonzept versteht sich als ein Element, die langfristigen Planungen im Land darzustellen und plausibel zu machen.

Dabei stellt das Personalentwicklungskonzept kein in sich abgeschlossenes Programm dar, sondern beschreibt einen Prozess, der eine kontinuierliche Anpassung an die sich verändernden Rahmenbedingungen erforderlich macht.

Kontinuierliche Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen notwendig

Die Landesregierung hat daher beschlossen, das Personalentwicklungskonzept jährlich fortzuschreiben und jeweils mit der Mittelfristigen Finanzplanung zu beschließen.

Mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 – 2025 liegt nunmehr eine weitere Fortschreibung vor.

2. Ausgangspunkt und Ziele des Personalentwicklungskonzeptes

Sachsen-Anhalt hat in der Vergangenheit bereits erhebliche Anstrengungen unternommen, die Zahl der Stellen des Landes zu reduzieren.

Der Stellenbestand des Landes hat sich von 1991 bis 2009 bereits um ca. 45 % verringert². Dennoch weist Sachsen-Anhalt im Ländervergleich noch immer erhebliche Personalüberhänge aus.

Mit Stand 2007 verfügte Sachsen-Anhalt im Landesdienst über 22,7 Vollbeschäftigteneinheiten je 1.000 Einwohner. Im Durchschnitt der Flächenländer West waren es dagegen nur 19,1 Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner (siehe hierzu im Einzelnen die Tabelle Nr. 6 auf Seite 48).

Damit hat sich der seit einigen Jahren geringer werdende Abstand Sachsen-Anhalts zu den westdeutschen Flächenländern gegenüber 2006 wieder vergrößert.³

Zugleich sind die finanziellen Möglichkeiten des Landes beschränkt. Die Bundesländer verfügen nur in geringem Umfang über Möglichkeiten, die eigenen Einnahmen zu erhöhen und auf diese Weise zusätzliche (Personal-)Ausgaben zu finanzieren. Vielmehr sind alle Bundesländer in das bundesstaatliche System des Finanzausgleichs eingebunden, der insgesamt zu einer sehr homogenen Finanzausstattung der Länder führt.

Aus diesem Grund bedarf es einer Anpassung der Beschäftigtenzahlen im öffentlichen Dienst an das Niveau vergleichbarer Bundesländer, will man nicht den überdurchschnittlichen Beschäftigungsstand durch unterdurchschnittliche Ausgaben in anderen Bereichen kompensieren.

Es ist also von zentraler Bedeutung für eine solide und zukunftsfähige Finanzpolitik, auch die Personalausgaben als den mit Abstand bedeutendsten konsumtiven Ausgabenblock zu begrenzen.

¹ Landesrechnungshof Sachsen-Anhalt, Jahresbericht 2008, Teil 1, Denkschrift und Bemerkungen, Abschnitt B, 1 Personalausgabenentwicklung und Personalentwicklungskonzepte, Seite 36

² Ausgliederungen sind einbezogen, im Einzelnen siehe unter Teil II, Ziffer 3

Abstand zum Durchschnitt westdeutscher Flächenländer wieder vergrößert

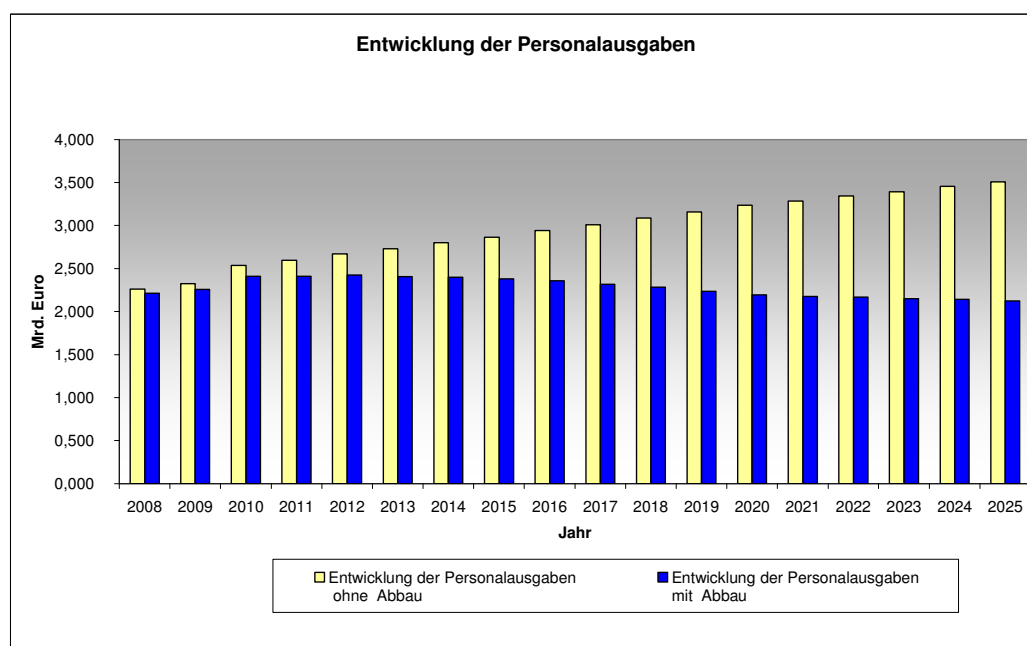
Überdurchschnittlicher Beschäftigungsstand ist mit unterdurchschnittlichen Ausgaben in anderen Bereichen

Diese Notwendigkeit zeigt sich auch in der langfristigen Projektion der Haushaltsentwicklung bis 2025. Ohne mittelfristige Konstanz bei den Ausgaben für das aktive Personal und langfristig nur sehr moderaten Steigerungen der Personalausgaben insgesamt wird das Ziel einer Beschränkung des Personalkostenanteils zukünftiger Haushalte nicht gelingen.

Der Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben des Landes beträgt 2009 mit 2,354 Mrd. Euro ca. 23,56 %.

Im Ergebnis einer Hochrechnung würden sich die Personalkosten für das aktive Personal bei einem Verzicht auf eine Verringerung des Gesamtpersonalbestandes bis 2025 auf rund 3,5 Mrd. Euro entwickeln. Dies verdeutlicht die nachfolgende Übersicht:

Verzicht auf Verringerung des Personalbestandes führt zu Anstieg der Personalausgaben auf 3,5 Mrd. Euro.



Quelle: MIPLA, eigene Berechnungen, nur Ausgaben für aktives Personal

Dagegen werden die Einnahmen des Landes nach der aktuellen langfristigen Projektion der Haushaltsentwicklung von derzeit ca. 10 Mrd. Euro (Nachtragshaushalt 2009) auf rund 9,6 Mrd. Euro im Jahr 2020 absinken.

Steigende Personalausgaben bei verringertem Haushaltsvolumen

Bei einem Verzicht auf die geplante Stellenanpassung stünde ein sich verringertes Haushaltsvolumen deutlich ansteigenden Personalausgaben gegenüber.

³ Dies ist Folge der Entwicklungen in anderen Bundesländern sowie des technisch bedingten Stellenaufwuchses infolge veränderter tarifvertraglicher Regelungen im Bereich der allgemein-

Ohne eine Begrenzung des Anteils der Personalausgaben an den Gesamtausgaben des Landes durch Verringerung des Gesamtpersonalbestandes wäre daher das Ziel einer Konsolidierung des Haushaltes unter Erhalt der notwendigen Handlungsspielräume für zukunftsgerichtete Investitionen nicht zu erreichen.

In die Betrachtung sind dabei zwei wesentliche Entwicklungslinien einzubeziehen, die den notwendigen Anpassungsprozess weiter zusätzlich erschweren.

Bevölkerungsrückgang steigert Anpassungsbedarf

Zum einen wird Sachsen-Anhalt auch in den kommenden Jahren bis 2025 mit einer weiter sinkenden Einwohnerzahl zu rechnen haben. Dies macht eine Anpassung des Personalkörpers an die voraussichtliche Bevölkerungsentwicklung notwendig.

Hierbei wird sich das Problem stellen, dass die Summe der Landesaufgaben nicht entsprechend der Einwohnerzahl schrumpft. Eine grundsätzliche Korrelation von Beschäftigtenzahl und Einwohnern ist dennoch notwendig. Die Einnahmen des Landes werden durch die spezifischen Regeln des bundesstaatlichen Finanzausgleichs maßgeblich nach der Einwohnerzahl bemessen.

Eine rückläufige Bevölkerungszahl kann nicht eine konstant bleibende Zahl von Landesbediensteten finanzieren.

Zweitens werden auch die Personalausgaben je Beschäftigten in der Zukunft weiter steigen, wobei hier neben regelmäßigen Entgelttarif- und Bezügeanpassungen weitere Faktoren wirken.

Weniger Beschäftigte verursachen höhere Ausgaben

Weniger Beschäftigte verursachen damit höhere Personalausgaben. Dies betrifft nicht nur die aktiven Beschäftigten. Neben den Bezüge- und Entgeltzahlungen ist Sachsen-Anhalt mit stetig steigenden Versorgungsaufwendungen konfrontiert.

Es verlangt daher bereits einer großen Anpassungsleistung, die Personalausgaben des Landes nur annähernd auf dem jetzigen Stand zu halten.

Gleichzeitig wird deutlich, wie alternativlos eine Begrenzung der Personalausgaben des Landes durch Verringerung des Gesamtpersonalbestandes ist, um bei

rückläufigen Einnahmen die Handlungsfähigkeit nicht zu verlieren und die Zukunft Sachsen-Anhalts sichern zu helfen.

3. Grundlagen für das Personalentwicklungskonzept

Das vorliegende Personalentwicklungskonzept 2009 – 2025 ist Ergebnis der Weiterentwicklung der dem Kabinett im Oktober 2006 vorgelegten „Grundlagen für ein Personalentwicklungskonzept Sachsen-Anhalt“.

Ausgangspunkt hierfür war im Jahr 2006 die Übereinkunft der Regierungsfraktionen CDU und SPD im Koalitionsvertrag, die Zahl der Stellen im Landesdienst bis 2011 auf 55.000 zu reduzieren und die jährlichen Neueinstellungen auf 250 im Jahr zu beschränken.

Koalitionsvertrag Ausgangspunkt des PEK

Mit den Beschlüssen zu den „Grundlagen für ein Personalentwicklungskonzept Sachsen-Anhalt“ 2006 wurden zunächst die Rahmenbedingungen der derzeitigen Personalsituation erläutert. Die Zahl der Stellen pro 1.000 Einwohner in der Landesverwaltung wurde im Vergleich zu anderen Bundesländern betrachtet und hieraus ein Handlungsbedarf entwickelt.

2006 Grundlagen für das PEK

Als Vergleichsländer werden, soweit sinnvoll, die finanzschwachen Länder West Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein, Saarland, Niedersachsen betrachtet bzw. – sofern übereinstimmende Strukturen in anderen Ländern festzustellen sind – diese als Vergleichsmaßstab herangezogen.

Finanzschwache Flächenländer West als Vergleichsländer

Das Personalentwicklungskonzept wurde dabei so angelegt, dass Änderungen in wichtigen Parametern auch in Zukunft berücksichtigt werden können und eine jährliche Anpassung des Konzeptes erfordern.

Ein wichtiges Hilfsmittel bei der erstmaligen Erstellung des Konzepts war das vom Ministerium der Finanzen in 2006 in Auftrag gegebene Benchmark - Gutachten des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle (IWH-Gutachten LSA), das die Ausgaben und Einnahmen des Landeshaushaltes sowie der Kommunalhaushalte mit dem Ziel der Ermittlung konkreter Konsolidierungspotentiale und der Vorlage von Entscheidungsvorschlägen für die Landesregierung und die kommunalen Entscheidungsträger einer kritischen Prüfung unterzogen hat.

IWH - Benchmark Gutachten liefert Anhaltspunkte für Konsolidierungspotentiale

Die Daten des IWH - Gutachtens konnten zwar nicht originär bei der Festlegung der Abbaupotentiale in das Personalentwicklungskonzept übernommen werden, waren jedoch sehr wertvoll, wenn es darum ging, eigene Berechnungen und Ergebnisse auf Richtigkeit zu überprüfen. In den wesentlichen Punkten stimmen die Erkenntnisse des Gutachtens und des Personalentwicklungskonzepts überein, wobei in vielen Bereichen sogar bis in die konkrete Zahl der abzubauenen Stellen hinein annähernd Deckungsgleichheit vorliegt. In einigen Teilbereichen waren aufgrund der unterschiedlichen Methodik und der Struktur der verwendeten Statistiken Ergebnisabgleiche jedoch nur eingeschränkt möglich.

4. Wesentliche Ergebnisse des Personalentwicklungskonzepts 2007 bis 2020

Mit dem am 27. März 2007 beschlossenen Personalentwicklungskonzept 2007 – 2020 (PEK 2007) hat die Landesregierung zunächst – zusätzlich zu den in den vergangenen Legislaturperioden beschlossenen Stellenreduzierungen - einen weiteren Stellenabbau von insgesamt 10.026 Stellen bis zum Jahr 2020 auf den Weg gebracht.

PEK 2007 orientiert sich am Durchschnitt westdeutscher Flächenländer

Mit einer Zielgröße von 20 Vollzeitäquivalenten je 1000 Einwohner orientiert sich das Personalentwicklungskonzept 2007 dabei am Durchschnitt der Personalausstattung der westdeutschen Flächenländer von 20,3 Vollzeitäquivalente (Stand 2006).

Die Aufteilung der Einsparverpflichtungen erfolgte nach Schwerpunktbereichen. Die Bildung der Schwerpunktbereiche orientierte sich dabei vorwiegend an der Größe der jeweiligen Personalkörper, der politischen Bedeutung sowie der Höhe angenommener Möglichkeiten zur Stellenreduzierung.

Die mit dem Personalentwicklungskonzeptes 2007 vorgenommene Aufteilung der Einsparverpflichtungen nach Schwerpunktbereichen lässt sich der Übersicht entnehmen⁴:

⁴ Aus der 4. Legislaturperiode bzw. Strukturveränderungen verbliebene Einsparverpflichtungen sind hier unberücksichtigt, s. hierzu Übersicht im Anhang

Schwerpunktbereich	Zahl der Stellen
Ministerialverwaltung	193
Polizeivollzug Polizeiverwaltung	2.093
Geoinformationsverwaltung	300
Justizverwaltung	536
Finanzverwaltung	398
Schulbereich insg.	5.384
Übrige Verwaltung	1.122

Quelle: PEK 2007

Für den Bereich der Landtagsverwaltung und dem Landesrechnungshof empfiehlt das Personalentwicklungskonzept 2007 – unter Respektierung der besonderen Stellung dieser Organe – sich anteilig an dem beschlossenen Abbau im Bereich der Ministerialverwaltung zu beteiligen.

Nach dem Anteil der Landtagsverwaltung und des Landesrechnungshofes am Stellenbestand im Haushaltsplan 2007 der obersten Landesbehörden käme eine Beteiligung in Höhe von insgesamt 23 Stellen in Betracht.

Personalentwicklungskonzept des Landesrechnungshofes bis 2020

Der Landesrechnungshof beteiligt sich im Rahmen eines eigenen Personalentwicklungskonzepts an der Reduzierung des Stellenbestandes.

Er hat dem Ausschuss für Finanzen am 25. März 2009 ein „Personalentwicklungskonzept des Landesrechnungshofes Sachsen-Anhalt bis 2020“ vorgelegt, dass auf der Grundlage einer Organisationsuntersuchung eine anteilige Reduzierung der Stellenzahl entsprechend der im Bereich der Ministerialverwaltung vorgesehenen Größenordnung vorsieht.

Den Ansatz des vorliegenden Personalentwicklungskonzeptes des Landes, den Stellenbedarf unter Einbeziehung vergleichender Betrachtungen mit anderen Ländern zu bestimmen, hat der Landesrechnungshof nicht aufgegriffen.

Die Landtagsverwaltung hat mitgeteilt, dass sie über ein eigenständiges Personalentwicklungskonzept verfügt, das kontinuierlich fortgeschrieben werde. Das Konzept ist der Landesregierung nicht bekannt.

PEK 2007 sieht erstmalig verbindliche Neueinstellungskorridore vor.

Mit dem Personalentwicklungskonzept 2007 wurde erstmalig ein verbindlicher Neueinstellungskorridor für die Landesverwaltung von 2007 bis 2011 mit jährlich durchschnittlich 300 Neueinstellungen festgeschrieben, der nachträglich für mehrere Bereiche modifiziert wurde und durchschnittlich knapp 350 Neueinstellungen je Jahr umfasst.

Der Neueinstellungskorridor ging damit bereits über den im Koalitionsvertrag festgelegten Rahmen von 250 Neueinstellungen pro Jahr hinaus.

Insgesamt sind nach dem insoweit nach wie vor aktuellen Personalentwicklungskonzept 2007 in den Jahren 2007 bis 2011 1.753 Einstellungen möglich.

5. Wesentliche Ergebnisse des Personalentwicklungskonzepts 2008 bis 2025

Mit dem von der Landesregierung am 3. September 2008 beschlossenen Personalentwicklungskonzept 2008 – 2025 (PEK 2008) wurde – neben einer Aktualisierung der Datengrundlagen - die perspektivisch-strategische Ausrichtung der Planungen in zweierlei Weise fortentwickelt.

a) Fortschreibung des Stellenziels

Wesentliches Kernelement des Personalentwicklungskonzeptes 2008 ist die Fortschreibung und Aktualisierung der mit dem Personalentwicklungskonzept 2007 bis 2020 dargestellten Stellenziele.

PEK 2008 Fortschreibung des Stellenzieles auf 19 VzÄ je 1.000

Während bisher als Zielgröße ein Bestand von 20 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner festgelegt wurde, wird nunmehr im Jahr 2020 ein Verhältnis von 19 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner im Landesdienst zu Grunde gelegt.

Mit dem Stellenziel des Personalentwicklungskonzepts 2007 waren zunächst die Voraussetzungen dafür geschaffen worden, den Personalbestand des Landes bis 2020 auf ein Niveau abzusenken, das die westdeutschen Flächenländer 2006 bereits erreicht haben.

Die mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 erfolgende Fortschreibung des Stellenabbauziels trägt nunmehr der Tatsache Rechnung, dass es auch in anderen Ländern – die größtenteils keine Personalüberhänge in der Größenordnung Sachsen-Anhalts aufzuweisen haben – erhebliche Bemühungen gibt, die Zahl der öffentlichen Bediensteten zu verringern.

Der Handlungsdruck für Sachsen-Anhalt in Sachen Stellenreduzierung hat sich also deutlich verstärkt.

Handlungsdruck hat sich verstärkt

Es ist bereits jetzt erkennbar, dass Sachsen-Anhalt, führte es seinen Personalbestand nur auf 20 Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner zurück, auch im Jahr 2020 noch immer eine im Vergleich zu den westdeutschen Flächenländern überproportionale Personalausstattung ausweisen. Wie bereits dargestellt, verfügen die Flächenländer West im Durchschnitt schon 2007 über 19,1 Vollbeschäftigteneinheiten je 1.000 Einwohner

Diese Zielgröße wird allerdings von mehreren Ländern bereits aktuell deutlich unterschritten und ist als sehr volatil zu bezeichnen.

Im Rahmen der weiteren Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes in den kommenden Jahren wird die weitere Entwicklung der Zielgrößen in vergleichbaren Ländern und sich hieraus ergebende Schlussfolgerungen für das Stellenziel des Personalentwicklungskonzeptes Sachsen-Anhalt daher erneut zu bewerten sein.

Zielgrößen des PEK sind anhand der Entwicklungen anderer Bundesländer in den Folgejahren erneut zu bewerten

Aus der Fortschreibung des Stellenziels auf 19 Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner ergibt sich anstelle der Zielgröße von bisher 45.600 Stellen aus dem Personalentwicklungskonzept 2007 damit nunmehr ein Stellenbestand von 43.000 für das Jahr 2020. Dies entspricht einem Bestand von 40.400 Vollzeitäquivalenten.

Mit der fortgeschriebenen Zielzahlgröße ist ein Abbau von weiteren 2.600 Stellen im Zeitraum von 2012 bis 2020 notwendig. Um dies zu erreichen, wurden entsprechend der bereits im bisherigen Personalentwicklungskonzept geschaffenen Systematik sämtliche Schwerpunktbereiche erneut einer Überprüfung unterzogen und die individuellen Stellenziele anhand inhaltlich begründeter Kriterien angepasst.

Mit der Aktualisierung des Stellenziele ging auch eine Modifikation des Neueinstellungskorridors ab dem Jahr 2012 einher, die zum einen sicherstellen soll, dass der erforderliche zusätzliche Stellenabbau sich auch tatsächlich realisieren lässt, zum anderen aber dem in den einzelnen Schwerpunktbereichen bestehenden unterschiedlichen Neueinstellungsbedarf Rechnung getragen wird.

Hierzu wurde für den Zeitraum 2012 bis 2020 die Zahl der Neueinstellungen auf nunmehr 6.931 Neueinstellungen angepasst.

b) Betrachtungsperspektive bis 2025

Neben der Anpassung des Stellenziels für das Jahr 2020 wurde mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 nunmehr künftig der Zeitraum bis 2025 betrachtet.

Damit wird sichergestellt, dass sämtlichen Elementen der Langfristplanung der Landesregierung von der Langfristprojektion für den Haushalt bis zu den Fachplanungen der Ressorts nunmehr ein einheitlicher Zeithorizont zugrunde liegt, der eine inhaltliche Verknüpfung aller Teile ermöglicht.

Die erweiterte Betrachtungsperspektive eröffnet darüber hinaus die Möglichkeit schon jetzt stärker auf Entwicklungen im Zeitraum nach 2020 - wie z.B. der Einwohnerzahl - zu reagieren, deren Grundbedingungen bereits heute zu erkennen sind und die nur noch begrenzt beeinflusst werden können.

Da das Personalentwicklungskonzept mit Stellenzahl und Personalausgaben die entscheidenden fiskalischen Größen betrachtet, in der der Gestaltungsspielraum der Landespolitik im Vergleich zu anderen Politikfeldern besonders groß ist, ist es um so wichtiger, seinen Betrachtungshorizont auf den Zeitraum bis zum Jahr 2025 auszuweiten.

Legt man die 4. Regionalisierte Prognose zur Bevölkerungsentwicklung nach dem Jahr 2020 zugrunde, so müssen im Zeitraum von 2021 bis 2025 allein wegen des Bevölkerungsrückgangs weitere 2.700 Stellen abgebaut werden, um das Verhältnis von Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu den Einwohnern des Landes konstant zu halten.

Allen Langfristplanungen liegt einheitlicher Zeithorizont zugrunde

Betrachtungsperspektive bis 2025 ermöglicht frühzeitige Reaktion auf erkennbare Entwicklungen

Bis zum Jahr 2025 bedarf es in der Folge der erweiterten Perspektive daher eines Abbaus von weiteren 540 Stellen je Jahr. Die Zahl der Stellen wird am Ende des Jahres 2025 dann 40.300 betragen, die der Vollzeitäquivalente 37.900.

Die **Kernaussagen des Personalentwicklungskonzepts 2008 bis 2025** können also wie folgt zusammengefasst werden:

**Kernaussagen des
PEK 2008**

Das Stellenziel für das Jahr 2020 wurde an die sich abzeichnende Entwicklung in anderen Ländern auf 19 Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner angepasst. Dieses Stellenziel bleibt im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes 2009 unverändert bestehen.

Die Zahl der Stellen wird bis 2020 auf 43.000 zurückgeführt. Gegenüber den Zielen des Personalentwicklungskonzeptes 2007 wird ein Abbau von weiteren 2.600 Stellen vorgenommen. Zugleich werden 2012 bis 2020 6.922 Neueinstellungen möglich sein.

Entsprechend der demographischen Entwicklung erfolgt bis 2025 eine Reduzierung auf dann 40.300 Stellen. Dies bedeutet einen Abbau von weiteren 2.700 Stellen.

Insgesamt werden mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 die Zielgrößen abweichend von den Festlegungen des Personalentwicklungskonzeptes 2007 um 5.300 Stellen bis zum Jahr 2025 reduziert.

Die mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 vorgenommene Qualifizierung der Einsparverpflichtungen umfasst den Zeitraum 2012 – 2025. Von geringeren Korrekturen abgesehen, gelten die Einsparverpflichtungen und Neueinstellungsmöglichkeiten aus dem Personalentwicklungskonzept 2007 für den Zeitraum bis 2011 unverändert fort.

**PEK 2008 regelt Zeit-
raum 2012 – 2025**

Die Einzelheiten lassen sich der nachfolgenden Übersicht aus dem Personalentwicklungskonzept 2008 entnehmen⁵:

⁵ Redaktionelle Korrekturen erfolgt.

Personalentwicklungskonzept 2008 - 2025 Stellenziele und Neueinstellungskorridore

	Neueinstellungen Vollzugsjahr									Stellenbestand			2012										Summen						
	2007	2007 Ist	2008	2008 Ist	2009	2010	2011	2007 - 2011	2007-2008 Ist	Stellenbestand 2007	Stellenbestand 2011	Stellenbestand 2020	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Altersabgang 2012-2020	Neueinst.	durchschnittliche Neueinstellungen pro Jahr 2012 bis 2020	
Ministerialverwaltung	18	10	18	15	18	18	18	90	25	2.243	2.128	2.019	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	349	324	36
Polizeivollzug*	76	74	73	71	70	60	121	400	145	6.983	5.759	5.423	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	1.269	1.350	150	
Polizeiverwaltung	7	0	8	9	9	10	12	46	9	1.479	1.402	857	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	611	81	9	
Geoinformationsverwaltung	0	0	0	0	3	3	3	9	0	1.280	1.180	918	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	300	27	3	
Justiz u. Justizvollzug	20	14	17	18	17	32	17	103	32	5.153	4.959	4.586	66	66	66	66	66	66	67	67	67	70	70	70	1.114	600	67		
Finanzverwaltung*	18	12	20	12	20	20	24	102	24	4.348	4.277	3.889	60	60	60	60	60	60	60	60	60	63	63	63	63	870	543	60	
allgemein bildende Schulen	70	58	90	94	100	120	150	530	152	14.534	12.737	9.828	286	286	286	286	286	286	330	336	352	352	352	352	7.484	2.734	304		
pädagogische Mitarbeiter**								0	0	1.932	1.931	1.619																	
berufsbildende Schulen	30	28	20	22	20	20	20	110	50	2.437	2.248	1.492	30	30	30	30	30	30	30	30	30	33	33	33	1.282	273	30		
übrige Verwaltung*	52	22	52	56	52	52	55	263	78	8.578	8.006	5.992	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	5.107	900	100		
Genehmigung Ministerpräsident	20	0	20	2	20	20	20	100	2				10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	0	90	10	
Summen	311	218	318	299	329	355	440	1.753	517	48.967	44.627	36.623	751	751	751	750	750	750	794	800	825	825	825	825	18.386	6.922	768		
TG 96										5.573	3.305	0														1.694			
nachrichtl. Hochschulen***										5.627	5.628	4.392																	
LT, LRH, übrigeTG										1.144	1.109	1.105																	
Summe										61.311	54.669	42.120																	
nachrichtlich Anwärter										722	722	722																	
Gesamtsumme										62.033	55.391	42.842														20.097			

Quelle: PEK 2008

Teil II Personalentwicklungskonzept 2009 – 2025, Rahmenbedingungen und Verfahren

1. Allgemeines

Mit der Bildung des Landes Sachsen-Anhalt war die Notwendigkeit zum schnellstmöglichen Aufbau einer leistungs- und funktionsfähigen Landesverwaltung verbunden.

Dabei war es möglich, in Teilen auf vorhandenen Verwaltungsstrukturen aufzubauen und diese fortzuentwickeln. In anderen Aufgabenbereichen war es dagegen notwendig, nahezu vollständig neue Verwaltungsstrukturen zu errichten.

Der Aufbau der neuen Verwaltungsstrukturen war dabei von einem außerordentlichen Zeitdruck geprägt. Die Vorgehensweise bei der Errichtung der Behörden und Verwaltungseinrichtungen musste sich daher vorwiegend an Erwartungen, teilweise den Vorbildern oft sehr unterschiedlich gewachsener Strukturen anderer Bundesländer sowie an der Zahl der vorhandenen Beschäftigten orientieren.

Eine längerfristig tragfähige Bemessung der für die Aufgaben des Landes in den jeweiligen Bereichen erforderlichen personellen Kapazitäten war in nahezu allen Behörden und Einrichtungen nicht möglich und ist in den allermeisten Fällen unterblieben.

Aufbau der Landesverwaltung lag keine Personalbedarfsbemessung zu Grunde

Mangels einer anderen Grundlage war die in der Vergangenheit geführte Diskussion über eine angemessene personellen Ausstattung der jeweiligen Behörden und Einrichtungen daher zunächst noch sehr geprägt von einer Verkürzung auf eine Darstellung der bereits erbrachten Stelleneinsparungen und - hieraus folgend - der Ableitung entsprechender Personalbedarfe.

Dieser Blickwinkel kann jedoch aus verschiedenen Gründen nicht mehr überzeugen.

Da der Bildung der Stellen- und Personalkörper zu keinem Zeitpunkt eine Personalbedarfsbemessung zugrunde lag, lassen sich auch aus der Stellen- und Beschäftigtenentwicklung nicht hinreichend Bedarfe ableiten.

Aus der Stellenentwicklung lassen sich keine Bedarfe ableiten

Neuen Aufgaben stehen Aufgabenentlastungen gegenüber

Darüber hinaus bleiben Aufgabenveränderungen in der Betrachtung der Stellen- und Beschäftigtenentwicklung weitestgehend ausgeblendet. Der Aufgabenbestand der Landesverwaltung in Sachsen-Anhalt unterliegt jedoch - wie auch insbesondere der aller anderen ostdeutschen Bundesländer – signifikanten Veränderungen.

Hierfür lassen sich verschiedene Beispiele benennen.

Innovationssprung im Bereich der Informationstechnologien

So ergeben sich allein aus dem Innovationssprung im Bereich der Informationstechnologien mit seinen Möglichkeiten gravierende und stetige, wenngleich schwer zu quantifizierende Auswirkungen auf die Aufgabenwahrnehmung und Aufwandsbemessung. Dieser Prozess kann keinesfalls als abgeschlossen gelten.

Qualifizierung der Beschäftigten erheblich vorangeschritten

Die Qualifizierung der Beschäftigten ist gegenüber 1991 in einem erheblichen Maße fortgeschritten, das einerseits Auswirkungen auf die Qualität der Aufgabenerbringung aber auch auf die Aufwandsbemessung hat.

Einigungsvertragsbedingte Sonderaufgaben entfallen

Verschiedene einigungsvertragsbedingte Aufgaben sind entfallen oder haben sich reduziert.

Verringerter Nachholbedarf bei Infrastruktur

Der mit dem hohen Nachholbedarf im Bereich der Infrastruktur sowie der Administrierung des hohen Anteils an Drittmitteln der EU und des Bundes verbundene Aufwand verringert sich zunehmend.

Qualitätssteigerung und Aufgabenkritik

Entwicklungen wie die Zusammenfassung von Service-Aufgaben bei einer zentralen Stelle (Shared Services) oder die beschlossene Einführung eines Personalmanagementsystems (PMS) führen neben einer Qualitätssteigerung auch zu einer erheblichen personellen Entlastung.

Schließlich kann auch der Prozess der Aufgabenkritik Beiträge zur Aufgabenentlastung leisten.

Mehrbedarfe insbesondere infolge europarechtlicher Vorgaben

Dem stehen (zumeist leichter quantifizierbare) Mehrbedarfe aus neuen Aufgaben (so z.B. deutlich höhere Aufwände infolge europarechtlicher Vorgaben) gegenüber.

Schließlich haben auch die in der Vergangenheit vorgenommenen Ausgliederungen die Stellenentwicklung einzelner Verwaltungsbereiche maßgeblich beeinflusst (siehe hierzu Teil II Ziffer 3).

Statistische Effekte durch Ausgliederungen sind zu bereinigen

Insgesamt wird daran deutlich, dass es genauerer auch vergleichender Betrachtungen des Personalbestands, des -bedarfs und der Quantifizierung des Stellenabbaupotentials und der Neueinstellungszahlen bedarf, um eine tragfähige und angemessene Personalausstattung der Behörden und Einrichtungen zu ermitteln und durch künftige Neueinstellungen auch abzusichern.

Dabei können auch neue Aufgaben grundsätzlich nicht zur Begründung neuer Stellen führen.

Neue Aufgaben begründen keine neuen Stellen

Es wäre nicht folgerichtig, mit neuen Aufgaben einhergehende Stellenbedarfe zu berücksichtigen und die angesichts der signifikanten Veränderungen im Aufgabenbestand des Landes und mit der fortwährend verbundenen Qualifizierung der Beschäftigten verbundenen Entlastungen außer Betracht zu lassen.

Gleichzeitig würde die Anerkennung neuer Stellenbedarfe bei Aufgabenzuwächsen die Zielstellungen des Personalentwicklungskonzeptes jeweils in Frage stellen bzw. Einsparungen anderer Stelle nach sich ziehen.

Da der Aufgabenbestand jedoch grundsätzlich in allen Verwaltungsbereichen einem stetigen Wandel unterzogen ist, sind Aufgabenveränderungen zunächst auch im jeweiligen Verwaltungsbereich aufzufangen.

Insgesamt soll sich das Personalentwicklungskonzept in diesem Sinne zunehmend zu einer Untersuchung weiterentwickeln, die auf der Grundlage von Personalbedarfsplanungen und Ländervergleichen die Basis für eine tragfähige Stellen- und Personalentwicklung bildet.

Personalbedarfsmessungen und Ländervergleiche sind Grundlage der Stellenziele in den Aufgabenbereichen

Ziel ist es also auf der Basis von Personalbedarfsbemessungen und Ländervergleichen für die jeweiligen Aufgabenbereiche Stellenziele zu bestimmen, die dann auch durch Neueinstellungen abgesichert werden.

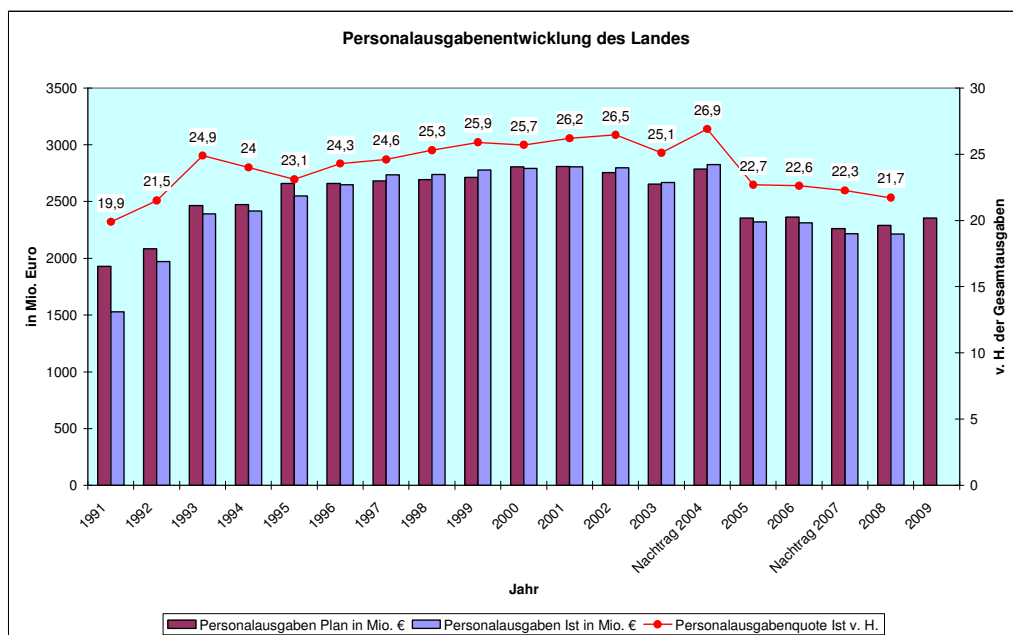
Dieser umfassende Ansatz des Personalentwicklungskonzepts unterscheidet die Bemühungen Sachsen-Anhalts derzeit noch von Konzepten anderer Länder, Stellen- und Personalüberbestände zu reduzieren.

Mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 werden der Personalbedarf der einzelnen Verwaltungsbereiche und neu insbesondere der Bereich der übrigen Verwaltung vertieft betrachtet und – soweit möglich - auf der Grundlage von Personalbedarfsplanungen und Ländervergleichen Stellenzielzahlen entwickelt. Dort wurden bisher pauschale Kürzungsvorgaben gemacht, die nunmehr Schritt für Schritt inhaltlich näher untersetzt werden.

2. Ausgangslage, haushalterische Notwendigkeiten

a) Personalausgabenentwicklung des Landes

Die in der Hauptgruppe 4 des Landeshaushaltes veranschlagten und nachgewiesenen (Ist-)Personalausgaben des Landes haben sich seit 1991 wie folgt entwickelt:



Quelle: Haushaltspläne, eigene Berechnungen

Seit Bestehen des Landes sind die (Ist-)Personalausgaben von ursprünglich rund 1,9 Mrd. Euro im Jahre 1992 kontinuierlich bis zum Ende der neunziger Jahre gewachsen.

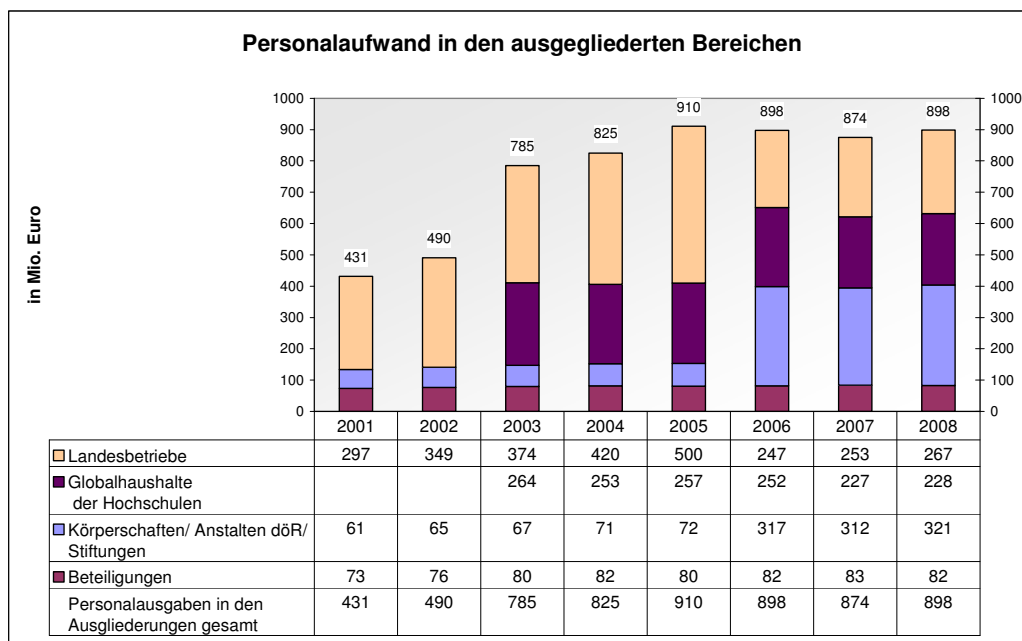
Seit dem Jahr 2000 verharren sie in etwa auf einem Niveau von rund 2,8 Mrd. Euro. Im Wesentlichen aufgrund von Stellen- und Personalabbau, der Auslagerungen in Wirtschaftspläne sowie der Überführung der Universitätskliniken in die mittelbare Landesverwaltung konnte ab 2005 eine Niveauabsenkung auf 2,212 Mrd. Euro im Haushaltsjahr 2008 erreicht werden.

Mit den in der Hauptgruppe 4 dargestellten Personalausgaben wird der tatsächlich vorhandene Personalfinanzierungsaufwand des Landes also nicht vollständig wiedergeben.

Ausgliederungen sind in Betrachtungen der personellen Aufwendungen einzubeziehen

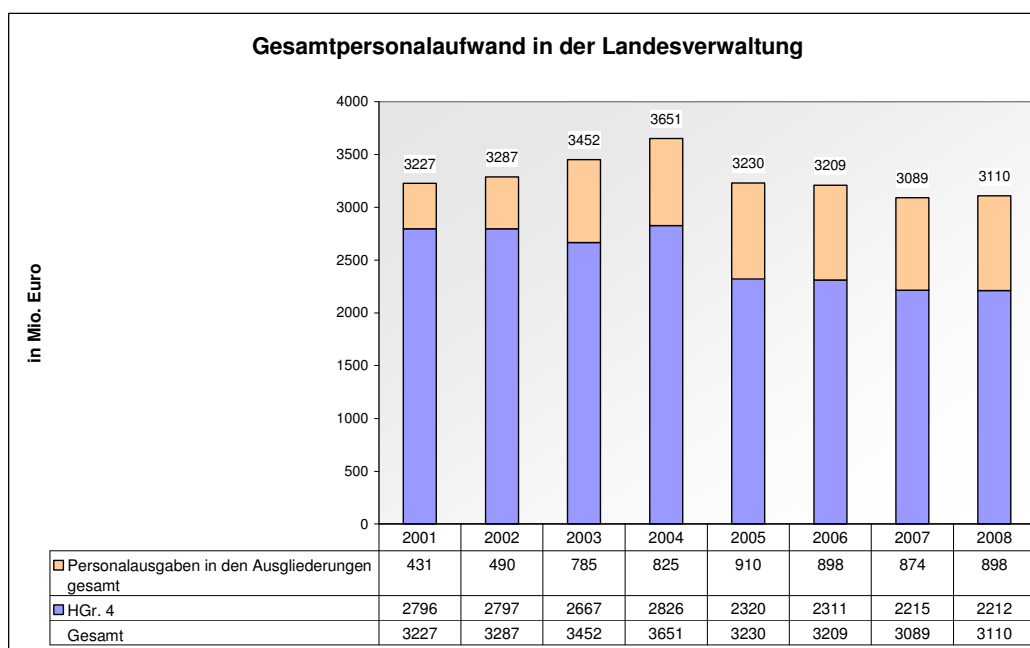
Eine Betrachtung und Bewertung der personellen Aufwendungen des Landes insgesamt und insbesondere deren Entwicklungen macht eine Einbeziehung des Personalaufwandes in den Ausgliederungen erforderlich.

Die Personalausgaben in den Ausgliederungen haben sich im Zeitraum 2000 – 2006 wie folgt entwickelt:



Quelle: Landesrechnungshof, eigene Berechnungen

Unter Berücksichtigung der Personalaufwendungen in den Ausgliederungen stellt sich der Gesamtpersonalaufwand des Landes seit 2001 damit wie folgt dar:



Quelle: Landesrechnungshof, Haushaltspläne und eigene Berechnungen

* 2004 Einmaliger Sondereffekt infolge Auszahlung Arbeitszeitkonten Lehrer in Höhe von rd. 277 Mio. Euro

Aus der Darstellung wird deutlich, dass trotz der sehr großen Anstrengungen zur Reduzierung der Stellenzahl eine dauerhafte und nachhaltige Absenkung des Gesamtpersonalfinanzierungsaufwandes nicht erreicht werden, sondern das erreichte Niveau gehalten bzw. nicht zuletzt aufgrund günstiger Umstände, wie zum Beispiel niedriger Tarifabschlüsse, eine leichte Absenkung erzielt werden konnte.

Trotz Stellenreduzierung keine nachhaltige Absenkung des Personalaufwandes

Gleichzeitig ist erkennbar, dass eine weitere Verringerung des Gesamtpersonalbestandes unabdingbar notwendig ist, um im Interesse der finanziellen Handlungsfähigkeit des Landes den in der Vergangenheit stetig gestiegenen und weiter steigenden Personalausgaben je Beschäftigten entgegenwirken zu können.

Die hierbei in Zukunft wirkenden Faktoren werden nachfolgend ausgeführt.

b) Tarif-/Besoldungsentwicklung

Die Tarif-/Besoldungsentwicklung sowie Änderungen des Bemessungssatzes im Rahmen der Ost-West-Angleichung inklusive der jeweils hieraus resultierenden Haushaltsbelastungen seit 1991 sind in der nachfolgenden Übersicht dargestellt:

Jahr	Tarif-/ Besoldungs- erhöhung (v.H)	Bemessungs- satz (v.H.) "Ost-West"	Haushalts- belastung **** in Mio.Euro	Entwicklung der Personalausgaben in Mrd.Euro
1991	-	-	-	1,529
1992	5,4	70,0	-	1,973
1993	3,0	74,0	167	2,391
1994	2,0	80,0	236	2,415
1995	3,2	82,0	134	2,550
1996	-	84,0	61	2,648
1997	1,3	85,0	65	2,736
1998	1,5	86,5	87	2,738
1999	3,1	-	83	2,777
2000	2,0	87,0	71	2,793
2001	2,4	88,5	112	2,806
2002	-	90,0	47	2,797
2003	2,4	91,0	96	2,667
2004	2,0	92,5	96	2,826
2005	-	-	-	2,320
2006	-	-	-	2,311
2007*	1,0	-	-	2,215
2008	2,9	100**	-	2,212
2009	3,0	-	-	-
2010	1,2	100***	213	-
Ø	1,8	-	-	-

Quelle: Tarifverträge, eigene Berechnungen

- * Leistungsentgelt Angestellte
- ** Ost-West-Anpassung niedrige Entgeltgruppen
- *** Ost-West-Anpassung höhere Einkommensgruppen
- **** In den Haushaltsbelastungen sind die Einmalzahlungen enthalten

Moderate Entgelttarifanpassungen seit 1991

Insgesamt ergibt sich im Zeitraum 1991 bis 2010 eine durchschnittliche jährliche Anpassung der Entgelttarife sowie Bezüge von rund 1,8 %⁶. Mit der Entgelttarifanpassung im Rahmen der Verhandlungen der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) wurde eine Laufzeit bis 31. Dezember 2010 vereinbart.

Sachsen-Anhalt hat das Ergebnis auf die Bezüge der Beamten zeit- und wirkungsgleich übertragen. Längerfristig sind auch bei der Beamtenbesoldung geringere Steigerungen als im Tarifbereich nicht zu erwarten. Mit weiteren Entgelttarif- und Bezügeanpassungen ist frühestens 2011 zu rechnen.

Der Prozess der Ost-West-Angleichung wird 2010 abgeschlossen sein. Zum 01. Januar 2008 ist im Rahmen der Ost-West-Angleichung die Anpassung der niedrigeren Entgeltgruppen an die westlichen Bundesländer erfolgt. Zum 01. Januar

⁶ Ohne Berücksichtigung von Einmalzahlungen

2010 ist dieser Schritt für die höheren Entgeltgruppen vorgesehen. Bei den Bezügen der Beamten und Versorgungsempfänger ist eine Ost-West-Angleichung für Besoldungsgruppen bis A9 auf 100 Prozent zum 01. Januar 2008 erfolgt und für die übrigen Besoldungsgruppen zum 01. Januar 2010 vorgesehen.

Ost-West-Angleichung 2010 abgeschlossen

c) Pensionsfonds und Versorgungsrücklage

Zur Bewältigung des starken Anstiegs der Beamtenversorgungsausgaben in den nächsten Jahren wurde mit der Einrichtung des Pensionsfonds für die Versorgung und Beihilfen der Versorgungsempfänger des Landes Sachsen-Anhalt im Jahr 2007 eine Neustrukturierung der Personalkosten vorgenommen.

Mit dem Pensionsfonds wird in den kommenden Jahren durch ein Sondervermögen Vorsorge zur Absicherung der zukünftigen Pensionsverpflichtungen geschaffen. Es bedarf in den folgenden Jahren zunächst dauerhafter Zuführungen, um ein Sondervermögen zur Finanzierung der Versorgungs- und Beihilfeaufwendungen aufbauen zu können.

Die Zahl der Versorgungsempfänger wird in den nächsten Jahren deutlich zunehmen. Während Anfang 2007 rund 10 aktiven Beamten ein Versorgungsempfänger gegenüberstand, wird dieses Verhältnis 2017 bereits 2:1 betragen.

Deutliche Zunahme der Zahl der Versorgungsempfänger

Die prognostizierte Entwicklung zeigt nachfolgende Übersicht:

Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Versorgungsempfänger	2.452	2.905	3.392	3.888	4.404	4.916	5.393	5.873	6.445	7.042	7.659	8.320	9.036

Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren, eigene Berechnungen

2040 wird die Zahl der Versorgungsempfänger der Zahl der aktiven Beamten entsprechen. Dementsprechend ist auch mit einem Anstieg der Versorgungsausgaben zu rechnen. Bis 2020 dürften sich die Ausgaben etwa versechsfachen.

2040 kommt auf einen aktiven Beamten ein Versorgungsempfänger

Die Versorgungsausgaben für Ruhestandsbeamte und deren Hinterbliebene werden aus dem laufenden Haushalt gezahlt. Die benötigten Mittel werden derzeit also erst nach dem Zeitraum erwirtschaftet, in dem die Dienstleistung, welche die Versorgungsansprüche begründet, erbracht worden ist.

Mit dem Versorgungsreformgesetz 1998 wurden im Bundesbesoldungsgesetz (§ 14 a) die Voraussetzung für die Bildung von Versorgungsrücklagen geschaffen. Seit 1999 werden dem Sondervermögen „Versorgungsrücklage“ Mittel aus verminderten Besoldungs- und Versorgungsanpassungen zugeführt, die ab 2018 einen Beitrag zur Finanzierung der Versorgungsaufwendungen der bereits im Dienstverhältnis stehenden Beamten leisten sollen. Mit der Einführung der Versorgungsrücklage im Jahr 1999 ist das System der Beamtenversorgung erstmals um ein Element der Kapitaldeckung ergänzt worden.

Vollkapitaldeckung ab 2007 eingestellter Beamter

Dieses System soll auch weiterhin fortbestehen und wurde auf Landesebene durch den Pensionsfonds ergänzt. Er zielt im Kern auf eine vollständige Kapitaldeckung der Pensionsanswartschaften für die ab 2007 neu eingestellten Beamten. Für die vor 2007 eingestellten Beamten wird eine Teilkapitaldeckung angestrebt.

Der Pensionsfonds ist ein Sondervermögen, er basiert auf landesgesetzlicher Grundlage (Pensionsfonds für die Versorgung und Beihilfen der Versorgungsempfänger des Landes Sachsen-Anhalt, Pensionsfondsgesetz).

Das Pensionsfondsgesetz verpflichtet, für jeden neu eingestellten Beamten einen je nach Lebensalter und Dienststufe unterschiedlichen Betrag monatlich dem Pensionsfonds zuzuführen. Die Einzelheiten sind in der Pensionsfonds-Zuführungsverordnung geregelt.

Grundsätzlich sind die Zuführungen höher, je älter der eingestellte Beamte ist. Die Zuführungssätze liegen zwischen 28,9 % und 42,2 %, wobei sie sich nach Vollendung des 45. und 50. Lebensjahres weiter erhöhen. Für nach Vollendung des 50. Lebensjahres neu eingestellte Professoren wird der maximale Zuführungssatz von 84,4 % erreicht.

Transparente und periodengerechte Ausweisung der Ver- sorgungsausgaben

Wesentlicher Vorteil dieser Verpflichtung ist, dass die Versorgungsausgaben als Teil der Personalausgaben transparent und vor allem periodengerecht ausgewiesen werden. Hierzu trägt auch bei, dass die Pensionsfondszuführungen in den jeweiligen Einzelplänen etatisiert werden. Zudem werden die Personalausgaben der Beamten und Richter vergleichbar mit denen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, für die neben ihren eigenen Beiträgen Arbeitgeberbeiträge

zur Sozialversicherung und zur Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes geleistet werden.

Das Pensionsfondsgesetz sieht darüber hinaus weitere Zuführungstatbestände vor. Diese Mittel werden nicht zur Finanzierung der Pensionen der neuen Beamten genutzt, sondern können zur anteiligen Finanzierung der Pensionslasten der vor 2007 eingestellten Beamten herangezogen werden. Derartige Entnahmen sind bis Ende 2019 nur insoweit zulässig, als sie aus laufenden Erträgen erfolgen und bis eine für die vollständige Kapitaldeckung erforderliche Summe einschließlich der Versorgungsrücklage erreicht ist.

Im Einzelnen sieht das Gesetz folgende Zuführungsregelungen vor:

- Abführungen der unselbständigen Landesbetriebe und der Dienstherrn im Sinne des § 1 des Versorgungsrücklagegesetzes; derzeit etwa 8 Mio. Euro;
- Zuführungen aus dem Landeshaushalt in Höhe von jährlich 20 Mio. Euro⁷;
- Minderausgaben im Landeshaushalt gemäß § 15 des Anspruchs- und Anwartschaftsüberführungsgesetzes bezogen auf das Basisjahr 2007 und
- Weitere Sonderzuführungen nach Maßgabe des Landeshaushaltes.

Mit den im Haushaltsplan 2006 und 2007 geleisteten Zuführungen erfolgte eine Anschubfinanzierung des Pensionsfonds.

Die dem Sondervermögen zugeführten Mittel einschließlich der Erträge sind bei Wahrung der Anlagegrundsätze Sicherheit, Liquidität und Rendite anzulegen (§ 5 Abs. 6 Pensionsfondsgesetz).

Betrachtet man die Entwicklung der Versorgungsausgaben und stellt dem die Ausgabenentwicklung unter Berücksichtigung von Pensionsfonds und Versorgungsrücklage gegenüber (siehe Übersicht auf der übernächsten Seite), so zeigt sich die langfristige Wirkungsweise dieser Vorsorgeleistungen.

⁷ Mit dem NHH 2009 wurde die Zuführung für das Jahr 2009 ausgesetzt

Anfänglichen Mehraufwendungen stehen langfristig in der Gesamtbetrachtung Entlastungen gegenüber

Während wegen der zusätzlich zu finanzierenden Zuführungsleistungen in den Anfangsjahren insgesamt höhere Ausgaben anfallen, ergibt sich langfristig eine Entlastung für den Landeshaushalt, da die Versorgungsausgaben für diejenigen Beamten, für deren Versorgungsansprüche mittels des Pensionsfonds Vorsorge getroffen wurde, nicht mehr aus dem Landeshaushalt, sondern aus Mitteln des Fonds getragen werden.

Der Entlastungseffekt setzt allerdings erst um etwa 2040 ein, da voraussichtlich ab diesem Zeitpunkt mit der Pensionierung der nach 2006 Verbeamteten zu rechnen ist.

Auf lange Sicht betrachtet trägt das Instrument des Pensionsfonds also nicht nur zu einer Ausgabenentlastung insgesamt bei, sondern verlagert die Versorgungsaufwendungen in den Zeitraum der aktiven Dienstleistung des Beamten.

Pensionsfonds leistet Vorsorge zur finanziellen Absicherung

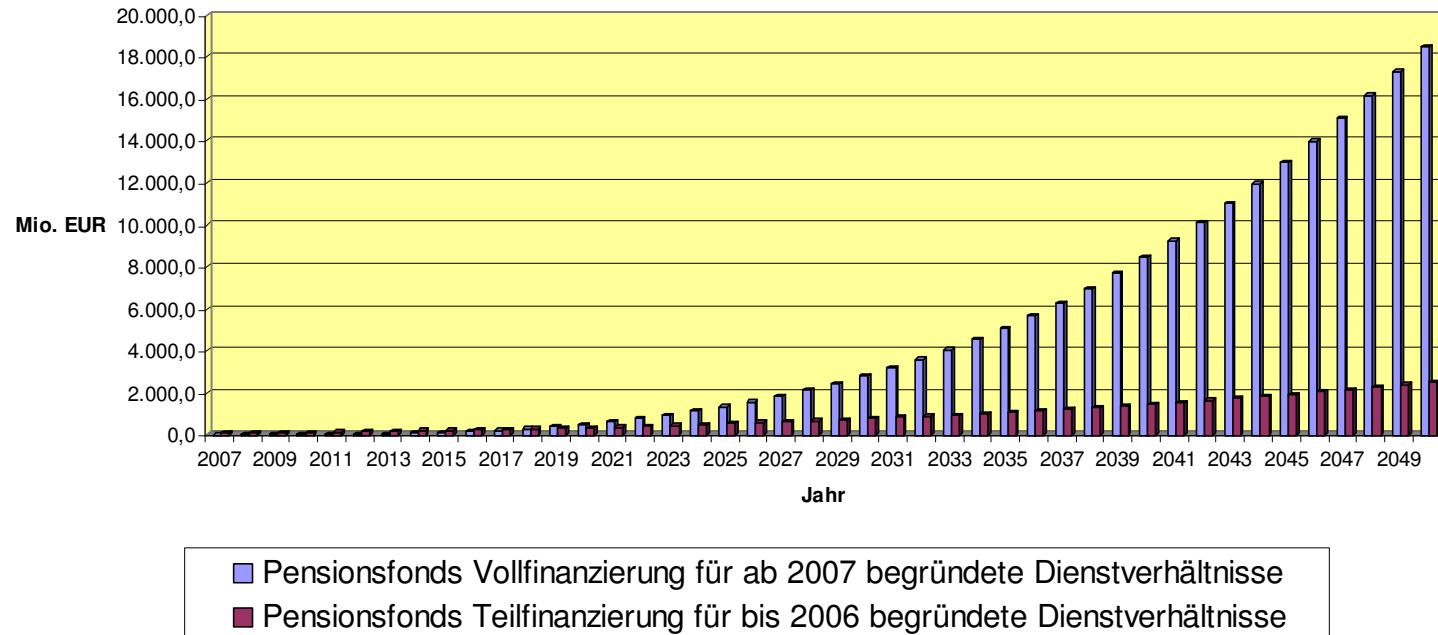
Insofern wird auf diese Weise der Personalaufwand periodengerecht erfasst. Neben diesem Aspekt der gesteigerten Kostentransparenz wird darüber hinaus ein wichtiger Beitrag zur finanziellen Absicherung der künftigen Versorgungslasten geleistet.

Die jährlichen Zuführungen zum Sondervermögen Versorgungsrücklage und zum Sondervermögen Pensionsfonds werden in der mittelfristigen Finanzplanung sowie für den anschließenden Zeitraum bis zum Jahr 2025 in der Langfristprojektion dargestellt.

Auf Grund veränderter Bedingungen wird eine Neuberechnung der Zuführungen zum Pensionsfonds erforderlich werden, die über ein in den nächsten Jahren in Auftrag zu gebenden Gutachten zu ermitteln sind.

Entwicklung des Sondervermögens Pensionsfonds

Annahmen: schrittweise Anhebung der Altergrenze in den Jahren 2018 bis 2029;
Besoldungsdynamisierung 2 % p.a. (zzgl. Karrieretrend), Zinsen 4,5 % p.a.;
max. Entnahme Segment Teilfinanzierung bis 2019

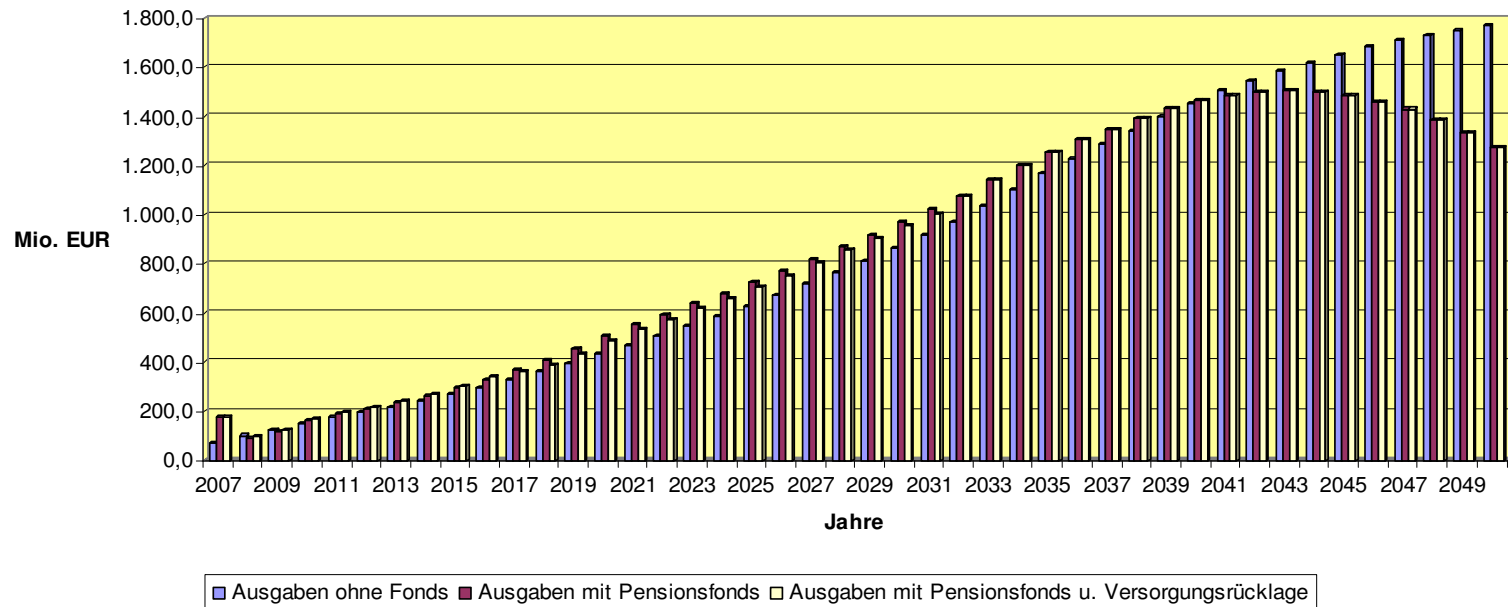


Vollfinanzierung: Vollkapitaldeckung für Versorgungsansprüche von Versorgungsempfängern, deren Dienstverhältnisse nach dem 31.12.2006 begründet werden und wurden (§ 1 Satz 1 Pensionsfondsgesetz). Die laufenden Zuführungen des Landes an den Pensionsfonds bestimmen sich nach der Pensionsfonds-Zuführungsverordnung. Der Pensionsfonds kann zur Deckung der Versorgungsansprüche ab 2016 herangezogen werden (§ 6 Abs. 1 Pensionsfondsgesetz).

Teilfinanzierung: Teilkapitaldeckung für Versorgungsansprüche von Versorgungsempfängern, deren Dienstverhältnisse bis zum 31.12.2006 begründet wurden (§ 1 Satz 2 Pensionsfondsgesetz). Der Pensionsfonds kann zur teilweisen Deckung der Versorgungsansprüche herangezogen werden (§ 6 Abs. 2 Pensionsfondsgesetz). Derartige Entnahmen sind bis 2019 nur insoweit zulässig, als sie aus laufenden Erträgen erfolgen und bis eine für die vollständige Kapitaldeckung erforderliche Summe einschließlich der Versorgungsrücklage erreicht ist.

Gegenüberstellung Ausgaben für Versorgung und Beihilfen der Versorgungsempfänger

Annahmen: Besoldungs- und Beihilfedynamisierung 2 % zzgl. 1 % Karrieretrend und schrittweise Anhebung der Altersgrenze auf 67 Jahre in den Jahren 2018 bis 2029; Zins 4,5 %



d) **Weitere personalausgabenrelevanten Entwicklungen**

Neben der Tarif- und Besoldungsentwicklung sowie steigenden Pensions- und Versorgungslasten sind eine Reihe weiterer im Folgenden nur beispielhaft genannter Faktoren zu nennen, die zu einem Anstieg der Personalausgaben je Beschäftigten beitragen werden.

i. **Beitragsanpassung VBL**

Infolge der Umstellung von der Umlagefinanzierung auf die Kapitaldeckung werden die Beiträge zur Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder seit 2004 schrittweise von ursprünglich 0,5 v. H. erhöht und betragen seit 2008 2,5 v. H. (jeweils Arbeitgeberanteil). Dies belastet den Landeshaushalt jährlich mit 30 Mio. Euro

ii. **Strukturausgleich**

Im Jahr 2006 wurde der bisherige Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) durch den TV-L als Grundlage für die Entgeltbemessung im Beschäftigtenbereich ersetzt. Im Zuge der Überleitung kann bestimmten Bediensteten ein sogenannter Strukturausgleich zustehen, dessen Aufgabe es ist, die Besitzstandswahrung der von der Umstellung Betroffenen sicherzustellen. Die Mehrbelastung im Land beträgt ca. 24 Mio. €.

iii. **Neuregelung Staatsvertrag Versorgungslastenteilung**

Im Zuge des Staatsvertrages zur Neuregelung des Versorgungslastenausgleichs können auf das Land Mehrbelastungen zukommen. Diese sind aktuell noch nicht bezifferbar, da eine abschließende Neuregelung noch nicht vorliegt.

iv. **Höhere Beihilfen infolge der Verschiebung des Anteils aktiver Beschäftigter im Verhältnis zu Versorgungsempfängern**

Historisch bedingt und aufgrund einer weitaus restriktiveren Verbeamtungspraxis war die Zahl von Versorgungsempfängern in den neuen Ländern zunächst erheblich niedriger als in den alten Ländern. Zwischenzeitlich hat sich jedoch der Anteil an Beamten und Richtern an den Beschäftigten insgesamt angeglichen.

Langfristig wird die Zahl der Versorgungsempfänger also deutlich steigen. Versorgungsempfänger aber wiederum verursachen – das zeigen alle Erfahrungen - höhere Beihilfeaufwendungen als die jüngeren aktiven Beschäftigten. Sachsen-Anhalt wird daher künftig mit einem aus dem relativen und absoluten Zuwachs an Versorgungsempfängern bedingten Anstieg der Beihilfeausgaben konfrontiert sein.

3. Stellenentwicklung von 1991 bis 2009

Die Stellenentwicklung von 1991 bis 2009 lässt sich der nachfolgenden Übersicht entnehmen:

Jahr	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Stellen gesamt	109.565	105.655	99.528	95.915	94.705	90.244	89.344	85.583	83.737	82.495
Redu- zierung	0	- 3.910	- 6.127	- 3.613	- 1.210	- 4.461	- 900	- 3.761	- 1.846	- 1.242
Jahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
Stellen gesamt	79.323	77.730	76.506	73.564	71.274	63.974	62.033	60.256	60.000	
Redu- zierung	-3.172	- 1.593	- 1.224	- 2.942	- 2.290	- 7.300	- 1.941	- 1.777	- 256	
Lehrer- TV*									- 894	

Quelle: Haushaltspläne LSA 1991 - 2005/2006 (Stellenbestand zu Jahresanfang), Nachtragshaushaltsplan 2007, Doppelhaushalt 2008/2009

* Stellenabbau ohne Aufwuchs durch Lehrer-TV, Anstieg Beschäftigungsvolumen, Berechnungen MK

Aus der Übersicht wird deutlich, dass Sachsen-Anhalt in der Vergangenheit bereits erhebliche Anstrengungen unternommen hat, die Zahl der Stellen des Landes zu reduzieren. Der Stellenbestand des Landes hat sich seit 1991 bis 2009 um ca. 45 % verringert.

Die Betrachtung der Zusammensetzung und Entwicklung des Stellenbestandes lässt jedoch nur eine unscharfe Betrachtung im Hinblick auf den tatsächlichen Personalaufwand zu.

Bei einer differenzierteren Betrachtung wird deutlich, dass sehr unterschiedliche Faktoren zur Verringerung der Stellenzahl geführt haben und die Stellenreduzierung nicht gleichermaßen mit einer Verringerung der Beschäftigtenzahl und des Personal(Finanzierungs-)Aufwandes einhergeht.

Betrachtung der Stellenreduzierung lässt verschiedene Faktoren unberücksichtigt

a) **Ausgliederungen (Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts, Stiftungen, Landesbeteiligungen)**

Der allgemeinen Entwicklung in den Ländern folgend hat auch das Land Sachsen-Anhalt seit 2000 verschiedene Aufgabenbereiche in Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts, Stiftungen sowie Landesbeteiligungen überführt.

Seit 2000 ca. 8.000 Stellen in Ausgliederungen überführt

Die Ausgliederungen des Landes seit 2000 lassen sich der nachfolgenden Übersicht entnehmen⁸:

Stellenentwicklung in den ausgeliederten Bereichen

Bereich	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Landesbetriebe	7.017	6.988	8.720	8.608	9.454	11.961	11.619	6.614	6.425	6.172
Globalhaushalte der Hochschulen	0	0	0	2.252	2.253	3.117	2.860	2.831	2.929	2.929
Körperschaften/ Anstalten dÖR/ Stiftungen	1.278	1.272	1.265	1.272	1.312	1.358	1.341	6.661	6.336	6.334
Beteiligungen	1.894	2.006	2.194	2.213	2.214	2.218	2.222	2.267	2.298	2.349
Stellen in den ausgegliederten Bereichen	10.189	10.266	12.179	14.345	15.233	18.654	18.042	18.372	17.988	17.784

Quelle: Landesrechnungshofbericht 2006 Teil 1, Haushaltspläne, eigene Berechnungen

Die Ausgliederung von Aufgaben in Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts, Stiftungen sowie Landesbeteiligungen hat eine Reduzierung der Stellen zur Folge, ohne allerdings zwangsläufig zu einer finanziellen Entlastung des Landeshaushalts beizutragen.

Ausgliederungen tragen nicht zwangsläufig zur finanziellen Entlastung bei

Der in den Ausgliederungen entstehende Personalbedarf belastet anteilig den Landeshaushalt und ist daher zum Personalaufwand hinzuzurechnen.

Berücksichtigt man, dass Anknüpfungspunkt und zentrales Steuerungsinstrument für das Personalentwicklungskonzept die Stellenzahl im Landeshaushalt ist, so ist eine Ausblendung der genannten Einrichtungen in Bezug auf die Abbaupflichtungen und Stellenbedarfe aber konsequent.

Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts, Stiftungen und Landesbeteiligungen sind selbständige juristische Personen und genießen daher im

Verhältnis zum Land rechtliche Eigenständigkeit. Diese im Vergleich zu Behörden und sonstigen Verwaltungsuntergliederungen des Landes besondere Stellung hat in mehrerlei Hinsicht Auswirkungen auf den Personal- und Stellenbestand dieser Einrichtungen.

Die Stellen dieser Institutionen sind keine des Landes und des Landeshaushaltes. Die Einrichtungen haben vielmehr eigene Stellenpläne.

Stellenbestand und Personaleinsatz können seitens des Landes und des Landeshaushaltsgesetzgebers folglich nur indirekt beeinflusst werden. Die Höhe der zur Verfügung stehenden Mittel bestimmt die finanziellen Möglichkeiten beim Personaleinsatz.

Damit beschränkt sich die Möglichkeit der Landesregierung bei Aufstellung und des Gesetzgebers bei Feststellung des Haushalts darauf, über die Dotierung der Haushaltsansätze für die Zuweisungen des Landes auf die Gestaltung von Personaleinsatz und Stellenbestand Einfluss zu nehmen.

Steuerung des Personaleinsatzes über Zuweisungen des Landes

Dies hat zur Folge, dass dem Land in Bezug auf diese Einrichtungen das Instrumentarium, das zur Übertragung der Grundsätze des Personalentwicklungskonzepts auf diese Institutionen erforderlich wäre, fehlt.

Weder kann die Landesregierung Stellen- oder Personalabbauverpflichtungen auferlegen, noch kann der Haushaltsgesetzgeber Stellen in Abgang stellen. Bindende Festlegungen, wie sie das Personalentwicklungskonzept für die originäre Landesverwaltung vornimmt, sind nicht möglich und sinnvoll.

Unter anderem aus ähnlichen Erwägungen wurde im Personalentwicklungskonzept 2008 auch darauf verzichtet, den Hochschulen des Landes eine konkrete zusätzliche Stellen- oder Personalabbauverpflichtung aufzuerlegen. Hiermit wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass den Hochschulen im Rahmen der Zielvereinbarungen eine personalwirtschaftliche Autonomie zugestanden wurde und im Rahmen der Landeszuweisungen eine nur monetäre Steuerungsmöglichkeit besteht.

⁸ Siehe im einzelnen Übersichten im Anhang

Es wäre inkonsequent, die Hochschulen mit der Bildung eines Globalhaushaltes in ihrer Autonomie durch ein erheblich höheres Maß an Gestaltungsspielraum und Flexibilität einerseits zu stärken und die mit der Einführung des Globalhaushalts eröffneten Freiräume durch entsprechende Vorgaben andererseits wieder zu verschließen.

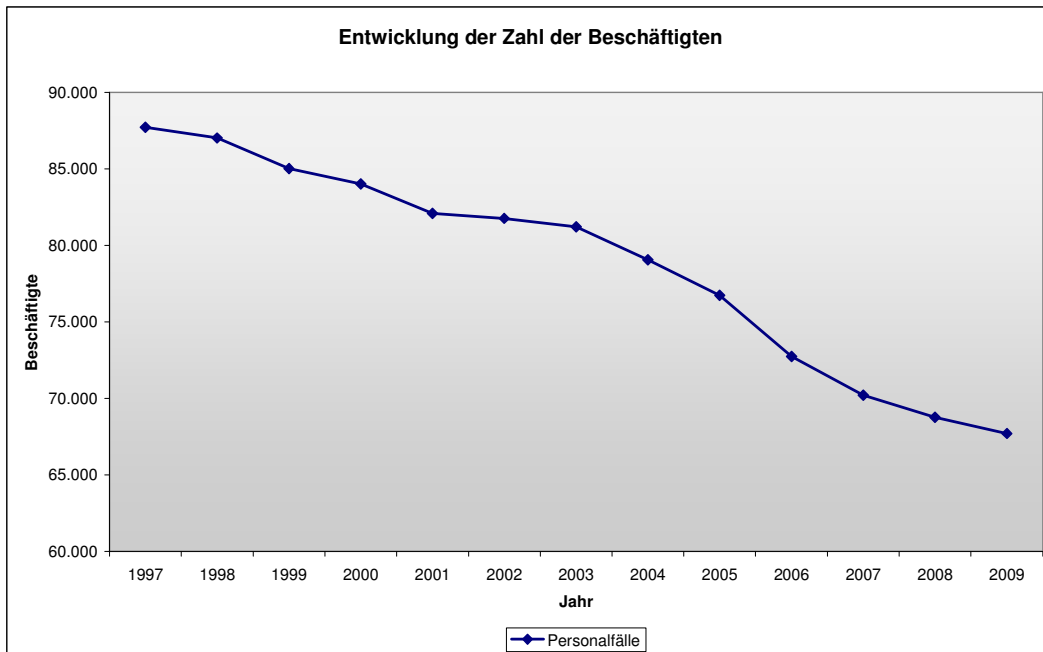
Im Hinblick auf Landesbeteiligungen stehen dem Land allenfalls aufsichtsrechtliche Möglichkeiten über die Wahrnehmung von (unabhängigen) Mandaten in Aufsichtsgremien oder teilweise gesellschaftsrechtliche Kompetenzen zu, die aber die Eigenständigkeit der Institutionen im Kern nicht berühren.

Insgesamt ist die Höhe der in den Ausgliederungen für den Personaleinsatz zur Verfügung stehenden Mittel bei der Aufstellung des Haushalts zu begrenzen. Hierfür sind die im Rahmen der Evaluierung der Landesbetriebe und der Evaluierung der Landesbeteiligungen entwickelten bzw. zu entwickelnden Ergebnisse maßgeblich.

b) Entwicklung der Zahl der Beschäftigten

Entscheidende Bedeutung kommt hinsichtlich der Einsparung bei den Personalausgaben vor allem der Verringerung des tatsächlichen Personalbestandes zu. Denn nicht der Abbau von Stellen, sondern erst die Verringerung des Gesamtpersonalbestandes bzw. das Arbeitszeitvolumen der Beschäftigten führen zu entsprechenden Personalkosteneinsparungen.

Die Zahl der Beschäftigten (ohne Ausgliederungen) hat sich seit 1997 stetig rückläufig entwickelt:

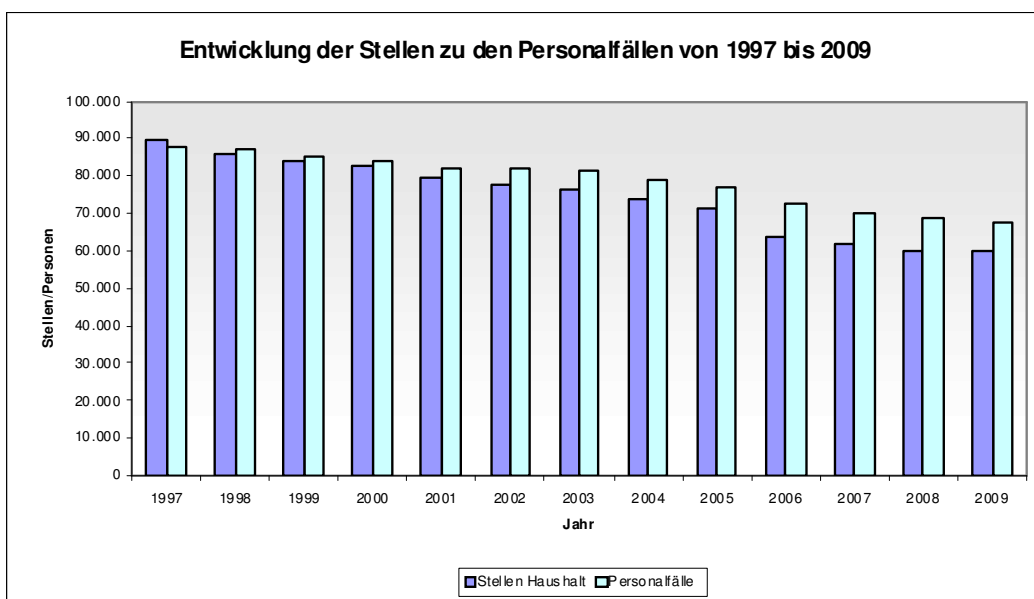


Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Gegenüber der Reduzierung der Stellen zeigt sich die Entwicklung der Zahl der Beschäftigten aber deutlich verlangsamt.

Die folgende Tabelle verdeutlicht, dass seit 1997 zwar 29.344 Stellen abgebaut wurden, jedoch die Zahlfälle (entspricht den Personen, die beschäftigt werden) sich nur um rund 20.019 Personen verringert haben.

Reduzierung der Zahlfälle bleibt hinter Stellenrückgang zurück



Quelle: Haushaltspläne 1997 – 2009, landeseinheitliches Bezügeverfahren

Legende: Der Stellenbestand im Haushalt ist seit 1991 bekannt. Die Anzahl der Personen ist für diesen Zeitraum statistisch nicht erfasst worden.

Für die unterschiedliche Entwicklung der Stellen zu den Personalfällen lassen sich mehrere Gründe benennen.

Zum Teil erklärt sich die unterschiedliche Entwicklung durch die Zunahme von Teilzeitarbeit (zwei oder mehr Personen werden auf einer Stelle geführt), es zeigt sich aber auch deutlich, dass in einigen der vergangenen Jahre in größerem Umfang lediglich nicht besetzte Stellen gestrichen wurden und der eigentliche Personalabbau in mehreren Jahren deutlich schwächer verlief.

Als Ergebnis ist festzustellen, dass der Indikator „Zahl der Stellen“ zumindest derzeit nur eingeschränkt Rückschlüsse auf den tatsächlichen Personalabbau und entsprechende Personalkosteneinsparungen zulässt.

Dennoch ist der Bestand an Stellen und die Reduzierung im Haushalt zentrales Instrument des Personalentwicklungskonzeptes.

Stellen sind Voraussetzung dafür, dass Personen im Landesdienst dauerhaft beschäftigt werden können. Verringert sich die Stellenzahl, so werden die rechtlichen Möglichkeiten zur Beschäftigung beschränkt.

Stellen zu schaffen und zu streichen ist Sache des Haushaltsgesetzgebers. Eine Begrenzung des Personalbestands auf ein dauerhaft tragfähiges Niveau ist also in rechtlich bindender Form nur möglich, wenn die Zahl der Stellen als Beschäftigungsvoraussetzung reduziert wird.

c) Verringerung des Anteils unbesetzter Stellen

Die gezeigte Entwicklung des Verhältnisses von Stellen und Beschäftigten verdeutlicht, dass sich der Anteil der unbesetzten Stellen in der Landesverwaltung seit 1997 bereits kontinuierlich zurück entwickelt hat. Auch wenn damit keine Reduzierung der Personalausgaben verbunden ist, ist dies unter mehreren Gesichtspunkten auch künftig anzustreben.

Nach der Systematik des Personalentwicklungskonzeptes ist das Vorhalten von Stellen grundsätzlich nur im Rahmen der vorhandenen und vereinbarten Bedarfe sinnvoll.

Das Personalentwicklungskonzept zielt darauf, auf der Grundlage einer Bedarfsbestimmung die künftigen Stellenbedarfe der jeweiligen Bereiche zu ermitteln und (nur) diese über Neueinstellungen abzusichern. Neueinstellungen sind damit auch nur im Rahmen der verbindlichen Neueinstellungskorridore möglich.

Da die Zahl der Altersabgänge die Zahl der im Rahmen der Neueinstellungskorridore vereinbarten Neueinstellungen insgesamt deutlich überschreitet, führt dies, sofern die Stellen nicht der Titelgruppe 96 zugeführt werden, zu einem Anstieg nicht benötigter unbesetzter Stellen im Planpersonal, mit denen keine Einstellungsmöglichkeit verbunden ist.

Grundsätzlich sind freie Stellen sind – in gewissen Grenzen - ungenutztes Potential zur Stellenanpassung und erhöhen in nicht notwendiger Weise den Anpassungsdruck auf andere Bereiche der Landesverwaltung. Werden sie gestrichen, so wird das Ausscheiden von Beschäftigten in den vergangenen Jahren im Stellenhaushalt umgesetzt. Mit dem Abbau freier Stellen werden also gleichsam die „Früchte“ zurückliegender Bemühungen zur Reduzierung der Beschäftigtenzahlen „geerntet“.

Eine fachkapitelbezogene Ressortabfrage des Ministeriums der Finanzen zur Größenordnung der freien Stellenanteile hat zu keinen verwertbaren und tragfähigen Einschätzungen geführt.

So wurden von einzelnen Ressorts für Fachkapitel keine freien Stellenanteile gemeldet, obwohl die Stellenzahl im Fachkapitel die Zahl der Beschäftigten übersteigt. Andere Ressorts haben regelmäßig auf die nicht mögliche Besetzung freier Stellen hingewiesen, jedoch ebenfalls das Vorhandensein freier Stellen verneint. Dies ist nicht plausibel.

Das Ministerium der Finanzen hat daher eine Einschätzung zu den vorhandenen unbesetzten Stellenanteilen auf der Grundlage einer fachkapitelbezogenen Auswertung der bei der Landesleitstelle für Bezügezahlungen vorliegenden Vergleichsdaten vorgenommen.

Für die Ausweisung freier Stellen im Planbereich besteht keine Notwendigkeit

In einem ersten Schritt wurde ausgehend von der Zahl der Beschäftigten im Landesdienst und der zu leistenden Arbeitszeit das zur Verfügung stehende Gesamtarbeitsvolumen ermittelt. Im zweiten Schritt wurde anhand der Zahl der Stel-

len im Landeshaushalt errechnet, welches Arbeitsvolumen diese Stellen theoretisch abzudecken ermöglichen.

Der Vergleich zeigt, dass im Haushaltsplan ein weitaus größeres theoretisches Arbeitsvolumen vorgehalten wird als tatsächlich zur Beschäftigung der vorhandenen Bediensteten notwendig ist. Mit anderen Worten werden im Haushalt mehr Stellen vorgehalten, als es tatsächlich notwendig wäre, es gibt also in nennenswerten Umfang freie Stellen im Landeshaushalt.

Auf der Grundlage der oben dargestellten Berechnungsmethode wurde ein Bestand von mehr als 3.000 freien Stellen ermittelt⁹.

Auch bei Wahrung einer gewissen notwendigen personalwirtschaftlichen Flexibilität bei internen Nachbesetzungen besteht jedoch für die Ausweisung freier, unbesetzter Stellen im Planbereich keine Notwendigkeit mehr.

Im Falle eines Aufgabenüberganges sind Stellenumsetzungen zwischen Verwaltungsbereichen gemäß der LHO (§ 50) möglich.

Die Gewinnung von Überhangpersonal für Bedarfsbereiche erfolgt mittels Verlagerung der Stelle der Titelgruppe 96 in den Planbereich (so etwa bei einem Wechsel aus dem Überhangbereich Polizeivollzugsdienst in den Bedarfsbereich Justizvollzugsdienst).

Für den Fall externer Neueinstellungen ist das Vorhalten der zur Untersetzung des Neueinstellungskorridors erforderlichen Stellenzahl in der Regel nicht erforderlich, da die Zahl der Altersabgänge die Zahl externer Neueinstellungen überschreitet und so die Nachbesetzung im Rahmen vorhandener Stellen möglich ist.

Lediglich bei einem Wechsel eines Beschäftigten aus dem Planstellenbereich einer anderen Behörde besteht ein Stellenbedarf in der aufnehmenden Einrichtung (dem wiederum in der Gesamtbetrachtung eine freiwerdende dann unbesetzte Stelle der abgebenden Behörde gegenübersteht).

⁹ Beschäftigte mit abgesenkten Arbeitszeiten nach TV-LSA werden mit 100% berücksichtigt, Beschäftigte in ATZ mit 70%, Beschäftigte die dem TV-Lehrer bzw. TV-PM unterliegen, bleiben unberücksichtigt, Sonstige Teilzeitbeschäftigte werden mit Ihrem tatsächlichen Beschäftigungsvolumen berücksichtigt.

Auf das Vorhalten eines größeren Anteils unbesetzter Stellen insbesondere in Überhangbereichen kann daher verzichtet werden. Im Zusammenhang mit dem Doppelhaushalt 2010/2011 soll daher auf das Entfallen unbesetzter und nicht benötigter Stellen hingewirkt werden.

Grundsätzlich soll auf alle unbesetzten Stellen, mit denen keine Neueinstellungsmöglichkeit verbunden ist, verzichtet werden. Im Interesse der Wahrung der notwendigen personalwirtschaftlichen Flexibilität sollen zunächst jeweils 40 % der unbesetzten Stellen und Stellenanteile in Abgang gestellt werden. Unbesetzte Stellen und Stellenanteile unter 20 Stellen je Kapitel bleiben unberücksichtigt.

Verzicht auf unbesetzte Stellen, mit denen keine Neueinstellungsmöglichkeit verbunden ist

Sofern zur Erhaltung der stellenwirtschaftlichen Flexibilität (insbesondere in Bedarfsbereichen) ein darüber hinaus gehender Bedarf besteht, ist dieser unter Beifügung einer Übersicht der Stellen und Stellenanteile gesondert darzustellen.

4. Personalstandsstatistik und Ländervergleiche

a) Grundlage und Maßstab von Ländervergleichen

Ländervergleiche bieten Anhaltspunkte für Bemessung einer tragfähigen Personalausstattung

Bei der Bemessung einer für Sachsen-Anhalt tragfähigen und angemessenen Personalausstattung der jeweiligen Behörden und Einrichtungen sowie der Quantifizierung von Stellenabbaupotentialen und Neueinstellungen kommt Ländervergleichen eine wichtige Bedeutung zu.

Wenngleich Vergleichszahlen anderer Länder allein keine zwingenden Schlussfolgerungen im Hinblick auf eine für Sachsen-Anhalt tragfähige Personalausstattung zulassen, so ergeben sich aus den Vergleichsdaten dennoch wichtige Hinweise auf mögliche Abbaupotentiale bzw. nicht abgesicherte Bedarfe.

Überproportionale Ausstattung in Einzelbereichen ist mit Minderbedarfen in anderen Bereichen zu kompensieren

Als finanzschwaches Land ist es Sachsen-Anhalt grundsätzlich nicht möglich, eine zu vergleichbaren Bundesländern insgesamt überproportionale Personalausstattung vorzuhalten. Dies beinhaltet, dass für Sachsen-Anhalt im Rahmen politischer Prioritätensetzungen für Schwerpunktbereiche vereinbarte überproportionale Personalausstattungen zwangsläufig durch entsprechende Minderbedarfe in anderen Bereichen zu kompensieren sind.

Alle neuen Länder sind mit Überhängen konfrontiert

Da die neuen Länder vergleichsweise mehr oder weniger große Personalüberhänge aufweisen, kann sich der Stellenabbau dabei mittel- und langfristig nicht am Personalbestand im Durchschnitt aller Flächenländer oder dem Personalbestand der neuen Länder in den jeweiligen Verwaltungsbereichen ausrichten.

Finanzschwache Flächenländer West geeignete Vergleichsländer

Wie die Mittelfristige Finanzplanung insgesamt haben sich auch die Zielzahlen des Personalentwicklungskonzeptes an der Größe nach vergleichbaren (finanzschwachen) Flächenländern West insbesondere Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz zu orientieren.

Dabei ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass auch in den Vergleichsländern weiterhin Personal abgebaut werden wird. Dies gilt in besonderem Maße auch für die ostdeutschen Länder, die bestrebt sind, den Personalbestand im öffentlichen Dienst zu reduzieren und in den vergangenen Jahren in diesem Zusammenhang auch erhebliche Fortschritte erzielt haben.

Um zu verlässlichen Gesamtvergleichsdaten mit anderen Bundesländern zu kommen, wird derzeit auf die Personalstandsstatistiken des Bundesamtes für Statistik zurückgegriffen.

Die Auswertung von Haushaltsplänen der Länder wäre in diesem Zusammenhang nicht geeignet, da nicht nur Sachsen-Anhalt (siehe Teil II Ziffer 3), sondern auch die anderen Länder vielfach Personal ausgegliedert haben. Um hier zu verwertbaren Ergebnissen zu kommen, wären umfangreiche Auswertungen der jeweiligen Aufgabenzuordnungen in den Haushalten anderer Länder vorzunehmen.

Mit Hilfe der Personalstandsstatistik können jedoch zumindest für das Gesamtbild verlässliche Daten gewonnen werden.

Die hierin umfasste statistische Datengrundlage unterliegt der permanenten Fortschreibung. Die Personalstandsstatistik für den 30.06.2007 wurde im Februar 2009 veröffentlicht und stellt somit den aktuellsten Datenbestand dar¹⁰.

b) Personal der Länder, Stand 30.06.2007

Mit Stand 30.06.2007 wies Sachsen-Anhalt in der Personalstandsstatistik des Statistischen Bundesamtes einen Bestand von 55.144 Vollzeitäquivalenten¹¹ aus. Dies entspricht 22,7 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner sowie 60.256 Stellen.

Der nachfolgenden Übersicht zum Personal der Länder lässt sich die absolute Zahl der Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in den Ländern seit 2002 sowie in Relation zur Einwohnerzahl entnehmen:

¹⁰ Statistisches Bundesamt, Februar 2009

¹¹ Die Darstellung in Vollzeitäquivalenten resultiert aus der Umrechnung des Arbeitsvolumens in Vollzeitbeschäftigte. Dabei werden bei der Ermittlung von Vollzeitäquivalenten Teilzeitbeschäftigte nur mit ihrem Anteil eines Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt. Beschäftigte in Altersteilzeit fließen jeweils mit der Hälfte ihrer regulären Arbeitszeit ein, unabhängig davon, ob sie sich in der Arbeits- oder der Freistellungsphase befinden. Auszubildende gehen in die Berechnung als Vollzeitbeschäftigte ein. Bei Vollzeitbeschäftigten handelt es sich um Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit die übliche volle Wochenarbeitsstundenzahl (bei Lehrkräften die entsprechende Anzahl von Wochenlehrstunden) beträgt. Als Vollzeitbeschäftigte gelten auch diejenigen, deren Arbeitszeit aus arbeitsmarktpolitischen Gründen auf Grundlage eines Tarifvertrages verkürzt wurde, die ansonsten aber die für sie tarifvertraglich höchst mögliche Arbeitszeit vereinbart haben.

Personal der Länder*

Jahr		Flächen- länder	Flächen- länder West	Flächen- länder Ost	Rheinland-Pfalz und Schleswig- Holstein	Baden- Württemberg	Bayern	Brandenburg	Hessen	Mecklenburg- Vorpommern	Nieder- sachsen	Nordrhein- Westfalen	Rheinland- Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Schleswig- Holstein	Thüringen
30.06.2002	Zusammen	1 680 502	1 314 775	365 727	138 083	231 446	271 252	66 747	114 753	51 796	181 259	351 457	85 075	26 524	107 202	75 091	53 008	64 890
30.06.2003	Zusammen	1 673 530	1 316 892	356 638	139 038	231 484	272 062	65 085	115 152	50 321	181 104	351 354	86 330	26 699	105 434	73 076	52 708	62 723
30.06.2004	Zusammen	1 649 314	1 308 835	340 479	140 599	230 970	269 357	62 381	117 357	46 316	172 458	351 098	86 347	26 995	103 565	68 303	54 252	59 915
30.06.2005	Zusammen	1 613 910	1 284 840	329 070	137 560	221 430	266 150	60 080	114 840	44 170	167 130	350 630	83 560	27 100	101 110	64 820	54 000	58 890
30.06.2006	Zusammen	1 592 328	1 282 724	309 604	137 558	221 684	266 231	57 493	113 251	39 019	166 650	350 835	84 086	26 515	98 600	57 266	53 472	57 226
30.06.2007	Zusammen	1 505 783	1 204 724	301 059	129 995	222 214	247 023	55 507	113 509	38 032	166 007	299 942	80 981	26 034	95 930	55 144	49 014	56 446
30.06.2008	Zusammen															53 144		
Differenz 2007-2002	absolut	-174 719	-110 051	-64 668	-8 088	-9 232	-24 229	-11 240	-1 244	-13 764	-15 252	-51 515	-4 094	- 490	-11 272	-19 947	-3 994	-8 444
	prozentual	-10,4	-8,4	-17,7	-5,9	-4,0	-8,9	-16,8	-1,1	-26,6	-8,4	-14,7	-4,8	-1,8	-10,5	-26,6	-7,5	-13,0
Differenz 2007-2006	absolut	-86 545	-78 000	-8 545	-7 563	530	-19 208	-1 986	258	- 987	- 643	-50 893	-3 105	- 481	-2 670	-2 122	-4 458	- 780
	prozentual	-5,4	-6,1	-2,8	-5,5	0,2	-7,2	-3,5	0,2	-2,5	-0,4	-14,5	-3,7	-1,8	-2,7	-3,7	-8,3	-1,4
Vollzeit- äquivalente je 1000 Einwohner	2002	21,9	20,9	26,7	20,1	21,8	22,0	25,8	18,9	29,5	22,7	19,5	21,0	24,9	24,6	29,3	18,9	27,0
	2003	21,8	20,8	26,3	20,2	21,7	21,9	25,3	18,9	29,0	22,7	19,4	21,3	25,1	24,3	28,8	18,7	26,3
	2004	21,5	20,7	25,3	20,4	21,6	21,7	24,3	19,3	26,8	21,6	19,4	21,3	25,5	24,0	27,2	19,2	25,3
	2005	21,0	20,3	24,6	20,0	20,6	21,4	23,4	18,8	25,8	20,9	19,4	20,6	25,7	23,6	26,1	19,1	25,1
	2006	20,8	20,3	23,3	20,0	20,6	21,3	22,5	18,6	22,9	20,8	19,4	20,7	25,3	23,1	23,3	18,9	24,6
	2007	19,7	19,1	22,8	18,9	20,7	19,8	21,8	18,7	22,5	20,8	16,7	20,0	25,0	22,7	22,7	17,3	24,5
	2008																22,1	

Quelle : Statistisches Bundesamt, Bevölkerung März 2008, eigene Berechnungen

* Kernhaushalt und Sonderrechnungen (mit kfm. Rechnungswesen), ohne Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform unter Landesaufsicht

Der Durchschnitt in der Personalausstattung der Flächenländer 2007 (Stichtag: 30.06.2007) beträgt 19,7 Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner, der Durchschnitt in der Personalausstattung der Flächenländer West 19,1 Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner.

In den aktuellen Zahlen sowie der in der Übersicht dargestellten Entwicklung im Vergleich zu 2006 werden die erheblichen Anstrengungen nahezu aller Länder zur Verringerung des Gesamtpersonalbestandes deutlich.

Gleichzeitig dokumentieren die zwischenzeitlichen Entwicklungen, dass Sachsen-Anhalt mit dem Stellenziel des Personalentwicklungskonzeptes 2008 von 19 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner bis 2020 eine realistische Größenordnung bestimmt hat.

Unterstellt man weitere Anstrengungen der Flächenländer West in den kommenden Jahren bis 2020, so ergibt sich hieraus für künftige Personalentwicklungskonzepte die Notwendigkeit weitere Anpassungen entsprechend der Entwicklung in anderen Ländern erneut zu bewerten.

Will Sachsen-Anhalt nicht bereits in seinen Zielzahlen 2020 hinter den Ist-Stand 2007 der Flächenländer West zurückfallen, so sind Abstriche an dem mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 vereinbarten Stellenabbau allerdings nicht möglich.

Der Durchschnitt in der Personalausstattung der mit Sachsen-Anhalt von der Größe am ehesten vergleichbaren Länder lag für Rheinland-Pfalz bei 20,0 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner und für Schleswig-Holstein bei 17,3 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner. Bildet man den Durchschnitt der Länder Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz errechnen sich 18,9 Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner (Ist-Stand 30.06.2007).

Diese beiden Vergleichsländer verfügen daher im Durchschnitt bereits heute über weniger Personal als Sachsen-Anhalt für das Jahr 2020 anstrebt.

Schleswig-Holstein
und Rheinland-Pfalz
verfügen bereits heute
über Bestand von
18,9 VzÄ.

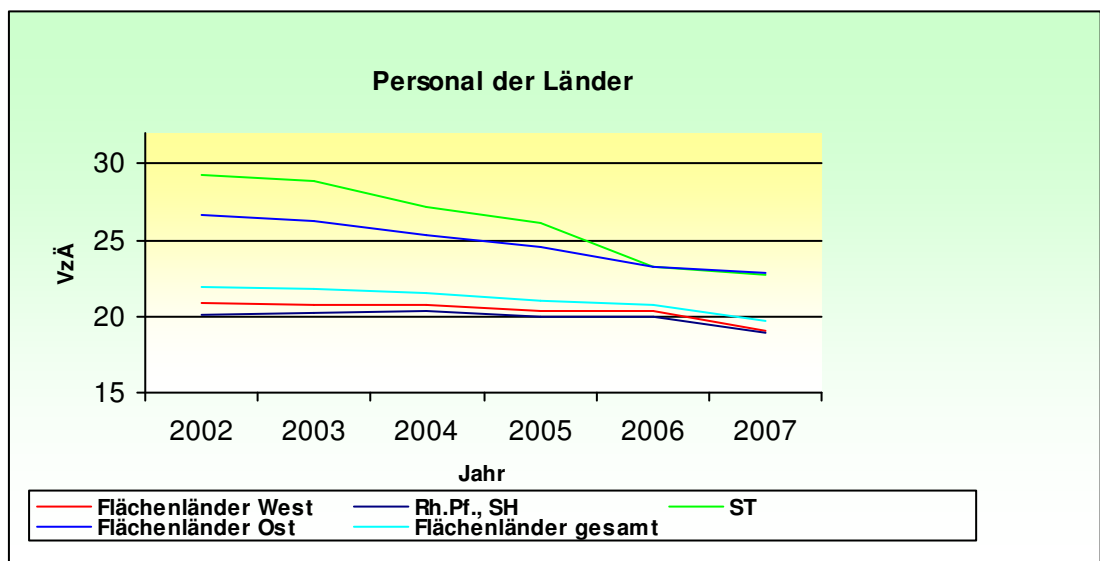
Insgesamt hat sich der Abstand Sachsen-Anhalts zum Durchschnitt der Flächenländer wie auch zum Durchschnitt der Flächenländer West gegenüber 2006 wieder vergrößert.

Hier ist allerdings darauf hinzuweisen, dass dies nicht allein Folge der Entwicklungen in anderen Bundesländern sondern auch des infolge der veränderten tarifvertraglichen Regelungen im Bereich der allgemeinbildenden Schulen in Sachsen-Anhalt technisch bedingten Aufwuchs an Vollzeitäquivalenten ist.

Vergleicht man die Entwicklung der Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner in Sachsen-Anhalt mit den Flächenländern Ost, so ergibt sich eine andere Betrachtung.

Mit 22,7 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner liegt Sachsen-Anhalt erstmalig unter dem Durchschnitt der Flächenländer Ost und weist gemeinsam mit Brandenburg sowie in geringerem Maße Mecklenburg-Vorpommern die deutlich stärkste Reduzierung an Vollzeitäquivalenten auf.

Graphisch abgebildet stellt sich die Entwicklung in der Personalausstattung der Länder wie folgt dar:



Quelle: Statistisches Bundesamt

Von dieser Entwicklung losgelöst haben allerdings auch die Flächenländer Ost zwischenzeitlich eine weitere Qualifizierung ihrer Zielzahlen vorgenommen. So strebt Mecklenburg-Vorpommern bereits bis 2012 eine Zielzahl von unter 19,0 VzÄ pro 1000 Einwohner an. Auch Brandenburg will dieser Entwicklung folgen und bis zum Jahr 2019 in der Landesverwaltung unter 18 VzÄ pro 1.000 Einwohner erreicht haben.

Auch unter Berücksichtigung dieser Entwicklung wird deutlich, dass Sachsen-Anhalt mit dem Personalentwicklungskonzept zwar ein einerseits ehrgeiziges Ziel formuliert hat, das aber andererseits auch in anderen Bundesländern als notwendige Folge des finanzpolitischen Wandels die Notwendigkeit zu einem gleichermaßen konsequenten Handeln angenommen wird.

Notwendigkeit zu konsequentem Handeln in allen Flächenländern Ost anerkannt

c) Schwerpunktbereiche im Ländervergleich

Auch wenn sich aus Personalstandsstatistik und der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Verwaltungen der Länder wichtige Schlussfolgerungen für die Zielgrößenbestimmung der notwendigen personellen Anpassungsprozesse ableiten lassen, so beinhaltet der Vergleich Ungenauigkeiten.

Aspekte des Behördenaufbaus (zweistufiger oder dreistufiger Verwaltungsaufbau), des Umfangs kommunalisierter Aufgaben und des Umfangs von Ausgliederungen (Körperschaften, Anstalten öffentlichen Rechts, Stiftungen, Beteiligungen) bleiben in der Personalstandsstatistik unberücksichtigt.

Verwaltungsaufbau, Kommunalisierungsgrad und Ausgliederungen erschweren Ländervergleich

Ungenauigkeiten ergeben sich ebenso aus der Tatsache, dass von den Ländern unterschiedliche Aufgaben wahrgenommen und auch unterschiedlich entsprechende Einrichtungen vorgehalten werden (z.B. Universitätskliniken).

Darüber hinaus bietet die Personalstandsstatistik für die Bemessung einer angemessenen Personalausstattung in den jeweiligen Einzelbereichen (Behörden und Verwaltungseinrichtungen) in der Regel nur Anhaltspunkte. Die Zuordnung von Beschäftigten in der Personalstandsstatistik erfolgt nach Schwerpunktaufgabenbereichen, die nicht die jeweilige Behördenstruktur und Aufgabenteilung der Länder berücksichtigen.

Für die Personalbedarfsbemessung der jeweiligen Behörden und Verwaltungseinrichtungen bedarf es daher vergleichender Einzelbetrachtungen, die in Teil IV dieses Personalentwicklungskonzeptes vorgenommen werden.

Vergleichende Einzelbetrachtungen in den jeweiligen Bereichen erforderlich

Hierbei lassen sich aus dem Verhältnis der Bevölkerungszahl zur Zahl der für eine Aufgabe eingesetzten Beschäftigten (VzÄ je 1.000 Einwohner) im Ländervergleich Schlussfolgerungen ableiten. Auch wenn sich der Personalbedarf mit

Zusammenhang Bevölkerung - Stellenbedarf

abnehmender Bevölkerungszahl nicht zwangsläufig proportional verringert, so bedarf es jedoch zusätzlicher und atypischer Umstände, warum für die gleiche Aufgabe in anderen Ländern weniger Personal je 1.000 Einwohner eingesetzt werden.

Darüber hinaus gilt, dass einer sinkenden Einwohnerzahl auch eine Verringerung der Zahl der öffentlich Beschäftigten folgen muss.

Weitere ländereinheitliche Kriterien

Neben einer auf das Verhältnis Beschäftigte/Einwohner bezogenen Auswertung von Ländervergleichen macht es jedoch Sinn, weitere Kriterien zu entwickeln und auszuwerten, anhand derer Ländervergleiche möglich sind (Fallzahlen, Auftragsvolumen, Straßenkilometer etc.).

Insgesamt sind Ländervergleiche auf der Grundlage des Verhältnisses Beschäftigte/Einwohner und/oder weiterer Kriterien in Schwerpunktbereichen einerseits möglich, andererseits auch zielführend und einer pauschaleren anteiligen Festlegung von Einsparverpflichtungen vorzuziehen.

Dabei ist jedoch zu beachten, dass eine Betrachtung wie sie das Personalentwicklungskonzept vornimmt, zwangsläufig auf die Anwendung und Umsetzung allgemeiner Vergleichsdaten angewiesen ist, will sie nicht Gefahr laufen, zu einer Fachplanung zu werden.

Das Personalentwicklungskonzept will und kann Fachplanungen und Überlegungen zur Aufgabenwahrnehmung durch die Ressorts aber nicht ersetzen.

Ungeachtet dessen sind im Interesse einer realistischen Planungsgrundlage die Ergebnisse aus der konkreten Bemessung oder aus Ländervergleichen bei der jeweiligen Fachaufgabe im Personalentwicklungskonzept zu berücksichtigen.

Es ist daher die Aufgabe der Ressorts die allgemeine Betrachtung des Personalentwicklungskonzeptes mit einer genaueren Betrachtung durch Ländervergleiche und Bedarfsbemessungen für die jeweilige Fachaufgabe zu untersetzen, wobei grundsätzlich parallel eine ressortbezogene Bewertung vorzunehmen ist, weil einer im Ländervergleich unterdurchschnittlichen Ausstattung für eine Fachaufgabe eine überdurchschnittliche Ausstattung bei einer anderen Fachaufgabe entgegenstehen kann.

Überall dort, wo auf der Grundlage konkreter Bedarfsbemessungen und Ländervergleiche tragfähige abgestimmte Zielzahlen vorliegen, ist es die logische Folge, diese Zielzahlen durch Neueinstellungen abzusichern. Hierin liegt ein hohes Interesse der Ressorts.

5. Bevölkerungsentwicklung

Bei der Betrachtung des Personalbedarfs spielt die Entwicklung der Bevölkerungszahlen eine wichtige Rolle. Sinkende Bevölkerungszahlen erfordern höhere Einsparanstrengungen, um eine bestimmte Quote an Vollzeitäquivalenten pro 1.000 Einwohner zu erreichen.

**Aktualisierung der
Bevölkerungsprog-
nose Anfang 2010**

Die Landesregierung hat die 4. Regionalisierte Bevölkerungsprognose für Sachsen-Anhalt¹² als Planungsgrundlage für alle Landesbehörden beschlossen. Mit einem Beschluss der Landesregierung zur Aktualisierung mit der 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose ist voraussichtlich zum Jahresbeginn 2010 zu rechnen.

Den Berechnungen im Personalentwicklungskonzept 2009 bis 2025 liegen die gegenüber 2008 unveränderten in der folgenden Übersicht dargestellten Entwicklungen aus der 4. Regionalisierte Bevölkerungsprognose zugrunde.

Bevölkerungsentwicklung

Jahr	1980	1991	1995	2000	2005	2006	2007
Einwohner	3.077.885	2.823.324	2.738.928	2.615.375	2.469.716	2.445.557	2.421.464

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Einwohner	2.397.603	2.373.943	2.350.427	2.327.497	2.305.147	2.283.052	2.260.810

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2025
Einwohner	2.238.286	2.215.240	2.191.433	2.166.865	2.141.462	2.115.271	1.976.237

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, bis 2005 Stand, ab 2006 4. Regionalisierte Bevölkerungsprognose

Der prognostizierte Bevölkerungsrückgang zwischen 2005 und 2025 beträgt rund 500.000 Einwohner. Hieraus folgt, dass zwischen 2005 und 2011 rund 4.100 Stellen allein aufgrund des Bevölkerungsrückgangs abgebaut werden müssten und von 2005 bis zum Jahr 2025 rund 12.900 Stellen, um die im Jahr 2020 bestehende Quote von 19 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner anschließend konstant zu halten.

¹² www.stala.sachsen-anhalt.de

Im Durchschnitt nimmt die Bevölkerungszahl gemäß der Prognose jährlich zwischen 0,9 und 1,2 % ab. Daraus ergibt sich zwangsläufig, dass in den kommenden Jahren bei den vorhandenen Stellenbeständen ein jährlicher Rückgang allein von rund 500 Stellen erfolgen muss, um eine gleich bleibende Stellenquote je 1.000 Einwohner zu erhalten.

Sollte sich die Bevölkerungsentwicklung ungünstiger als derzeit prognostiziert entwickeln, so würde dies den Anpassungsbedarf entsprechend verändern.

Mit der Anfang 2010 vorliegenden 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose ist nach jetziger Einschätzung gegenüber der 4. Regionalisierten Bevölkerungsprognose mit einer weiteren Korrektur der prognostizierten Bevölkerungsentwicklung nach unten zu rechnen.

Wanderungsbedingter Bevölkerungsverlust höher als erwartet

Zwar liegen abschließende Hochrechnungen noch nicht vor, aber es zeichnet sich ab – das kann als sicher gelten -, dass der wanderungsbedingte Bevölkerungsverlust höher ausfallen wird, als bisher angenommen wurde. Dies wird den Anpassungsdruck weiter steigern.

Teil III Personalentwicklung und Neueinstellungen bis 2025

1. Entwicklung des Stellenbestandes bis 2025

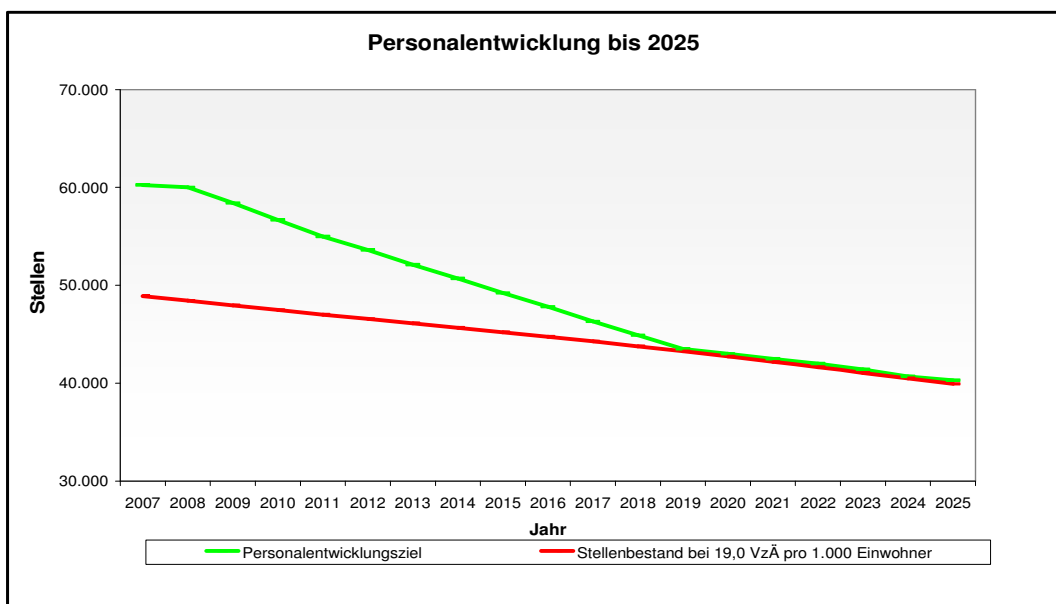
a) Allgemeines

PEK 2008 Zielzahl
19,0 VzÄ je 1.000 Ein-
wohner

Mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 hat die Landesregierung für Sachsen-Anhalt eine Zielzahl von 19,0 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner im Jahr 2020 beschlossen. Dies entspricht einem Vollzeitäquivalentebestand von 40.400 im Jahr 2020.

Zugleich soll das Verhältnis von 19,0 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner für die Jahre 2021 bis 2025 fortgeschrieben werden, so dass die Zahl der Stellen in diesem Zeitraum an die voraussichtliche Entwicklung der Einwohnerzahlen anzupassen ist. Der Vollzeitäquivalentebestand im Jahr 2025 beträgt danach 37.900.

Eine Übersicht der hieraus resultierenden Entwicklung des Stellenbestandes bis 2025 lässt sich der folgenden Grafik entnehmen. Es ist davon auszugehen, dass zur Wahrung der notwendigen personalwirtschaftlichen Flexibilität in einem gewissen Umfang ein gegenüber dem tatsächlichen Beschäftigungsvolumen (VzÄ) höherer Stellenbestand vorzuhalten ist.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren, Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, eigene Berechnung

Von einer verbindlichen Zuordnung von Einsparverpflichtungen auf Jahresscheiben von 2012 bis 2020 wurde abgesehen. Dies hat folgende Gründe.

Keine Zuordnung von
Einsparverpflichtungen
auf Jahresscheiben

Die Verwirklichung der Zielzahl von 19 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner im Jahr 2020 und die Fortschreibung dieses Personalbestands bis zum Jahr 2025 wird wesentlich von zwei Größen beeinflusst – die Zahl der (Alters-) Abgänge und die Zahl der Neueinstellungen.

Während sich die Zahl der Neueinstellungen für die Zukunft festlegen lässt, kann die Zahl der Altersabgänge nur prognostiziert werden. Neben dem Tatbestand des Erreichens der Altersgrenze wird diese Größe auch von anderen Faktoren beeinflusst – etwa dem vorzeitigen Eintreten in den Ruhestand, aber auch durch Wegzug und Versterben von Bediensteten vor Erreichen der Altersgrenze.

Der Blick in die Vergangenheit zeigt, dass allein die Altersstruktur der Bediensteten und eine Berücksichtigung der sich hieraus ergebenden Altersabgangsfälle bei weitem nicht deckungsgleich sind mit den tatsächlich zu konstatierenden Abgangszahlen. Insofern liegt dem Personalentwicklungskonzept eine Prognose über die künftigen Abgangszahlen zu Grunde.

Vor allem auf längere Sicht wird es schwierig, auf dieser Basis verlässliche Werte zu ermitteln – und diese korrekt den einzelnen Schwerpunktbereichen zuzuordnen.

Eine jahreskonkrete Untergliederung der Personalentwicklung der einzelnen Bereiche wäre daher mit sehr großen Ungenauigkeiten verbunden, der den mit der jahresgenauen Zuordnung auf die einzelnen Bereiche verbundenen erheblichen Aufwand zumindest zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht gerechtfertigt erscheinen lässt.

Hinzu kommt, dass die Stellenreduzierung und die Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes als Prozess verstanden wird, dessen Eckdaten in Form des Ziels für das Jahr 2020 und 2025 festgelegt worden sind, das aber im Laufe der Zeit offen für Anpassungen ist, die durchaus zu Verschiebungen innerhalb der Jahre und der Schwerpunktbereiche führen können.

Als Beispiel sei in diesem Zusammenhang die Frühpensionierungsregelung für den Polizeivollzug genannt, die die Altersabgangszahlen anders gestalten wird, als noch im Personalentwicklungskonzept 2007 unterstellt wurde.

Diesem Anspruch auf Offenheit widerspräche eine jahresgenaue Untergliederung. Hieraus resultiert jedoch kein Verlust an Verbindlichkeit der Festlegungen im Personalentwicklungskonzept.

Neueinstellungskorridoren kommt uneingeschränkte Verbindlichkeit zu

Wesentliche Steuerungsgröße sind die Neueinstellungskorridore. Die Altersabgänge lassen sich prognostizieren, aber nur eingeschränkt beeinflussen. Gerade den Einstellungskorridoren, die mit dem Personalentwicklungskonzept neu festgelegt wurden, kommt aber uneingeschränkte Verbindlichkeit zu. Damit führt der Verzicht auf eine jahreskonkrete Zuordnung nicht zu einem geringeren Maß an Verbindlichkeit.

Unabhängig hiervon geht auch das Personalentwicklungskonzept letztlich in Anerkennung der Realitäten davon aus, dass auch Neueinstellungsbedarfe sich nur begrenzt für die Zukunft festlegen lassen und es daher auch in Zukunft zu Anpassungen kommen kann und wird.

Dies wiederum schränkt die Verbindlichkeit der jetzt getroffenen Festlegungen nicht ein. Ein Regelwerk, das Geltung für einen Zeitraum von über 15 Jahren beansprucht, muss offen sein für Entwicklungen, die allerdings das Gesamtziel nicht in Frage stellen dürfen.

Auch wenn eine verbindliche Zuordnung von Stellenabbauzielen auf Jahrescheiben bis 2020 nicht erfolgt, so lassen sich die anhand der voraussichtlichen Altersabgänge und beschlossenen Neueinstellungen orientierenden Entwicklungen dennoch abbilden.

Die folgende Tabelle stellt eine plausible, relativ gleichmäßige Prognose einer möglichen Entwicklung bis 2025 dar.

Die Übersicht zeigt also, wie sich die Ziele des Personalentwicklungskonzepts auf den Vollzeitäquivalentebestand auswirken und welche Relationen sich daraus jeweils in Bezug auf die Bevölkerungszahl ergeben.

Aufgrund von Schätzrisiken hinsichtlich der Personalabgänge kann die tatsächliche Entwicklung naturgemäß abweichen und ist deshalb jährlich anzupassen.

Entwicklung Bevölkerung und VZÄ je TEW

Jahr 31.12.	Bevölkerungs- entwicklung per 30.06.	Entwicklung Vollzeitäquivalente	Vollzeitäquivalente
	Einwohner	VzÄ	VzÄ je TEW
2009	2.386	56.430	23,7*
2010	2.362	55.365	23,4
2011	2.339	54.380	23,2
2012	2.316	53.534	23,1
2013	2.294	52.365	22,8
2014	2.272	50.921	22,4
2015	2.250	49.298	21,9
2016	2.227	47.619	21,4
2017	2.203	45.834	20,8
2018	2.179	44.028	20,2
2019	2.154	42.245	19,6
2020	2.128	40.437	19,0

* Abweichungen zur Personalstandsstatistik des Statistischen Bundesamtes ergeben sich daraus, dass einige in den Stellenplänen des Landeshaushalts geführte Stellen in der Personalstandsstatistik unberücksichtigt bleiben.

2. Entwicklungsbestimmende Faktoren

a) Alterstruktur der Beschäftigten

Ausgewogene Altersstruktur leistet wichtigen Beitrag zur Leistungsfähigkeit

Einer ausgewogenen Altersstruktur der Beschäftigten kommt zur Sicherstellung einer funktions- und leistungsfähigen Verwaltung eine wichtige Bedeutung zu.

Eine gesunde Altersstruktur vereinigt von jüngeren Beschäftigten ausgehende Impulse mit den Erfahrungen Älterer, verringert Konfliktpotentiale und sorgt einerseits für einen stetigen Wandel und andererseits für Kontinuität in der Zusammensetzung der Beschäftigten.

Sie kann damit einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssteigerung bei der Erbringung der öffentlichen Dienstleistungen leisten. Bei einem kleiner werdenden Personalbestand kommt der Gewährleistung einer homogenen Altersstruktur daher noch gestiegene Bedeutung zu.

Die Altersstruktur der Beschäftigten des Landes stellt sich entsprechend der nachfolgenden Übersicht wie folgt dar.

Altersstruktur gesamt

Geburtsjahr	Geburtsjahr plus 65 Jahre	Alter im Jahr 2008	Anzahl Besoldung	Anzahl Vergütung/ Lohn	Summe*
1942	2007	66	4	13	17
1943	2008	65	39	45	84
1944	2009	64	195	537	732
1945	2010	63	161	584	745
1946	2011	62	197	559	756
1947	2012	61	218	791	1.009
1948	2013	60	285	1.137	1.422
1949	2014	59	534	1.467	2.001
1950	2015	58	578	1.648	2.226
1951	2016	57	600	1.615	2.215
1952	2017	56	611	1.741	2.352
1953	2018	55	662	1.755	2.417
1954	2019	54	626	1.754	2.380
1955	2020	53	684	1.700	2.384
1956	2021	52	672	1.717	2.389
1957	2022	51	670	1.538	2.208
1958	2023	50	705	1.535	2.240
1959	2024	49	813	1.492	2.305
1960	2025	48	884	1.482	2.366
1961	2026	47	932	1.457	2.389
1962	2027	46	848	1.569	2.417
1963	2028	45	994	1.515	2.509
1964	2029	44	1.011	1.326	2.337
1965	2030	43	964	1.212	2.176
1966	2031	42	903	1.108	2.011
1967	2032	41	877	957	1.834
1968	2033	40	793	835	1.628
1969	2034	39	770	768	1.538
1970	2035	38	764	635	1.399
1971	2036	37	752	469	1.221
1972	2037	36	623	332	955
1973	2038	35	524	283	807
1974	2039	34	559	256	815
1975	2040	33	530	270	800
1976	2041	32	501	267	768
1977	2042	31	378	267	645
1978	2043	30	313	334	647
1979	2044	29	223	298	521
1980	2045	28	184	274	458
1981	2046	27	172	281	453
1982	2047	26	159	237	396
1983	2048	25	139	147	286
1984	2049	24	103	75	178
1985	2050	23	79	85	164
1986	2051	22	67	93	160
1987	2052	21	39	112	151
1988	2053	20	48	115	163
1989	2054	19	46	116	162
1990	2055	18	17	93	110
1991	2056	17	0	41	41
1992	2057	16	0	10	10
Gesamtsumme			23.450	38.947	62.397

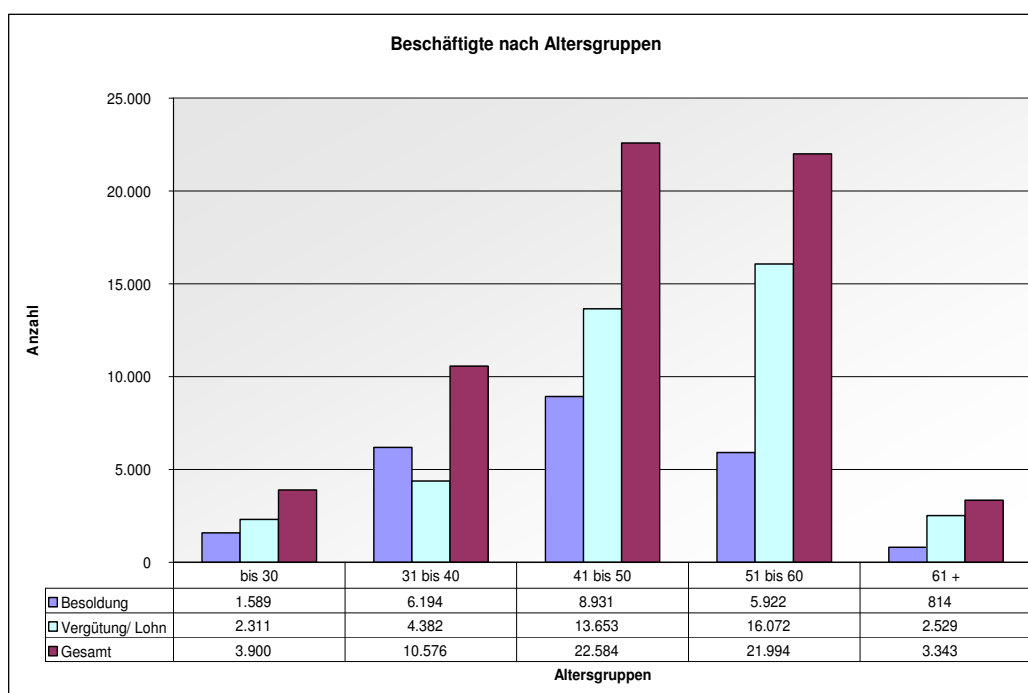
Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren Stand 11/2008

* ohne drittmittelfinanziertes Personal, ohne Anstalten des öffentlichen Rechts

**Restriktive Einstellungs-
politik der ver-
gangenen Jahre prägt
Altersstruktur**

Die Übersicht zeigt einen signifikant geringeren Anteil der unter 30-jährigen an den Beschäftigten insgesamt. Hierin spiegelt sich die in Folge der bestehenden Überhänge restriktive Einstellungspraxis der vergangenen 10 Jahre in Sachsen-Anhalt wieder.

Auch der Anteil der unter 40-jährigen Beschäftigten ist immer noch deutlich unterdurchschnittlich. Demgegenüber stellt die Gruppe der 40 – 60 jährigen Beschäftigten den weitaus größten Teil der Beschäftigten dar.



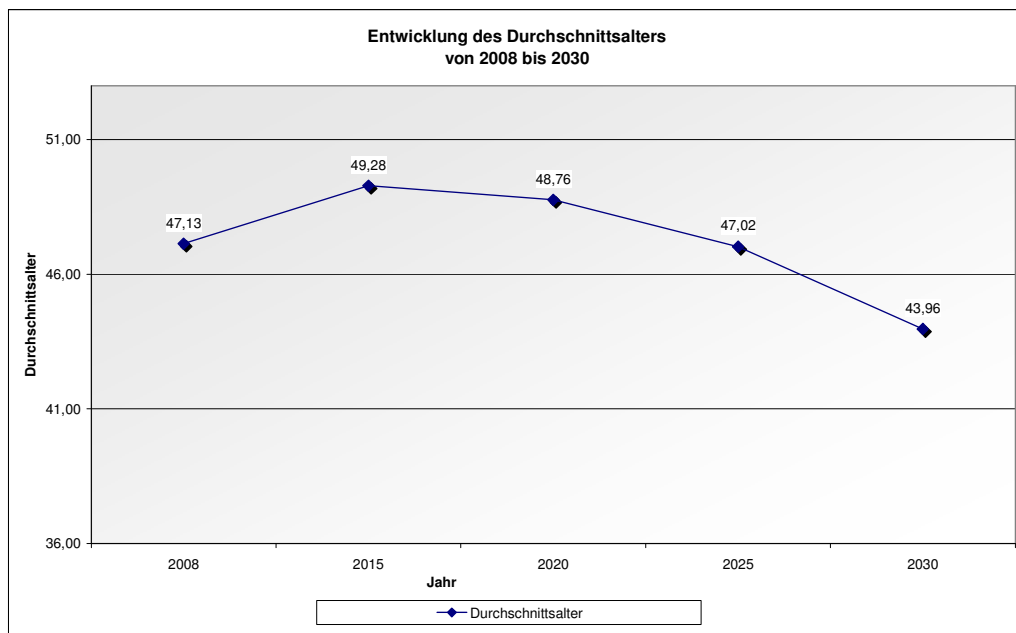
Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren (Stand 11/2008)

Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten beträgt zum Stichtag 30.11.2008 47,13 Jahre.

**Vorübergehendes
Ansteigen, jedoch
mittel- bis langfristi-
ges Absinken des
Altersdurchschnittes**

Unterstellt man die mit dem Personalentwicklungskonzept prognostizierten Abgangszahlen sowie die beschlossenen Neueinstellungskontingente, so wird der Altersdurchschnitt der Beschäftigten vorübergehend auf 48,76 im Jahre 2020 ansteigen, mittel – bis langfristig jedoch auf 47,02 im Jahr 2025 sinken. In den Folgejahren ist mit einem weiteren Absinken des Altersdurchschnittes zu rechnen.

Dies verdeutlicht die nachfolgende graphische Darstellung des prognostizierten Altersdurchschnittes:



* Unterstellt wurden Altersabgänge und Neueinstellungen gemäß PEK 2009 zuzüglich Fluktuation entsprechend der Jahre 2006 – 2008

Eine Überalterung kann mit den Vorgaben des Personalentwicklungskonzeptes vermieden werden. Ab dem Jahr 2020 ist mit einer Verjüngung zu rechnen.

b) Altersabgänge

Neben der Sicherstellung einer funktions- und leistungsfähigen Verwaltung kommt einer Betrachtung der Altersstruktur der Beschäftigten auch unter dem Gesichtspunkt der Erreichung der Zielgrößen des Personalentwicklungskonzeptes wichtige Bedeutung zu. Das Potential zur Stellenverringerung wird ganz maßgeblich durch die künftigen Altersabgänge bestimmt.

Die Zahl der Beschäftigten, die in den jeweiligen Haushaltsjahren die Altersgrenze erreichen, lässt sich der folgenden Übersicht entnehmen.

Die Übersicht wurde auf der Grundlage der oben dargestellten Altersstruktur ermittelt und stellt das voraussichtliche Datum des Ausscheidens dar. Die für die Beschäftigten des Polizei- und Justizvollzugsdienstes geltende besondere Altersgrenze von 60 Jahren wurde berücksichtigt.

Erreichen der Altersgrenze (Zahl der Beschäftigten)

Erreichen der Altersgrenze	Anzahl Besoldung*	Anzahl Verg./ Lohn**	Bereich Polizeivollzug***	Bereich Justizvollzug***	Anzahl gesamt
2009	193	534	211	32	970
2010	159	584	266	39	1.048
2011	191	555	255	29	1.030
2012	216	723	216	36	1.191
2009 - 2012	759	2.396	948	136	4.239
2013	244	1.009	270	45	1.568
2014	294	1.287	247	40	1.868
2015	281	1.459	297	29	2.066
2016	321	1.486	293	35	2.135
2017	365	1.538	312	39	2.254
2018	354	1.596	323	47	2.320
2019	343	1.603	302	59	2.307
2020	362	1.591	362	47	2.362
2009 - 2020	3.323	13.965	3.354	477	21.119
2021	344	1.557	323	54	2.278
2022	324	1.553	293	49	2.219
2023	335	1.405	321	59	2.120
2024	460	1.530	306	38	2.334
2025	483	1.237	273	54	2.047
2009 - 2025	5.269	21.247	4.870	731	32.117

* Regelaltersgrenze von 65 Jahren

** stufenweise Anhebung von 2012 bis 2029 der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre

*** besondere Altersgrenze von 60 Jahren

Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren Abrechnungsmonat 11/2008

In der Tabelle bereits berücksichtigt sind mit der Heraufsetzung der Regelaltersgrenze im Rentenrecht verbundene Auswirkungen, die auch für den Bereich der Tarifbeschäftigten des Landes Anwendung finden. Danach wird die Regelaltersgrenze schrittweise in den Jahren 2012 bis 2029 von derzeit 65 Jahren auf 67 Jahre angehoben.

Veränderung der Regelaltersgrenze verlagert Zeitpunkt des Ausscheidens sukzessive

Der in der Übersicht dargestellte Zeitpunkt des Ausscheidens der Tarifbeschäftigten wird sich danach sukzessive in die Zukunft verlagern. Für die Beamten des Landes obliegt die Entscheidung, ob und zu welchem Zeitpunkt eine Angleichung an die rentenrechtlichen Regelungen erfolgt, nach der Föderalismusreform I dem Land (siehe hierzu Teil III Ziffer 2 lit. e).

Aus der Übersicht wird deutlich, dass beginnend etwa ab dem Jahr 2013 ein deutlicher Anstieg der aus Altersgründen ausscheidenden Beschäftigten zu erwarten ist.

Zum Stichtag 1.01.2009 scheidet insgesamt bis 2020 21.080 Beschäftigte sowie bis 2025 weitere 10.999 Beschäftigte aus Altersgründen aus dem Landesdienst aus.

Blendet man weitere Effekte (Fluktuation, Neueinstellungen, sonstige Gründe) zunächst aus, so würde dies eine Reduzierung der Zahl der Beschäftigten auf 41.327 im Jahr 2020 sowie auf 30.328 im Jahr 2025 bedeuten.

In diesem Zusammenhang ist allerdings zu berücksichtigen, dass tatsächlich nur wenige Bedienstete bis zum Erreichen der Altersgrenze berufstätig sind, die Mehrzahl also zu einem früheren Zeitpunkt ausscheidet.

Insofern kann diese Übersicht die Größenordnung der Mindestzahl der künftig freiwerdenden Stellen bestimmen, hat aber in Bezug auf die Zahl der künftig tatsächlichen ausscheidenden Bediensteten nur eingeschränkte Aussagekraft.

Die altersstrukturorientierte Betrachtung ist letztlich eine konservative, zurückhaltende Schätzung, da zumindest nach Erreichen der Altersgrenze ein Ausscheiden aus dem Dienst zwingend erfolgt, die betroffenen Personen also spätestens zu diesem Zeitpunkt – eventuell aber früher – den Landesdienst verlassen.

Vor allem mittelfristig wird die Zahl der Altersabgänge erheblich höher sein, als die rein auf das Alter abstellende Betrachtungsweise zu erkennen gibt. Generell gilt, dass sich die Altersabgangszahlen nur begrenzt voraussagen lassen, vor allem aber eine konkrete jahresbezogene Zuordnung nur schwer möglich ist.

In dieser Betrachtung unberücksichtigt bleiben alle anderen Gründe für ein Ausscheiden aus dem Landesdienst (Wegzug, Erwerbsunfähigkeit, Versterben vor Erreichen der Altersgrenze etc.). Diese Gründe führen in der Regel zu einer tatsächlichen Erhöhung der Zahl der aus dem Landesdienst ausscheidenden Beschäftigten.

In der altersstrukturorientierten Betrachtung ebenfalls unberücksichtigt bleibende Effekte aus der Inanspruchnahme von Altersteilzeit bzw. dem freiwilligen Ausscheiden aus dem Landesdienst gegen Zahlung einer Abfindung, die nur oder vorwiegend von älteren Beschäftigten genutzt werden, führen dagegen in der Regel lediglich zu Vorziehungswirkungen.

**Vorziehungswirkungen
durch Fluktuation**

Einem zunächst eintretenden Anstieg der Zahl der ausscheidenden Bediensteten steht eine geringere Zahl an ausscheidenden Bediensteten in den Folgejahren gegenüber.

Die damit verbundenen unvermeidbaren Ungenauigkeiten zeigen, dass sich der tatsächliche Umfang der Altersabgänge im Laufe eines Jahres immer nur im nach hinein genau bestimmen lässt.

Allerdings lassen sich aus den Entwicklungen der vergangenen Jahre für kommende Zeiträume zunehmend genauere Vorhersagen ableiten (s. hierzu nachfolgend Teil III Ziffer 2 c)

c) Fluktuation

Die folgende Übersicht beinhaltet einen Vergleich der Zahl Beschäftigten, die das jeweilige Alter des Ausscheidens erreichen, mit der Zahl an tatsächlich ausscheidenden Beschäftigten.

Zahl der ausscheidenden Beschäftigten 2003 – 2009

Jahr	Erreichen der Altersgrenze*	Tatsächlich ausgeschiedene Beschäftigte	Differenz Fluktuation
2003	486	2.192	1.706
2004	792	2.314	1.522
2005	1.810	4.304	2.494
2006	648	2.179	1.531
2007	639	1.555	916
2008	1.191	1.505	314
2009	968		

* Besondere Altersgrenze für Beschäftigte des Polizei- und Justizvollzugsdienstes (60 Jahre) ist berücksichtigt

Aus der Tabelle ist die erhebliche Größenordnung zu erkennen, in der die Zahl der tatsächlich ausgeschiedenen Beschäftigten die (regulären) Altersabgänge übersteigt.

Tatsächlich erheblich geringeres Alter des Ausscheidens

Daraus ergibt sich ein tatsächlich erheblich geringeres durchschnittliches Alter des Ausscheidens¹³.

¹³ Auf die Abfrage des MF aus dem Februar 2009 liegen unvollständige Ressortmeldungen vor, es konnten nur die gelieferten Meldungen ausgewertet werden (ca. 50% ohne EP 06/07), hiernach ergibt sich ein tatsächliches Alter des Ausscheidens für den Zeitraum 2006 – 2008 von 50,12 Jahren.

Wie sich bereits in der stark abnehmenden Tendenz zeigt, ist von einem mittel- bis langfristigen Fortwirken dieser erheblichen Abweichung nicht ohne weiteres auszugehen.

Die hohe Fluktuation im Jahr 2006 ist wesentlich auf Effekte der mit der Besteuerung nicht mehr gleichermaßen attraktiven Inanspruchnahme von Abfindungsregelungen zurückzuführen.

Darüber hinaus unterliegen etwa die vom Land gesetzten Rahmenbedingungen im Hinblick auf Anreize für ein vorzeitiges Ausscheiden insbesondere vor dem Hintergrund der mit kleiner werdendem Personalbestand verbundenen Aufgabenverdichtung einer stetigen Entwicklung und Neubewertung. So wird sich der Rahmen für die Gewährung etwa von Altersteilzeit zunehmend restriktiver gestalten.

Auch die Wirkungen bereits geltender oder noch zu bewertender Veränderungen bei der Lebensarbeitszeit werden das tatsächliche Durchschnittsalter des Ausscheidens beeinflussen.

Andererseits wird jedoch gerade der hohe Anteil der Beschäftigten zwischen 50 und 60 Jahren noch während des Betrachtungszeitraumes bis 2020 zu einer anhaltend großen Bereitschaft zu einem vorzeitigen Ausscheiden führen, wobei es allerdings an der Ausgestaltung möglicher Anreize liegen wird, inwieweit diese in ein tatsächliches Ausscheiden münden wird.

Anteil vorzeitigen Ausscheidens wird von der Ausgestaltung möglicher Anreize beeinflusst

Insgesamt ist es für das Personalentwicklungskonzept jedoch gerechtfertigt, den Prognosen eine gewisse Kontinuität in dieser Entwicklung zu Grunde zu legen, wobei allerdings eine zurückhaltende, konservative Schätzung vorgenommen werden sollte, um nicht notwendige Anpassungen der Zielzahlen in den Folgejahren zu vermeiden. Vorausberechnete und tatsächliche Abgangszahlen wichen in der Vergangenheit häufig nennenswert voneinander ab.

Nichts desto trotz ist es notwendig, die Altersabgangsentwicklung jährlich zu überprüfen und die Prognosen zu aktualisieren.

Scheiden mehr Personen aus, als im Personalentwicklungskonzept unterstellt wird, dann wird die Zielsetzung eines Beschäftigtenbestands von 19 Vollzeit-

Höherer Anteil vorzeitig ausscheidender Beschäftigter eröffnet Spielraum für mehr Neueinstellungen

äquivalenten je 1.000 Einwohner frühzeitiger erreicht werden können. Darüber hinaus würde eine solche Entwicklung Spielräume für eine Aufstockung der Neueinstellungskorridore eröffnen.

Aufbauend auf der Beschäftigtenzahl am 1. Januar 2009 ergeben sich unterschiedliche Entwicklungen in Abhängigkeit von der jeweils unterstellten jährlichen Fluktuation. Unter den Begriff Fluktuation wird dabei jedes Ausscheiden eines Beschäftigten vor Erreichen der Altersgrenze unabhängig von den jeweiligen Gründen verstanden¹⁴.

Aus der Darstellung wird ersichtlich, dass das Erreichen der Ziele des Personalentwicklungskonzeptes Bemühungen und Anreize zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Landesdienst voraussetzt, will man nicht die Zahl der Neueinstellungen korrigieren.

¹⁴ In der Darstellung wird ein Teilzeitquotient von 0,88 unterstellt (entspricht dem Umrechnungsfaktor von Beschäftigten zu VzÄ) s. hierzu Teil III Ziffer 2 lit. d.

Jahr 01.01.	Beschäftigten- zahl**	VzÄ	Alters- abgänge	Neuein- stellungen*	Netto- fluktuation	Fluktuation									
						300 Personen	VzÄ	400 Personen	VzÄ	500 Personen	VzÄ	600 Personen	VzÄ	700 Personen	VzÄ
2009	65.193	57.370	972	504	468	65.193	57.370	65.193	57.370	65.193	57.370	65.193	57.370	65.193	57.370
2010	64.725	56.958	1.040	430	610	64.425	56.694	64.325	56.606	64.225	56.518	64.125	56.430	64.025	56.342
2011	64.115	56.421	1.034	515	519	63.515	55.893	63.315	55.717	63.115	55.541	62.915	55.365	62.715	55.189
2012	63.596	55.964	1.188	826	362	62.696	55.172	62.396	54.908	62.096	54.644	61.796	54.380	61.496	54.116
2013	63.234	55.646	1.554	826	728	62.034	54.590	61.634	54.238	61.234	53.886	60.834	53.534	60.434	53.182
2014	62.506	55.005	1.867	826	1.041	61.006	53.685	60.506	53.245	60.006	52.805	59.506	52.365	59.006	51.925
2015	61.465	54.089	2.069	825	1.244	59.665	52.505	59.065	51.977	58.465	51.449	57.865	50.921	57.265	50.393
2016	60.221	52.994	2.134	825	1.309	58.121	51.146	57.421	50.530	56.721	49.914	56.021	49.298	55.321	48.682
2017	58.912	51.843	2.253	825	1.428	56.512	49.731	55.712	49.027	54.912	48.323	54.112	47.619	53.312	46.915
2018	57.484	50.586	2.321	869	1.452	54.784	48.210	53.884	47.418	52.984	46.626	52.084	45.834	51.184	45.042
2019	56.032	49.308	2.301	875	1.426	53.032	46.668	52.032	45.788	51.032	44.908	50.032	44.028	49.032	43.148
2020	54.606	48.053	2.355	900	1.455	51.306	45.149	50.206	44.181	49.106	43.213	48.006	42.245	46.906	41.277
2021	53.151	46.773	2.283	995	1.288	49.551	43.605	48.351	42.549	47.151	41.493	45.951	40.437	44.751	39.381
2022	51.863	45.639	2.215	995	1.220	47.963	42.207	46.663	41.063	45.363	39.919	44.063	38.775	42.763	37.631
2023	50.643	44.566	2.123	995	1.128	46.443	40.870	45.043	39.638	43.643	38.406	42.243	37.174	40.843	35.942
2024	49.515	43.573	2.335	995	1.340	45.015	39.613	43.515	38.293	42.015	36.973	40.515	35.653	39.015	34.333
2025	48.175	42.394	2.049	985	1.064	43.375	38.170	41.775	36.762	40.175	35.354	38.575	33.946	36.975	32.538
2026	47.111	41.458				42.011	36.970	40.311	35.474	38.611	33.978	36.911	32.482	35.211	30.986
		Summe	32.093	14.011	18.082										

* Hochschulen durchschnittlich 65 Neueinstellungen p. a. unterstellt

** Beamte Besoldung A, B, C, W, R, Angestellte, Festgehalt, Kraftfahrer ohne Personal in den übrigen Titelgruppen

Quelle: landeseinheitliches Bezügeverfahren Januar 2009

d) Anteil an Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung beeinflusst die Entwicklung in der Landesverwaltung in gegenläufiger Weise.

Wegen des mit einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung verbundenen geringeren Beschäftigungsvolumens wird die Aufgabenwahrnehmung grundsätzlich erschwert.

Andererseits erleichtert ein hoher Umfang bei der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung die Verwirklichung der Ziele des Personalentwicklungskonzeptes, da der Umrechnungsfaktor von Beschäftigten in Vollzeitäquivalente durch den Teilzeitquotienten bestimmt wird. Dieser bildet den Anteil der Inanspruchnahme von Teilzeit ab.

Der Betrachtung des Personalentwicklungskonzeptes liegt eine zurückhaltende Betrachtung im Hinblick auf die Inanspruchnahme von Teilzeit zugrunde.

Zu berücksichtigen ist zum einen die gegenüber den Flächenländern West noch immer stärkere Tendenz weiblicher Beschäftigter im Hinblick auf eine Vollzeitbeschäftigung. Darüber hinaus ist bereits jetzt erkennbar, dass tarifvertragliche Arbeitszeitabsenkungen¹⁵ nicht auf Dauer fortbestehen werden.

Auch hinsichtlich der Nutzung der Altersteilzeit ist, sofern das Instrument überhaupt aufrechterhalten wird, von einer gegenüber der Vergangenheit deutlich restriktiveren Handhabung auszugehen.

Einschätzungen zur künftigen Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung unterliegen daher einer großen Ungenauigkeit.

Der mit dem Personalentwicklungskonzept zugrunde gelegte Teilzeitquotient von 0,88 (siehe Tabelle Teil II Ziffer 2 lit. c) orientiert sich daher am heutigen Durchschnitt der Flächenländer und unterstellt eine Angleichung der Teilzeitgewohnheiten in den Ländern sowie einen leicht abgeschwächten Umfang der tarifvertraglich oder individuell vereinbarten Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung.

Eine Angleichung der Teilzeitgewohnheiten in den Ländern wird unterstellt

¹⁵ TV-Lehrer, TV-LSA 2010

e) **Verlängerung der Lebensarbeitszeit**

Im Rentenrecht wird die Regelaltersgrenze schrittweise in den Jahren 2012 bis 2029 von derzeit 65 Jahren auf 67 Jahre angehoben. Diese Regelung findet auf die Tarifbeschäftigten des Landes Anwendung.

Das Beamtenstatusgesetz (§ 25 BeamtStG) vom 19.06.2008 enthält keine (für Bund und Länder einheitliche) Altersgrenze. Der Entwurf des Dienstrechtsneuerordnungsgesetzes des Bundes sieht eine dem Rentenrecht entsprechende Anhebung der Altersgrenzen für seine Beamtinnen und Beamten vor.

Nach der Föderalismusreform I, Art. 74 Nr. 27 GG (neu) sind die Länder für das Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht für ihre eigenen Beamten zuständig.

Die Situation in Sachsen-Anhalt wird wie in allen neuen Ländern durch den bestehenden Anpassungsbedarf geprägt. Dieser betrifft auch den Beamtenbereich, in dem (insbesondere bei der Polizei) noch erhebliche Überhänge bestehen.

Mit der Entscheidung über eine Heraufsetzung der Lebensarbeitszeit für Beamte ist gleichzeitig eine Entscheidung über die besondere Altersgrenze für Beamte im Polizei- und Justizvollzug sowie die Antragsaltersgrenze zu treffen.

Aus der Veränderung der Altersgrenze sowie dem Zeitpunkt einer Angleichung an die für Tarifbeschäftigte geltende Regelung ergeben sich verschiedene mögliche Modelle, die in der nachfolgenden Übersicht dargestellt sind.

Anpassung der Lebensarbeitszeit

	Model		2020	Differenz zur Zielzahl 2020**
Personalfälle zum 31.12.	1 a	Angestellte Erhöhung auf 67 ab 2012 Beamte Erhöhung auf 67 ab 2012 Vollzug Pensionierung mit 60 (bisherige Regelung)	49.606	6.105
Personalfälle zum 31.12.	1 b	Angestellte Erhöhung auf 67 ab 2012 Beamte Erhöhung auf 67 ab 2012 Vollzug Erhöhung auf 62 ab 2012	49.912	6.412
Personalfälle zum 31.12.	2 a	Angestellte Erhöhung auf 67 ab 2012 Beamte Erhöhung auf 67 ab 2017 Vollzug Pensionierung mit 60 (bisherige Regelung)	49.455	5.955
Personalfälle zum 31.12.	2 b	Angestellte Erhöhung auf 67 ab 2012 Beamte Erhöhung auf 67 ab 2017 Vollzug Erhöhung auf 62 ab 2017	49.591	6.091
Personalfälle zum 31.12.	3	Angestellte Erhöhung auf 67 ab 2012 Beamte Pensionierung mit 65 (bisherige Regelung) Vollzug Pensionierung mit 60 (bisherige Regelung)	49.334	5.834
Personalfälle zum 31.12.***	4	Angestellte Absenkung auf 65 ab 2012 Beamte Pensionierung mit 65 (bisherige Regelung) Vollzug Pensionierung mit 60 (bisherige Regelung)	48.062	4.562

* Altersabgänge ohne Berücksichtigung Fluktuation

** PEK 2008: Zielzahl 2020 von 43.500 Stellen

*** SGB VI

Erkennbar wird, dass aufgrund der mit einer Heraufsetzung der Lebensarbeitszeit verbundenen Effekte (Erhöhung des Beschäftigungsvolumens) ein zusätzlicher Anpassungsbedarf von bis zu 600 Stellen bis 2020 (Vergleich Variante 1b zu Variante 3 = bisherige Regelung) erzeugt werden würde.

Insgesamt verschiebt sich der personelle Anpassungsprozess durch das spätere Erreichen der Altersgrenze der zahlenmäßig großen Jahrgänge weiter in die Zukunft. Dies wird zu einer Erhöhung des Altersdurchschnittes der Beschäftigten beitragen, wobei sich dieser Effekt bei einer entsprechenden Korrektur von Neueinstellungskorridoren noch verstärken würde.

Da die um bis zu 2 Jahre zusätzlich zu leistenden Bezügezahlungen für aktive Beamte die Versorgungsbezüge übersteigen, sind mit der Heraufsetzung der Lebensarbeitszeit auch finanzielle Mehraufwendungen verbunden. Im Ergebnis einer überschlägigen Einschätzung wäre mit der Heraufsetzung (ohne Korrektur der Neueinstellungskorridore) eine Steigerung des Personalaufwands von ca. 30 Mio. Euro verbunden.

Ob und zu welchem Zeitpunkt eine Anhebung der Regelaltersgrenze für Beamte erfolgen sollte, ist gegenwärtig noch nicht abschließend zu entscheiden. Insgesamt ist ein weitestgehend gemeinsames Vorgehen der neuen Länder anzustreben.

Anhebung der Altersgrenzen verlangsamt personellen Anpassungsprozess

ben, deren Situation sich angesichts der relativen Überbestände insoweit signifikant von der Situation anderer Länder unterscheidet.

Zur Vermeidung von Versorgungslücken von Beschäftigten, die sowohl rentenrechtliche Ansprüche wie auch Anwartschaften aus der Beamtenversorgung haben, bedarf es versorgungsrechtlicher Regelungen.

Es ist beabsichtigt bis zum Ende der parlamentarischen Beratungen zum Doppelhaushalt 2010/2011 einen Vorschlag über die Anhebung der Lebensarbeitszeit für Beamte entsprechend der rentenrechtlichen Verlängerung der Lebensarbeitszeit für Angestellte unter Einbeziehung der besonderen Altersgrenze zu erarbeiten, der hinsichtlich des Zeitpunktes der Umsetzung tarif- und versorgungsrechtliche sowie stellen- und hauswirtschaftliche Fragen berücksichtigt.¹⁶

¹⁶ Kabinettsbeschluss vom 25. August 2009 Top 8 Nr. 7

3. Neueinstellungen

a) Allgemeines

Neueinstellungen stellen zentrales Steuerungselement des Personalentwicklungskonzeptes dar

Es ist das Ziel des Personalentwicklungskonzeptes den Weg zu einer für Sachsen-Anhalt tragfähigen Stellen- und Personalausstattung aufzuzeigen, ohne dabei die Qualität bei der Erbringung der Dienstleistungen des Landes einzuschränken, sondern die Voraussetzungen zu schaffen, diese im Gegenteil nach Möglichkeit weiter zu steigern.

Neueinstellungen kommt hierfür - neben der kontinuierlichen Qualifizierung und Fortbildung der Beschäftigten - eine zentrale Bedeutung zu.

Ohne rechtzeitige Neueinstellungen lässt sich eine ausgewogene Alterstruktur und der damit verbundene notwendige Wissenstransfer von älteren zu jüngeren Beschäftigten nicht gewährleisten.

Gleichzeitig leisten auch die von den in aller Regel besser ausgebildeten neu-eingestellten Beschäftigten ausgehenden Impulse einen wichtigen und unverzichtbaren Impuls für die Qualität der Dienstleistungen des Landes.

Schließlich sind Neueinstellungen notwendig, um die auf der Grundlage von Personalbedarfsbemessungen ermittelten Zielzahlen künftig abzusichern.

Hier zeigt sich allerdings auch eine der besonderen Herausforderungen, vor denen das Personalentwicklungskonzept steht. Der Zeitpunkt des Erreichens der Zielzahl des Personalentwicklungskonzeptes von 19 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner wird durch das Saldo von ausscheidenden Beschäftigten und Neueinstellungen bestimmt.

Die sich hieraus zur Sicherstellung der Zielgrößen des Personalentwicklungskonzeptes im Jahr 2020 ergebenden (rechnerischen) Möglichkeiten von Neueinstellungen können jedoch unter dem Gesichtspunkt der Verjüngung und Qualifizierung der Beschäftigten insgesamt als unzureichend empfunden werden.

In der Konsequenz kann dies jedoch nicht zur Aufgabe der Zielstellung im Hinblick auf eine für das Land verantwortbare und tragfähige Personalausstattung führen.

Es ist nicht möglich, alle zum Erhalt auf dem jetzigen Niveau an Beschäftigtenzahl erforderlichen Neueinstellungen vorzunehmen, weil dies im Sinne der Zielstellung des Personalentwicklungskonzeptes verfehlt wäre.

Um Neueinstellungen in erforderlichem Umfang zu ermöglichen, bedarf es vielmehr einer konsequenten Nutzung der Möglichkeiten zur Verringerung des Stellenbestandes und der Beschäftigtenzahlen.

Je besser und zügiger es gelingt, die Zahl der Stellen in den als Überhängen ermittelten Bereichen zu kennzeichnen und zu verringern, umso größere Spielräume ergeben sich für erhöhte Neueinstellungen in Bedarfsbereichen.

Zügige Anpassung in Überhangbereichen eröffnet Spielräume für mehr Neueinstellungen

b) Festlegung von Neueinstellungskorridoren

Die Notwendigkeit zur Steuerung der Zahl der Neueinstellungen über Neueinstellungskorridore besteht aus verschiedenen Gründen.

Um eine Realisierung der Ziele des Personalentwicklungskonzeptes zu ermöglichen, wird die Zahl der ausscheidenden Beschäftigten in den kommenden Jahren die Zahl der Neueinstellungen übersteigen.

Es ist bereits jetzt erkennbar, dass dies für viele Behörden und Einrichtungen ohne eine hinreichende Steuerung dazu führen wird, dass diese ihre Aufgaben zunehmend nicht mehr erfüllen könnten. Es ist daher unerlässlich, die im Rahmen der Zielstellungen des Personalentwicklungskonzeptes durch Neueinstellungen abzusichernden Bedarfe festzulegen.

Mit dem Verzicht auf Neueinstellungskorridore wäre verbunden, den Prozess, in welchem Bereich sich infolge des Saldos von Abgängen und Neueinstellungen eine Verringerung der Beschäftigtenzahlen ergibt, ziellos laufen zu lassen.

Zusammensetzung der Beschäftigten kann nicht der Zufälligkeit der Altersstruktur überlassen bleiben

Die künftige Zusammensetzung würde sich demnach aus der Logik und Zufälligkeit der bestehenden Alterstruktur, nicht aber am tatsächlichen Bedarf anhand

der anstehenden Aufgaben des Landes ausrichten.

Steuerung über verbindliche Neueinstellungskorridore ist alternativlos

Es ist daher insbesondere als Folge der kleiner werdenden Verwaltung alternativlos, Neueinstellungskorridore im Sinne einer Schwerpunktsetzung zu steuern.

Dabei ist ausdrücklich zu betonen, dass sich diese Schwerpunktsetzung nur teilweise an bestehenden Strukturen orientieren kann. Damit würde man der Wechselwirkung zwischen Strukturen und Stellenbedarfen nicht hinreichend Rechnung tragen können.

Strukturen sind anhand der Bedarfe und Stellenziele auszurichten

Es gilt daher, dass sich Bedarfe nicht anhand der bestehenden Strukturen formulieren lassen, sondern die Strukturen anhand der im Personalentwicklungskonzept ermittelten und für das Land tragfähigen Bedarfe auszurichten sind.

Es ist auch aus diesem Grund zwingend eine Schwerpunktsetzung vorzunehmen, auf deren Grundlage die Ressorts Prioritäten bestimmen können und in der Lage sind, ggf. strukturell notwendige Schlussfolgerungen zu ziehen.

c) Größe der Neueinstellungskorridore

Der Koalitionsvertrag sieht einen Korridor von durchschnittlich 250 Neueinstellungen im Jahr vor.

Dieser weitgehend unflexible Korridor wurde mit dem Personalentwicklungskonzept 2007 und ergänzender Vereinbarungen dahingehend modifiziert, dass bis 2011 jährlich durchschnittlich rund 350 Neueinstellungen möglich sind.

Im Zeitraum von 2012 bis 2020 sieht das Personalentwicklungskonzept 2007 eine Anhebung der jährlichen Neueinstellungszahlen auf 740 im Jahr 2012 bis auf über 1.100 im Jahr 2020 vor.

Gegenüber dem Personalentwicklungskonzept 2007 erfolgten mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 zusammengefasst folgende Anpassungen der Neueinstellungskorridore nach Schwerpunktbereichen¹⁷.

¹⁷ Die Einzeldarstellung der mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 festgelegten Neueinstellungskorridore lässt sich der Übersicht Seite 255 entnehmen.

Bereich	2007-2020*	2007-2020**	2008-2025
Ministerialverwaltung	682	414	901
Polizeivollzug	2.202	1.750	2.427
Polizeiverwaltung	210	127	216
Geoinformationsverwaltung	58	36	87
Justiz/Justizvollzug	750	703	1.393
Finanzverwaltung	661	645	1.163
allgemeinbildende Schulen	2.740	3.264	5.288
berufsbildende Schulen	470	383	713
übrige Verwaltung	2.367	1.163	2.761
Genehmigung Ministerpräsident	325	190	334
Gesamtsumme	10.465	8.675	15.283

* PEK 2007

** PEK 2008

Quelle: PEK 2007, 2008

Diese Modifikationen trugen der Tatsache Rechnung, dass der Neueinstellungsbedarf kaum pauschal, sondern nur unter Berücksichtigung verschiedener, sich ändernder Kriterien bestimmt werden kann. Entscheidend für seine Bestimmung war zunächst einmal der Umfang des Stellenabbaubedarfs in einem Verwaltungsbereich.

In der Tendenz muss der Neueinstellungskorridor eines Verwaltungszweigs um so geringer sein, je weiter dieser hinsichtlich seines Personalbestands von der Zielgröße entfernt ist.

Andererseits sind – das ist der zweite entscheidende Moment – individuelle sachliche Kriterien zu berücksichtigen. Hier sei beispielhaft auf den Schulbereich verwiesen, der zwar rechnerisch Überhänge aufweist, dennoch aber partiell in Einzelbereichen bzw. Unterrichtsfächern unter Personalmangel leiden, der nur durch Neueinstellungen behoben werden kann.

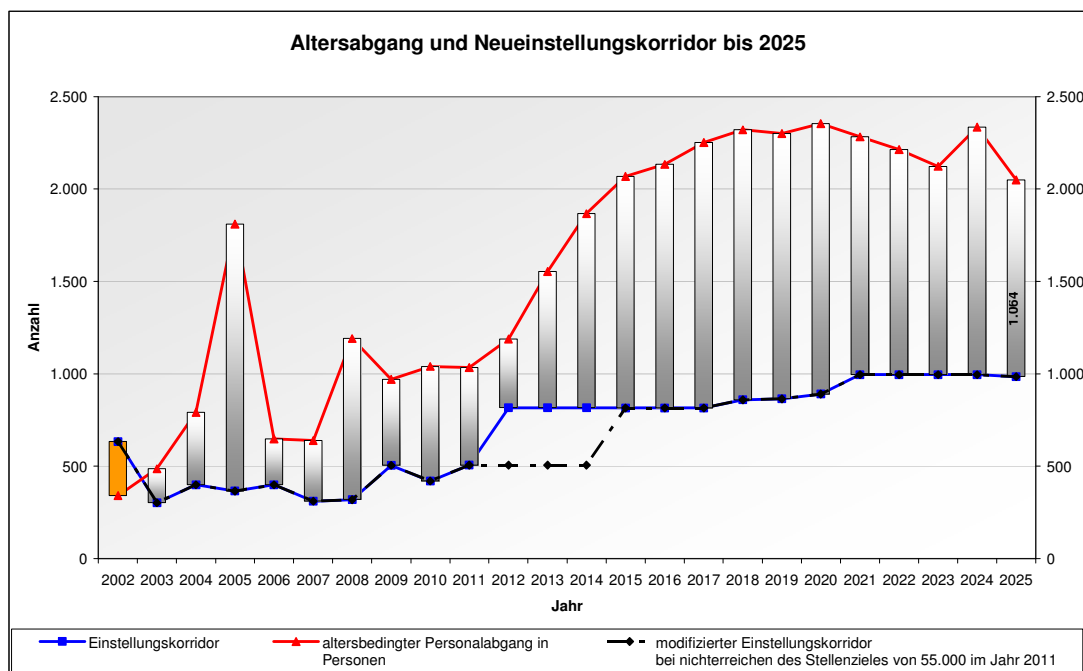
Zudem muss die zeitliche Komponente der Verringerung der Stellenzahl berücksichtigt werden. Aus diesem Grund kommt der Altersstruktur und den daraus ableitbaren Prognosen über den Umfang des jährlichen Ausscheidens von be-

schäftigten und des sich hieraus ableitenden Bedarfs zur Stellenreduzierung ebenfalls - dies ist der dritte Aspekt - Bedeutung auch bei der Ermittlung des Neueinstellungskorridors Bedeutung zu.

Die Anpassung des Stellenabbauziels auf 19 Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner setzt allerdings ein entsprechend erweitertes Potential zur Stellenverringeringung voraus. Dieses wiederum ist der Saldo zwischen freiwerdenden Stellen und Neueinstellungen.

Da die Zahl der freiwerdenden Stellen maßgeblich durch die weitgehend nicht steuerbaren Altersabgänge bestimmt wird, ist der Umfang an jährlichen Neueinstellungen das entscheidende Instrument zur Erweiterung des Abbaupotentials.

Das Saldo zwischen Altersabgängen bei Erreichen der Altersgrenze und Neueinstellungskorridor stellt sich wie folgt dar¹⁸.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren, eigene Berechnungen

Die Übersicht verbindet die Entwicklung des Stellenbestands mit einer Darstellung der zu erwartenden Altersabgänge einerseits und den geplanten Neueinstellungen andererseits. In der Gesamtbetrachtung ermöglicht der Saldo zwischen Altersabgang und Neueinstellungen, den Bestand an Stellen der Titelgruppe 96 bis 2020 auf Null zurückzuführen.

d) **Ausschöpfung der Neueinstellungskorridore**

Die nachfolgende Übersicht dient zur Darstellung der Ausschöpfung der bestehenden Neueinstellungskorridore.

¹⁸ Grundlage sind die aktualisierten Zahlen zur Altersübersicht auf Grundlage der Abfrage des MF vom November 2009 sowie die Neueinstellungen im Personalentwicklungskonzept 2009

Neueinstellungen der Ressorts nach dem PEK für das HHJ 2008

Ressort	Bereich	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Anzahl Beschluss PEK 02.09.2008	bereinigter Neueinstel- lungskorridor 2008	Übertrag aus 2007 - nicht in Anspruch genommener Einstellungs- korridor	Einstellungs- korridor 2008	Neueinstellungen 2008 - Meldungen der Ressorts				Summe	verbleibender Neueinstel- lungskorridor
												Anzahl I.Quartal	Anzahl II. Quartal	Anzahl III. Quartal	Anzahl IV. Quartal		
StK	Ministerium üVw	4 0	2 0	0 0	1 0	4 0	1 1	2 1	2 1	1 -1	3 0	1 0	0 0	1 0	0 0	2 0	1 0
MI	Ministerium	1	0	0	1	2	1	2	2	1	3	2	1	0	0	3	0
	Polizeivollzug	48	54	66	111	95	74	73	73	2	75	0	44	0	27	71	4
	Polizeiverwaltung						0	8	8	7	15	5	3	1	0	9	6
	Geoinformat. üVw	9 11	1 2	0 11	0 1	0 5	0 4	0 10	0 10	0 6	0 16	0 1	0 5	0 3	0 5	0 14	0 2
MF	Ministerium	1	0	0	0	4	1	2	3	0	3	0	0	0	0	0	3
	Finanzverwaltung üVw	36 9	16 0	22 0	25 3	11 0	12 0	20 1	20 1	6 0	26 1	0 0	0 0	0 0	12 0	12 0	14 1
MS	Ministerium	5	2	1	0	1	2	2	1	1	2	1	0	0	0	1	1
	üVw	8	6	3	3	9	1	5	5	6	11	2	2	3	1	8	3
MK	Ministerium	2	0	0	0	0	2	2	2	0	2	1	0	0	1	2	0
	allgem. Schulen	155	55	75	94	108	66	90	90	4	94	1	0	91	2	94	0
	berufsb. Schulen	79	35	54	1	26	28	20	20	2	22	0	0	20	2	22	0
	Hochschulen üVw	115 3	57 2	83 0	64 1	70 3	45 0	2 2	2 2	3 3	5 5	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 5
MWA	Ministerium	7	1	1	5	3	2	2	2	0	2	0	1	1	0	2	0
	üVw	4	4	0	5	2	2	1	1	-1	0	0	0	0	0	0	0
MLU	Ministerium	2	1	1	0	2	0	2	2	2	4	0	1	0	0	1	3
	üVw	14	3	5	1	4	1	18	18	18	36	7	1	10	1	19	17
MJ	Ministerium	0	0	1	0	3	0	2	2	1	3	0	1	0	0	1	2
	Justiz/-vollzug üVw	82 0	34 0	58 0	18 0	13 0	14 0	17 1	17 1	6 1	23 2	2 1	3 0	3 1	10 0	18 2	5 0
MLV	Ministerium	1	0	1	0	1	1	2	2	1	3	1	0	2	0	3	0
	üVw	37	27	17	31	33	13	13	13	4	17	1	0	6	6	13	4
MP	Sonderkontingent							20	20	13	33	2	0	0	2	2	31
	Summe Ministerien	23	6	5	7	20	10	18	18	7	25	6	4	4	1	15	10
	Summe Schwerpunktbereich	524	252	358	313	323	239	228	228	27	255	8	50	115	53	226	29
	Summe übr. Verwaltung	86	44	36	45	56	22	52	52	36	88	12	8	23	13	56	32
	Summe Ministerpräsident	0	0	0	0	0	0	20	20	13	33	2	0	0	0	2	31
Summe	Einstellungs- korridor	633	302	399	365	399	271	318	318	83	401	28	62	142	67	299	102

Quelle: Meldungen der Ressorts Stand: 01.01.2009

Zum Stichtag 1.01.2009 wurden die Neueinstellungskorridore in einer Größenordnung von 110 möglichen Neueinstellungen (hiervon 32 im Schwerpunktbereich „Übrige Verwaltung“) nicht in Anspruch genommen.¹⁹

Eine vollständige Inanspruchnahme erfolgte mit Ausnahme des Einzelplanes 08 in keinem Ressort. Eine überjährige Inanspruchnahme der Neueinstellungskorridore ist derzeit möglich.

Aus der Nichtinanspruchnahme kann nicht automatisch geschlossen werden, dass der den Neueinstellungskorridoren zugrundeliegende ermittelte Bedarf nicht gegeben ist. Eine Aufstockung der Neueinstellungskorridore verbietet sich jedoch derzeit.

Nichtinanspruchnahme der Neueinstellungskorridore verbietet Aufstockung

Sollte sich die Entwicklung fortsetzen, wäre im kommenden Jahr über eine Fortsetzung der Übertragbarkeit der Neueinstellungskorridore erneut zu entscheiden.

Insgesamt wird deutlich, dass sich die Entwicklung der Neueinstellungskorridoren zugrunde liegenden Rahmenbedingungen zum Teil nur bedingt prognostizieren lässt. Insofern können Neueinstellungskorridore insbesondere für einen langen Zeitraum nur als Orientierungsgrößen angesehen werden, die einer kontinuierlichen Fortschreibung und Aktualisierung bedürfen.

Das Kontingent des Ministerpräsidenten ist vorgesehen, um die Möglichkeit zu schaffen, auf besondere Bedarfe des Ministerpräsidenten während des Haushaltsjahres zu reagieren. Auf die Übertragung eines nicht ausgeschöpften Einstellungskorridors in die Folgejahre kann daher verzichtet werden.

e) Neueinstellungen nach dem TV-LSA 2010

Die Landesregierung hat sich mit den Tarifvertragsparteien über eine Anschlussregelung für den Ende 2009 auslaufenden Tarifvertrag zur sozialen Absicherung für den Bereich der Landesverwaltung (TV-LSA 2007) für den vom 1. Januar 2010 bis 31.12.2011 verständigt.

¹⁹ Die notwendigen Haushaltsmittel standen im Haushaltsjahr 2008 als Personalverstärkungsmittel (EP 13) zur Verfügung.

Entsprechend der Protokollnotiz Nr. 6 zu § 7 TV-LSA 2010 hat sich die Landesregierung verpflichtet, oberhalb des derzeit im Geltungsbereich des Tarifvertrages beschlossenen Einstellungskorridors und ohne Anrechnung auf eine künftige Erhöhung dieses Einstellungskorridors während der Laufzeit dieses Tarifvertrages während Einstellungen im Umfang von 4 Mio. Euro vorzunehmen.

Der Einstellungskorridor umfasst ausgelernnte Auszubildende der Landesverwaltung, Beschäftigte, die ein befristetes Beschäftigungsverhältnis im Rahmen der Nachausbildungsoffensive haben, und Absolventinnen und Absolventen mit der Laufbahnbefähigung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst. Eine Beteiligung des Personal-Service-Centers ist bei diesen Einstellungen nicht erforderlich.

Der Einstellungskorridor umfasst 50 Einstellungen 2009/2010 und weitere 48 Einstellungen 2010/2011. Die Verteilung ordnet die zusätzlichen Einstellungen anteilig den Bereichen zu, in denen über die Absenkung der Arbeitszeitanteile auch die Einsparungen des TV LSA 2010 erwirtschaftet werden.

Die Neueinstellungen verteilen sich auf die Ressorts wie folgt:

Ressort	Anteil an 50 Einstellungen 2009/2010	Anteil an 48 Einstellungen 2010/2011
StK	1	1
MI	13	12
MF	6	6
MS	3	3
MK	2	2
MW	1	1
MLU	9	8
MJ	6	6
MLV	9	9
Summe	50	48

Die Einstellungen erfolgen auf vorhandenen Stellen der Ressorts. Mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 erfolgt entsprechend der Beschlussfassung der

Staatsekretärskonferenz vom 2. Februar 2009 eine Anrechnung auf die Neueinstellungskorridore ab 2012.

Dies ist unvermeidlich. Zum einen können mit der Protokollnotiz zum TV-LSA 2010 keine über die Laufzeit des Tarifvertrages hinausgehenden Wirkungen verbunden sein, zum anderen ist aus den sich aus dem TV-LSA ergebenden Einsparungen nur eine Ausfinanzierung für 2 Jahre erfolgt.

Auf eine künftige derzeit jedoch nicht beabsichtigte Erhöhung des Neueinstellungskorridors während der Laufzeit des Tarifvertrages bis Ende 2011 (Protokollnotiz) sollen die zusätzlichen Neueinstellungen nicht angerechnet werden.

Die vorgesehene Aufteilung des Kontingents nach dem TV-LSA (98 Einstellungen 2009 und 2010) hat vorläufigen Charakter und ist gegebenenfalls im Ergebnis weiterer Abstimmungen anzupassen.

f) Verfahrensfragen Neueinstellungen

In der Praxis haben sich im Zusammenhang mit den Neueinstellungskorridoren verschiedene Verfahrensfragen als klärungsbedürftig erwiesen.

i. Drittmittelfinanzierte Beschäftigungsverhältnisse

Vollständig aus Drittmitteln finanzierte Einstellungen werden grundsätzlich nicht auf den Neueinstellungskorridor angerechnet.

ii. Befristete Neueinstellungsverhältnisse

Von den Neueinstellungskorridoren erfasst wird nur die Begründung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse. Durch das Personalentwicklungskonzept nicht begrenzt wird die befristete Beschäftigung von Personal.

Dies setzt allerdings voraus, dass es sich tatsächlich um eine Befristung im Sinne des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge handelt. Für den Fall der Umwandlung des befristeten in ein unbefristetes nicht vollständig

drittmittelfinanziertes Arbeitsverhältnis erfolgt eine Anrechnung auf den Neueinstellungskorridor.

Die haushaltswirtschaftlichen Vorschriften, die eine Bewirtschaftung der Personalausgabenansätze regeln, sind zu beachten.

iii. Fluktuationsnachbesetzung bei Ausscheiden aus dem Landesdienst

Die Möglichkeit einer „Fluktuationsnachbesetzung“ ist im Rahmen der nach dem Personalentwicklungskonzept in Anspruch genommenen Einstellungskorridore nicht vorgesehen.

Zu unterscheiden sind Fälle, in denen unter Anrechnung auf den Einstellungskorridore eingestellte Beschäftigte zeitnah zu ihrer Einstellung ihr Arbeitsverhältnis mit dem Land beenden von Fällen, in denen ein Wechsel zu anderen Dienststellen des Landes erfolgt (s. hierzu unter Teil III Ziffer 3 lit. f iv.).

Für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Land würde eine „Fluktuationsnachbesetzung“ einerseits zu keinem Stellenaufwuchs führen. Andererseits sind die Effekte einer Fluktuation von Beschäftigten in den Zielzahlen des Personalentwicklungskonzeptes bereits berücksichtigt. Die Möglichkeit der „Fluktuationsnachbesetzung“ ohne erneute Anrechnung auf den Neueinstellungskorridor würde damit die Erreichung der Zielzahlen des Personalentwicklungskonzeptes weiter erschweren.

Zu berücksichtigen ist jedoch, dass eine Kompensation insbesondere in kleinen Personalkörpern mit hohem Spezialisierungsgrad zunehmend an Grenzen stoßen wird. Aus diesem Grund sollte für Einzelfälle, in denen innerhalb eines Zeitraumes von 2 Jahren ein Ausscheiden von zuvor unter Anrechnung auf den Einstellungskorridor eingestellten Fachpersonals aus dem Landesdienst erfolgt, die Möglichkeit einer Fluktuationsnachbesetzung aus einem zusätzlichen Kontingent geschaffen werden.

Hierzu wird ein zusätzliches Einstellungskontingent beim MF von jährlich 10 Stellen geschaffen, mit dem auf aus den Neueinstellungskorridore nicht mehr zu deckende Bedarfe reagiert werden kann.

iv. Ressortübergreifender Wechsel von Bediensteten

Grundsätzlich leistet ein Wechsel von Bediensteten zwischen den Behörden und Einrichtungen des Landes einen nennenswerten Beitrag zur Qualifizierung und Entwicklung der Beschäftigten sowie zur Aufgabenwahrnehmung in Bedarfsbereichen. Darüber hinaus ist ein ressortübergreifender Wechsel von Beschäftigten geeignet, mit Umstrukturierungen verbundene Veränderungen des Aufgabenfeldes und Arbeitsortes abzufedern.

Bei begrenzten Möglichkeiten zur Neueinstellung resultieren hieraus jedoch insbesondere für Behörden im nachgeordneten Bereich der Ministerien Schwierigkeiten, weil sie zunehmend mit Wechseln von kurz zuvor unter Anrechnung auf den Neueinstellungskorridor eingestellten Beschäftigten konfrontiert sind.

Ein Wechsel der Beschäftigten von ihrer Einstellungsbehörde zu einem anderen Dienstherrn innerhalb eines kurzen Zeitraums nach ihrer Einstellung ist jedoch weder unter dem Gesichtspunkt der Bedarfssicherung der Dienststelle noch unter dem Gesichtspunkt der Entwicklung des Beschäftigten sinnvoll.

Grundsätzlich erscheint ein Verbleib mindestens für einen Zeitraum von 3 Jahren in der Einstellungsbehörde angemessen. Es obliegt jedoch der Dienststelle bei Einstellung des Beschäftigten entsprechende Vereinbarungen zu schließen.

Für den Fall eines Wechsels des Beschäftigten in ein anderes Ressort führt dies zu einem Stellenaufwuchs an anderer Stelle innerhalb der Landesverwaltung und dort zu einer Entlastung des Einstellungskorridors. Daher kommt nur eine Verlagerung des Einstellungskorridors in Betracht.

In Fällen, in denen innerhalb eines Zeitraumes von 3 Jahren ein Wechsel eines zuvor unter Anrechnung auf den Einstellungskorridor eingestellten Beschäftigten in ein anderes Ressort erfolgt, ist daher eine entsprechende Neueinstellungsmöglichkeit aus einem nicht ausgeschöpften Kontingent des entsprechenden Haushaltsjahres an die abgebende Behörde abzutreten.

4. Fortbildung

Die Beschäftigten sind die wichtigste Ressource der Verwaltung des Landes. Die Leistungsfähigkeit und Kompetenz der Beschäftigten ist daher im Rahmen ihrer Personalentwicklung aktiv zu unterstützen. Hierbei sind alle Lebensphasen zu berücksichtigen, also sowohl Nachwuchskräfte, Rückkehrer/innen aus der Elternzeit aber auch lebens- und berufserfahrene Beschäftigte.

In Anbetracht des demografischen und technologischen Wandels ist Fortbildung für die Beschäftigten unverzichtbar, um den sich ändernden Anforderungen gerecht werden zu können und sich neue berufliche Perspektiven zu erschließen.

Der dienstlichen Fortbildung wird künftig noch eine wichtigere Rolle zukommen. Die zunehmende Komplexität der Aufgabenwahrnehmung und die Aufgabenverdichtung im Zuge der notwendigen Stellenanpassung werden zu steigenden Anforderungen an die Beschäftigten des Landes führen.

Durch Fortbildungen kann nicht nur das Wissen der Beschäftigten, das auf einer gründlichen und umfassenden Ausbildung basiert, gehalten werden, sondern können auch bedarfsorientierte Anpassungen im Zuge der Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes begleitet werden.

Die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten flankiert daher nicht zuletzt auch die mit der Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes verbundenen Stellenanpassungen. Hierzu kooperiert das Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt (AFI-LSA) mit dem Personalservicecenter (PSC). So erfolgt u. a. die gezielte Umschulung von Personal aus Überhangbereichen für einen Einsatz in den Bedarfsbereichen. Mit dem Ziel des Einsatzes in der allgemeinen Verwaltung wurde beispielsweise 2009 eine Qualifizierungsmaßnahme für Überhangpersonal aus dem Lehrerbereich erfolgreich abgeschlossen.

5. Beförderungskonzept

a) Beförderungen in den Haushaltsjahren 2010/2011

Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherstufungen stellen das Kernelement zur Anerkennung von Leistungen dar. Sie sind das klassische Instrument der Personalführung und Personalförderung in den Ressorts.

Insbesondere bei kleiner werdendem Personalbestand und den zunehmenden Anforderungen an die Qualifizierung und Aufgabenwahrnehmung der Beschäftigten kommt einem Beförderungskonzept als wichtiges Element der Personalentwicklung noch gestiegene Bedeutung zu.

Es ist daher auch künftig vorgesehen, Leistungsträgern Beförderungsmöglichkeiten zu verschaffen und ihre Leistungen dadurch zu honorieren.

Die zentrale Bereitstellung von Beförderungsmitteln im Einzelplan 13 über Personalverstärkungsmittel hat sich bewährt. Damit können grundsätzlich von den Ansätzen des Einzelplans unabhängige Beförderungsmöglichkeiten gewahrt werden und zusätzlich eine einheitliche Grundlage für die Beförderungspraxis geschaffen werden.

Dies betrifft die Frage der Mittelbereitstellung, also die für Beförderungen im jeweiligen Ressort verfügbaren Mittel. Demgegenüber ist die Auswahl der zu befördernden Beschäftigten Angelegenheit der Ressorts²⁰.

Mit dem Doppelhaushalt 2010 und 2011 sollen erneut Beförderungsmittel in Höhe von 5 Mio. Euro für Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherstufungen zur Verfügung stehen.

Auch im mittelfristigen Finanzplanungszeitraum sind künftig jeweils 10 Mio. Euro alle 2 Jahre für Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherstufungen eingeplant.

Die Verteilung der Mittel erfolgt entsprechend dem Verteilungsschlüssel zum Personalentwicklungskonzept 2008 wie folgt.

²⁰ Zustimmungsvorbehalte des Ministerpräsidenten bleiben unberührt.

Aufteilung der Mittel für Beförderungen/höhere Eingruppierungen

Ressort	Einzelplan	Betrag in Euro
Staatskanzlei	02	75.250
Ministerium des Innern	03	1.311.100
Ministerium der Finanzen	04/13	1.013.850
Ministerium für Gesundheit und Soziales	05	185.550
Kultusministerium	07	1.045.950
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit	08	76.100
Ministerium der Justiz	11	813.850
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr	14	126.150
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt	09/15	352.200

Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren und eigene Berechnungen

Soweit infolge der Vermittlung von Personal aus der Titelgruppe 96 auf vakante Stellen in der Landesverwaltung eine höhere Eingruppierung notwendig werden könnte, sollte diese - nach vorab einzuholender Zustimmung des Ministeriums der Finanzen - keine Anrechnung auf die Beförderungen haben.

Beförderungen/höhere Eingruppierungen sind – unabhängig vom Zeitpunkt ihres Vollzuges - mit den hierfür vom Ministerium der Finanzen für die einzelnen Beförderungs-/Höhergruppierungsstufen ermittelten Jahresdurchschnittswerten (siehe nachfolgend) anzusetzen:

Pauschalbeträge für Besoldungs-/Entgeltgruppen

Beförderung nach Besoldungsgruppe	Pauschbetrag pro Jahr in Euro
A 5	1.100
A 6	1.300
A 7	1.500
A 8	1.800
A 9	2.400
A 10	1.100
A 11	3.000
A 12	3.400
A 13	4.200
A 14	3.100
A 15	5.200
A 16	5.600
B 2	9.200
B 3	3.900
B 4	4.100
B 5	4.700
B 6	4.400
R 2	5.300
R 3	15.100

Höhergruppierung nach Entgeltgruppe	Pauschbetrag pro Jahr in Euro
E 1	
E 2	6.800
E 3	1.900
E 4	1.500
E 5	1.500
E 6	1.300
E 7	1.400
E 8	2.000
E 9	3.700
E 10	200
E 11	2.800
E 12	4.200
E 13	1.100
E 14	3.000
E 15	6.300

Quelle: landeseinheitliches Bezügeverfahren, eigene Berechnungen

Die auf der Grundlage dieses Beschlusses vorgenommenen Maßnahmen sind dem Ministerium der Finanzen jeweils zu berichten.

b) Umsetzung im Doppelhaushalt 2008/2009

Die Umsetzung der im Doppelhaushalt 2008/2009 zur Verfügung stehenden von insgesamt bis zu 5 Mio. Euro für das Jahr 2008 und von 10 Mio. Euro für 2009/2009 für Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherstufungen stellt sich zum Stand: Dezember 2008 wie folgt dar.

Beförderungskonzept 2008/2009

Ressort	Einzelplan	zugewiesener Betrag	verausgabter Betrag	Restbetrag	Anteil in v. H.	Anzahl Beförderungen
StK	02	150.500	65.100	85.400	43,26	17
MI	03	2.622.200	1.533.400	1.088.800	58,48	618
MF	04/13	2.027.700	1.532.100	495.600	75,56	834
MS	05	371.100	239.100	132.000	64,43	72
MK	07	2.091.900	1.018.900	1.073.000	48,71	337
MWA	08	152.200	61.300	90.900	40,28	19
MJ	11	1.627.700	743.100	884.600	45,65	316
MLV	14	252.300	196.600	55.700	77,92	70
MLU	09/15	704.400	232.700	471.700	33,04	89
		10.000.000	5.622.300	4.377.700	43,77	2.372

6. Personalentwicklungskonzepte der Ressorts

Eine moderne und zukunftsfähige Verwaltung braucht vor allem Beschäftigte, die engagiert ihre Aufgaben wahrnehmen und bereit sind, sich neuen Herausforderungen zu stellen. Im Rahmen des stetigen Wandlungsprozesses in der öffentlichen Verwaltung kommt daher auch mit der Entwicklung der Beschäftigten des Landes in Zusammenhang stehenden Aspekten erhebliche Bedeutung zu.

Insgesamt gilt es die Leistungen der Landesverwaltung auch unter Berücksichtigung der knapper werdenden finanziellen und personellen Ressourcen – nachhaltig zu optimieren. Hierfür können durch ergänzende Personalentwicklungskonzepte in den Ressorts Rahmenbedingungen eröffnet werden, die es den Beschäftigten ermöglichen, Ihre Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft einzubringen.

Ziel muss es sein, dass Motivations- und Leistungspotential zu fördern und auszuschöpfen. Dazu ist es erforderlich, dass die jeweiligen Dienststellen alle Voraussetzungen schaffen, damit Beschäftigte sich weiterqualifizieren und weiterentwickeln können.

Eine Personalentwicklung in diesem Sinne ist eine Querschnittsaufgabe in den Ressorts, an deren Gestaltung und Realisierung die Dienststelle selbst, ihre Führungskräfte und Vorgesetzten, Personalreferate, Personalvertretung, Gleichstellungsbeauftragte und die Fachabteilungen gleichermaßen beteiligt sind und in deren Zentrum Offenheit, Transparenz und Dialogbereitschaft stehen.

Personalentwicklung ist dabei als ein übergreifender, vorausschauender und langfristig angelegter Prozess zu verstehen, für den insbesondere folgende Ziele gelten:

- Erhaltung und Steigerung der Leistungsfähigkeit und Motivation
- Förderung der beruflichen Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Stärkung der Eigenverantwortung
- Erhöhung der Flexibilität
- Optimierung des Personaleinsatzes
- Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen
- Verbesserung der Auswahl und Qualifizierung
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Zwischenzeitlich liegen in verschiedenen Ressorts Personalentwicklungskonzepte vor, die die vorhandenen dienst- und arbeitsrechtlichen Regelungen zu den Zielen ergänzen.

Diese Personalentwicklungskonzepte stellen eine wichtige Ergänzung und Begleitung zu dem mit dem Personalentwicklungskonzept des Landes verbundenen hohen Anforderungen an die Beschäftigten des Landes dar.

7. Personalmanagementsystem (PMS)

Mit der Einführung des vorgesehenen landeseinheitlichen Personalmanagementsystems (PMS), können für alle Bereiche der Landesverwaltung die bisher in diesen Bereichen genutzten Anwendungen ersetzt werden und so einheitliche standardisierte Auswertungen für eine zukunftsorientierte Personalverwaltung gewährleistet werden. Aufgrund der Standardisierung werden Arbeitsabläufe vereinfacht und verkürzt sowie in erheblichem Umfang Doppelarbeiten vermieden.

Insgesamt wird das Personalmanagementsystem dazu beitragen, den Ressorts und dem PSC die Steuerung des Stellen- und Personalbestandes und Auswer-

tungen erheblich zu vereinfachen und es erleichtern, einen ermittelten landesweiten Personalüberhang zielgerichtet und bedarfsgerecht zu vermitteln.

Mit dem Abschluss des laufenden Vergabeverfahrens für das Personalmanagementsystem ist in 2009 zu rechnen. Nach Abschluss der erforderlichen Pilotierung steht das Personalmanagementsystem voraussichtlich Ende 2010 Anfang 2011 allen Nutzern zur Verfügung.

Eine Beschlussfassung der Landesregierung zur Einführung des Personalmanagementsystems in der Landesverwaltung ist im August 2009 erfolgt. Die Vertragsunterzeichnung mit dem im Ergebnis des Vergabeverfahrens ausgewählten Vertragspartner erfolgte am 31.08.2009

Teil IV Personalentwicklung und Stellenziele nach Schwerpunkten

1. Vorbemerkung / Allgemeines

Im Haushaltsjahr 2009 sind für Planpersonal, Titelgruppe 96 und übrige Titelgruppen sowie die Landesbetriebe und Globalhaushalte (inkl. Anwärter) insgesamt 60.000 Stellen ausgewiesen.

60.000 Stellen im Haushaltsjahr 2009

Die folgende Übersicht stellt den Stellenbestand nach Schwerpunktbereichen untergliedert dar.

Bereich	Stellen 2009	Anteil*
Schulen	18.949	31,6 %
Polizei	7.175	11,9 %
Justiz	4.948	8,2 %
Finanzverwaltung	4.277	7,1 %
Geoinformationsverwaltung	1.210	2,0 %
Oberste Landesbehörden	2.133	3,6 %
Titelgruppe 96	5.617	9,4 %
Übrige Verwaltung	8.122	13,5 %

* Die Anteile beziehen sich auf den Stellenbestand von 60.000 Stellen im Haushaltsplan 2009

Die Übersicht zeigt, dass knapp 45 % des Gesamtbestandes des Planpersonals des Landes in den Bereichen Schulen und Polizei veranschlagt ist. Nimmt man die Bereiche Justiz und Finanzverwaltung hinzu, so sind rund 60 % des Planpersonals diesen Bereichen zuzuordnen.

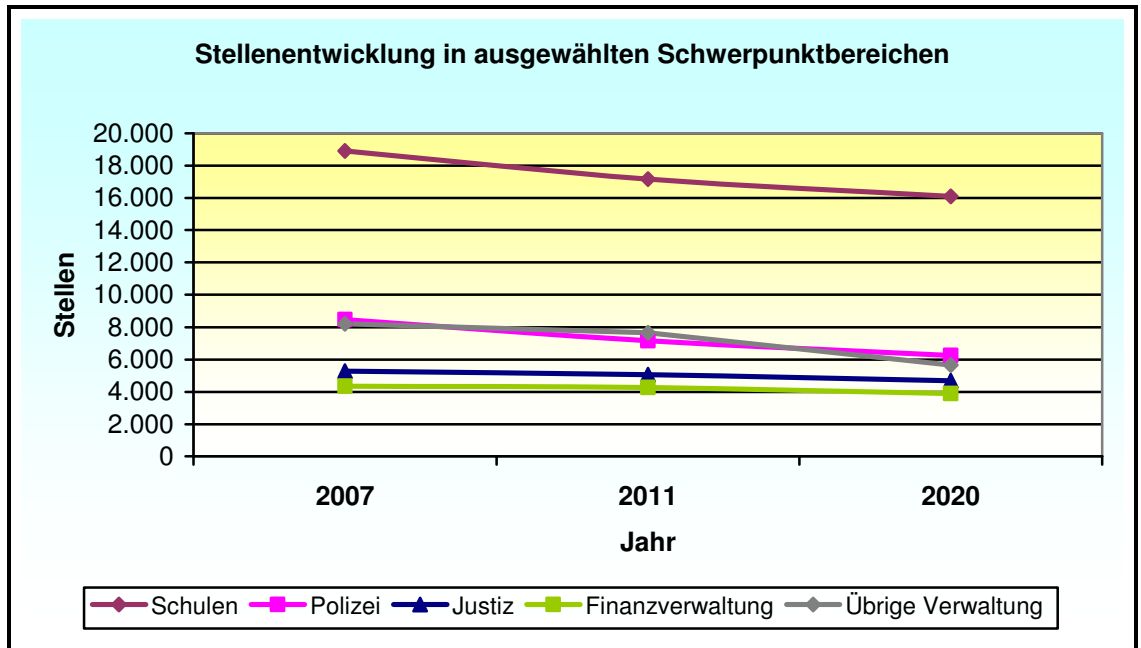
Knapp 45 % des Personalbestandes in den Bereichen Schule und Polizei

Dies verdeutlicht, dass ein Ansatz, der auch nur einzelne dieser stellenintensiven Schwerpunktbereiche aus den Überlegungen zur Anpassung des Stellenbestandes ausblendet, unter dem Gesichtspunkt des Erreichens der Zielgrößen des Personalentwicklungskonzeptes von vorneherein zum Scheitern verurteilt wäre.

Ausklammern stellenintensiver Schwerpunktbereiche nicht möglich

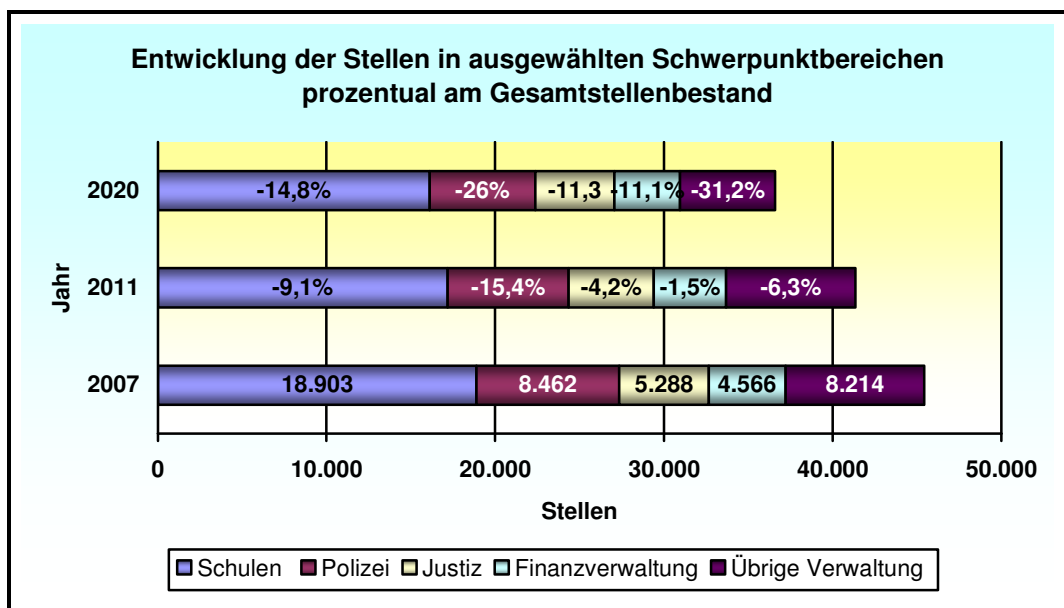
Der hieraus resultierende Handlungsdruck ließe sich in den verbleibenden Schwerpunktbereichen nicht auffangen, ohne an die Grenzen der Funktionsfähigkeit von Behörden und Einrichtungen zu stoßen.

Auf der in der folgenden Übersicht dargestellten Zeitachse zeigt sich, dass die mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 verbundenen Zielstellungen daher auch eine Schwerpunktsetzung beinhalten.



Quelle: PEK 2008

Aus diesen Zielen ergeben sich unterschiedliche gravierende Anpassungsprozesse. Prozentual gemessen ergibt sich folgendes Verhältnis:



Quelle : PEK 2008

Hierbei sind folgende Besonderheiten zu berücksichtigen.

Im Bereich der Schulen und der Polizei wird Sachsen-Anhalt auch nach der Reduzierung nach wie vor über eine im Vergleich der Länder deutlich überdurchschnittliche Stellenausstattung verfügen.

Die vergleichsweise deutlich überdurchschnittliche Stellenausstattung bei Schule (trotz Schülerrückgangs) und Polizei setzt Prioritäten

Hinsichtlich der Reduzierung der Stellenzahl im Bereich Schulen um 14,8% ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass dieser Entwicklung eine voraussichtliche Reduzierung der Schülerzahl an allgemeinbildenden Schulen seit 2000 bis 2011 von 45 % bzw. seit 2004 bis 2011 von rund 25 % bei allgemeinbildenden Schulen sowie bei berufsbildenden Schulen von 2008 bis 2011 von ca. 36% entgegensteht.

Prioritätenbestimmung erhöht Handlungsdruck in anderen Bereichen

Den Festlegungen für den Bereich der Justiz und Finanzverwaltung sind jeweils auf der Grundlage einer ländereinheitlichen Personalbedarfsberechnung erfolgt. Demgegenüber liegen für den Bereich der übrigen Verwaltung Personalbedarfsberechnungen und Ländervergleiche nach Darstellung der Ressorts weitestgehend nicht vor.

2. Darstellung der Schwerpunktbereiche

In den folgenden Kapiteln erfolgt eine Einzeldarstellung der Schwerpunktbereiche des Personalentwicklungskonzepts.

Gegenüber den Vorjahren wurde eine Aktualisierung und Ergänzung der Datenbestände vorgenommen. Es werden jeweils die bereits mit dem Personalentwicklungskonzepten 2007 und 2008 beschlossenen Einsparverpflichtungen dargestellt sowie im Zuge der Aktualisierung notwendige zusätzliche Anpassungen erläutert.

Die Stellenzielzahl für das Jahr 2011 wurde nicht verändert, so dass auch die für den Zeitraum von 2007 bis 2011 vorgesehenen Abbauverpflichtungen nicht modifiziert wurden.

Die auf den Schwerpunktbereich Übrige Verwaltung entfallenden mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 beschlossenen Abbauverpflichtungen wurden den einzelnen Behörden und Einrichtungen zugeordnet.

Die Neueinstellungskorridore wurden soweit notwendig angepasst.

Die bis 2011 vereinbarten Einstellungskontingente wurden entsprechend der Vereinbarungen im Rahmen des TV-L aufgestockt und in den Jahren ab 2012 reduziert.

Der Stellenabbaubedarf der Jahre 2021 bis 2025 wurde den Schwerpunkten nach wie vor nicht konkret zugeordnet. Insofern beschränkt sich die Darstellung der Schwerpunktbereiche weiterhin auf den Zeitraum bis 2020.

Auf die Zuordnung des weitergehenden Bedarfs nach inhaltlichen Kriterien in den Jahren 2021 bis 2025 kann derzeit verzichtet werden, da eine genauere und vor allem inhaltlich begründete Zuordnung für einen derart weit in der Zukunft liegenden Zeitraum belastbar nicht möglich ist.

Stattdessen wird ab 2021 zunächst, wie bereits im Personalentwicklungskonzept 2008 ausgehend vom Stellenbestand der Schwerpunktbereiche im Jahr 2020 eine lineare Absenkung des Bestands entsprechend der voraussichtlichen Be-

völkerungsentwicklung vorgenommen, die im Schlusskapitel des Personalentwicklungskonzepts tabellarisch dargestellt wird. Ebenso wurde der Neueinstellungskorridor der Jahre 2021 bis 2025 ermittelt.

3. Schulen

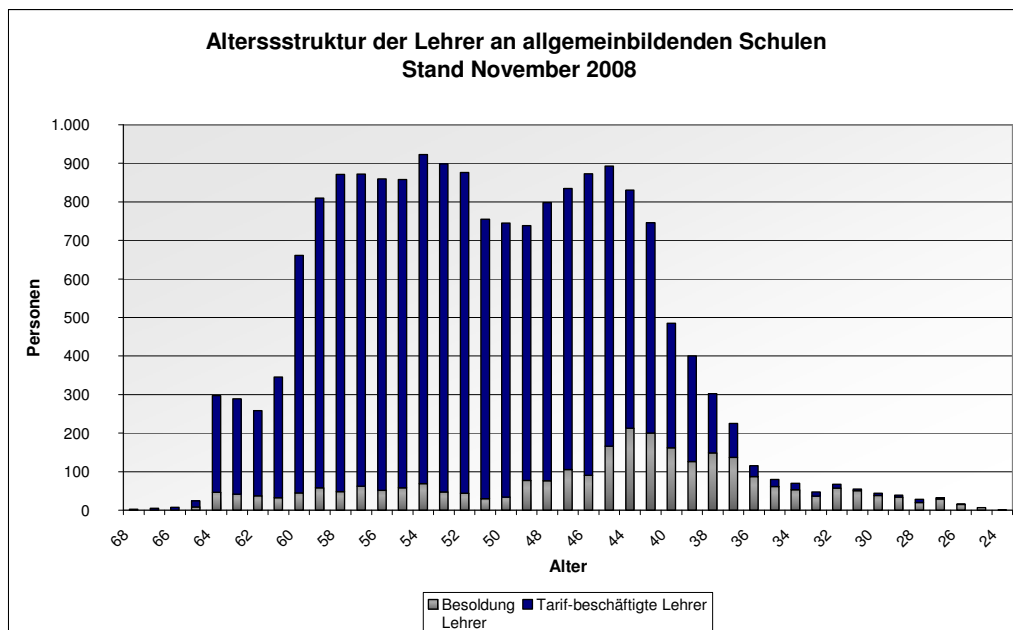
a) Allgemeinbildende Schulen

Der Schwerpunktbereich allgemeinbildende Schulen beschränkt sich auf eine Betrachtung der Stellen für Lehrpersonal. Der Bereich der pädagogischen Mitarbeiter wird in einem eigenen Kapitel gesondert betrachtet.

i. Ist-Situation

Im Haushaltsplan 2009 sind für allgemeinbildende Schulen 16.124 Stellen (Fachkapitel 14.655 zuzüglich 1.469 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 19.377 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 3.087 Beamte sowie 16.290 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 50,02 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

ii. Stand der haushaltsrechtlichen Umsetzung

Im Doppelhaushalt 2008/2009 wurden zur Umsetzung der mit dem Personalentwicklungskonzept 2007 verbundenen Beschlüsse insgesamt 956 Stellen im Bereich der allgemein bildenden Schulen der Titelgruppe 96 zugeordnet und mit konkreten Wegfalldaten versehen. Damit ist aktuell der Abbau nur eines Teils der abzubauenen Stellen haushaltsrechtlich gesichert.

iii. Grundlagen der Stellenbedarfsbemessung

Im Bereich der allgemeinbildenden Schulen wird der Bestand an Vollzeitäquivalenten und damit der erforderliche Stellenbestand im Wesentlichen durch drei Faktoren bestimmt.

Der Arbeitsplatzsicherungstarifvertrag Schulen sieht für alle allgemein bildenden Schulen – mit Ausnahme der Förderschulen - eine bedarfsbedingte, schulformbezogene, abgesenkte Arbeitszeit der Lehrer vor. Das insgesamt abgesenkte Beschäftigungsvolumen wird entsprechend den aktuellen Regelungen bis zum Schuljahr 2011/2012 schrittweise angehoben.

Mit Ende der Vertragslaufzeit wird dann in den Grundschulen Vollbeschäftigung gelten, für alle anderen Schulformen gilt ein Beschäftigungssatz von 96 v. H. Eine Ausnahme stellen die Förderschulen des Landes dar, deren Lehrkräfte auch bisher schon vollbeschäftigt waren.

In der Konsequenz der tarifvertraglichen Regelungen wird sich rechnerisch die Zahl der vorhandenen Vollzeitäquivalente und der erforderlichen Planstellen – trotz des altersbedingten Ausscheidens von Bediensteten - erhöhen.

Dem stehen – als zweiten wesentlichen Aspekt - die jährlichen Altersabgänge gegenüber, deren Summe den tarifbedingten Aufwuchs an Vollzeitäquivalenten in den Jahren der Laufzeit des neuen Tarifvertrags nicht zu kompensieren vermag. In den nächsten Jahren wird also die Zahl der zur Verfügung stehenden Vollzeitäquivalente zunehmen.

Dritter bedeutsamer Aspekt bei Bestimmung des erforderlichen Personalbestands ist die - zumindest perspektivisch bis 2025 betrachtet – Rückläufigkeit

der Schülerzahlen in allen Schultypen. Die Schülerzahlen der allgemein bildenden Schulen werden sich wie folgt entwickeln:

Entwicklung der Schülerzahlen

	2004/2005	2010/2011	2020/2021	2025/2026
Primarbereich	57.845	64.384	61.430	57.430
Sekundarbereich I	122.493	82.049	87.733	87.003
Sekundarbereich II	26.164	8.214	9.103	9.133
Sonderschulen (Förderschulen)	16.188	14.059	14.438	14.063
Summe	222.690	168.706	172.704	167.629

Quelle: Ist-Zahlen und Schülerprognosen für allgemeinbildende Schulen (ohne Schulen des zweiten Bildungsweges) in Sachsen-Anhalt – öffentliche Schulen – auf Grundlage der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung (MK vom 11.04.2008)

Die Geburtenentwicklung in den Jahren nach 1990 führte und führt zu einem dramatischen Rückgang der Schülerzahlen, was sich mittelfristig vor allem auf den Sekundarbereich auswirken wird.

Situation noch durch erhebliche Überhänge durch starken Rückgang der Schülerzahlen geprägt

Mit Beginn des kommenden Jahrzehnts werden sich die Schülerzahlen auf niedrigerem Niveau stabilisieren. In der Gesamtsumme werden im Jahr 2025/26 ähnlich viele Schüler die allgemeinbildenden Schulen besuchen wie im Jahr 2010/11.

Ab 2010/2011 Stabilisierung der Schülerzahlen auf niedrigerem Niveau

Naturgemäß beinhaltet eine prognostische Betrachtung über einen derart langen Zeitraum erhebliche Unsicherheiten. Sie basiert maßgeblich auf der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung, die die künftige demographische Entwicklung prognostiziert.

Sollte sich also im Ergebnis der Fortschreibung der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung ein stärkeres Absinken der Bevölkerungszahl als bisher angenommen abzeichnen, so werden auch die voraussichtlichen Schülerzahlen nach unten zu korrigieren sein.

Aktualisierung der Bevölkerungsprognose wirkt sich auch auf Schülerzahlen aus

iv. Stellenabbau und Neueinstellungskorridor

Der Stellenbestand der Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen bedarf der Anpassung. Stellt man die Zahl an Lehrkräften der Schülerzahl gegenüber, bildet man also die Schüler-Lehrer-Relation (S-L-R), so weist Sachsen-Anhalt aktuell im Bereich der allgemeinbildenden Schulen eine weitaus großzügigere Personalausstattung auf als die anderen Länder im Bundesdurchschnitt.

Rückgang der Schülerzahlen vergrößert Ausstattungsvorsprung gegenüber Bundesdurchschnitt

Die beschriebene Entwicklung der Schülerzahlen wird ohne Anpassung mittelfristig die Abweichungen vom Bundesdurchschnitt noch vergrößern. Die Wirkungen der tarifvertraglichen Regelungen verstärkt diese Entwicklung zusätzlich.

Eine Anpassung des Stellenbestands lässt sich nur langfristig und ganz überwiegend nur durch das altersbedingte Ausscheiden von Lehrkräften realisieren. Insofern ist die Altersstruktur der Lehrkräfte und die Zahl der Altersabgänge in den nächsten Jahren entscheidend dafür, in welchem Umfang Stellen abgebaut werden können.

Mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 hat die Landesregierung daher beschlossen, den Bestand an Vollzeitäquivalenten (bis zum Jahr 2014/2015) auf 13.000 zu reduzieren und den Stellenbestand entsprechend zu verringern.

Für die Jahre nach Auslaufen der vom Kabinett beschlossenen bis Ende 2013/14 geltenden Schulentwicklungsplanung wird die Fortschreibung eines Arbeitskräftevermögens auf 13.000 VZLE²¹ erfolgen. Die sich aus den genannten Eckdaten ergebende Lehrkräftezahl sichert die Umsetzung der laufenden Schulentwicklungsplanung.

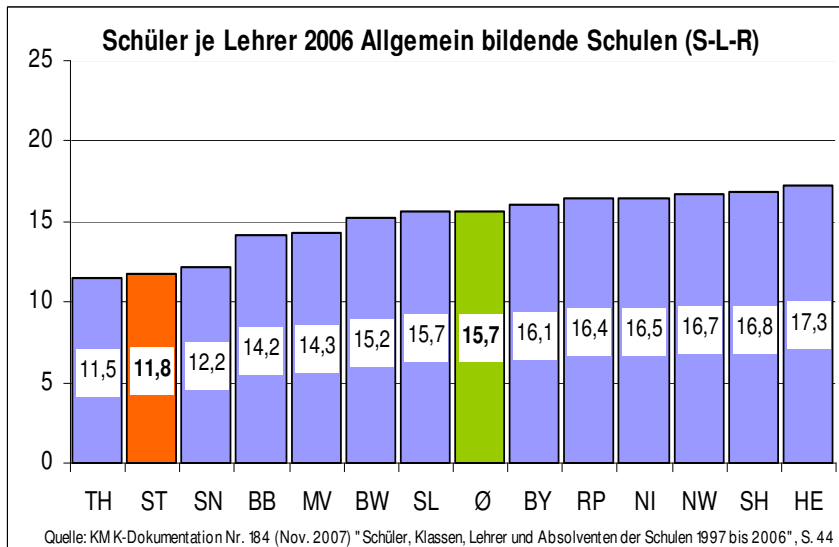
Trotz des damit verbundenen Anpassungsprozesses wird die Personalausstattung der allgemeinbildenden Schulen insbesondere wegen der skizzierten Entwicklung der Schülerzahlen im Ländervergleich auch weiterhin deutlich überdurchschnittlich sein.

Dies verdeutlichen folgende Übersichten der KMK, die bereits Gegenstand der Darstellungen des Landesrechnungshofes waren²²:

²¹ Eine Vollzeitlehreereinheit (VZLE) entspricht einer Stelle und einem Vollzeitäquivalent (VzÄ)

²² Landesrechnungshof Sachsen-Anhalt, Jahresbericht 2008, Teil 1, Denkschrift und Bemerkungen, Abschnitt B, 1 Personalausgabenentwicklung und Personalentwicklungskonzepte

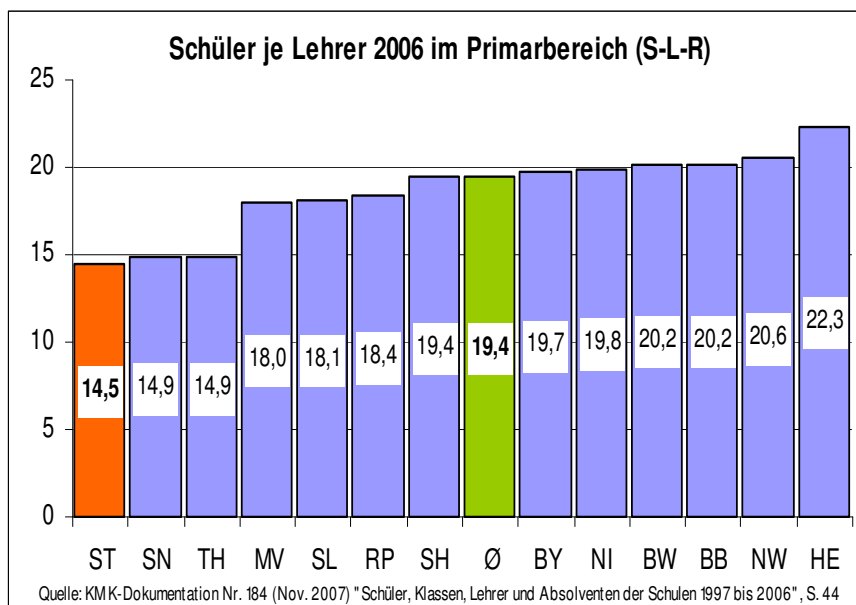
Schüler- Lehrer – Relation an allgemeinbildenden Schulen



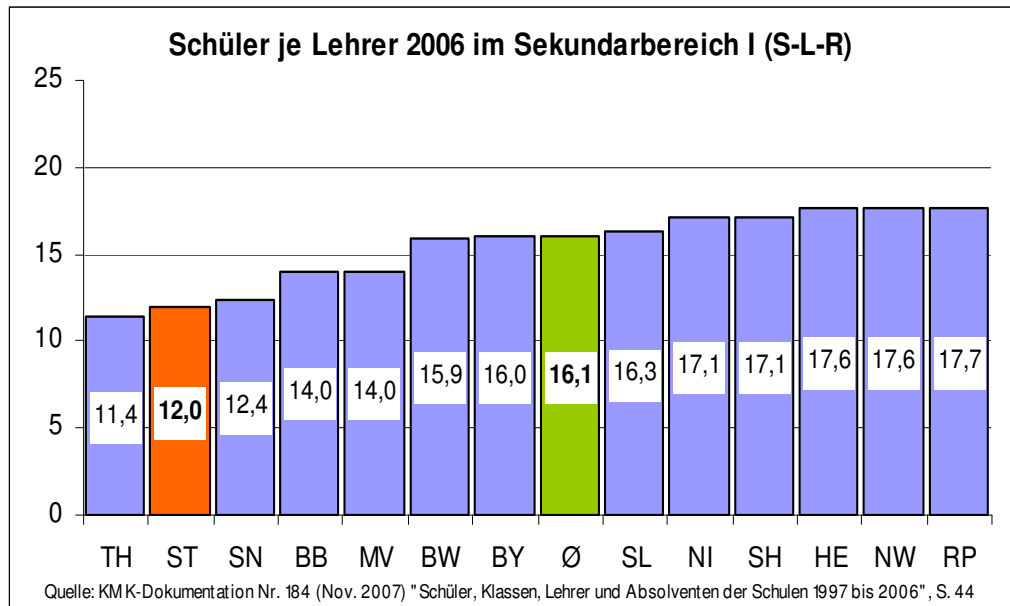
Die Schüler-Lehrer Relation beinhaltet, wie viele Schüler eine Vollzeitlehreineinheit rechnerisch betreut. Sachsen-Anhalt hat im Bundesdurchschnitt die zweitbeste Schüler-Lehrer Relation im Bereich der Allgemeinbildenden Schulen.

Besonders große Ausstattungsvorsprünge bestehen im Primarbereich (Klassen 1-4) und im Sekundarbereich I, wie die nachfolgenden Darstellungen zeigen:

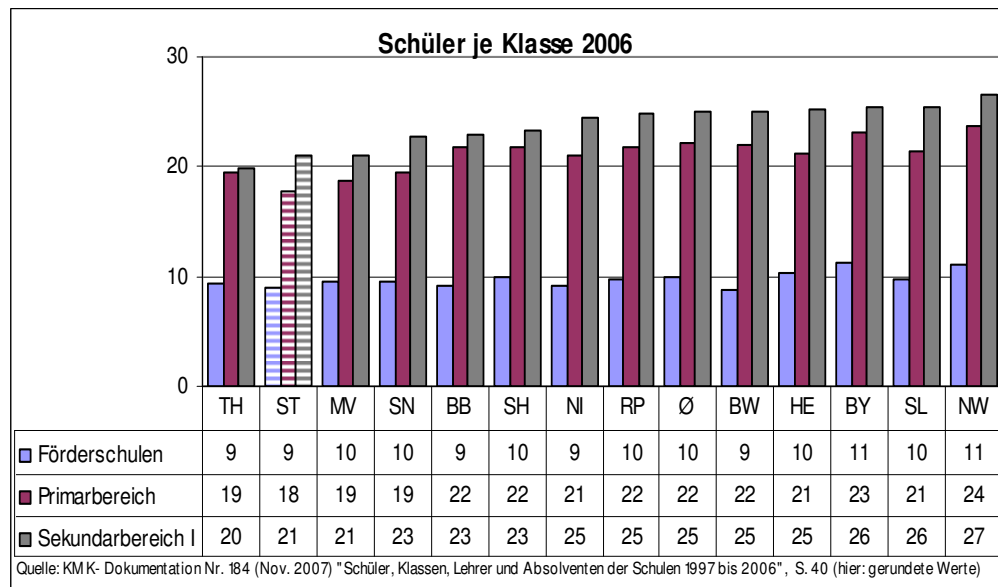
Schüler- Lehrer – Relation an Grundschulen



Schüler- Lehrer – Relation an Sekundarschulen



Die durchschnittlichen Klassengrößen stellen sich im Vergleich der Flächenländer wie folgt dar:



Erkennbar ist, dass Sachsen-Anhalt mit Thüringen über die im Bundesdurchschnitt kleinsten Klassenteiler verfügt.

Eine weitere Festlegung, die Auswirkungen auf den Lehrkräftebedarf hat, ist die (wöchentliche) Lehrverpflichtung einer Lehrkraft. Ein Bundesvergleich der KMK von 2002, der zwischenzeitlich in anderen Bundesländern erfolgte Anhebungen des Lehrdeputats noch nicht berücksichtigt, ergibt folgendes Bild:

Land	Schularten			
	Grundschulen	Sekundar- bzw. Hauptschulen	Sekundar- bzw. Realschulen	Gymnasien
BW	28/29	27	27	24
BY	28	27	24-28	23-27
BB	28		26	26
HE	28	25-26	26	24-25
MV	27	27	27	25
NI	28	26,5-27,5	26,5-27,5	23,5
NW	27	27	27	24,5
RP	27,8	27	27	24
SL	28	26,5-27,5	26,5	25/24
SN	28	27	27	27/26/25
ST	27	25	25	23/24/25
SH	27,5	27,5	26,5	23,5
TH	27	26	26	23-26

Quelle: KMK- Dokumentation Nr. 161 (Juli 2002) "Schule in Deutschland - Zahlen, Fakten, Analysen", Bonn; S. 88

Zwischenzeitlich hat es in den Ländern Baden - Württemberg, Nordrhein - Westfalen, Saarland und Schleswig - Holstein Arbeitszeiterhöhungen gegeben. Insbesondere im Sekundarschulbereich hat Sachsen-Anhalt bundesweit die niedrigste Wochenarbeitszeit. Die Erhöhung der wöchentlichen Regelstundenzahl für Lehrkräfte in Sachsen-Anhalt um 1 Stunde entspricht 520 VZLE.

Damit wird deutlich, dass die getroffene Festlegung auf 13.000 VZLE zwar eine Verkleinerung des vorhandenen Personalkörpers bedeutet da die Stellenbemessung jedoch auf den gegebenen schulfachlichen Parametern beruht, beinhaltet das Stellenziel zugleich eine klare und quantitativ respektable Prioritätensetzung zugunsten des Bildungsbereiches.

Respektable Prioritätensetzung zugunsten des Bildungsbereiches

Dabei basiert das Stellenziel nicht auf dem rechnerischen Vergleich der Personalausstattung im Land mit der in anderen Ländern. Vielmehr liegt ihm eine inhaltlich orientierte Entscheidung und Schwerpunktsetzung zugrunde.

Stellenziel für allgemeinbildende Schulen liegt inhaltlich orientierte Entscheidung zugrunde

Die geplanten Korrekturen am Stellenbestand tragen also letztlich allein der demographischen Entwicklung und der Entwicklung der Schülerzahl Rechnung, stellen aber in keiner Weise eine inhaltliche Korrektur der Zielsetzungen des Landes in der Bildungspolitik dar.

Prioritätenbestimmung prägt Stellenziele des PEK in anderen Bereichen entscheidend mit

Zu konstatieren ist, dass das mittelfristige Stellenziel für den Schulbereich, dem immerhin knapp ein Viertel aller Landesbediensteten zuzurechnen sind, und die damit verbundene Entscheidung für eine fortbestehende überdurchschnittliche Personalausstattung als Folge der Prioritätenbestimmung das Personalentwicklungskonzept insgesamt mit prägen.

Allerdings wird aller Voraussicht nach auch in den Jahren ab 2014/15 weiterhin Handlungsbedarf bestehen.

Um diesem begegnen zu können, bedarf es rechtzeitig einer Neubewertung der dem Lehrkräftebedarf zugrundeliegenden Parameter (Mindestgrößen der Schulen, schulfachliche Regelungen, Ausnahmen, Klassenstärken, Zügigkeit und Schülerzahlen, Lehrerunterrichtsstunden usw.). Hierfür bestehen aus dem Ländervergleich hinreichend Anknüpfungspunkte.

Zwar lässt sich der Handlungsbedarf aktuell nicht abschließend und genau quantifizieren, dennoch dürfte der Stellenbestand aus heutiger Perspektive auch unter Wahrung der Schwerpunktsetzung zugunsten des Bildungsbereiches um mindestens 1.000 Stellen zu reduzieren sein.

Es ist zunächst Aufgabe des Fachressorts, ein Konzept für eine sachgerechte Anpassung der schulfachlichen Parameter unter Berücksichtigung des Standes anderer Länder vorzulegen. Ein entsprechender Auftrag liegt dem Fachressort vor.

Vorgezogener Neueinstellungskorridor zur Bindung junger im Land ausgebildeter Lehrkräfte

Trotz des bestehenden Überbestandes und des erheblichen Abbaubedarfs sieht das Personalentwicklungskonzept im Interesse einer Bindung junger im Land ausgebildeter Lehrkräfte bereits jetzt einen Neueinstellungskorridor für den Schulbereich (allgemeinbildende und berufsbildende Schulen) vor.

Dieser beläuft sich für die Schuljahre 2008/2009 bis 2011/2012 auf insgesamt 460 Neueinstellungen. Damit wurde der im September 2007 vereinbarte Neueinstellungskorridor aufgestockt und Teile des Einstellungskontingents der Jahre 2012 bis 2020 vorgezogen.

Mit den vorgezogenen Neueinstellungen besteht die Möglichkeit, auf einen fachspezifischen Lehrkräftemangel, auf den die Länder sich ab 2012/2013 einstellen

**Vorsorge ge
fachspezifis
Lehrkräftem**

müssen und für den bisher nur unzureichend Vorkehrungen getroffen wurden, einzuwirken.

Ab dem Jahr 2012 bis 2020 sind derzeit insgesamt 2.734 Neueinstellungen in den allgemein bildenden Schulen vorgesehen. Im Rahmen der Aktualisierung des Lehrkräftebedarfs ab den Jahren 2014/15 wird zu erörtern sein, inwieweit unter Berücksichtigung der Altersabgangszahlen in den Jahren ab 2018 eine weitere Anpassung des Neueinstellungskorridors erforderlich ist.

Hierbei wird zu berücksichtigen sein, dass zusätzliche Neueinstellungen weiteren Anpassungsbedarf in allen übrigen Bereichen der Landesverwaltung nach sich ziehen und damit noch zu einer Verstärkung der Schwerpunktsetzung zugunsten der allgemeinbildenden Schulen führen würden.

Zusätzliche Neueinstellungen für Schulen erzeugen weiteren Anpassungsbedarf in der Landesverwaltung insgesamt

Fazit:

Für die Jahre nach Auslaufen der bis 2013/2014 geltenden Schulentwicklungsplanung wird die Fortschreibung eines Arbeitskräftevermögens auf 13.000 VZLE erfolgen.

Bei zurückhaltender Betrachtung der voraussichtlichen Altersabgänge bedarf es daher voraussichtlich spätestens ab dem Jahr 2014/15 einer Anpassung des Lehrkräftebedarfs an die sinkende Lehrkräftezahl.

Um dem dann entstehenden Handlungsbedarf begegnen zu können, ist beabsichtigt rechtzeitig eine gemeinsame Neubewertung der dem Lehrkräftebedarf zugrundeliegenden Parameter (Mindestgrößen der Schulen, schulfachliche Regelungen, Ausnahmen, Klassenstärken, Zügigkeit und Schülerzahlen, Lehrerunterrichtsstunden usw.) durch das Kultusministerium und das MF vorzunehmen. Hierdurch kann eine Entlastung von voraussichtlich mindestens ca. 1.000 VZLE erzielt werden. Das Kultusministerium ist beauftragt, ein entsprechendes Konzept für eine sachgerechte Anpassung der schulfachlichen Parameter unter Berücksichtigung des Standes anderer Länder vorzulegen.

Gleichzeitig wird - in Abhängigkeit von der Entwicklung der Altersabgangszahlen – ab dem Jahr 2014/2015 zu erörtern sein, inwieweit in den Jahren ab 2018 eine weitere Erhöhung des Neueinstellungskorridors zur Sicherung des Arbeitskräfte-

vermögens erforderlich ist.

Hierbei wird zu berücksichtigen sein, dass zusätzliche Neueinstellungen weiteren Anpassungsbedarf in allen übrigen Bereichen der Landesverwaltung nach sich ziehen und damit noch zu einer Verstärkung der Schwerpunktsetzung zugunsten der allgemeinbildenden Schulen führen würden.

Bis 2011/2012 sind 530 Neueinstellungen, im Zeitraum bis 2020 weitere 2.734 Neueinstellungen voraussichtlich vorgesehen und durch ein vom Kultusministerium zu erstellendes fachliches Konzept zu konkretisieren. Damit besteht die Möglichkeit, einen fachspezifischen Lehrkräftemangel, auf den sich Sachsen-Anhalt ab 2012/2013 einstellen muss, zu vermeiden und junge ausgebildete Lehrkräfte im Land zu halten.

Datenblatt Allgemeinbildende Schulen (ohne PM und Hausmeister)

Kapitel 0711, 0712, 0713, 0714, 0715, 0717, 0718, 0721, 0722		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	14.655
	Planstellen/Stellen h.D.	7.555
	Planstellen/Stellen g.D.	6.966
	Planstellen/Stellen m.D.	134
2	Zahl der Beschäftigten am 30.11.2008	19.377
	Anteil Tarifbeschäftigte	16.290
	Anteil Beamte	3.087
	männlich	k. A.
	weiblich	k. A.
	Beschäftigte in ATZ Arbeitsphase Freistellungsphase	k. A.
3	Ø Alter*	50,02
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	7.335
5	Neueinstellungen (2012 bis 2020)	2.734
6	Stellen 2011	13.000
7	Stellen 2020	9.828
8	Ø Alter 2020	

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

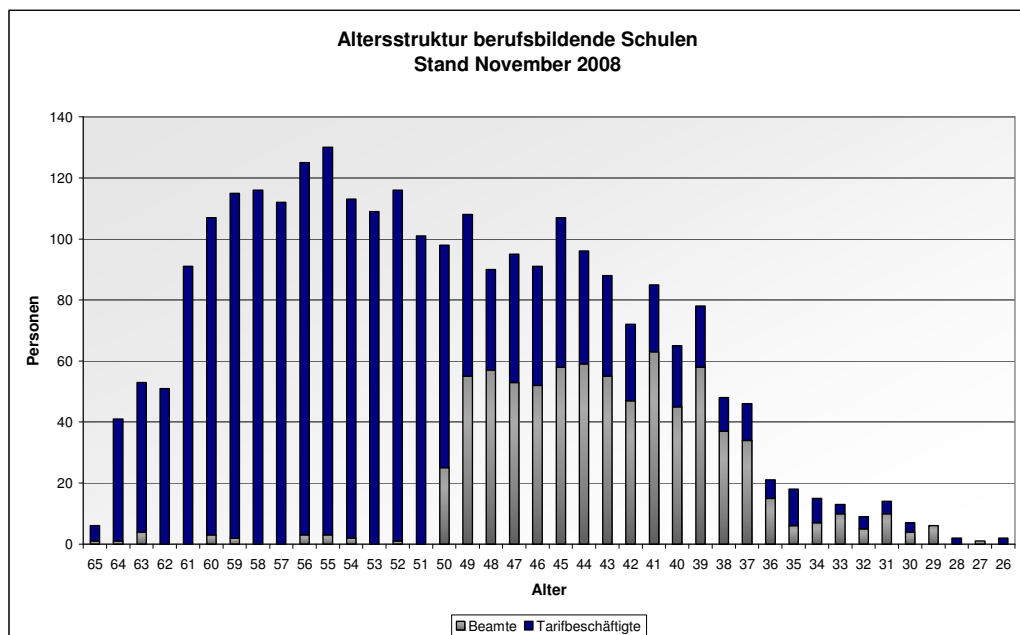
Fachkapitel: 0711 bis 0722 ohne 0720		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	4.706
	Abbau 4. Legislaturperiode	4.733
	PEK 2007	4.536
	PEK 2008	4.706
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	1.469
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	1.148
3.	Der Titelgruppe 96 im Haushaltsplan 2010/2011 noch zuzuführen	-

b) Berufsbildende Schulen

i. Ist-Situation

In den berufsbildenden Schulen beläuft sich die Zahl der Planstellen auf 2.363 im Haushaltsplan 2009 (zuzüglich 102 Stellen der Titelgruppe 96), auf denen 2.661 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 1.879 Beamte und 782 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten betrug Anfang des Jahres 2009 51,79 Jahre.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

ii. Stand der haushaltsrechtlichen Umsetzung

Im Doppelhaushalt 2008/2009 wurden zur Umsetzung der mit dem Personalentwicklungskonzept 2007 verbundenen Beschlüsse insgesamt 74 Stellen bei den berufsbildenden Schulen der Titelgruppe 96 zugeordnet und mit konkreten Wegfalldaten versehen. Damit ist der Abbau nur eines Teils der abzubauenen Stellen haushaltsrechtlich gesichert.

iii. Grundlagen der Stellenbedarfsbemessung

Für die berufsbildenden Schulen ist kennzeichnend – und hierin liegt der grundsätzliche Unterschied zu den allgemeinbildenden Schulen –, dass bis zum Schul-

jahr 2008/09 eine defizitäre Unterrichtsversorgungssituation bestand, die allerdings künftig ausgeglichen sein wird.

Insofern ist Ausgangspunkt für die Betrachtungen des Bereichs der berufsbildenden Schulen nicht ein Personalüberhang, sondern eine grundsätzlich angemessene Personalausstattung. Für die Ermittlung des künftigen Personal- und damit Stellenbedarfs kommt es aber auch in den berufsbildenden Schulen maßgeblich auf die Entwicklung der Schülerzahlen an. Die künftigen Schülerzahlen der berufsbildenden Schulen werden wie folgt prognostiziert:

Entwicklung der Schülerzahlen

	2007/2008	2011/2012	2020/2021
Schülerzahlen	69.667	44.677	44.558

Quelle: Ist-Zahlen und Schülerprognosen des Kultusministeriums vom 19.06.2008

iii. Stellenabbau und Neueinstellungskorridor

Die Übersicht verdeutlicht, dass es im Bereich der berufsbildenden Schulen einer Anpassung des Stellenbestands an die Entwicklung der Schülerzahlen bedarf.

Mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 ist für die berufsbildenden Schulen daher eine Einsparverpflichtung von 945 Stellen vorgesehen. Davon sind 189 Stellen bis 2011 und weitere 756 Stellen bis 2020 einzusparen. Hieraus ergibt sich ein Stellenziel von 1.492 Stellen für das Jahr 2020.

Der Neueinstellungskorridor beläuft sich für die Schuljahre 2007 bis 2011 auf 110 Neueinstellungen, im Zeitraum der Jahre 2012 bis 2020 auf 273 Neueinstellungen.

Fazit:

Für die berufsbildenden Schulen ergibt sich ein Stellenziel von 1.492 Stellen für das Jahr 2020. Bis 2011 sind Neueinstellungen von 110, im Zeitraum von 2012 – 2020 von 273 Stellen möglich.

Datenblatt Berufsbildende Schulen

Kapitel 07 20		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen	2.363
	Planstellen/Stellen insgesamt	2.208
	Planstellen/Stellen g.D.	155
	Planstellen/Stellen m.D.	0
2	Zahl der Beschäftigten am 30.11.2008	2.661
	Anteil Tarifbeschäftigte	782
	Anteil Beamte	1.879
	männlich	
	weiblich	
	Beschäftigte in ATZ	559
	Arbeitsphase	285
	Freistellungsphase	274
3	Ø Alter*	51,79
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	1.105
5	Neueinstellungen (2012 bis 2020)	273
6	Stellen 2011	2.248
7	Stellen 2020	1.492
8	Ø Alter 2020	

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 0720		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	945
	Abbau 4. Legislaturperiode	259
	PEK 2007	848
	PEK 2008	945
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	102
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	8
3.	Der Titelgruppe 96 im Haushaltsplan 2010/2011 noch zuzuführen	871

c) Pädagogische Mitarbeiter

i. Vorbemerkung

Mit der Neugründung des Landes erfolgte eine Aufteilung der Kinderbetreuung in die Betreuung in Kindertagesstätten in Trägerschaft der Kommunen einerseits, während andererseits die Schulhorte als Bestandteil öffentlicher Schulen erhalten blieben.

Dieser gebildeten Struktur folgend verblieben die Beschäftigten zu einem Teil als Horterzieherinnen und Horterzieher an Grundschulen im Landesdienst. Verschiedene Überlegungen zur Überführung in die Trägerschaft der Kommunen haben zu keinem Ergebnis geführt.

Maßgeblich aus beschäftigungspolitischen Gründen werden die Beschäftigten seit Auslaufen des Hortgesetzes am 1. August 2000 als pädagogische Mitarbeiter an Grundschulen mit festen bzw. verlässlichen Öffnungszeiten eingesetzt. Zwischenzeitlich sind Pädagogische Mitarbeiter darüber hinaus auch in Ganztagschulen aller Schulformen tätig.

Einsatz als pädagogische Mitarbeiter erfolgt aus beschäftigungspolitischen Gründen

Insgesamt wird mit der Grundschule mit verlässlichen Öffnungszeiten einerseits und dem individuellen Betreuungsanspruch nach § 3 KiFöG nach Aussage des Kultusministeriums ein dem Grunde nach doppeltes Betreuungsangebot erzeugt.

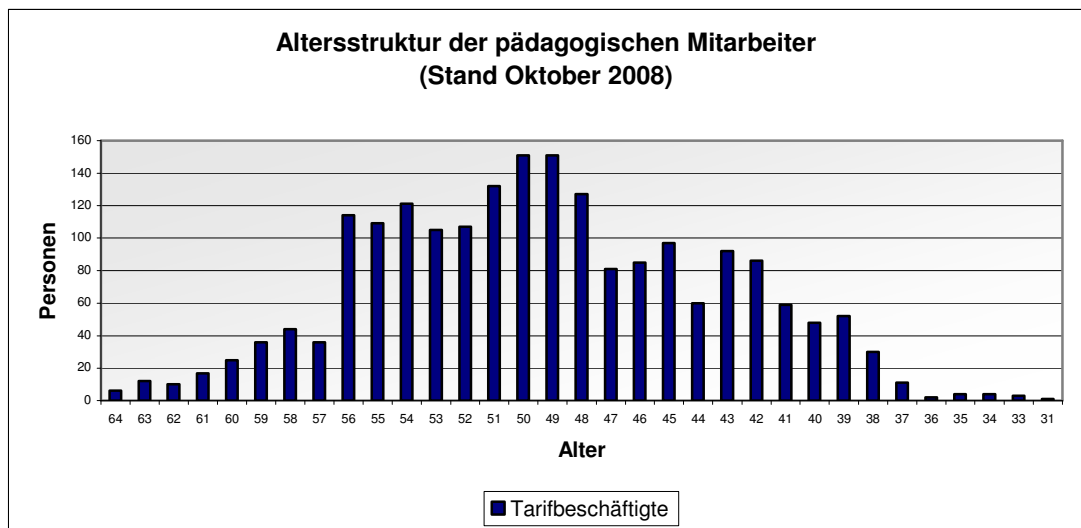
Dem Grunde nach besteht ein doppeltes Betreuungsangebot

ii. Ist-Situation

Im Haushaltsplan 2009 sind 1.931 Stellen für Pädagogische Mitarbeiter ausgewiesen. Hierbei handelt es sich ausschließlich um Tarifbeschäftigte.

Aktuell sind noch 2.018 pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Landesdienst beschäftigt.

Das Durchschnittsalter beträgt 49,3 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Zwei Drittel der Beschäftigten scheiden bis 2025 aus

Der Übersicht lässt sich entnehmen, dass bereits in den vergangenen Jahren seit 1991 nahezu vollständig auf Neueinstellungen verzichtet worden ist. Bis zum Jahr 2020 werden 409 Beschäftigte, bis zum Jahr 2025 werden 1.303 Beschäftigte in Ruhestand treten.

Mit dem TV – PM 2008 besteht für die pädagogischen Mitarbeiter (PM) ein gesonderter Tarifvertrag²³. In diesem Vertrag wird eine abgesenkte Arbeitszeit festgelegt und im Gegenzug werden betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Während der Laufzeit des Vertrags bis 31.07.2011 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit

80,0 v. H. (= 32 Wochenstunden) bis 31.07.2009,

82,5 v. H. (= 33 Wochenstunden) vom 01.08.2009 bis 31.07.2010 und

85,0 v. H. (= 34 Wochenstunden) vom 01.08.2010 bis 31.07.2011.

Soweit keine Anschlussregelung getroffen wird, bestünde ab 01.08.2011 ein Anspruch auf Vollbeschäftigung und volle Vergütung.

iii. Grundlagen der Stellenbedarfsbemessung

Der aktuelle Bedarf an pädagogischen Mitarbeitern wird hauptsächlich durch zwei Größen bestimmt.

²³ MBl. LSA Nr. 53/2004 S. 674 ff.

Zum einen ist der Umfang des täglichen Betreuungsbedarfs am Einsatzort maßgeblich, zum anderen ist die Zahl der Einsatzorte – im Wesentlichen also die Zahl der Grundschulen - im Land von Bedeutung. In den meisten Fällen bedarf es nicht des täglichen Einsatzes von pädagogischen Mitarbeitern für volle acht Stunden.

Berücksichtigt man, dass dienstfreie Ferienzeiten durch wöchentliche Mehrarbeit auszugleichen ist, soweit diese den Urlaubsanspruch der Bediensteten übersteigen, so vergrößert sich die Diskrepanz zwischen theoretischer Dienstverpflichtung und tatsächlichem Tätigkeitsbedarf.

Da der Betreuungsbedarf zudem an allen Einsatzorten im Wesentlichen zeitgleich anfällt, bestehen auch nur eingeschränkte Möglichkeiten der Verwendung der Bediensteten an mehr als einem Einsatzort. Hieraus folgt, dass aus Gründen der Arbeitsorganisation auch über das Jahr 2011 hinaus die Notwendigkeit zu einer Absenkung des regelmäßigen Beschäftigungsvolumens besteht.

Langfristig fortbestehender Bedarf an abgesenkter Arbeitszeit

Ein abgesenktes Arbeitsvolumen ermöglicht, den Bediensteten nur Stellenanteile zuzuordnen. Wird also das Arbeitsvolumen reduziert, können folglich zahlenmäßig mehr Bedienstete beschäftigt werden, als Stellen im Landeshaushalt vorgesehen sind. Die Absenkung der Arbeitszeit ermöglicht indirekt einen bedarfsge rechteren Einsatz des vorhandenen Personals.

Die dargestellten Parameter für den aktuellen Bedarf sind auch für die Bestimmung des künftigen Bedarfs maßgeblich. Insofern kommt der Entwicklung der Schülerzahlen auch hier entscheidende Bedeutung zu.

Zwar besteht keine unmittelbare Relation zwischen Schülerzahlen und Betreuungsbedarf, jedoch werden veränderte Schülerzahlen langfristig die Rahmenbedingungen der Schulentwicklungsplanung beeinflussen.

Schulstrukturelle Veränderungen werden Auswirkungen auf den Bedarf an pädagogischen Mitarbeitern haben. Insofern ist bereits aus diesem Grund eine Anpassung der Zahl der pädagogischen Mitarbeiter und der vorgehaltenen Stellen in Korrelation zur künftigen Schulentwicklungsplanung zwingend.

v. Stellenziel und Neueinstellungskorridor

Ein Ländervergleich des Kultusministeriums ergibt folgendes Bild:

	Grundschulen	Förderschulen	
Land	Nichtlehrendes Landespersonal (Beschäftigte 2007)	Nichtlehrendes Landespersonal (Beschäftigte 2007)	Ø Beschäftigte je 1.000 Einwohner
ST*	2.440*		1,01
Finanzschwache Flächenländer West			
NI**	(-)	901	0,11
RP	(-)	570	0,14
SH***	(-)	176	0,06
SL	(-)	(-)	0
Sonstige Flächenländer West			
BW ****	(-)	288	0,03
BY *****	(-)	730	0,06
HE *****	(-)	219	0,04
NW	(-)	(-)	0
Ostdeutsche Flächenländer			
BB	(-)	137	0,05
MV	(-)	375	0,22
SN	(-)	565	0,13
TH	1.333	704	0,89

Quelle: MK, Durchschnittsberechnung MF

* Schuljahr 2008/2009, 2.176 PM, 120 PM-t, 144 Betreuungskräfte

** PM – Sozial- und Erziehungsdienst, Medizinische Heilberufe, Schulkindergarten

*** Verschiedene Berufe

**** Sozialpädagogen u. Erzieher an Sonderschulen, Schulkindergärten

***** Heilpädagogische Unterrichtshilfe

***** Sozialpädagogischer Förderbedarf

Insgesamt wird deutlich, dass neben Sachsen-Anhalt lediglich ein weiteres Land (Thüringen) über eine in der Größenordnung nur annähernd vergleichbare Beschäftigtengruppe an nichtlehrendem Landespersonal verfügt.

Hierbei ist die im Bereich der allgemeinbildenden Schulen fortgeschriebene im Ländervergleich weiterhin deutlich überdurchschnittliche Ausstattung mit Lehrpersonal zusätzlich zu berücksichtigen.

Weit überdurchschnittliche Ausstattung mit nichtlehrendem Landespersonal

Insofern ist es nicht gerechtfertigt, auch im Bereich der Betreuung durch nicht-lehrendes Lehrpersonal ein im Ländervergleich herausragendes ergänzendes Angebot vorzuhalten, wobei die Frage eines in Teilen konkurrierenden Betreuungsangebots durch Horte in kommunaler Trägerschaft zusätzlich zu berücksichtigen ist.

Ein Konzept der Landesregierung zur Darstellung der weiteren Entwicklung im Bereich der pädagogischen Mitarbeiter wird derzeit vom Kultusministerium erarbeitet. Dieses sollte spätestens zu Beginn der Verhandlungen für einen Anschlussstarifvertrag für die pädagogischen Mitarbeiter vorliegen.

Personalbedarfskonzept steht aus

Mit dem Konzept sollen die künftige Festlegung des Aufgabenspektrums der pädagogischen Mitarbeiter erfolgen sowie Vorschläge zur Anpassung an die vorhandenen Bedarfe unterbreitet werden.

Festlegung des Aufgabenspektrums und Anpassung an die vorhandenen Bedarfe

Mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 wurde angesichts sinkender Schülerzahlen bereits eine Reduzierung von 313 Stellen beschlossen. Die Anerkennung eines längerfristigen Bedarfes war damit nicht verbunden. Neueinstellungen sind nicht vorgesehen.

Im Vorgriff auf die noch erforderliche Abstimmung zu notwendigen strukturellen Schlussfolgerungen sind Neueinstellungen auch weiterhin nicht sinnvoll. Unter Berücksichtigung der erheblichen Altersabgänge bis 2020 zuzüglich einer angenommenen vorzeitigen Fluktuation entsprechend des tatsächlichen Alters des Ausscheidens in dieser Beschäftigtengruppe ergibt sich vorerst ein angepasstes Stellenziel von 1.100 Beschäftigten im Jahr 2020.

Fazit:

Die im Ländervergleich weit überdurchschnittliche Ausstattung mit nichtlehrendem Landespersonal ist anzupassen.

Bis spätestens zum eventuellen Beginn der Verhandlungen zu einem Anschlussstarifvertrag für die pädagogischen Mitarbeiter hat eine Bestimmung der Bedarfe zu erfolgen. Mit der Festlegung des künftigen Aufgabenspektrums sind Vorschläge zur Anpassung der Beschäftigtenzahl an die vorhandenen Bedarfe zu

erarbeiten.

Auf Neueinstellungen wird verzichtet. Unter Berücksichtigung der erheblichen Altersabgänge bis 2020 zuzüglich der prognostizierten vorzeitigen Fluktuation entsprechend des tatsächlichen Alters des Ausscheidens in dieser Beschäftigengruppe ergibt sich vorerst ein angepasstes Stellenziel von 1.100 Beschäftigten im Jahr 2020.

Datenblatt Bereich Pädagogische Mitarbeiter

Kapitel 0711, 0712, 0713, 0714, 0715, 0717, 0718, 0721, 0722		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	1.931
	Planstellen/Stellen h.D.	-
	Planstellen/Stellen g.D.	46
	Planstellen/Stellen m.D.	1.885
2	Zahl der Beschäftigten am 30.11.2008	2.018
	Anteil Tarifbeschäftigte	2.018
	Anteil Beamte	-
	männlich	k. A.
	weiblich	k. A.
	Beschäftigte in ATZ	k. A.
	Arbeitsphase	
	Freistellungsphase	
	Im Anwendungsbereich TV – PM 2008	
3	Ø Alter*	49,32
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	635
5	Neueinstellungen (2012 bis 2020)	0
6	Stellen 2011	1.931
7	Stellen 2020	1.100*
8	Ø Alter 2020	

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 0711, 0712, 0713, 0714, 0715, 0717, 0718, 0721, 0722		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	313
	Abbau 4. Legislaturperiode	676
	PEK 2007	313
	PEK 2008	313
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	55
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	18
3.	Der Titelgruppe 96 im Haushaltsplan 2010/2011 noch zuzuführen	831

* Stand: 01.01.2009

** Mit der Zahl ist keine Anerkennung eines entsprechenden Bedarfes verbunden; Konzeption zur Bedarfsbestimmung steht aus; berücksichtigt sind Altersabgänge zuzüglich der prognostizierten vorzeitigen Fluktuation

4. Polizei

a) Allgemeines

Mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 erfolgte eine Aufteilung der Stellenziele für die Polizei in die Schwerpunktbereiche Polizeivollzug und Polizeiverwaltung (Kapitel 0320). Eine eindeutige Zuordnung der einzelnen Fachaufgaben im Fachkapitel 0320 in die Schwerpunktbereiche ist hiermit nicht verbunden. Es obliegt daher dem zuständigen Ressort, eine Zuordnung der jeweiligen Fachaufgabe vorzunehmen.

Im Interesse der notwendigen Flexibilität besteht im Fachkapitel 0320 die Möglichkeit für das Ressort, über eine Zuordnung der Aufgabe in den jeweiligen Schwerpunktbereich bedarfsgerecht zu reagieren.

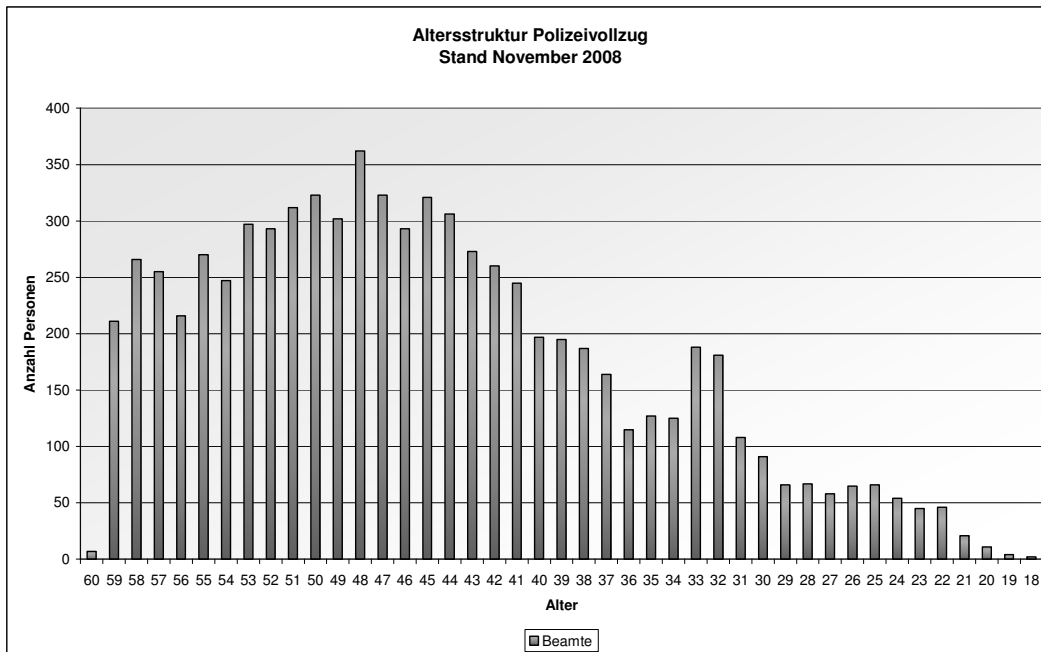
Dies beinhaltet, dass zusätzliche Bedarfe im Schwerpunktbereich Polizeiverwaltung zu Lasten des Schwerpunktbereiches Polizeivollzug auszugleichen sind. Dies gilt auch umgekehrt. Darzustellen ist demnach, dass die in den Schwerpunktbereichen Polizeivollzug und Polizeiverwaltung beschlossene Stellenzahl insgesamt eingehalten wird.

b) Polizeivollzug

i. Ist-Situation

Im Haushaltsplan 2009 sind 5.767 Stellen (zuzüglich 1.882 Stellen in der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 7.475 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 7.475 Beamte.

Das Durchschnittsalter beträgt 45,30 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

ii. Stand der haushaltsrechtlichen Umsetzung

Aktuell sind 1.882 Stellen der Titelgruppe 96 zugeführt. Hiervon sind 1.108 Stellen mit einem Wegfalldatum bis 2020 versehen. Mit dem Doppelhaushalt 2010/2011 sind weitere Stellen der Titelgruppe 96 zuzuführen.

iii. Grundlagen der Stellenbedarfsbemessung

Der Bedarfsbemessung liegt derzeit ein einwohnerbezogener Vergleich der Personalausstattung im Polizeivollzug (Polizeidichte) zugrunde.

Hinzuweisen ist darauf, dass das Ministerium des Innern beabsichtigt, den Personalbedarf aufgrund der unterschiedlichen Struktur und der differierenden Sicherheitslagen in den einzelnen Bundesländern künftig stärker an fachlichen Belastungsfaktoren für die polizeiliche Arbeit auszurichten.

iv. Stellenziel und Neueinstellungskorridor

Mit einem Stellenbestand von 5.423 wird 2020 eine Polizeidichte von ca. 1 : 390 erreicht werden. Dieses Verhältnis wird sich im Zuge der mit der anstehenden 5. Bevölkerungsprognose verbundenen Aktualisierung der angenommenen Bevölkerungsentwicklung zugunsten einer höheren Polizeidichte verschieben.

**Auch 2020 über-
durchschnittliche
Ausstattung im Poli-
zeivollzug**

Insgesamt wird Sachsen-Anhalt im Vergleich zum aktuellen Bundesdurchschnitt im Jahr 2020 nach wie vor über eine überdurchschnittliche Stellenausstattung im Polizeivollzug verfügen. Ein aktualisierter Vergleich der Länderausstattung im Polizeivollzug im Jahr 2007 ergibt folgendes Bild.

Bundesland	Einwohnerzahl am 31.12.2007 in Tausend	Stellenbestand Polizeivollzug Stand 2008*	Polizeidichte 1:	Rang
alle Länder	76.368	184.239	415	
neue Länder	13.137	40.075	328	
FFW	14.855	33.873	439	
BW	10.750	24.514	439	3
BY	12.520	32.292	388	7
BB	2.536	8.414	301	13
HE	6.072	13.947	435	4
MV	1.680	5.526	304	12
NI	7.972	18.046	442	2
NW	17.997	39.538	455	1
RP	4.046	9.294	435	5
SL	1.037	2.937	353	8
SN	4.220	11.988	352	9
SH	2.837	6.533	434	6
TH	2.289	6.536	350	10
ST	2.412	7.611	317	11

*BB,MV,NW Zahlen 2006

Quelle: Länderumfrage 2008 und 2007 (Senatsverwaltung Berlin)

Aktuell weist Sachsen-Anhalt eine Polizeidichte von 1 : 317 auf und hat gemeinsam mit Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern die umfangreichste Personalausstattung der Polizei der Bundesländer.

Im Bundesdurchschnitt betrug die Polizeidichte im Jahr 2008 1 : 415 wobei die Personalausstattung der einzelnen Länder erheblich voneinander abweicht.

Während Nordrhein-Westfalen die geringste Personalausstattung mit einer Polizeidichte von nur 1 : 455 aufweist, belief sich die Personalausstattung in Brandenburg auf 1 : 301. Insgesamt zeigt sich, dass in allen Flächenländern Ost Anpassungsbedarfe fortbestehen.

Aus dem Ländervergleich wird deutlich, dass Sachsen-Anhalt auch nach Umsetzung der mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 beschlossenen Reduzierung des Stellenbestandes über eine gemessen am aktuellen Bundesdurchschnitt deutlich überdurchschnittliche Personalausstattung verfügen wird.

Unter Zugrundelegung der Polizeidichte der Flächenländer West ergäbe sich (ohne Berücksichtigung der anstehenden Aktualisierung der Bevölkerungsentwicklung) ein Stellenbestand von 4.919 Stellen, unter Zugrundelegung der Polizeidichte der finanzschwachen Flächenländer West von 4.818 Stellen. Gemessen an der Polizeidichte des Nachbarlandes Niedersachsen ergäbe sich ein Stellenziel von 4.786 Stellen.

Insgesamt lässt sich die Erreichung der Zielgrößen mit den zu erwartenden Altersabgängen schwer realisieren. In der Konsequenz würde dies bedeuten, dass, um das Stellenziel zu ermöglichen, lediglich ein geringer Neueinstellungskorridor eingeräumt werden könnte.

Mit Blick auf die problematische Altersstruktur und die notwendige Qualifizierung der Bediensteten im Polizeivollzug bedarf der Personalkörper aber trotz erheblicher Personalüberhänge einer angemessenen Fortentwicklung.

Insofern kommt der Entscheidung über den Neueinstellungskorridor für die kommenden Jahre eine doppelte Bedeutung zu. Zum einen muss er geeignet sein, eine weitgehend homogene Altersstruktur unter den Beschäftigten sicherzustellen. Andererseits muss das Erreichen des Stellenzieles gewährleistet sein. Aus diesem Grund können bei weitem nicht alle Altersabgänge durch Neueinstellungen kompensiert werden.

Mit dem Neueinstellungskorridor in den Jahren bis 2011 von 400 Neueinstellungen sowie dem Neueinstellungskorridor in den Jahren 2012 bis 2020 von 1.350 Neueinstellungen (150 Neueinstellungen jährlich), lässt sich eine homogene Altersstruktur der Beschäftigten des Polizeivollzuges sicherstellen.

Durch Neueinstellungskorridor ist homogene Altersstruktur gewährleistet

Im Ergebnis wird das Durchschnittsalter der Beschäftigten des Polizeivollzuges im Jahr 2020 bei ca. 44,6 Jahren liegen. Die ab 2012 jährlich vorgesehenen 150 Neueinstellungen umfassen fünf Einstellungsklassen an der Fachhochschule der Polizei in Aschersleben.

Neueinstellungen werden jedoch nur unter der Voraussetzung möglich sein, dass der bereits beschlossene vollständige Abbau der Stellen in der Titelgruppe 96 bis zum Jahr 2020 durch das Ministerium des Innern tatsächlich sichergestellt

wird. Soweit dies nicht sichergestellt werden kann, wäre ggf. eine Anpassung der Neueinstellungskorridore vorzunehmen.

Der nachfolgenden Übersicht lässt sich die durch das Ministerium des Innern vorgesehene Stellenentwicklung im Polizeivollzug bis zum Jahr 2020 entnehmen:

Zeile	Haushaltsjahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	7.708	7.581	7.408	7.171	7.005	6.909	6.756	6.625	6.446	6.271	6.079	5.876	5.665
2	Altersabgänge	170	213	267	257	216	273	251	299	295	312	323	331	362
3	Sonstige Abgänge	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
4	Übernahme Anwärter	73	70	60	121	150	150	150	150	150	150	150	150	150
5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	7.581	7.408	7.171	7.005	6.909	6.756	6.625	6.446	6.271	6.079	5.876	5.665	5.423

* Kalkulation der sonstigen Abgänge anhand Durchschnittsbetrachtung 2003 - 2007

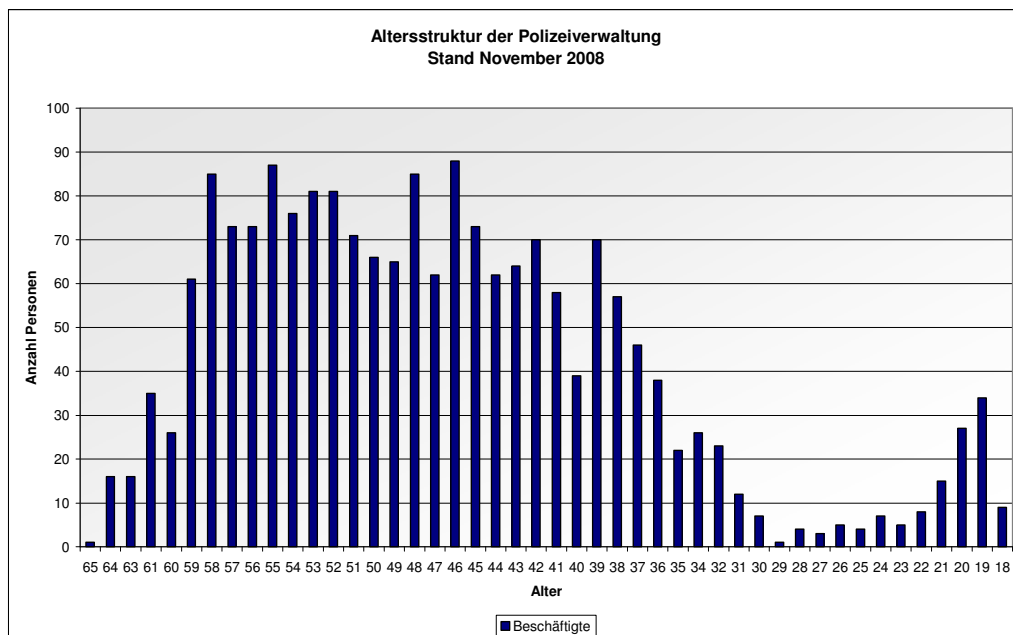
Durch das Ministerium des Innern sind die Voraussetzungen zu schaffen, dass nicht benötigte Bedienstete in Bedarfsbereiche der Verwaltung vermittelt werden können. Das Fachressort hat hierfür zeitnahe Vorschläge angekündigt.

c) Polizeiverwaltung

i. Ist-Situation

Im Haushaltsplan 2009 sind 1.408 Stellen zuzüglich 671 Stellen in der TG 96 (Fachkapitel 0320) ausgewiesen, auf denen 1.878 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 441 Beamte sowie 1.437 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 48,08 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

ii. Stand der haushaltsrechtlichen Umsetzung

Aktuell sind 671 Stellen der Titelgruppe 96 zugeführt. Mit dem Doppelhaushalt 2010/2011 sind weitere 551 Stellen der Titelgruppe 96 zuzuführen.

iii. Grundlagen der Stellenbedarfsbemessung

Der Stellenbestand im Bereich der Polizeiverwaltung orientiert sich aus systematischen Gründen an dem des Polizeivollzugs. Eine Relation von 15,8 Verwaltungsstellen zu 100 Vollzugsstellen wurde einvernehmlich als sachgerechter Maßstab ermittelt.

iv. Stellenziel und Neueinstellungskorridor

Die mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 beschlossene Zielzahl für den Bereich der Polizeiverwaltung beträgt 857 Stellen. Hiervon umfasst sind Stellen der Fachkapitel 0320 soweit diese nicht dem Polizeivollzug zugeordnet sind.

Der nachfolgenden Übersicht lässt sich die durch das Ministerium des Innern vorgesehene Stellenentwicklung bis zum Jahr 2020 entnehmen:

Zeile	Haushaltsjahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	2.117	2.087	2.052	2.022	1.978	1.918	1.857	1.772	1.657	1.559	1.367	1.196	995
2	Altersabgänge	13	19	15	31	37	38	62	92	73	70	86	72	78
4	Sonstige Abgänge	25	25	25	25	32	32	32	32	34	34	34	34	35
3	Neueinstellungen	8	9	10	12	9	9	9	9	9	9	9	9	9
5	Organisatorischer Abbau/ Org. untersuchung Verwaltung										97	60	104	34
6	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	2.087	2.052	2.022	1.978	1.918	1.857	1.772	1.657	1.559	1.367	1.196	995	857

Quelle: Doppelhaushalt 2008/2009; Berechnungen MI

Im Bereich der Polizeiverwaltung gilt verstärkt, dass sich die Erreichung der Zielgrößen mit den zu erwartenden Altersabgängen schwer realisieren lässt. Durch das Fachressort sind daher die Voraussetzungen zu schaffen, dass nicht benötigte Bedienstete in Bedarfsbereiche der Verwaltung vermittelt werden können. Das Fachressort hat hierfür zeitnahe Vorschläge angekündigt.

Zusätzliche Bedarfe der Polizeiverwaltung sind zu Lasten des Polizeivollzuges auszugleichen

Soweit sich gegenüber dem Stellenziel 2020 zusätzliche Bedarfe im Schwerpunktbereich Polizeiverwaltung abzeichnen sind diese zu Lasten des Schwerpunktbereiches Polizeivollzug auszugleichen.

Auch hier gilt, dass Neueinstellungen nur unter der Voraussetzung möglich sein werden, dass der bereits beschlossene vollständige Abbau der Stellen in der Titelgruppe 96 bis zum Jahr 2020 durch das Ministerium des Innern tatsächlich sichergestellt wird. Soweit dies nicht sichergestellt werden kann, wäre ggf. eine Anpassung der Neueinstellungskorridore vorzunehmen.

Fazit:

Insgesamt wird Sachsen-Anhalt im Vergleich zum aktuellen Bundesdurchschnitt im Jahr 2020 nach wie vor über eine deutlich überdurchschnittliche Stellenausstattung in Polizeivollzug und Polizeiverwaltung verfügen.

Mit den Neueinstellungskorridoren von 400 Stellen bis 2011 sowie jährlich 150 Stellen ab 2012 im Polizeivollzug sowie weiteren 46 Stellen bis 2011 sowie 81 Stellen bis 2020 in der Polizeiverwaltung kann eine homogene Alterstruktur der Landespolizei gewährleistet werden.

Inwieweit sich hinsichtlich der beschlossenen Neueinstellungen noch Anpassungsbedarf ergibt, wird anhand der Stellenentwicklung in den kommenden Jahren jeweils zu prüfen sein.

Datenblatt Bereich Polizeivollzug

Kapitel 0320		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	5.767
	Planstellen/Stellen h.D.	123
	Planstellen/Stellen g.D.	2.879
	Planstellen/Stellen m.D.	2.765
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	5.767
2	Zahl der Beschäftigten am 30.11.2008	7.475
	Anteil Tarifbeschäftigte	0
	Anteil Beamte	7.475
	männlich	k. A.
	weiblich	k. A.
	Beschäftigte in ATZ Arbeitsphase Freistellungsphase	k. A.
3	Ø Alter*	45,30
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	3.354
5	Neueinstellungen (2012 bis 2020)	1.350
6	Stellen 2011	5.759
7	Stellen 2020	5.423
8	Ø Alter 2020	44,6

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 0320		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	1.560
	Abbau 4. Legislaturperiode	368
	PEK 2007	1.483
	PEK 2008	1.560
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	1.882
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	250
3.	Der Titelgruppe 96 im Haushaltsplan 2010/2011 noch zuzuführen	344

* Stand: 1.01.2009

** Mit der Zahl ist keine Anerkennung eines entsprechenden Bedarfes verbunden; Konzeption zur Bedarfsbestimmung steht aus; berücksichtigt sind Altersabgänge zuzüglich der prognostizierten vorzeitigen Fluktuation

Datenblatt Bereich Polizeiverwaltung

Kapitel 03 20		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	1.408
	Planstellen/Stellen h.D.	87
	Planstellen/Stellen g.D.	448
	Planstellen/Stellen m.D.	873
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	1.421
2	Zahl der Beschäftigten am 30.11.2008	1.878
	Anteil Tarifbeschäftigte	1.437
	Anteil Beamte	441
	männlich	k. A.
	weiblich	k. A.
	Beschäftigte in ATZ Arbeitsphase Freistellungsphase	k. A.
3	Ø Alter*	48,08
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	612
5	Neueinstellungen (2012 bis 2020)	81
6	Stellen 2011	1.415
7	Stellen 2020	857
8	Ø Alter 2020	

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 0320		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	622
	Abbau 4. Legislaturperiode	335
	PEK 2007	610
	PEK 2008	622
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	671
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	im Polizeivollzug enthalten
3.	Der Titelgruppe 96 im Haushaltsplan 2010/2011 noch zuzuführen	551

* Stand: 1.01.2009

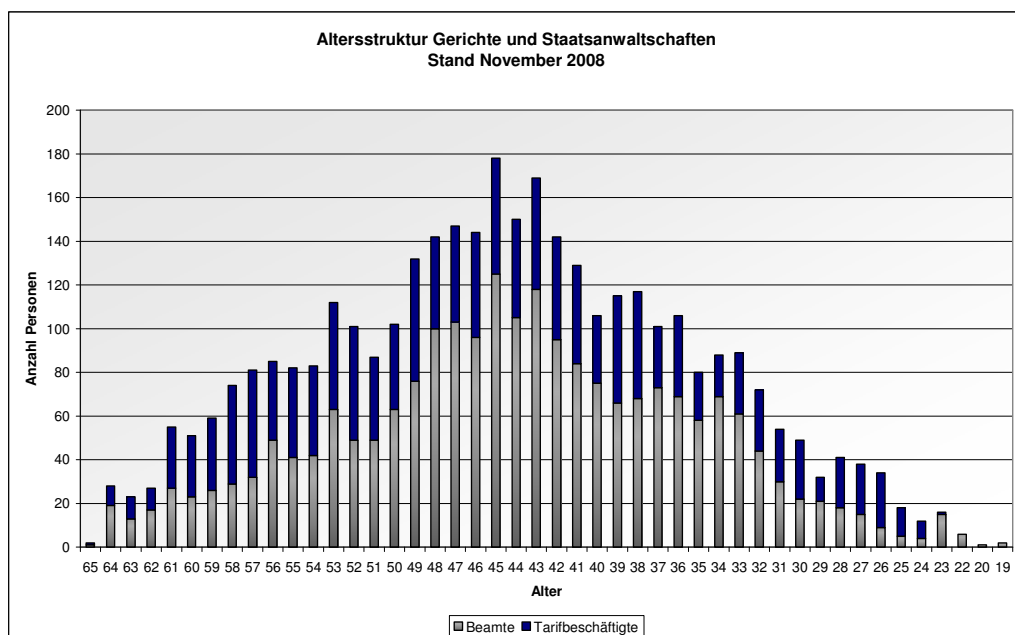
5. Justiz

a) Justizverwaltung, Gerichte und Staatsanwaltschaften

i. Ist-Situation

Die Gerichte und Staatsanwaltschaften des Landes verfügen im Haushaltjahr 2009 über einen Stellenbestand von 3.631 Stellen (zuzüglich 42 Stellen der Titelgruppe 96), auf denen 3.500 Beschäftigte geführt werden. Hiervon sind 2.227 Beamte und 1.273 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter der Bediensteten in den Gerichten und Staatsanwaltschaften beträgt 44,57 Jahre. Informationen zur Altersstruktur lassen sich der nachfolgenden Übersicht entnehmen.



Quelle: landeseinheitliches Bezügeverfahren

ii. Stand der haushaltsrechtlichen Umsetzung

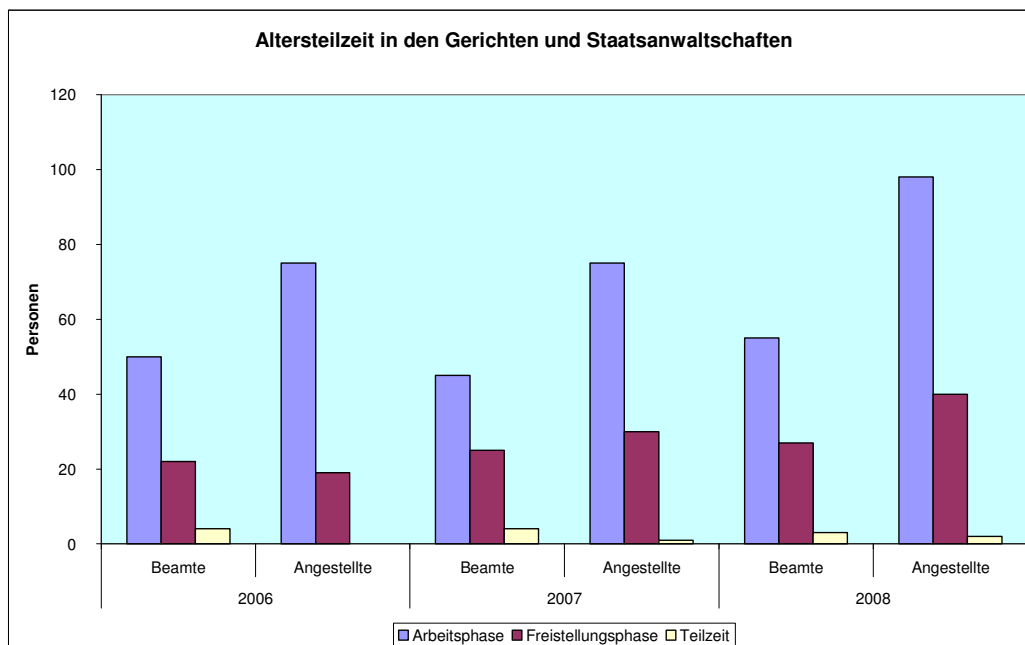
Im Doppelhaushalt 2008/2009 wurden die bisher festgelegten Einsparverpflichtungen (112 Plan-/Stellen) durch in Abgang gestellte Plan-/Stellen in den Haushaltsjahren 2008/2009 bzw. durch Umsetzung der übrigen bis 2011 abzubauenen Plan-/Stellen in die Titelgruppe 96 vollständig umgesetzt.

iii. Anteil unbesetzter Stellen

Der Bereich der Justiz ist in besonderer Weise von einem hohen Anteil unbesetzter Stellen geprägt. Im Bereich der Gerichte und Staatsanwaltschaften übersteigt die Zahl der Stellen bereits die Zahl der Beschäftigten um 80.

Unter Berücksichtigung vorhandener Teilzeitbeschäftigung ist von einem deutlich höheren Anteil unbesetzter Stellen und Stellenanteilen auszugehen.

Dies kann folgende Übersicht der Altersteilzeit belegen. Insgesamt befinden sich 225 Bedienstete in Altersteilzeit (dies entspricht einem Anteil an der Gesamtzahl der Bediensteten von 6,3 v. H.).



Quelle: landeseinheitliche Bezügeverfahren jeweils der 31.12.

Nach den haushaltsrechtlichen Vorschriften²⁴ stehen ab Beginn der Altersteilzeit 30 v. H. der Planstelle oder Stelle als verbleibender Stellenanteil zur Verfügung.

iv. Grundlagen der Stellenbedarfsbemessung

Zentrale Grundlage für die Personalbedarfsermittlung ist das ländereinheitliche, von den Länderjustizverwaltungen erarbeitete Personalbedarfsberechnungssystem Pebbÿ.

Personalbedarf bemisst sich nach bundeseinheitlichen Parametern

²⁴ Nr. 2 Abs.1 Nr.4 der Allgemeinen Bestimmungen 2008/2009 (Seite 18-20 des Vorberichts zum Haushaltsplan 2008/2009, Ziffer VI Haushaltsführungserlass 2009)

Es bemisst den Bedarf anhand eines fallzahlenorientierten und damit inhaltlich ausgerichteten Berechnungsmodells. Da diese Bedarfsplanung von den Länderjustizverwaltungen als bundeseinheitliches System erarbeitet wurde, sind Ländervergleiche entbehrlich.

Abweichungen in der Personalausstattung beruhen – soweit die Stellenzahl der Bedarfsermittlung Rechnung trägt – folglich auf Unterschieden in der Zahl der Geschäftsvorfälle.

Betrachtet man hiervon ausgehend die aktuelle Personalausstattung der Gerichte und Staatsanwaltschaften, so ergibt sich ein differenziertes Bild. Während es im mittleren und im Schreibdienst Personalüberhänge gibt, besteht im gehobenen und vor allem höheren Dienst noch Nachholbedarf.

Die künftige Personalausstattung muss diese Ausgangslage zugrunde legen. Daneben sind insbesondere die weitere Bevölkerungsentwicklung und die damit korrelierende Entwicklung des Geschäftsanfalls sowie ein immer vorzuhaltender Personalgrundbedarf zu berücksichtigen. Nicht zuletzt werden auch die Gerichtsstrukturereformen den Personalbedarf beeinflussen.

v. Stellenabbau und Neueinstellungskorridor

Die mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 beschlossene Zielzahl für das Jahr 2020 für den Bereich Justizvollzug, Justizverwaltung, Gerichte und Staatsanwaltschaften beträgt 4.691 Stellen (in diesem Stellenziel sind 135 Stellen für den sozialen Dienst enthalten, ohne Berücksichtigung des Grundbucharchivs Barby mit 30 Stellen im Kapitel 1113).

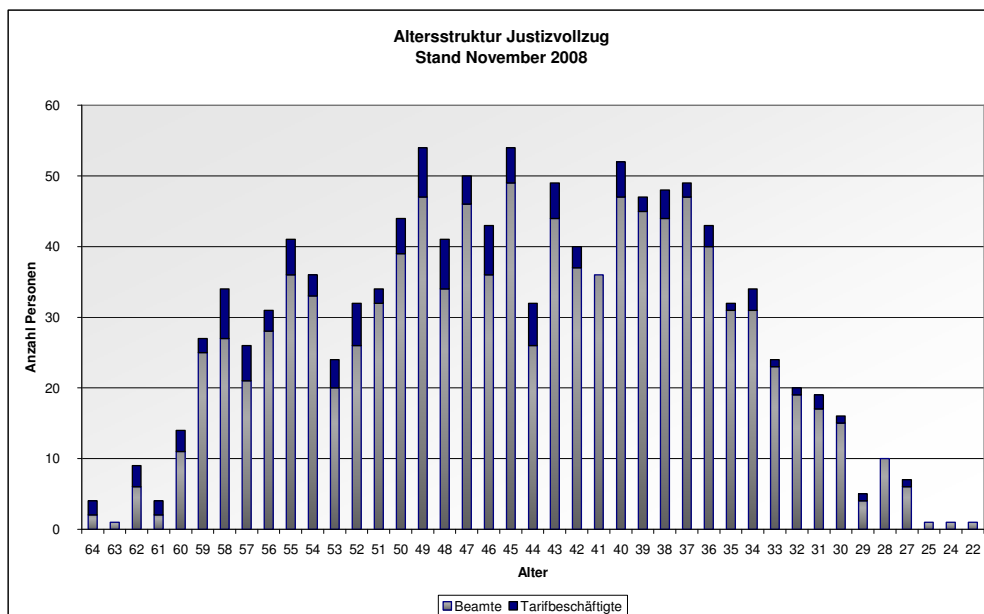
Der Neueinstellungskorridor, aus dem auch der Nachbesetzungsbedarf für den Bereich des Justizvollzugs abzudecken ist, beläuft sich auf 103 Neueinstellungen von 2007 bis 2011 und weitere 600 Neueinstellungen bis 2020.

b) Justizvollzug

i. Ist-Situation

Der Justizvollzug des Landes verfügt im Haushaltsjahr 2009 über einen Stellenbestand von 1.319 Stellen (zuzüglich 65 Stellen der Titelgruppe 96), auf denen 1.300 Personen geführt werden. Hiervon sind 1.144 Beamte und 156 Beschäftigte.

Das Durchschnittsalter der Bediensteten im Justizvollzug 45,36 Jahre. Informationen zur Altersstruktur lassen sich der nachfolgenden Übersicht entnehmen.



Quelle : Landeseinheitliches Bezügeverfahren Stand November 2008

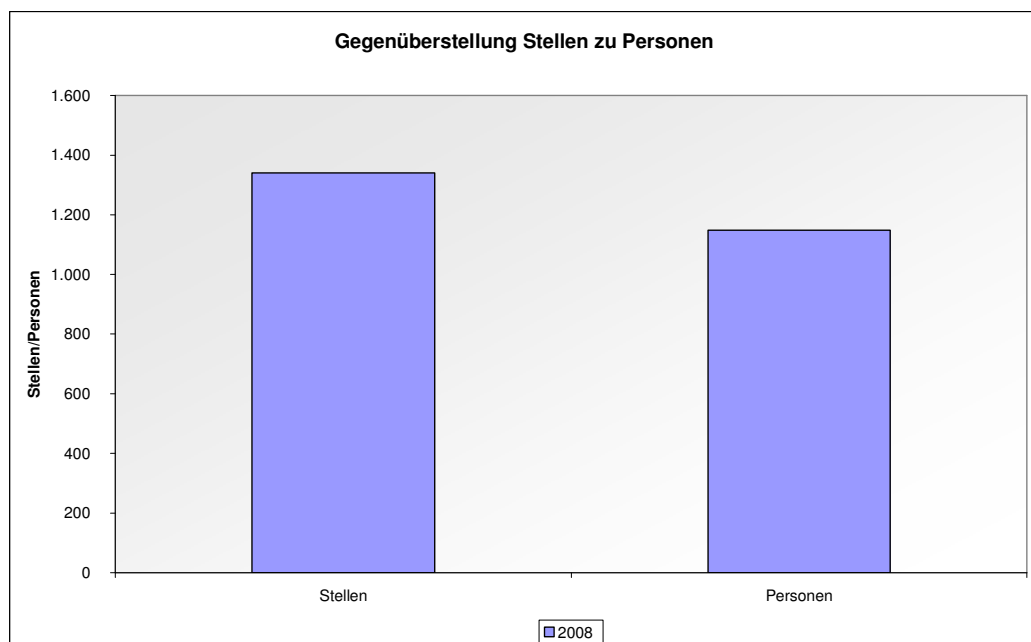
ii. Stand der haushaltsrechtlichen Umsetzung

Im Doppelhaushalt 2008/2009 wurden die bisher festgelegten Einsparverpflichtungen (112 Plan-/Stellen) durch in Abgang gestellte Plan-/Stellen in den Haushaltsjahren 2008/2009 bzw. durch Umsetzung der übrigen bis 2011 abzubauenen Plan-/Stellen in die Titelgruppe 96 vollständig untersetzt.

iii. Anteil unbesetzter Stellen

Gegenüber dem bereits hohen Anteil unbesetzter Stellen in Gerichten und Staatsanwaltschaften stellt sich dies für den Bereich des Justizvollzuges noch einmal deutlich verschärft dar.

Die Gegenüberstellung der Zahl der vorhandenen Stellen mit der Zahl der Beschäftigten in den Justizvollzugsanstalten 2008 ergibt folgendes Bild:



Quelle: Haushaltsplan 2008, Landeseinheitliches Bezügeverfahren Stand November 2008

Die Zahl der Stellen übersteigt die Zahl der Beschäftigten um 170. Insgesamt befinden sich 16 Bedienstete in Altersteilzeit.

iv. Grundlagen der Stellenbedarfsbemessung

Ein dem Personalbedarfsbemessungssystem der Gerichte und Staatsanwaltschaften entsprechendes Modell existiert für den Bereich des Justizvollzuges nicht. Folglich bedarf es einer an inhaltlichen Kriterien orientierten Ermittlung des künftigen Personalbedarfs.

Einen zentralen Ansatzpunkt bietet in diesem Zusammenhang die Entwicklung der Bevölkerungszahl. Einwohnerzahl und Gefangenenzahl korrelieren zwar nicht unmittelbar, da die Einwohnerentwicklung neben der demographischen

Bevölkerungsrückgang wird langfristig ein Rückgang der Gefangenenzahlen folgen

Entwicklung auch von wirtschaftlich bedingten Wanderungsbewegungen beeinflusst ist.

Dennoch wird eine tendenziell sinkende Einwohnerzahl zumindest langfristig zu einer Verringerung der Zahl der Straftäter und damit zu geringeren Belegungszahlen in den Justizvollzugsanstalten des Landes führen, was die Möglichkeit zur Stelleneinsparung eröffnet.

Auf kurze Sicht sind zwei Faktoren für die Ermittlung des Stelleneinsparpotentials von prägender Bedeutung. Zum einen weist Sachsen-Anhalt eine etwas großzügigere Stellenausstattung in Bezug auf die Zahl der Gefangenen aus als andere Länder. Dies zeigt nachfolgende Übersicht:

Ländervergleich Justizvollzug

Bundesland	Stellen je 100 Gefangene
Rheinland-Pfalz	51
Schleswig-Holstein	51
Saarland	51
Niedersachsen	51
Sachsen-Anhalt	54,6

Quelle: eigene Berechnungen

Während Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein, Saarland und Niedersachsen²⁵ 51 Stellen je 100 Gefangene haben, sind es in Sachsen-Anhalt 54,6.

Zum anderen wird die Beschäftigtenzahl in Relation zu den Einwohnern betrachtet, wobei sich auch hier eine überdurchschnittlich hohe Personalausstattung in Sachsen-Anhalt zeigt, was wiederum auf die überdurchschnittlich hohe Zahl von Gefangenen zurückzuführen ist.

51 Stellen je 100 Gefangene als Zielgröße

Das erste Kriterium betrachtet die Stellenausstattung in Bezug auf ein feststehendes Aufgabenvolumen, ohne dessen landesweiten Gesamtumfang zu berücksichtigen. Das zweite Kriterium dagegen berücksichtigt zumindest mittelbar den Gesamtumfang der zu erledigenden Aufgabe, der die Stellenzahl mitbestimmt, und setzt diese in Relation zu den Einwohnern.

²⁵ Bereinigt um das Abgesenkte Beschäftigungsvolumen

v. **Stellenziel und Neueinstellungskorridor**

Die mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 beschlossene Zielzahl für das Jahr 2020 für den Bereich Justizvollzug beträgt 1.306 Stellen und für den Bereich Justizverwaltung, Gerichte und Staatsanwaltschaften beträgt 3.385 Stellen (in diesen Stellenzielen sind 135 Stellen für den sozialen Dienst enthalten, ohne Berücksichtigung des Grundbucharchivs Barby mit 30 Stellen im Kapitel 1113).

Der Neueinstellungskorridor der Justiz, aus dem auch der Nachbesetzungsbedarf für den Bereich des Justizvollzugs abzudecken ist, beläuft sich auf 103 Neueinstellungen von 2007 bis 2011 und weitere 600 Neueinstellungen bis 2020.

Fazit:

Der Bereich der Justiz wird als Bedarfsbereich von einem außerordentlichen hohen Anteil unbesetzter Stellen geprägt, der die Zahl damit verbundener Neueinstellungsmöglichkeiten deutlich übersteigt. Insbesondere im Bereich des Justizvollzugs sind Möglichkeiten zur Gewinnung von Beschäftigten in Überhangbereichen (z. B. im Polizeivollzugsdienst) zu nutzen. Das Stellenziel bei Justizverwaltung, Gerichten und Staatsanwaltschaften bemisst sich am ländereinheitlichen Personalbedarfsberechnungssystem Pebb§y, die Stellenzahl im Justizvollzug an den finanzschwachen Ländern West und langfristig an der voraussichtlichen Einwohnerentwicklung.

Datenblatt Bereich Justizverwaltung, Gerichte und Staatsanwaltschaften

Kapitel 1104, 1106, 1108, 1110, 1111, 1112, 1120		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	3.631
	Planstellen/Stellen h.D.	895
	Planstellen/Stellen g.D.	670
	Planstellen/Stellen m.D.	1.761
	Planstellen/Stellen e.D.	305
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	3.622
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	3.500
	Anteil Tarifbeschäftigte	1.273
	Anteil Beamte	2.227
	männlich	1.017
	weiblich	2.483
	Beschäftigte in ATZ	225
	Arbeitsphase	153
	Freistellungsphase	67
	Teilzeitmodell	5
3	Ø Alter*	44,57
4	Erreichen der Altersgrenze	
	2012 bis 2020	725
5	Neueinstellungen (2012 bis 2020)	600
6	Stellen 2011 Justiz	3.627
7	Stellen 2020 Justiz	3.415
8	Ø Alter 2020	

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel:1104 - 1120 ohne 1105		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	324
	Abbau 4. Legislaturperiode	602
	PEK 2007	263
	PEK 2008	324
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)**	42
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)**	42
3.	Der Titelgruppe 96 im Haushaltsplan 2010/2011 noch zuzuführen***	212

* Stand: 1.01.2009

** nur PEK, ohne Reinigungsdienst

*** Für die o. g. Kapitel ist die Abbauverpflichtung bis 2011 (112) plus 6 Stellen vollständig mit Abbaupunkten bis 2020 untersetzt. Mithin verbleibt eine Abbauverpflichtung ab 2012 bis 2020 von 212 Stellen.

Datenblatt Bereich Justizvollzug und LBBG

Kapitel 1105 und LBBG (Dienststellennr.:13460)		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	1.319
	Planstellen/Stellen h.D.	57
	Planstellen/Stellen g.D.	131
	Planstellen/Stellen m.D.	1.131
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	1.319
2	Zahl der Beschäftigten 01.01.2009	1.300
	Anteil Tarifbeschäftigte	156
	Anteil Beamte	1.144
	männlich	963
	weiblich	422
	Beschäftigte in ATZ	16
	Arbeitsphase	10
	Freistellungsphase	6
3	Ø Alter*	45,36
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	470
5	Neueinstellungen (2012 bis 2020)	600
6	Stellen 2011 Justizvollzug	1.319
7	Stellen 2020 Justizvollzug	1.171
8	Ø Alter 2020	

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 1105		
1.	Bestehende Abbaupflichtungen	273
	Abbau 4. Legislaturperiode	17
	PEK 2007	273
	PEK 2008	273
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	65
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	65
3.	Der Titelgruppe 96 im Haushaltsplan 2010/2011 noch zuzuführen*	13

* Stand: 1.01.2009

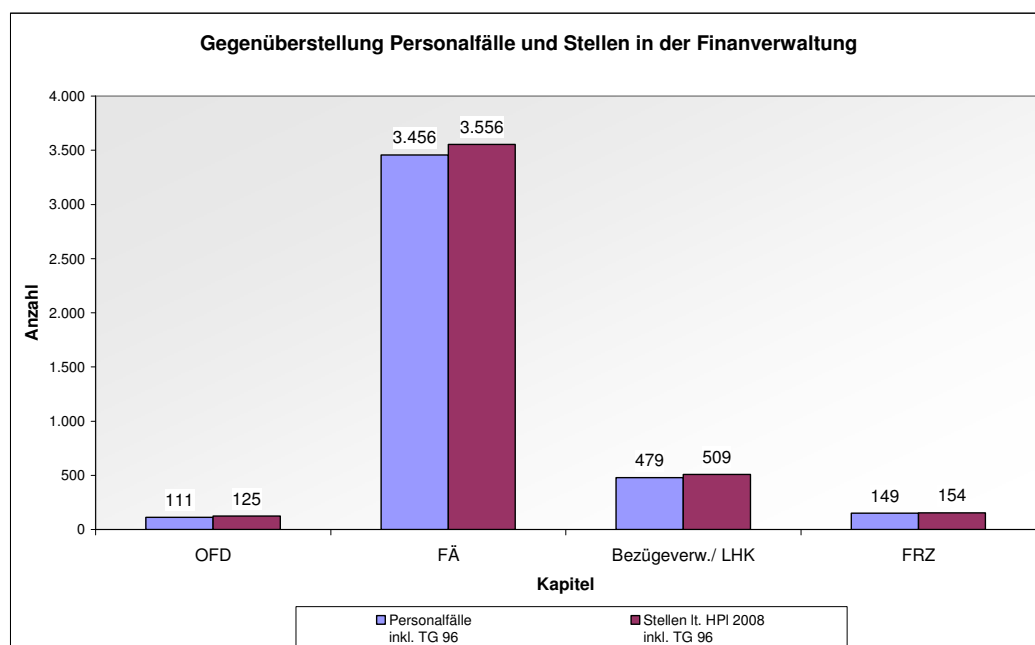
** Für das o. g. Kapitel ist die Abbaupflichtung bis 2011 von 112 Stellen vollständig mit Abbaupunkten bis 2020 unteretzt. Mithin verbleibt eine Abbaupflichtung ab 2012 bis 2020 von 13 Stellen.

6. Finanzverwaltung

i. Ist - Situation

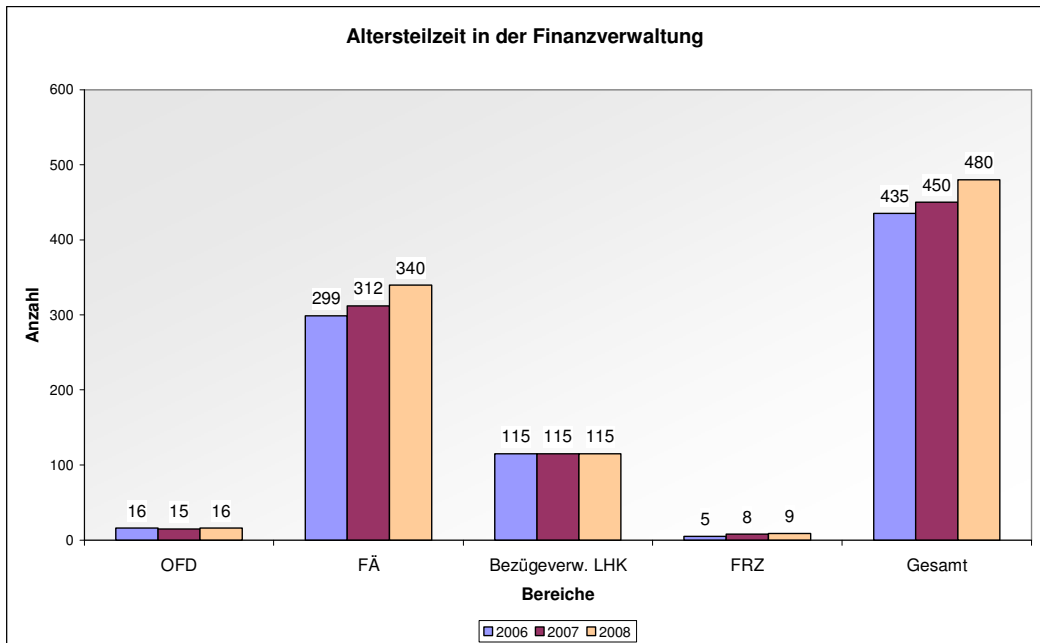
Die Finanzverwaltung verfügt 2009 über einen Stellenbestand von 4.277 Stellen (zuzüglich 11 Stellen der Titelgruppe 96), auf denen 4.295 Beschäftigte geführt werden. Hiervon sind 3.056 Beamte und 1.239 Tarifbeschäftigte.

Eine Gegenüberstellung der Zahl der vorhandenen Stellen mit der Zahl der Beschäftigten in der Finanzverwaltung 2008 ergibt folgendes Bild:



Quelle: Haushaltsplan 2008

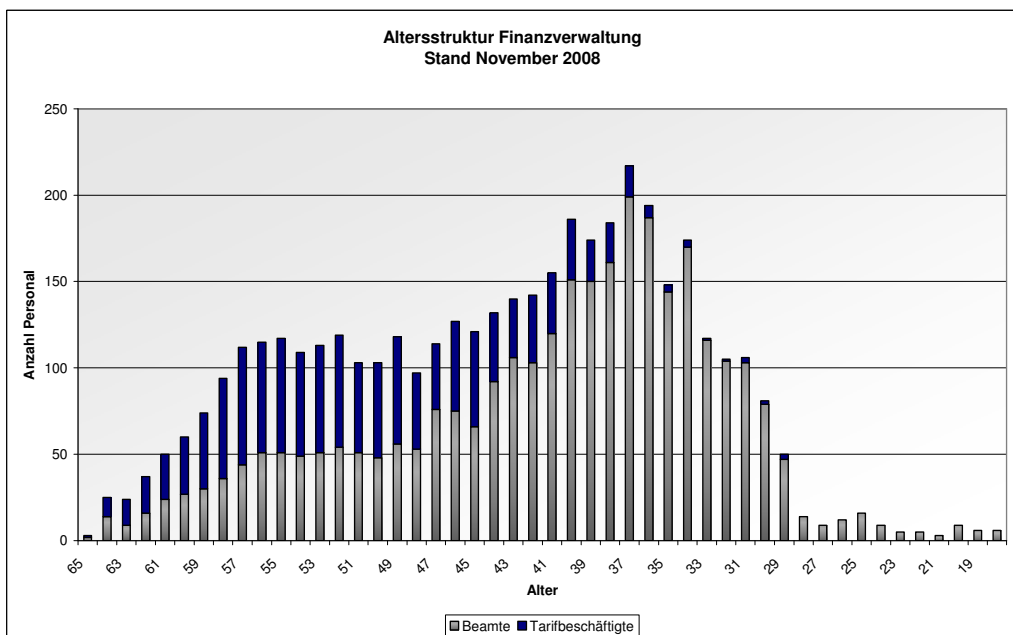
Darüber hinaus befanden sich (Stand 12/2008) 480 Bedienstete in Altersteilzeit, dies entspricht einem Anteil an der Gesamtzahl der Bediensteten von 11,44 v. H.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Unter der Annahme einer in etwa vergleichbaren Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung lässt die Übersicht Rückschlüsse auf ein nicht unerhebliches Potential an freien Stellen in einzelnen Bereichen zu.

Das Durchschnittsalter der Bediensteten der Finanzverwaltung beträgt 43,87 Jahre. Informationen zur Altersstruktur lassen sich der nachfolgenden Übersichten entnehmen.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Durchschnittsalter gesamte Finanzverwaltung:	43,87 Jahre
Durchschnittsalter Beamte	41,18 Jahre
Durchschnittsalter Angestellte	50,42 Jahre

ii. Stand der haushaltsrechtlichen Umsetzung

Mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 hat die Landesregierung für den Bereich der Finanzverwaltung den Abbau von insgesamt 459 Stellen bis zum Jahr 2020 beschlossen. Bis zum Jahr 2011 sind 66 Stellen abzubauen, bis zum Jahr 2020 weitere 393 Stellen.

Zur Umsetzung der bereits beschlossenen Einsparverpflichtung sind im Haushaltsplan 2008/2009 66 Stellen der Titelgruppe 96 zugeordnet, der bis 2011 zu erbringende Stellenabbau ist damit haushaltsrechtlich umgesetzt.

iii. Grundlagen der Stellenbedarfsbemessung

Der Personalbedarf der Finanzämter, dem in Bezug auf die Stellenzahl bedeutendsten Teil der Finanzverwaltung, wird auf Grundlage einer jährlich aktualisierten, bundeseinheitlichen Personalbedarfsberechnung (PersBB) ermittelt, die an die Zahl der zu bearbeitenden Vorgänge und der dafür erforderlichen Bearbeitungszeit anknüpft. Auf diese Weise wird u. a. sowohl die Bevölkerungsentwicklung als auch die Entwicklung aufgrund geänderter Steuergesetzgebung berücksichtigt.

Unabhängig davon eröffnet die Strukturreform in der Finanzverwaltung, deren Kern die Reduzierung der Zahl der Finanzämter von 21 auf 14 ist, Einsparmöglichkeiten.

Weitere Einsparmöglichkeiten ergeben sich aus der Neuregelung zur Kraftfahrzeugsteuer, die zum 01.07.2009 in Kraft treten wird. Hiernach wird nicht nur die Ertragskompetenz auf den Bund übertragen, sondern auch die Verwaltungszuständigkeit beim Bund zentralisiert.

Anhand der Personalbedarfsberechnung Stand 01.01.2008 kann das Einsparpotential auf 90 Stellen, aus dem Arbeitsbereich der Kfz-Steuerfestsetzung und

den mittelbar betroffenen Arbeitsbereichen, wie Finanzkasse und Vollstreckungsstelle, beziffert werden.

Die Dreistufigkeit der Steuerverwaltung mit der Oberfinanzdirektion (mit Finanzrechenzentrum) als Mittelinstanz der Steuerverwaltung und als Finanzdienstleister der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt (u. a. Kassen-, Bezügeverwaltung) ist als wesentlicher Bestandteil der Finanzamtsstrukturreform festgelegt worden.

Mit Umsetzung des Beschlusses der Landesregierung vom 14. November 2006 werden im Haushaltsjahr 2009 das Finanzrechenzentrum (Kap. 0409) und das Landesinformationszentrum (Kap. 0345) zu einem zentralen IT - Dienstleister zusammengelegt und der Finanzverwaltung zugeordnet. Weitere Ausführungen hierzu unter Tz. 10 Übrige Verwaltung, Ministerium der Finanzen, Einzelplan 19 und 13. Das Landesrechenzentrum (LRZ) ist im Hinblick auf die Wahrnehmung der ressortübergreifenden Aufgaben als eigener Schwerpunktbereich in der übrigen Verwaltung mit eigenem Neueinstellungskorridor ausgewiesen.

In der folgenden Übersicht wird der Ländervergleich der Stellenausstattung der Finanzämter 2007 bezogen auf 1.000 Einwohner dargestellt. In diesen Ländervergleich wurden nur die Stellen der Finanzämter einbezogen, weil dadurch eine höhere Vergleichbarkeit erzielt werden kann.

Die Struktur der übrigen Bereiche der Steuerverwaltung ist im Ländervergleich sehr unterschiedlich (Abschaffung OFD, Zuordnung von Kasse, Bezügestelle, Rechenzentrum u. a.), so dass durch den Vergleich der Stellenzahlen nur für die Finanzämter ein objektives Ergebnis erzielbar ist. Es werden durch die Einbeziehung der Stellen der Finanzämter in Sachsen-Anhalt 85 % der Stellen der Steuerverwaltung des Landes erfasst.

Personallage der Steuerverwaltung 2007 – Finanzämter (Ländervergleich)

Land	Bevölkerung 30.06.2007	Stellen 2007 1)	Stellen je 1.000 Einwohner
Baden-Württemberg	10.747.479	13.435	1,25
Bayern	12.502.281	16.188	1,29
Berlin	3.405.342	6.100	1,79
Brandenburg	2.541.950	3.740	1,47
Bremen	662.940	1.064	1,60
Hamburg	1.760.322	3.371	1,91
Hessen	6.070.425	9.074	1,49
Mecklenburg-Vorpommern	1.689.107	2.389	1,41
Niedersachsen	7.987.161	11.052	1,38
Nordrhein-Westfalen	18.009.453	25.114	1,39
Rheinland-Pfalz	4.048.926	5.671	1,40
Saarland	1.039.595	1.464	1,40
Sachsen	4.234.014	6.299	1,49
Sachsen-Anhalt	2.428.519	3.558	1,46
Schleswig-Holstein	2.834.641	3.955	1,40
Thüringen	2.300.538	3.392	1,47

		Sachsen- Anhalt	Sachsen-Anhalt neu ²⁾
Durchschnitt Gesamt	1,48	1,46	1,44
Durchschnitt neue Länder	1,46	1,46	1,44
Durchschnitt alte Länder	1,41	1,46	1,44

(Vergleichsländer Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein)

1) Quelle: Jahresstatistik zur Personallage, Bundeszentralamt für Steuern, Bonn

2) Darstellung unter Berücksichtigung von zum 01.01.2008 in die TGr. 96 umgesetzten und zwischenzeitlich abgebauten 44 Stellen

Der Ländervergleich verdeutlicht, dass die Personalausstattungen der Flächenländer nur geringfügig voneinander abweichen. Eine Ausnahme stellen lediglich die Stadtstaaten dar. Die unterschiedliche Wirtschaftskraft der Länder und damit die Unterschiede in der Zahl der Unternehmen, die letztlich die Gruppe der besonders personalintensiven Steuerpflichtigen bilden, wirkt sich nur geringfügig auf die Personalausstattung aus. Weitaus größeres Gewicht kommt der Einwohnerzahl zu.

Für eine Prognose des künftigen Personal- und Stellenbedarfs in der Finanzverwaltung lassen sich aus diesem Ländervergleich wichtige Erkenntnisse ableiten. Einwohnerzahl und Stellenbestand korrelieren offensichtlich weitgehend.

Eine tendenziell rückläufige Bevölkerungsentwicklung wird auf lange Sicht folglich auch den Personalbedarf in der Finanzverwaltung verringern. Dies beinhaltet nicht, dass künftig der Personalbedarfsberechnung keine Bedeutung mehr zugemessen werden soll. Allerdings ist die Prognose rückläufiger Einwohnerzahlen auch mit der Vermutung zumindest langfristig ebenfalls sinkender Fallzahlen verbunden.

Der Bedarf der Kassen- und Bezügeverwaltung orientiert sich grundsätzlich am Personalbestand der Landesverwaltung, der sich im Zeitraum bis 2020 deutlich verringern wird und auch bei der Bezügebearbeitung im weiteren Sinne (Bezüge, Beihilfe, Trennungsgeld, Aufgaben als Zahlbarmachung etc.) zu einer Verringerung der Fallzahlen führen wird. Dem ist allerdings gegenüberzustellen, dass in den kommenden Jahren mit einem erheblichen Anstieg der Zahl der Pensionsempfänger zu rechnen sein wird. Der Bedarf innerhalb der Kassenverwaltung wird u. a. von der Entwicklung der Gesamtwirtschaftslage unter der daraus resultierenden Zahlungskraft der Bevölkerung und Wirtschaft geprägt.

Weiterhin übernimmt die Bezügeverwaltung Aufgaben anderer Länder gegen Kostenerstattung, so dass vorhandene Sachmittel effektiv ausgenutzt werden. Insofern wird im Zuge des Personalabbaus im Land mittel- und langfristig auch hier der Stellenabbau fortgeführt. Zudem wird das neu zu schaffende Personalmanagementsystem mittelfristig sowohl in der Bezügeverwaltung als auch den Personaldienststellen Stellen entbehrlich machen (dazu weiter unter VII.4.).

iv. **Stellenziel und Neueinstellungskorridor**

Die mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 beschlossene Zielzahl für den Bereich Finanzverwaltung beträgt 4.107 Stellen. Das in der Tabelle des PEK 2008 genannte Stellenziel beinhaltet Stellen der Ministerialverwaltung und ist daher redaktionell auf 3.889 Stellen im Jahr 2020 zu korrigieren.

Aufgrund der Neuregelung der Verwaltungshoheit der Kraftfahrzeugsteuer zum 01.07.2009 kann das Stellenziel um 90 Stellen auf 3.799 Stellen reduziert werden.

Mit der Errichtung des LRZ ist das Stellenziel 2011 in der Finanzverwaltung auf 4.088 und im Jahr 2020 auf 3.611 angepasst worden.

Für den Zeitraum von 2007 bis 2011 sieht der Neueinstellungskorridor 110 Neueinstellungen vor und für den Zeitraum 2012 bis 2020 sind es insgesamt 531.

Fazit:

Die Personalausstattung im Bereich der Steuerverwaltung, dem Kernbereich der Finanzverwaltung, kann bis 2020 entsprechend der Bevölkerungsentwicklung gestaltet werden. Unter Einbeziehung der Prognose zum künftigen Personalbedarf, der Finanzamtsstrukturreform sowie der Neuregelung der Verwaltungshoheit der Kraftfahrzeugsteuer zum 01.07.2009 ergibt sich ein aktualisiertes Stellenziel von 3.799 Stellen im Jahr 2020.

Datenblatt Bereich Finanzverwaltung

	Kapitel 0405, 0406, 0407, 0409	
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	4.277
	Planstellen/Stellen h.D.	141
	Planstellen/Stellen g.D.	1.726
	Planstellen/Stellen m.D.	2.287
	Planstellen/Stellen e.D.	123
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	4.276
2	Zahl der Beschäftigten am 01.01.2009	4.295
	Anteil Tarifbeschäftigte	1.239
	Anteil Beamte	3.056
	männlich	1.068
	weiblich	3.227
	Beschäftigte in ATZ	488
	Arbeitsphase	339
	Freistellungsphase	149
3	Ø Alter*	43,87
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	886
5	Neueinstellungen (2012 bis 2020)	531
6	Stellen 2011	4.088
7	Stellen 2020	3.611
8	Ø Alter 2020	

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

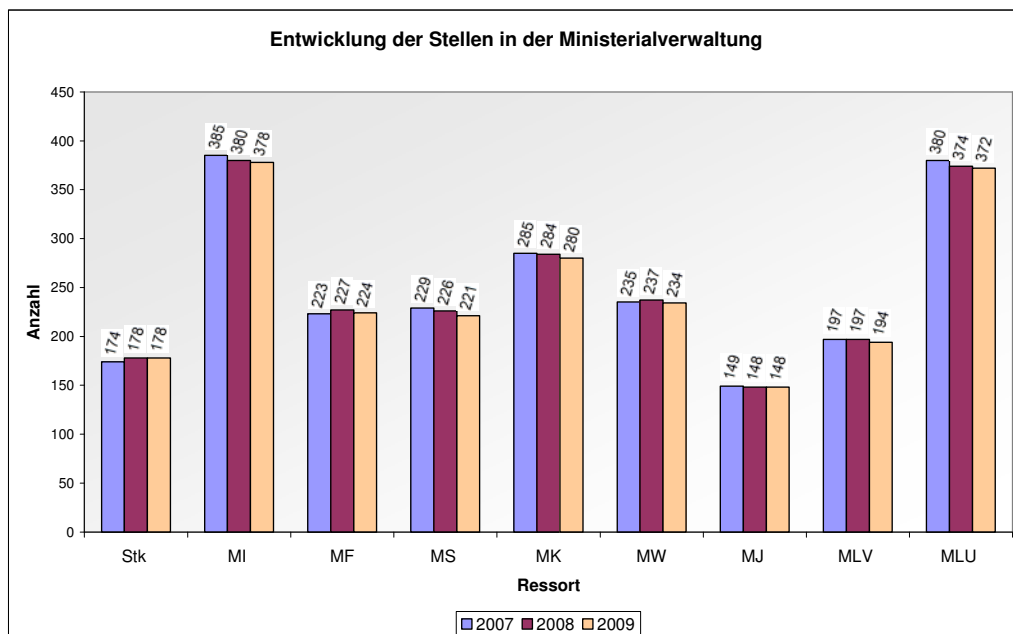
	Fachkapitel:0405 bis 0409	
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	459
	Abbau 4. Legislaturperiode	470
	PEK 2007	398
	PEK 2008	459
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	11
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	2
3.	Der Titelgruppe 96 im Haushaltsplan 2010/2011 noch zuzuführen	666

7. Oberste Landesbehörden, Ministerialverwaltung

i. Ist-Situation

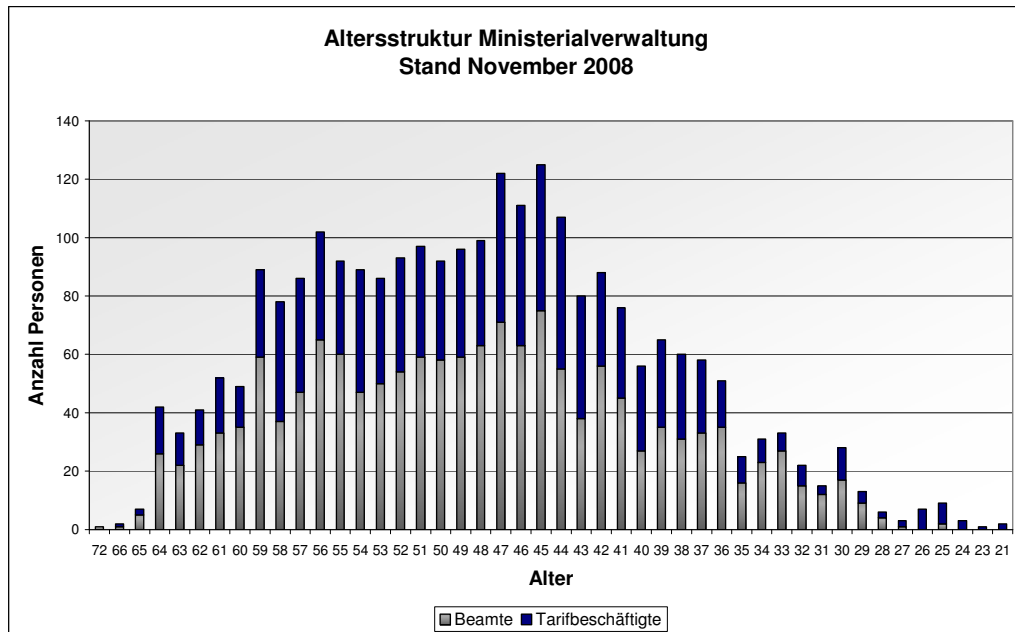
Die Ministerien des Landes verfügen im Jahr 2009 über einen Stellenbestand von 2.133 Stellen (zuzüglich 96 Stellen der Titelgruppe 96), auf denen 2.209 Beschäftigte geführt werden. Hiervon sind 1.300 Beamte und 909 Tarifbeschäftigte.

Die Stellen entsprechen gut 3 v. H. des Gesamtstellenbestandes der Landesverwaltung und verteilen sich auf die Ressorts wie folgt (ohne LT, LRH):



Quelle: Haushaltspläne

Das Durchschnittsalter der Bediensteten der Ministerialverwaltung beträgt 48,24 Jahre. Informationen zur Altersstruktur lassen sich der nachfolgenden Übersicht entnehmen.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Durchschnittsalter gesamte Ministerialverwaltung	48,24 Jahre
Durchschnittsalter Beamte	48,52 Jahre
Durchschnittsalter Angestellte	47,84 Jahre

ii. Stand der haushaltsrechtlichen Umsetzung

Mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 bis 2025 hat die Landesregierung für den Bereich der Ministerialverwaltung den Abbau von insgesamt 199 Stellen bis zum Jahr 2020 beschlossen. Hiervon entfallen 82 Stellen auf den Zeitraum bis zum Jahr 2011, 117 Stellen sind im Zeitraum ab 2012 abzubauen.

Die Erfüllung der auf den Zeitraum bis 2011 entfallenden Abbauverpflichtung ist haushaltsrechtlich bereits sichergestellt, wenngleich auch aufgrund der besonderen Altersstruktur einzelner Häuser der tatsächliche Wegfall einzelner Stellen im Zeitraum nach 2011 möglich sein wird. Auf der Basis der Altersstruktur der Beamteten ist überdies gewährleistet, dass die gesamte Abbauverpflichtung umgesetzt werden kann.

Maßstab für die Aufteilung der Abbauverpflichtung war grundsätzlich der Anteil der einzelnen Ressorts an der Gesamtbeschäftigtenzahl der Ministerien. Im Zusammenhang mit der Erhöhung der 2007 festgelegten Abbauverpflichtung von zunächst 170 Stellen mit dem PEK 2008 um weitere 29 abzubauen Stellen wurden jedem Ressort drei weitere Einsparverpflichtungen, dem Ministerium für

Landwirtschaft und Umwelt abweichend von diesem Aufteilungsschlüssel eine Einsparung von weiteren 5 Stellen auferlegt.

Hierbei wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass das Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt etwa ein Sechstel seiner Stellen mit Bediensteten besetzt hat, die sich in Altersteilzeit befinden. Dies dokumentiert erhebliche Personalüberhänge, die eine überproportionale Belastung des Ministeriums für Landwirtschaft und Umwelt bei der Aufteilung der zusätzlichen Einsparverpflichtung rechtfertigen.

Eine Zusammenfassung der Abbaupflichtung und ihrer Umsetzung ergibt folgendes Bild:

Stellenabbau Ministerialverwaltung

	Abbau bis 2011			Abbau 2012 - 2020	
Ressort	Abbau bis 2011 lt. PEK	Abbau lt. DHH 2008/2009 *	Abbau durch Altersteilzeit nach 2011	Abbau bis 2020	Abbau gesamt
StK	3	1	0	7	10
MI	10	8	2	14	24
MF	6	6	0	10	16
MS	11	11		15	26
MK	15	2	13	17	32
MW	12	12	0	15	27
MLU	10	11	0	17	27
MJ	8	8	0	11	19
MLV	7	7	0	11	18
Gesamt	82	63	17	117	199
Landtagsverwaltung/LRH**				23	

* Abweichungen von bis zu 2 Planstellen/Stellen im Zeitraum bis 2011 werden zugelassen, wenn der Ausgleich bis 2020 erfolgt.

** Empfehlung der Landesregierung

iii. Grundlagen der Stellenbedarfsbemessung

Wie in der Landesverwaltung insgesamt, ist auch für den Bereich der Ministerialverwaltung die Bevölkerungsentwicklung und der Bevölkerungsstand bei der Ermittlung einer hinreichenden Personalausstattung zu berücksichtigen. Einer sinkenden Einwohnerzahl muss auch eine Verringerung der Zahl der Beschäftigten der Ministerialverwaltung folgen – nicht zuletzt wegen der überwiegend an der Einwohnerzahl orientierten und deshalb rückläufigen Finanzausstattung des Landes.

Bei der Beurteilung der Ministerialverwaltung ist jedoch zu beachten, dass der Bevölkerungsstand nicht unbedingt in direkter Relation zum Arbeitsanfall im Ministerialbereich steht. Die ministeriellen Aufgaben fallen zunächst - auch bei etwaiger bevölkerungsbedingter Verringerung der ihnen unterstellten Behörden - weiterhin an. Größere Länder weisen zwar mehr Stellen in den obersten Landesbehörden auf. Andererseits bedarf es eines Mindeststellenbestandes, der zur Erfüllung der Aufgaben einer obersten Landesbehörde erforderlich ist.

Dieser Gedanke liegt auch den Bundesergänzungszuweisungen „Kosten der politischen Führung“ (Anteil Sachsen-Anhalt SOBEZ II 53 Mio. Euro jährlich) zugrunde, die bevölkerungsmäßig kleineren Bundesländern gewährt werden, um eben diesen Mindestbestand vorhalten zu können.

Gleichwohl lässt sich durchaus ein Bezug zwischen der Größe der Ministerialverwaltung und der Bevölkerungszahl feststellen, wie folgender Vergleich verschieden großer Länder und der Stellenausstattung ihrer Ministerialverwaltungen zeigt.

Stellenvergleich Ministerialverwaltung

	ST	TH	SN	NI	SH	SL	RP	BB	MV
Stellen	2.538	2.459	2.974	3.160	2.859	1.679	2.212	3.153	2.289
Stellen je 1.000 Einwohner	1,05	1,06	0,70	0,40	1,01	1,61	0,55	1,24	1,35

Quelle: Haushaltspläne der Länder 2007, eigene Berechnungen, Stellen inkl. LRH und LT

Größere Länder weisen danach tendenziell auch mehr Stellen in den obersten Landesbehörden auf, wobei es andererseits aus der Natur der Aufgaben heraus

auch eine – gleichwohl nicht quantifizierbare - Mindestausstattung an Personal auf der Ministerialebene geben muss, die sich auch durch eine Verlagerung von Aufgaben auf den nachgeordneten Bereich nicht weiter verringern lässt.

Bei der Ermittlung des Einsparpotentials ist daher zum einen das Saarland, das als bevölkerungsschwächstes Land auch die kleinste Ministerialverwaltung aufweist, Orientierungsgröße. Zudem werden die in der Übersicht aufgeführten Vergleichsländer und ihre Stellenausstattung herangezogen, um den Abbaubedarf im Land Sachsen-Anhalt zu bestimmen. Auf diese Weise wird der Überhang ermittelt.

Grundlage ist also nicht ein reiner Ländervergleich, sondern auch die Annahme, dass sich eine funktionierende Ministerialverwaltung auch mit einem Personal der Größe desjenigen des Saarlands organisieren lässt. Maßstab ist somit nicht der Durchschnitt, sondern das Optimum an Effizienz.

Auch hier ist allerdings einschränkend darauf hinzuweisen, dass der Stellenbedarf in der Ministerialverwaltung insbesondere im Bereich der Wahrnehmung von Fachaufgaben in direktem Zusammenhang mit dem Verwaltungsaufbau des jeweiligen Verwaltungsaufbaus sowie der Aufgabenverteilung und der Aufgabendichte einer Mittelinstantz steht.

Um aus einem Ländervergleich Schlussfolgerungen im Hinblick auf die notwendige Stellenausstattung ziehen zu können, bedarf es daher weiterer vertiefender Betrachtungen, die den Bestand der in den obersten Landesbehörden der jeweiligen Länder wahrgenommenen Fachaufgaben einbeziehen.

Neben dem Ländervergleich basiert die Entscheidung aber auch auf anderen Untersuchungen, die ebenfalls einen Stellenüberhang konstatierten. Hierzu zählt zum einen der Bericht des Landesrechnungshofs vom 24. Mai 2006²⁶. Dort wurden die Steuerungs- und Unterstützungsleistungen in einem Vergleich der Ministerien untersucht und ein Einsparpotential von rund 111 Vollbeschäftigteinheiten ermittelt.

²⁶ Bericht des LRH vom 24. Mai 2006 „Benchmarking der Steuerungs- und Unterstützungsleistungen in den Ministerien“ im Zusammenhang mit dem Jahresbericht des LRH 2006 Teil 1 vom 23. Juni 2006

Auch das IWH-Gutachten vom 31. Januar 2007 stellt im Bereich der zentralen Verwaltung (abzüglich Finanzverwaltung) im Vergleich zu den FFW auf Basis der Personalstandstatistik 2005 einen Personalüberhang fest. Da sich dort allerdings die Begrifflichkeiten der zentralen Verwaltung und der Ministerialverwaltung nicht entsprechen, können aus dieser Untersuchung zumindest keine quantifizierbaren Aussagen über Personalüberhänge abgeleitet werden.

iv. Stellenziel und Neueinstellungskorridor

Der Neueinstellungskorridor sieht für den Zeitraum 2007 bis 2011 18 Neueinstellungen jährlich vor (2 Einstellungen je Ressort) und für den Zeitraum 2012 bis 2020 jährlich 36 Neueinstellungen (4 Neueinstellungen pro Ressort) vor. Im Zeitraum bis zum Jahr 2020 sieht das Personalentwicklungskonzept damit 324 Neueinstellungen für alle Ressorts vor. Aus der heutigen Perspektive kann der Stellennachbesetzungsbedarf auf der Ministerialebene damit abgedeckt, zugleich aber auch die Stellenabbauverpflichtung umgesetzt werden.

Mit der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2010 ist eine weiter vertiefte erneute Bewertung des Stellenzieles in der Ministerialverwaltung vorgesehen.

Fazit:

Im Zuge der Verkleinerung der Landesverwaltung haben die Ministerien einen Einsparbeitrag im Zeitraum von 2012 bis 2020 von zunächst insgesamt 199 Stellen zu erbringen. Mit der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2010 ist eine weiter vertiefte erneute Bewertung des Stellenzieles in der Ministerialverwaltung vorgesehen.

Landtagsverwaltung und Landesrechnungshof bleiben aufgefordert, sich mit insgesamt 23 Stellen am Personalabbau zu beteiligen, so dass im Bereich der Obersten Landesbehörden 222 Stellen abgebaut werden können.

Datenblatt Bereich Ministerialverwaltung

Kapitel 0201, 0301, 0401, 0501, 0701, 0801, 1101, 1401, 1501		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	2.133
	Planstellen/Stellen h.D.	814
	Planstellen/Stellen g.D.	846
	Planstellen/Stellen m.D.	445
	Planstellen/Stellen e.D.	28
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	2.145
2	Zahl der Beschäftigten am 30.11.2008	2.209
	Anteil Tarifbeschäftigte	909
	Anteil Beamte	1.300
	männlich	
	weiblich	
	Beschäftigte in ATZ	
	Arbeitsphase	173
	Freistellungsphase	89
3	Ø Alter	48,24
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	733
5	Neueinstellungen (2012 bis 2020)	324
6	Stellen 2011	2.140
7	Stellen 2020*	2.051
8	Ø Alter 2020	

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel:0201 bis 1501		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	199
	Abbau 4. Legislaturperiode	235
	PEK 2007	170
	PEK 2008	199
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	96
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	82
3.	Der Titelgruppe 96 im Haushaltsplan 2010/2011 noch zuzuführen	114

* Stellenziel 2020 StK 165 Stellen, MI 356 Stellen, MF 208 Stellen, MS 200 Stellen, MK 247 Stellen, MW 210 Stellen, MJ 134 Stellen, MLV 178 Stellen, MLU 353 Stellen

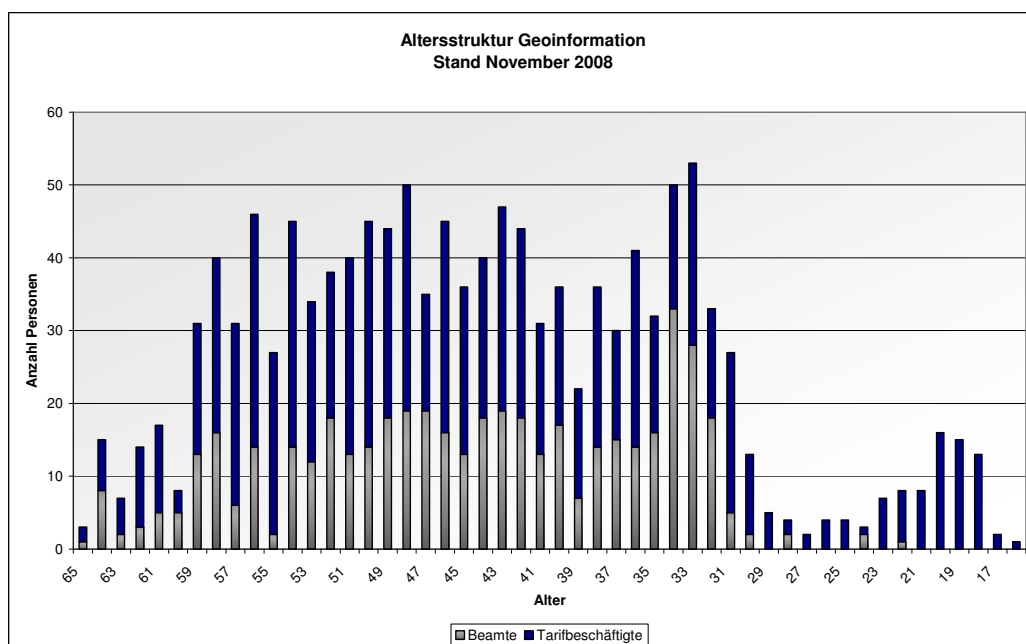
8. Geoinformationsverwaltung

i. Ist-Situation

Im Haushaltsplan 2009 sind im Bereich der Geoinformationsverwaltung 1.210 Stellen (zuzüglich 50 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 1.198 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 466 Beamte sowie 732 Tarifbeschäftigte.

Bereits ohne Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung übersteigt die Zahl der Stellen die Zahl der Beschäftigten.

Das Durchschnittsalter beträgt 44,22 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

ii. Stand der haushaltsrechtlichen Umsetzung

Mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 bis 2025 hat die Landesregierung für den Bereich der Geoinformationsverwaltung ein Stellenziel von 918 Stellen im Jahr 2020 beschlossen. Dies bedeutet einen Abbau von 362 Stellen.

Der vorgesehene Stellenbestand im Jahr 2011 beträgt 1.180 Stellen. Zur Umsetzung der Einsparverpflichtung sind derzeit 50 Stellen der Titelgruppe 96 zugeführt, denen ein Wegfalldatum bis 2011 zugrunde liegt. Die bis 2011 zu erbringende Einsparverpflichtung ist damit haushaltsrechtlich umgesetzt.

iii. Grundlagen der Bedarfsbemessung

Die Geoinformationsverwaltung ist in den Bundesländern sehr unterschiedlich organisiert ist. Teilweise sind Aufgaben auch kommunalisiert. Aus diesem Grund sind Ländervergleiche nur bedingt möglich.

Für die Bestimmung einer angemessenen Personalausstattung sind eine Vielzahl von Kriterien von Bedeutung. Neben der Einwohnerzahl ist auch die Landesfläche ein relevanter Aspekt.

Ähnliche Strukturen wie in Sachsen-Anhalt dürften in Thüringen und Schleswig-Holstein vorzufinden sein. Deren Flächen liegen etwa jeweils 20 % unterhalb der von Sachsen-Anhalt, die Einwohnerzahl Thüringens liegt etwas unterhalb, die Schleswig-Holsteins oberhalb derer von Sachsen-Anhalt.

Ländervergleich Geoinformationsverwaltung

	Stellen	Differenz zu Sachsen-Anhalt
Sachsen-Anhalt	1.280	
Thüringen	964	- 316
Schleswig-Holstein	760	- 520

Quelle: Haushaltspläne der genannten Länder für das Jahr 2007

Legt man die Stellenausstattung dieser Länder zugrunde und berücksichtigt man die Unterschiede in Einwohnerzahl und Flächengröße, so kann der Stellenüberhang auf 300 bis 500 Stellen bezogen auf den Gesamtbestand von 1.280 Stellen im Haushaltsjahr 2007 beziffert werden. Orientiert am Land Schleswig-Holstein ergibt sich ein Stellenmehrbestand von 520 Stellen (Haushalt 2007).

iv. Stellenziel und Neueinstellungskorridor

Der Neueinstellungskorridor sieht für den Zeitraum 2009 bis 2011 9 Neueinstellungen und für den Zeitraum 2012 bis 2020 27 Neueinstellungen vor.

Um speziellen Nachbesetzungsbedarf gerecht werden zu können, wurden mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 Neueinstellungen in den Zeitraum vor 2011 vorgezogen.

Die besondere Altersstruktur der Geoinformationsverwaltung führt dazu, dass sich das Erreichen des Stellenzieles mit den zu erwartenden Altersabgängen nur schwer realisieren lässt bzw. Neueinstellungen über das vorgesehene Maß hinaus derzeit nicht möglich sind. Durch das Fachressort sind daher die Voraussetzungen zu schaffen, dass nicht benötigte Beschäftigte in Bedarfsbereiche der Verwaltung vermittelt werden können.

Die mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 beschlossene Zielgröße für die Geoinformationsverwaltung wird in den kommenden Jahren weiter zu bewerten sein.

Fazit:

Legt man die Stellenausstattung der in Bezug auf Bevölkerungszahl und Landesfläche am ehesten mit Sachsen-Anhalt vergleichbaren Bundesländer Thüringen und Schleswig-Holstein zu Grunde, so lässt sich ein Stellenüberhang von etwa 300 bis 500 Stellen annehmen. Die mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 beschlossene Zielgröße von 918 Stellen im Jahr 2020 wird daher in den kommenden Jahren weiter zu bewerten sein. Weitere Prüfungen sind in den nächsten Jahren notwendig und setzen zusätzliche Vergleichsdaten voraus.

Datenblatt Bereich Geoinformation

Kapitel 03 41		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	1.210
	Planstellen/Stellen h.D.	79
	Planstellen/Stellen g.D.	406
	Planstellen/Stellen m.D.	725
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	1.207
2	Zahl der Beschäftigten am 01.02.2009	1.198
	Anteil Tarifbeschäftigte	732
	Anteil Beamte	466
	männlich	574
	weiblich	624
	Beschäftigte in ATZ	152
	Arbeitsphase	85
	Freistellungsphase	64
	Teilzeitmodell	3
3	Ø Alter*	44,22
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	302
5	Neueinstellungen (2012 bis 2020)	27
6	Stellen 2011	1.180
7	Stellen 2020	918
8	Ø Alter 2020	

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 0341		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	362
	Abbau 4. Legislaturperiode	185
	PEK 2007	300
	PEK 2008	362
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	50
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	0
3.	Der Titelgruppe 96 im Haushaltsplan 2010/2011 noch zuzuführen	292

9. Hochschulen

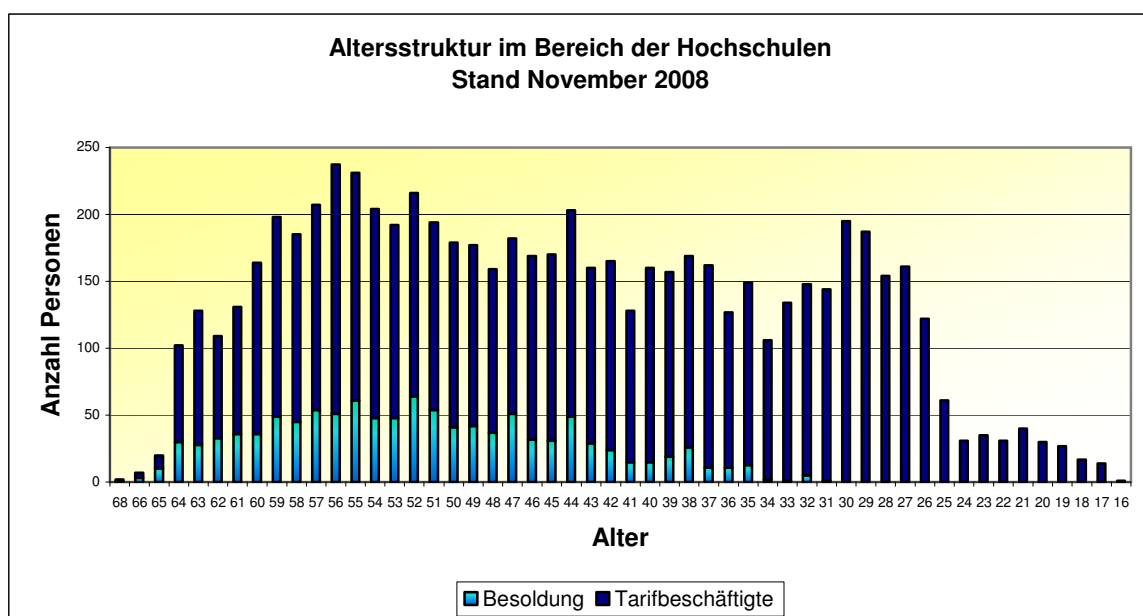
i. Ist-Situation

Die Hochschulen des Landes verfügen im Haushaltsjahr 2009 über 5.632 Planstellen (zuzüglich 324 Stellen der Titelgruppe 96), auf denen 6.781 Beschäftigte geführt werden. Hiervon sind 1.106 Beamte und 5.675 Tarifbeschäftigte.

Ein Teil der Personen – der sogenannte ärztliche Dienst der medizinischen Fakultäten – nimmt allerdings nur Bruchteile einer Planstelle in Anspruch. Die dem ärztlichen Dienst angehörenden Personen erbringen einerseits Leistungen in Forschung und Lehre – und sind insoweit dem Land zuzurechnen, andererseits aber auch dem regulären Krankenhausbetrieb zuzurechnende Leistungen, die über die Krankenkassen abgerechnet werden.

Insofern ist die Gegenüberstellung von Personen und Planstellen im Universitätsbereich nur mit Einschränkungen möglich.

Die Altersstruktur der Bediensteten der Hochschulen des Landes ist in der nachstehenden Übersicht dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Das Durchschnittsalter der Bediensteten betrug Ende des Jahres 2008 44,6 Jahre.

Auffällig ist die Diskrepanz zwischen der Gruppe der Beamten und der der Beschäftigten. Die verbeamteten Personen sind durchschnittlich 51,6 Jahre alt. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten beträgt 43,2 Jahre. Damit sind die Beamten deutlich älter als die Beschäftigten, was auf den überproportionalen Anteil an höherwertigen Stellen für Hochschul-Lehrkräfte zurückzuführen ist, die üblicherweise nicht von Berufsanfängern besetzt werden, sondern Vortätigkeiten voraussetzen.

ii. Stand der haushaltsrechtlichen Umsetzung

Im Personalentwicklungskonzept 2008 wurde darauf verzichtet, den Hochschulen des Landes eine konkrete zusätzliche Einsparverpflichtung aufzuerlegen. Hiermit wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass den Hochschulen im Rahmen der Zielvereinbarungen eine personalwirtschaftliche Autonomie zugestanden wurde und im Rahmen der Landeszuweisungen eine nur monetäre Steuerungsmöglichkeit besteht.

Es wäre inkonsequent, die Hochschulen mit der Bildung eines Globalhaushaltes in ihrer Autonomie durch ein erheblich höheres Maß an Gestaltungsspielraum und Flexibilität einerseits zu stärken und die mit der Einführung des Globalhaushalts eröffneten Freiräume durch entsprechende Vorgaben andererseits wieder zu verschließen.

iii. Grundlagen der Stellenbedarfsbemessung

Die Personal- und Stellenentwicklung im Bereich der Hochschulen wird von verschiedenen Rahmenbedingungen bestimmt.

Zunächst ist festzuhalten, dass mit den Hochschulen zurzeit Zielvereinbarungen abgeschlossen worden sind. Sie werden als budgetierte Einrichtungen geführt. Die aktuellen Vereinbarungen gelten bis 2010, die Verhandlungen für die nächste Zielvereinbarungsperiode haben bereits begonnen.

Damit bilden die Zielvereinbarungen das zentrale Steuerungsinstrument, das indirekt auch für den Stellen- und vor allem Personalbestand von Bedeutung ist. Die Hochschulen sind aufgrund ihrer besonderen Stellung nicht von den Restrik-

tionen bei Neueinstellungen betroffen, die für andere Bereiche der Landesverwaltung gelten.

Neben dieser formalen Sonderstellung ist der Hochschulpakt 2020 zu berücksichtigen, mit dem Bund und Länder übereingekommen sind, in Ostdeutschland den Bestand an Studienanfängerplätzen aufrecht zu erhalten und in dessen Konsequenz die Möglichkeiten zur Gestaltung des Stellen- und Personalbestands weiter eingeschränkt werden. Kern des Hochschulpakts ist die Verpflichtung zur Immatrikulation von jährlich 8.675 Studienanfängern. Damit wird eine Studierendenzahl von 51.000 angestrebt.

Eine zukunftsorientierte Betrachtung des Stellenbedarfs der Hochschulen muss zudem vor allem die voraussichtliche tatsächliche Entwicklung der Studierenden- und Studienanfängerzahlen in den kommenden Jahren berücksichtigen.

In diesem Zusammenhang ist nicht nur die demographische Entwicklung im Land von Bedeutung. In Folge der Geburtenentwicklung in den Jahren nach 1990 ist bis etwa 2010 mit einer Erhöhung der Studierendenzahl zu rechnen, was insbesondere die jüngste Entwicklung belegt. Zum Wintersemester 2008/2009 waren 51.527 Studierende eingeschrieben, was einer Steigerung im Vorjahresvergleich um 0,4 v. H. bedeutet.

In den Folgejahren wird die Zahl der studierenden Landeskinder allerdings stark rückläufig sein.

Studienanfänger (zeitverzögert*) in Sachsen-Anhalt bis 2020 ohne Berücksichtigung von Wanderungsszenarien

Jahr des Studienbeginns	Szenario (untere Grenze**)	Szenario 2 (obere Grenze**)
2006***	8.487	
2007***	9.346	
2008***	10.120	
2009	9.961	11.490
2010	7.826	9.084
2011	6.634	7.741
2012	5.299	6.214
2013	4.372	5.156
2014	3.940	4.671
2015	3.877	4.621
2016	4.013	4.807
2017	4.235	5.098
2018	4.450	5.382
2019	4.637	5.635
2020	4.782	5.838

* Angenommene Übergangsquoten an die Hochschule nach Erwerb der HZB: Im 1. Jahr 45 %, im 2. Jahr 40 %, im 3. Jahr 15 %

** Berechnung in Bandbreiten, untere Grenze jeweils auf der Basis der Studienberechtigten Variante I und einer Übergangsquote ins Studium von 75 %, obere Grenze Variante II und Übergangsquote 85 % (vgl. Tab. 3)

*** Ist Werte Sachsen-Anhalt

Quelle: Lischka: Zur künftigen Entwicklung der Studierendenzahlen in Sachsen-Anhalt, Prognosen und Handlungsoptionen, Institut für Hochschulforschung Wittenberg, S. 44, Tabelle 4

Neben der demographischen Entwicklung im Land müssen aber auch länderübergreifende Wanderungsbewegungen berücksichtigt werden. Auch die Studierneigung, also der Anteil eines Abiturientenjahrgangs, der eine Hochschulbildung anstrebt, spielt eine Rolle. Eine steigende Studierneigung sowie länderübergreifende Wanderungsbewegungen können tendenziell rückläufige Bewerberzahlen zumindest anteilig kompensieren.

Wenn auch belastbare Prognosen sich nicht ableiten lassen, so ist doch die nachfolgend dargestellte Prognose der bundesweiten Entwicklung der Studienanfängerzahlen in diesem Zusammenhang von Bedeutung. Bis 2011 ist mit einer Erhöhung der Zahl der Studienanfänger zu rechnen. Die Entwicklung bis 2020

weist auch bundesweit ein – allerdings deutlich geringeres - Absinken der Studienanfängerzahlen aus.²⁷

Die nachstehende Übersicht stellt eine Prognose über die Entwicklung der Studierendenzahlen dar.

Studienanfänger bundesweit bei 75%igem bzw. 85%igem Übergang der Studienberechtigten auf die Hochschulen 2005 bis 2020

Jahr	Hochschulbereich	
	75%	85%
2006*	344.967	
2007*	358.217	
2008	k. A.	
2009	384.500	425.800
2010	380.800	421.700
2011	394.300	436.900
2012	394.100	436.700
2013	390.300	432.400
2014	376.800	417.100
2015	357.500	395.300
2016	356.100	393.700
2017	356.200	393.800
2018	354.300	391.600
2019	349.600	386.400
2020	343.500	379.400

* Ist-Werte Statistisches Bundesamt

Quelle: Kultusministerkonferenz Nr. 176, a. a. O.

Die Entwicklung der Zahl der studierenden Landeskinder muss also um den Effekt möglicher Wanderungsbewegungen ergänzt werden, die in ihrem Umfang

²⁷ Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Dokumentation Nr. 176 – Oktober 2005; Prognose der Studienanfänger, Studierenden und Hochschulabsolventen bis 2020, S. 28 ff., Tabelle S. 14 II.1 Deutsche und ausländische Studienanfänger von 1992 bis 2020: Anzahl der Personen

freilich ebenfalls nur schwer vorhergesagt werden können. Die nachfolgende Übersicht stellt in mehreren Szenarien die mögliche Entwicklung der Zahl der Studierenden im Land insgesamt dar.

Anzahl der Studierenden in Sachsen-Anhalt bis 2020 (bei durchschnittlicher Studiendauer von 4,5 Jahren)

Jahr	Szenario B-1 Status quo (Wanderung + 5 %) unterste Grenze*	Szenario B-2 Status quo (Wanderung + 5 %) oberste Grenze*	Szenario C Zuwand. aus ABL (+ 15 %, ab 2010) unterste Grenze*	Szenario D Zuwand. aus ABL (+ 20 %, ab 2010) oberste Grenze*
	2009	50.871	56.891	50.871
2010	49.131	55.776	54.831	63.376
2011	45.214	51.472	62.164	74.072
2012	38.287	43.672	61.387	74.472
2013	31.865	36.403	63.815	79.003
2014	27.209	31.124	57.659	71.724
2015	24.057	27.560	46.632	57.660
2016	22.220	25.519	37.295	45.619
2017	21.655	24.967	30.430	36.667
2018	21.931	25.408	25.906	30.708
2019	22.616	26.337	25.615	30.337
2020	23.403	27.395	25.501	30.193

* Berechnung in Bandbreiten, untere Grenze jeweils auf der Basis der Studienberechtigten Variante I und einer Übergangsquote ins Studium von 75 %, obere Grenze Variante II und Übergangsquote 85 % (vgl. Tab. 3)

Quelle: Lischka, a. a. O., S. 46, Tabelle 6

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass – nach einem mittelfristigen Anstieg – langfristig mit einem Rückgang der Studierendenzahlen zu rechnen ist, dessen Umfang sich derzeit nicht belastbar bestimmen lässt. Ob vor diesem Hintergrund die Verpflichtungen aus dem Hochschulpakt erfüllt werden, bedarf einer zeitnahen Überprüfung.

Im Hinblick auf das prognostizierte Absinken der Studienanfängerzahlen in Sachsen-Anhalt und dem sich mittelfristig daraus ableitenden Rückgang der Studierendenzahl ist es Aufgabe von Land und Hochschulen, die Attraktivität der Hochschulen für Bewerber aus anderen Bundesländern und dem Ausland zu steigern.

Sollten sich die Erwartungen nicht bestätigen, ergeben sich Einsparpotentiale. Dabei sind allerdings die Verpflichtungen zu beachten, die sich aus der Fortschreibung des Hochschulpakts (2. Programmphase 2011 bis 2015) ergeben. Angesichts rund 34.000 tatsächlich zur Verfügung stehenden Studienplätzen bedarf es außerdem mittelfristig eines indikatorgestützten Modells zur Ermittlung einer langfristig tragfähigen Studierendenzahl und in der Folge einer Entscheidung über eine angemessene Stellenausstattung der Hochschulen.

iv. Ergebnis

Vor dem Hintergrund der geschilderten Rahmenbedingungen wurde den Hochschulen des Landes im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts zunächst keine Einsparverpflichtung auferlegt.

Auf der Basis einer aktuellen Bewertung der oben skizzierten Entwicklung wurde grundsätzlich ein Einsparpotential von rund 20 v. H. oder 1.239 Stellen für den Zeitraum des Jahres 2012 bis 2020 ermittelt. Dies gilt auch vor dem Hintergrund des Hochschulpakts, bei dem bereits eine erhebliche Steigerung der Studienanfänger- und Studierendenzahlen in Sachsen-Anhalt unterstellt wird.

Auch im Hinblick auf das mittel- bis langfristige Absinken der Studienanfängerzahlen in Sachsen-Anhalt aber auch bundesweit sowie der Studierendenzahlen in Sachsen-Anhalt ab 2011 erscheint eine Verringerung der Stellenzahl realisierbar. Belastbare Aussagen – und damit verbindliche Abbauverpflichtungen – können zum jetzigen Zeitpunkt aber nicht festgelegt werden.

Insbesondere wegen der genannten Prognoseschwierigkeiten hinsichtlich der Studierendenzahl ist es im Bereich der Hochschulen notwendig, die maßgeblichen Rahmenbedingungen regelmäßig zu aktualisieren. In diesem Zusammenhang ist eine jährliche Überprüfung erforderlich.

Sollten sich die Prognosen nicht bestätigen, beispielsweise die Studierendenzahl geringer als erwartet ausfallen, weil etwa die Auswirkungen der Wanderungsbewegung überschätzt wurden, bedarf es einer jährlichen Anpassung des Personalbestands der Hochschulen.

Bei den Verhandlungen zu den nächsten Zielvereinbarungen sind vorhandene Einsparpotentiale zu berücksichtigen. Darüber hinaus ist im Zuge der Neuverhandlungen des Budgets mit den Hochschulen zu vereinbaren, dass ein Rückgang der Studierendenzahlen auch während der Laufzeit einer neuen Zielvereinbarung eine Budgetanpassung nach sich ziehen wird.

Fazit:

Der Stellenbestand der Hochschulen beträgt 5.631 Stellen (Stand Haushaltsplan 2009). Hinzu kommen bereits der Titelgruppe 96 zugeordnete 445 Stellen, die bis 2015 abgebaut werden. Den Hochschulen wird im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts zunächst keine weitere Abbaupflichtung auferlegt.

Maßgebliche Bemessungsgrößen für den Personalbedarf sind – neben dem Hochschulpakt - die Zahl der Studierenden und die in den Zielvereinbarungen verankerten Globalhaushalte der Hochschulen. Aktuell ergibt sich aufgrund von Prognosen zur künftigen Studierendenzahl ein theoretisches Abbaupotential von 1.239 Stellen. Es bedarf einer regelmäßigen Aktualisierung dieser Prognosen. Sollte sich die zugrunde liegende Annahme von 8.675 Studienanfängern bzw. 51.000 Studierenden nicht bestätigen, muss in der Konsequenz der Stellenbestand der Hochschulen im Zeitraum ab 2012 tatsächlich angepasst werden.

Bei den Verhandlungen zu den nächsten Zielvereinbarungen sind die Einsparpotentiale zu berücksichtigen. Im Zuge der Neuverhandlungen des Budgets ist mit den Hochschulen zu vereinbaren, dass ein Rückgang der Studierendenzahlen auch während der Laufzeit einer neuen Zielvereinbarung eine Budgetanpassung nach sich ziehen wird.

Datenblatt Bereich: Hochschulen*

	Kapitel	
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	
	Planstellen/Stellen h.D.	
	Planstellen/Stellen g.D.	
	Planstellen/Stellen m.D.	
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	
	Anteil Tarifbeschäftigte	
	Anteil Beamte	
	männlich	
	weiblich	
	Beschäftigte in ATZ Arbeitsphase Freistellungsphase	
3	Ø Alter*	
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	
5	Neueinstellungen	
	bis 2020	
6	Stellen 2011	
7	Stellen 2020	
8	Ø Alter 2020	-

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 0940		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	
3.	Der Titelgruppe 96 im Haushaltsplan 2010/2011 noch zuzuführen	0

* Eine Meldung der Daten seitens des MK ist nicht erfolgt.

10. Übrige Verwaltung

a) Vorbemerkungen

Vom Schwerpunktbereich „Übrige Verwaltung“ sind alle Behörden und Einrichtungen umfasst, die nicht den unter Teil IV Ziffer 3 – 9 zuvor beschriebenen Schwerpunktbereichen zuzuordnen sind.

Das Personalentwicklungskonzept 2008 sieht eine Rückführung des Stellenbestandes in den Schwerpunktbereichen der Übrigen Verwaltung auf insgesamt 5.649 Stellen im Jahr 2020 vor.

Da eine Untersetzung der angepassten Stellenziele im Hinblick auf die Heterogenität des Schwerpunktbereiches ohne weitere Einzelbetrachtungen nicht ohne weiteres möglich ist, wurde mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 von einer Zuordnung weiterer Einsparverpflichtungen zunächst noch abgesehen.

Mit dem folgenden Kapitel werden der Personalbedarf der einzelnen Verwaltungsbereiche der Übrigen Verwaltung vertieft betrachtet und – soweit möglich – auf der Grundlage von Personalbedarfsplanungen und Ländervergleichen Stellenzielzahlen entwickelt.

Dabei war es Ziel, die mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 verbundenen pauschalen Kürzungsvorgaben Schritt für Schritt inhaltlich näher zu untersetzen und ggf. anzupassen.

Grundsätzlich sind Ländervergleiche auf der Grundlage des Verhältnisses Beschäftigte/Einwohner und/oder weiterer Kriterien im Schwerpunktbereich einerseits möglich, andererseits auch zielführend und einer pauschaleren anteiligen Festlegung von Einsparverpflichtungen vorzuziehen.

Die Erarbeitung vergleichender Grundlagen ermöglicht einerseits eine sachgerechtere Zuordnung, stellt andererseits aber auch die notwendige Voraussetzung dar, um von einer pauschalen Zuordnung des Anpassungsbedarfes Abstand nehmen zu können.

Grundsätzlich gilt: Solange keine hinreichenden und innerhalb der Landesregie-

zung abgestimmten Kriterien für die Bemessung eines längerfristig tragfähigen Stellenzieles vorliegen, stellt die lineare Zuordnung entsprechend der finanzpolitischen Zielstellung der Landesregierung die verbliebene sinnvolle Möglichkeit zur Bestimmung der künftigen Stellenausstattung dar.

Eine nicht nach hinreichenden sachlichen Kriterien untersetzte Stellenplanung von Behörden bzw. die Entwicklung von Beschäftigtenstrukturen anhand der jeweiligen Altersstruktur kann nicht ausreichende Grundlage für die langfristige Bemessung von Stellenzielen sowie die sich hieran orientierende Zuordnung von Neueinstellungskorridoren sein.

Dabei ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass sich in der linearen Zuordnung auch die Schwerpunktsetzung des Personalentwicklungskonzeptes zugunsten der stellenstarken Schwerpunktbereiche Allgemeinbildende Schulen und Polizei widerspiegeln, in denen auch längerfristig eine im Ländervergleich überdurchschnittliche Stellenausstattung angestrebt wird.

Eine im Vergleich der Länder überdurchschnittliche Stellenausstattung in einem Bereich ist durch eine unterdurchschnittliche Stellenausstattung in einem anderen Bereich zu kompensieren.

Es ist Aufgabe der Ressorts, die allgemeine Betrachtung mit einer genaueren Betrachtung durch Ländervergleiche und anhand einheitlicher Kriterien ausgerichteter Bedarfsbemessungen für die jeweilige Fachaufgabe zu untersetzen, wobei grundsätzlich parallel eine einrichtungs- oder sogar ressortbezogene Bewertung vorzunehmen ist, weil einer im Ländervergleich unterdurchschnittlichen Ausstattung für eine Fachaufgabe eine überdurchschnittliche Ausstattung bei einer anderen Fachaufgabe entgegenstehen kann.

Im Rahmen der Erarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes 2009 hat das Ministerium der Finanzen die Ressorts um Darstellung gebeten, inwieweit der Stellenausstattung der jeweiligen Behörde und Einrichtungen eine anhand länder einheitlicher Kriterien ausgerichtete Personalbedarfsbemessung, Ländervergleiche bzw. weitere Kriterien, anhand derer Vergleiche möglich sind (Fallzahlen, Auftragsvolumen usw.) zugrunde liegen.

Soweit die sich hieraus ergebenden Erkenntnisse Schlussfolgerungen ermöglichen, werden den Behörden und Einrichtungen von der linearen Zuordnung abweichende Einsparverpflichtungen zugeordnet.

Zu beachten ist, dass das Personalentwicklungskonzept zwangsläufig auf die Anwendung und Umsetzung allgemeiner Vergleichsdaten angewiesen ist, will sie nicht Gefahr laufen, zu einer Fachplanung zu werden. Das Personalentwicklungskonzept will und kann Fachplanungen und Überlegungen zur Aufgabenwahrnehmung durch die Ressorts aber nicht ersetzen.

Ungeachtet dessen sind im Interesse einer realistischen Planungsgrundlage die Ergebnisse aus der konkreten Bemessung oder aus Ländervergleichen bei der jeweiligen Fachaufgabe im Personalentwicklungskonzept zu berücksichtigen.

Die mit den Personalentwicklungskonzepten 2007 und 2008 vorgenommene Aufteilung von Einsparverpflichtungen bis 2011 bleibt unverändert.

b) Landesverwaltungsamt

Dem Landesverwaltungsamt kommt als zentraler Bündelungsbehörde der Landesverwaltung aufgrund der einzelplan- und ressortübergreifenden Aufgabenwahrnehmung eine besondere Bedeutung in der Landesverwaltung zu. Die Aufgabenwahrnehmung des Landesverwaltungsamtes zeichnet sich durch eine besondere Aufgabenvielfalt und –breite aus.

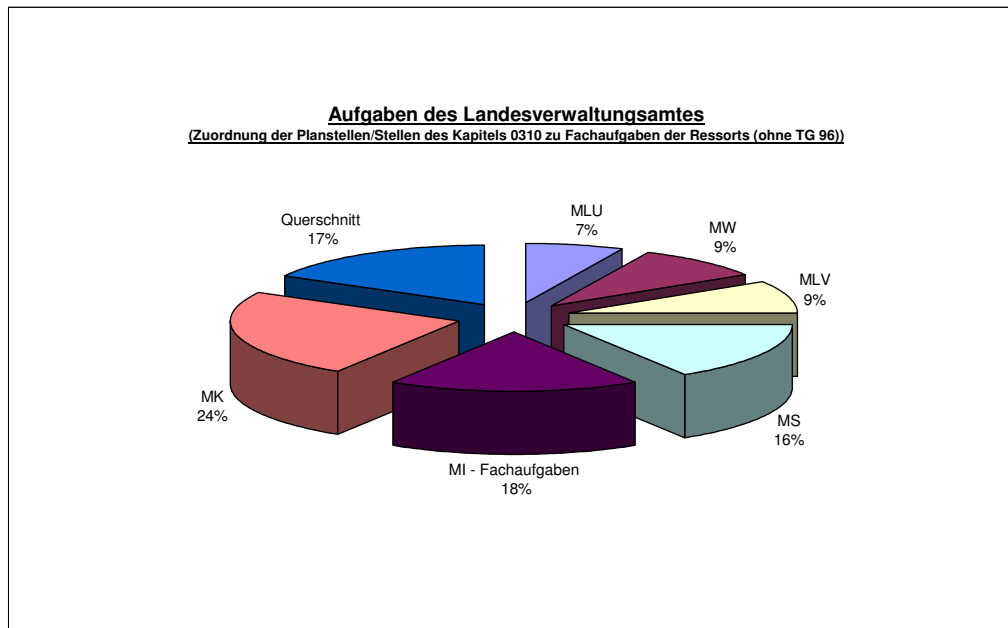
Neben Aufgaben des Geschäftsbereiches des Ministeriums des Innern werden unterschiedlichste Angelegenheiten des Ministeriums für Gesundheit und Soziales (Kapitel 0504), des Kultusministeriums (Kapitel 0706), des Ministeriums für Landesentwicklung und Verkehr (Kapitel 1411), des Ministeriums für Landwirtschaft und Umwelt (Kapitel 0910, 0940, 1509), des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit sowie des Ministeriums der Justiz bearbeitet.

Die Aufgabenwahrnehmung wird sowohl durch Beschäftigte des Einzelplanes 03, Kapitel 0310, wie auch durch die auf Fachkapitelstellen der Ressorts geführten Beschäftigten gewährleistet.

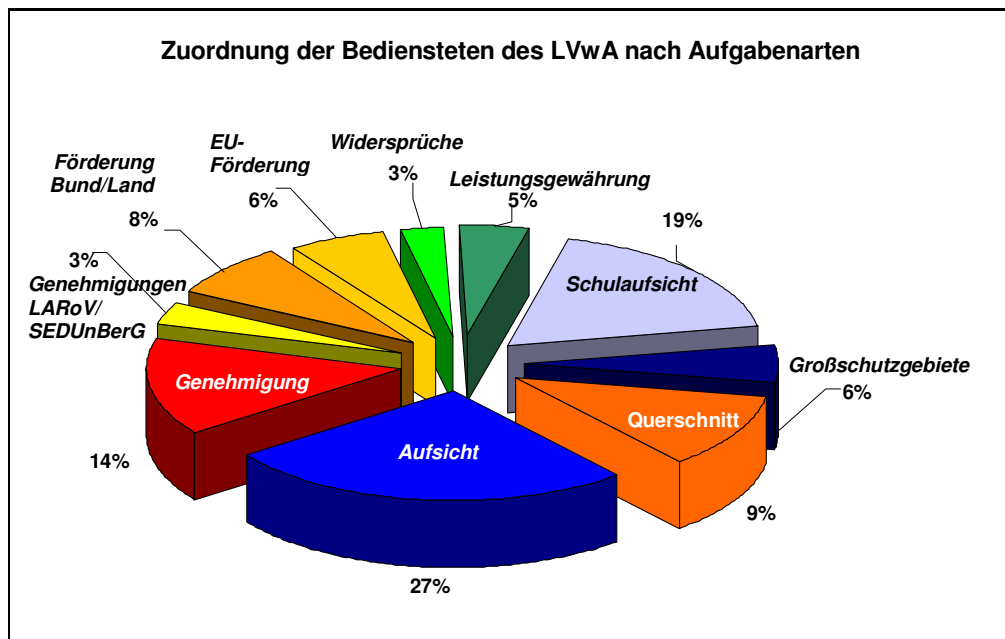
Aus der Zuordnung der Stellen lässt sich jedoch nicht in allen Fällen auf die Zuordnung der wahrgenommenen Aufgaben zu einem Ressort schließen.

So nehmen auf Stellen des Fachkapitels 0310 geführte Beschäftigte neben Querschnittsaufgaben und Fachaufgaben des MI auch Vollzugsaufgaben der verschiedenen Ressorts wahr. Aufgabenwahrnehmung und Stellenzuordnung lassen sich den nachfolgenden Übersichten entnehmen.

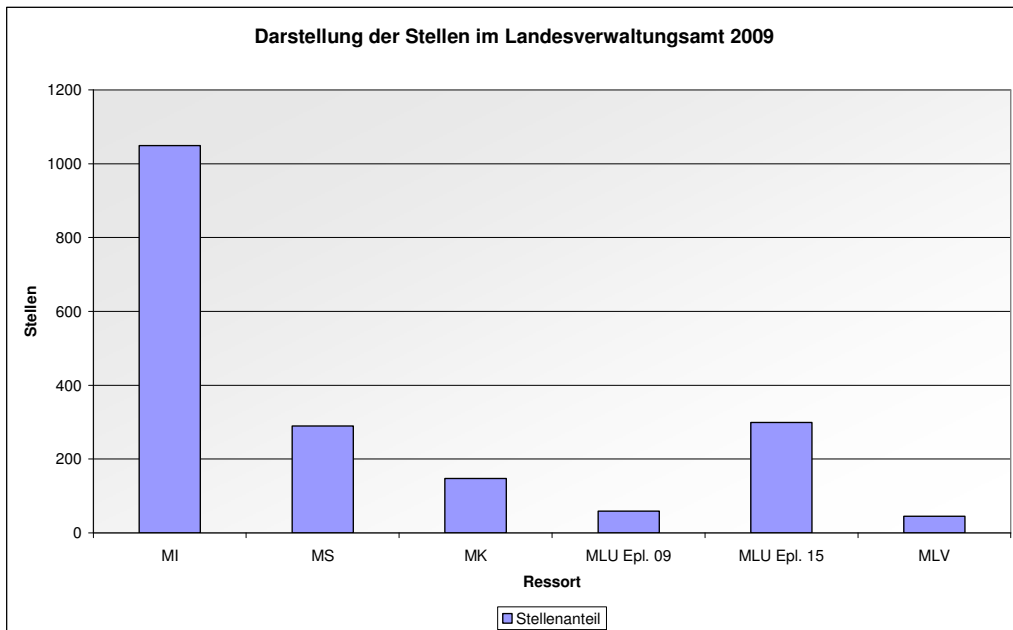
Fachaufgaben des Landesverwaltungsamtes



Quelle: Berichterstattung des MI am 03. April 2009 für die Enquetekommission



Zuordnung der Stellen zu Einzelplänen



Quelle: Haushaltsplan 2009

Um diesen Besonderheiten besser Rechnung tragen zu können, erfolgt die Behandlung des Landesverwaltungsamtes im Wege einer ressortübergreifenden Betrachtung.

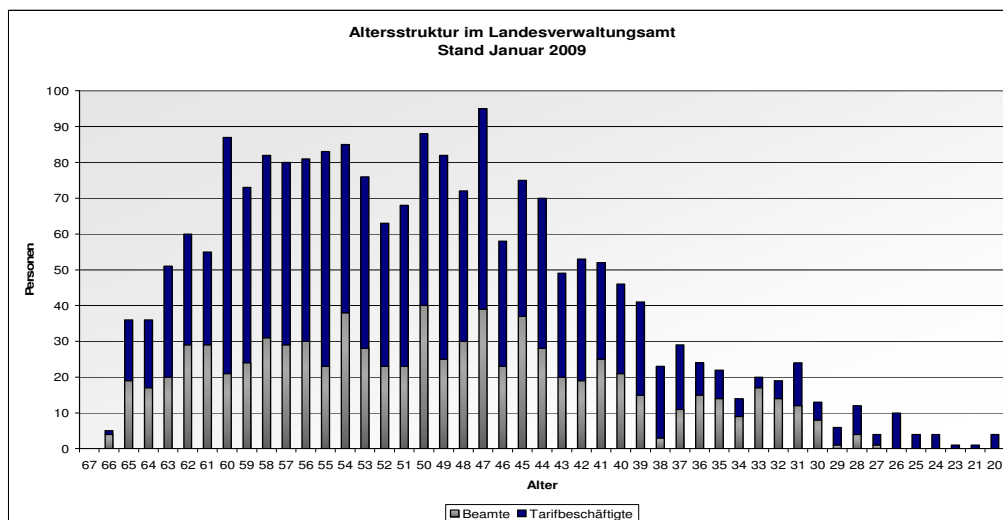
i. Ist-Situation

Im Haushaltsplan 2009 sind 1.887 Stellen zuzüglich 161 Stellen der Titelgruppe 96 ausgewiesen, auf denen 2.036 (Stand 01.01.2009) Beschäftigte geführt werden. Diese verteilen sich wie folgt auf die Fachkapitel:

Kapitel	Stellen	Titelgruppe 96
0310	1.049	93
0504	290	47
0706	147	6
0910	48	2
0940	9	0
1411	45	0
1509	299	13

Hierbei handelt es sich um 819 Beamte sowie 1.217 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 49,9 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



* alle Fachkapitel

ii. Stand der haushaltsrechtlichen Umsetzung

Aktuell sind 161 Stellen der Titelgruppe 96 zugeführt. Hiervon sind 152 Stellen mit einem Wegfalldatum bis 2011 und 9 Stellen bis 2020 versehen. Mit dem Doppelhaushalt 2010/2011 sind weitere 463 Stellen der Titelgruppe 96 zuzuführen, für 472 Stellen ist ein Wegfalldatum bis 2020 auszubringen.

iii. Grundlagen der Stellenbedarfsbemessung

Vergleiche zu Bündelungsbehörden anderer Länder unterliegen großen Ungenauigkeiten, da neben dem in allen Ländern abweichenden Verwaltungsaufbau, Art und Umfang der zugewiesenen Aufgaben, der Umfang der Kommunalisierung sowie die Aufteilung auf Sonder- und Bündelungsbehörden abweichen.

Das von der Aufgabenwahrnehmung möglicherweise vergleichbare Thüringer Landesverwaltungsamt kann nur eingeschränkt als Vergleichsmaßstab herangezogen werden, da Thüringen im Ländervergleich über erhebliche Überbestände verfügt.

Eine Stellensollbemessung für das Landesverwaltungsamt ist bisher nicht erfolgt. Die in anderen Schwerpunktbereichen durchgeführten Ländervergleiche sind für das Landesverwaltungsamt wegen der sehr unterschiedlichen Struktu-

ren auf der Ebene der Mittelinstanz nur eingeschränkt aussagefähig. Da die Aufgaben des Landesverwaltungsamtes sehr heterogen zusammengesetzt sind, kann auf ein ländereinheitliches, fallzahlenorientiertes Personalbedarfsberechnungssystem wie für den Bereich der Justiz sowie der Finanzverwaltung nicht zurückgegriffen werden.

Punktuelle Vergleichsbetrachtungen einzelner Aufgabenbereiche lassen sich nicht verallgemeinern und führen nach Darstellung des Ministeriums des Innern zu keinem verwertbaren Ergebnis für die Gesamtbehörde.

Die durch die Bündelungsfunktion bedingte, ressortübergreifende Verteilung der Aufgaben und Stellen führt dazu, dass Fragen der Aufgabenwahrnehmung im Landesverwaltungsamt einschließlich einer Aufgabenanalyse sowie einer entsprechenden Stellenbemessung sehr komplex und anspruchsvoll sind. Die weitere Entwicklung des Landesverwaltungsamtes muss daher ressortübergreifend abgestimmt und koordiniert werden. Das Ministerium des Innern, die Fachministerien und das Landesverwaltungsamt sind gehalten, den Aufgabenbestand und die Geschäftsverteilung der Behörde dahingehend zu optimieren, dass der wachzunehmende Aufgabenbestand mit dem Stellenbestand und dem Planpersonal kontinuierlich erfüllt werden kann.

Angesichts der verschiedenartigen Aufgabenwahrnehmung ist zur Personalbedarfsbemessung nach Darstellung des Ministeriums des Innern eine flächendeckende systematische Betrachtung der Aufgaben, Prozesse und Strukturen notwendig und beabsichtigt. Aufgrund der mit einer derartigen Organisationsuntersuchung verbundenen Komplexität und des Aufwandes soll ggf. externe Unterstützung herangezogen werden.

iv. Stellenziel und Neueinstellungskorridor

Vorbehaltlich anderer sich aus der beabsichtigten Organisationsuntersuchung ergebener Erkenntnisse ist die Stellenzahl entsprechend des Anteils des Landesverwaltungsamtes an der übrigen Verwaltung zu reduzieren. Hieraus ergibt sich ein Stellenziel von insgesamt 1.348 Stellen für alle Fachkapitel.

Der Neueinstellungskorridor bleibt unberührt. Die in den jeweiligen Fachkapiteln anteilig dem Landesverwaltungsamt zuzurechnenden Neueinstellungskorridore wurden zusammengefasst nunmehr dem Landesverwaltungsamt zugeordnet.

Inwieweit die Zuordnung der Stellen zur Titelgruppe 96 linear oder nach anderen Kriterien erfolgt, ist zwischen den beteiligten Fachressorts zu klären. Dies gilt auch hinsichtlich zur Ausschöpfung des dem Landesverwaltungsamtes zugeordneten Neueinstellungskorridors.

Im Ergebnis der aus der beabsichtigten Organisationsuntersuchung zu erwartenden Erkenntnisse ist vorgesehen, das Landesverwaltungsamt im Zusammenhang mit der nächsten Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes im kommenden Jahr einer erneuten Bewertung zu unterziehen.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

	Landesverwaltungsamt	0310	0504	0706	0910	0940	1411	1509	gesamt
1	Stellen Haushaltsplan 2009								
	Planstellen/Stellen insgesamt	1.049	290	147	48	9	45	299	1.887
	Planstellen/Stellen h.D.	146	26	143		5	9	90	
	Planstellen/Stellen g.D.	539	139	4		4	34	174	
	Planstellen/Stellen m.D.	364	125	0		0	2	32	
	Planstellen/Stellen e.D.	0	0	0	0	0	0	3	
	übrige Titelgruppe	0	0	0	0	0	0	77	
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	1.018	290	102	48	9	45	299	1.811
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	1.110	331	138	45	8	42	362	2.036
	Anteil Tarifbeschäftigte	573	274	24	19	5	22	300	1.217
	Anteil Beamte	537	57	114	26	3	20	62	819
	männlich	307	39			3		198	
	weiblich	803	292			5		164	
	Beschäftigte in ATZ	138	64	28		0	2	55	
	Arbeitsphase	56	24	5		0	1	25	
	Freistellungsphase	82	40	23		0	1	30	
3	Ø Alter*	48,06	51,61	56,20	50,40	45,62	47,02	50,48	49,90
4	Erreichen der Altersgrenze								
	bis 2020	339	163	102		1	11	149	765
5	Neueinstellungen für LVWA gesamt (2012 bis 2020)								180
6	Stellen 2011	1.018	290	102	48	9	45	299	1.811
7	Stellen 2020	761	217	75	35	7	34	219	1.348
8	Ø Alter 2020	-	-	-	-	-	-	-	-

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

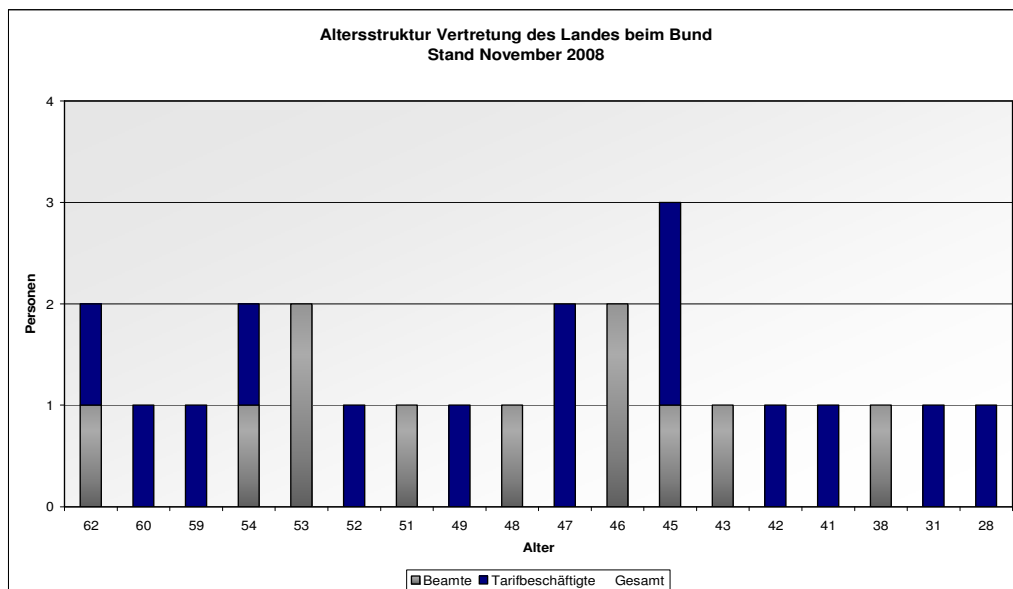
	Fachkapitel:	(0310	0504	0706	0910	0940	1411	1509	gesamt
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen								
	Abbau 4. Legislaturperiode								
	PEK 2007	65	20	8	2	1	3	22	121
	PEK 2008								
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	93	47	6	2	0	0	13	161
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	93	44	0	2	0	0	13	152
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0	3	6	0	0	0	0	9
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	257	73	27	13	2	11	80	463

c) Staatskanzlei, Einzelplan 02

i. Vertretung des Landes Sachsen-Anhalt beim Bund, Kapitel 0204

Im Haushaltsplan 2009 sind 25 Stellen (zuzüglich 3 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 25 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 11 Beamte sowie 14 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 48,04 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Bis 2020 werden 8 Beschäftigte, bis 2025 weitere 4 Beschäftigte aus Altersgründen ausscheiden.

Die Vertretung des Landes Sachsen-Anhalt beim Bund ist als Abteilung 5 der Staatskanzlei dem Schwerpunktbereich der obersten Landesbehörden zuzuordnen. Diesem Bereich wurden bereits Einsparverpflichtungen zugeordnet.

Mit der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2010 ist eine weiter vertiefte erneute Bewertung des Stellenzieles in der Ministerialverwaltung vorgesehen. Im Hinblick darauf wird von einer weiteren Einsparverpflichtung abgesehen.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

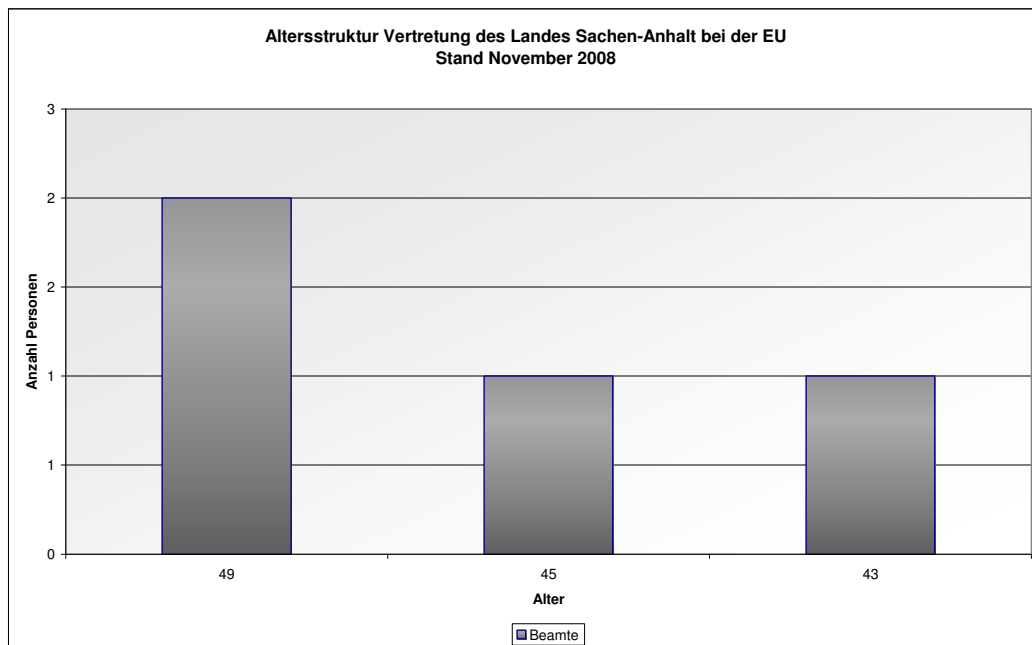
Kapitel 0204 Vertretung des LSA beim Bund		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	25
	Planstellen/Stellen h.D.	11
	Planstellen/Stellen g.D.	5
	Planstellen/Stellen m.D.	9
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	25
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	25
	Anteil Tarifbeschäftigte	14
	Anteil Beamte	11
	männlich	k. A.
	weiblich	k. A.
	Beschäftigte in ATZ	3
	Arbeitsphase	3
	Freistellungsphase	0
3	Ø Alter*	48,04
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	8
5	Neueinstellungen für Epl. 02 gesamt (2012 bis 2020)	3
6	Stellen 2011	25
7	Stellen 2020	25
8	Ø Alter 2020	-

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 0204		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	2
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	3
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	1
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	0

ii. Vertretung des Landes bei der Europäischen Union, Kapitel 0206

Im Haushaltsplan 2009 sind 6 Stellen ausgewiesen, auf denen zum 1.01.2009 4 Beschäftigte geführt werden. Das Durchschnittsalter beträgt 46,50 Jahre.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Die Vertretung des Landes bei der Europäischen Union ist als Referat 42 der Staatskanzlei dem Schwerpunktbereich der obersten Landesbehörden zuzuordnen. Diesem Bereich wurden bereits Einsparverpflichtungen zugeordnet. Mit der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2010 ist eine weiter vertiefte erneute Bewertung des Stellenzieles in der Ministerialverwaltung vorgesehen. Im Hinblick darauf wird von einer weiteren Einsparverpflichtung abgesehen.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 0206 Vertretung des LSA bei der EU		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	6
	Planstellen/Stellen h.D.	3
	Planstellen/Stellen g.D.	1
	Planstellen/Stellen m.D.	2
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	5
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	4
	Anteil Tarifbeschäftigte	0
	Anteil Beamte	4
	männlich	k. A.
	weiblich	k. A.
	Beschäftigte in ATZ	0
	Arbeitsphase	0
	Freistellungsphase	0
3	Ø Alter*	46,50
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	0
5	Neueinstellungen für Epl. 02 gesamt (2012 bis 2020)	3
6	Stellen 2011	5
7	Stellen 2020	5
8	Ø Alter 2020	-

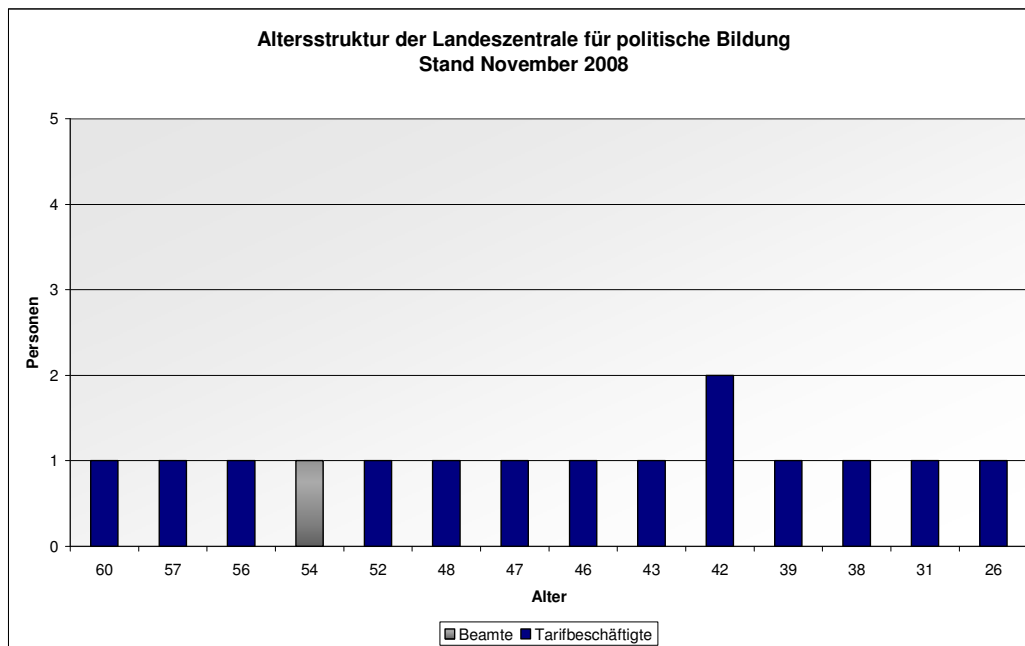
Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 0206		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	0
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	0
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	0

iii. Landeszentrale für politische Bildung, Kapitel 0211

Im Haushaltsplan 2009 sind 16 Stellen ausgewiesen, auf denen 16 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 1 Beamten sowie 15 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 45,40 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Bis 2020 werden 4 Beschäftigte, bis 2025 ein weiterer Beschäftigter aus Altersgründen ausscheiden.

Aufgrund einer Prüfungsmittelung des Landesrechnungshofes wurde der Aufgabenbestand der Landeszentrale für politische Bildung unter dem Aspekt der Notwendigkeit und der durch den Landesrechnungshof beanstandeten Parallelstrukturen analysiert. Bei der Bewertung wurde besonderes Augenmerk auf eine mögliche doppelte Aufgabenwahrnehmung mit Einrichtungen anderer Ressorts gelegt. Im Ergebnis waren Parallelstrukturen nicht erkennbar, der Landesrechnungshof hat seine Prüfungsmittelung im Ergebnis für erledigt erklärt.

Dem Stellenbestand liegt keine Personalbedarfsberechnung zugrunde. Auf die Erarbeitung und Darstellung von Vergleichen zu anderen Ländern wurde durch die Staatskanzlei bisher verzichtet.

Entsprechend ihres Anteils an der übrigen Verwaltung wäre die Landeszentrale mit weiteren 3 Stellen bis 2020 zu beteiligen. Im Hinblick darauf, dass aufgrund der vergleichsweise geringen Größe der Landeszentrale die Grenze der Funktionsfähigkeit erreicht wird, wird die Einsparverpflichtung jedoch auf ein Stellenziel von 15 Stellen im Jahr 2020 beschränkt.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 0211 Landeszentrale für politische Bildung		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	16
	Planstellen/Stellen h.D.	6
	Planstellen/Stellen g.D.	5
	Planstellen/Stellen m.D.	4
	Planstellen/Stellen e.D.	1
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	16
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	16
	Anteil Tarifbeschäftigte	15
	Anteil Beamte	1
	männlich	5
	weiblich	11
	Beschäftigte in ATZ	2
	Arbeitsphase	1
	Freistellungsphase	1
3	Ø Alter*	45,40
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	4
5	Neueinstellungen für Epl. 02 gesamt (2012 bis 2020)	3
6	Stellen 2011	16
7	Stellen 2020	15
8	Ø Alter 2020	-

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

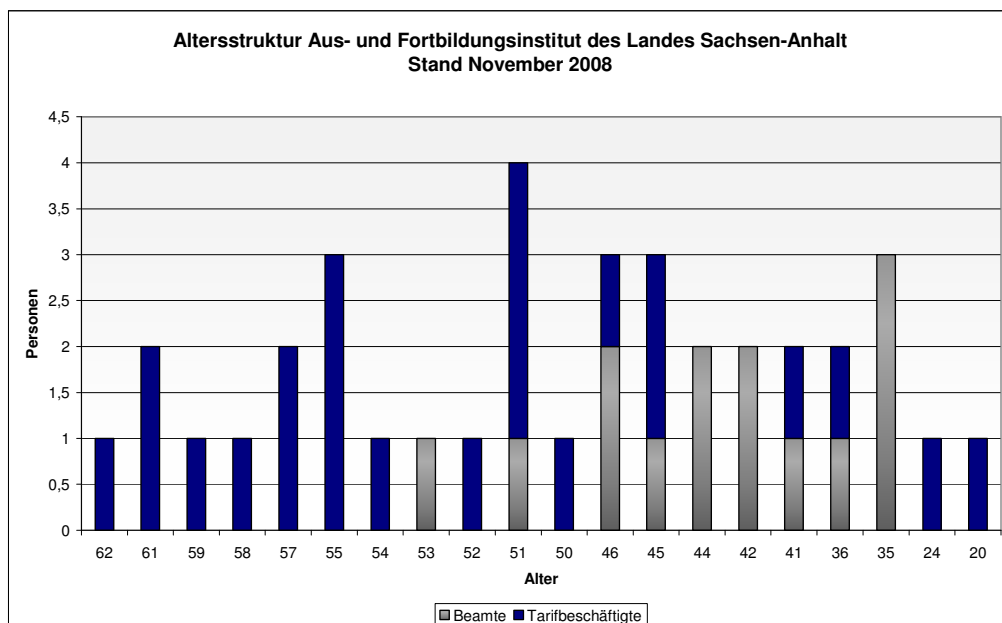
Fachkapitel: 0211		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	1
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	0
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	0
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	1

d) **Ministerium des Innern, Einzelplan 03**

i. **Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt (AFI-LSA),
Kapitel 0308**

Im Haushaltsplan 2009 sind 35 Stellen (zuzüglich 5 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 38 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 15 Beamte sowie 23 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 47,05 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Das AFI-LSA nimmt seit seiner Gründung zum 1.01.2007 alle Fachaufgaben des Studieninstitutes des Landes und des Aus- und Fortbildungszentrums der Justiz wahr. Daneben ist das AFI-LSA zentral und ressortübergreifend für die Weiterbildung von Landesbediensteten sowie die Durchführung von Verwaltungslehrgängen im Rahmen der Ausbildung von Beamten verschiedener Fachrichtungslaufbahnen des gehobenen und höheren technischen Dienstes der Länder Sachsen-Anhalt und Thüringen zuständig. Im Rahmen der Fortbildung obliegt dem AFI-LSA die Konzeption, Organisation und Umsetzung des gesamten allgemeinen Fortbildungsprogramms des Landes Sachsen-Anhalt.

Dem Stellenbestand liegt keine Personalbedarfsberechnung zugrunde. Ein Vergleich mit Aus- und Fortbildungseinrichtungen anderer Länder ist nach Darstellung des Fachressorts aufgrund anderer in der Regel wesentlich kleinteiliger Organisationsstrukturen nicht zielführend.

Auf die Erarbeitung und Darstellung von Vergleichen zu anderen Ländern wurde durch das Fachressort bisher verzichtet, ebenso auf die Erarbeitung und Darstellung sonstiger Vergleichskriterien (z.B. Zahl von Teilnehmern, Veranstaltungen, Abgenommene Prüfung, vorgehaltene Einrichtungen usw.).

Da Vergleichsmöglichkeiten aktuell nicht vorliegen, wäre grundsätzlich die Stellenzahl des AFI-LSA entsprechend des Anteils an der übrigen Verwaltung zu reduzieren. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass im Zuge der noch nicht einmal zwei Jahre zurückliegenden Bildung des AFI-LSA aus mehreren bisher selbständigen Ausbildungseinrichtungen damals vorhandene Stelleneinsparmöglichkeiten genutzt und 5 Stellen abgebaut wurden. Insofern ist ein Stellenziel von 31 Stellen im Jahr 2020 sachgerecht. Das Stellenziel wird in den kommenden Jahren weiter zu bewerten sein.

Neueinstellungen sind im Rahmen des Neueinstellungskorridors des Ressorts für den Bereich der übrigen Verwaltung (Einzelplan 03) möglich.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 0308 Aus- und Fortbildungsinstitut LSA		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	35
	Planstellen/Stellen h.D.	1
	Planstellen/Stellen g.D.	15
	Planstellen/Stellen m.D.	16
	Planstellen/Stellen e.D.	3
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	35
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	38
	Anteil Tarifbeschäftigte	23
	Anteil Beamte	15
	männlich	15
	weiblich	23
	Beschäftigte in ATZ	2
	Arbeitsphase	1
	Freistellungsphase	1
3	Ø Alter*	47,05
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	12
5	Neueinstellungen für Epl. 03 gesamt (2012 bis 2020)	
6	Stellen 2011	35
7	Stellen 2020	31
8	Ø Alter 2020	-

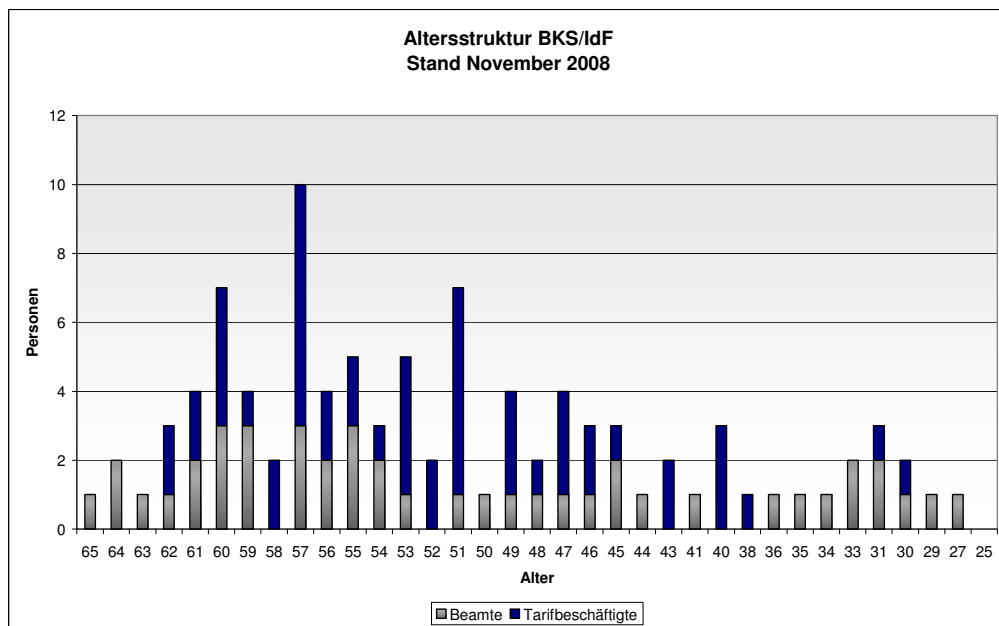
Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 0308		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	3
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	5
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	5
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	4

ii. **Brand- und Katastrophenschutzschule (BKS) und Institut der Feuerwehr (IdF), Kapitel 0336**

Im Haushaltsplan 2009 sind für beide Einrichtungen 95 Stellen (zuzüglich 3 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 96 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 46 Beamte sowie 50 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 50,79 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Einem geringeren Altersdurchschnitt der BKS von 44,99 Jahren steht ein hoher Altersdurchschnitt von 55,8 Jahre am IdF gegenüber. Der Altersdurchschnitt wird insbesondere durch einen hohen Anteil an erfahrener Lehrpersonal und im Bereich des IdF durch den weitestgehenden Verzicht auf jegliche Neueinstellungen in den vergangenen Jahren geprägt. Insgesamt ist nur ein Beschäftigter des IdF jünger als 46 Jahre.

(1) **Brand- und Katastrophenschutzschule Heyrothsberge (BKS)**

Die BKS ist die zentrale Aus- und Fortbildungseinrichtung des Landes auf dem Gebiet des Brand- und Katastrophenschutzes einschließlich der Zivilen Verteidigung. Hier werden die Führungskräfte der Freiwilligen Feuerwehren und der überwiegende Teil der Funktionsträger der Katastrophenschutzbehörden ausge-

bildet. Darüber hinaus erfolgt die Aus- und Fortbildung aller Angehörigen mit Spezialfunktionen der Feuerwehren und des Katastrophenschutzes.

Grundsätzlich orientiert sich die Aufstellung und Gliederung der Feuerwehren nicht primär an der Anzahl der Einwohner, sondern an den zu erwartenden Sicherheitsrisiken, die sich nicht proportional vermindern. Der Aus- und Fortbildungsbedarf wird daher absehbar hoch bleiben. Vor dem Hintergrund der praktischen Anforderungen an die Leistungsfähigkeit und Handlungssicherheit von Feuerwehren, lässt sich auch der Ausbildungsumfang nicht ohne weiteres vermindern. Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Sachsen und Thüringen werden zunehmend genutzt.

Dem Stellenbestand liegt keine Personalbedarfsberechnung zugrunde. Das Fachressort hat einen aufgabenbezogenen Ländervergleich der Personalausstattung initiiert, dessen Ergebnisse allerdings bei Redaktionsschluss noch nicht vorlagen. Er wird kurzfristig nachgereicht.

Da also Vergleichsmöglichkeiten für BKS aktuell nicht vorliegen, ist die Stellenzahl der BKS entsprechend des Anteils an der übrigen Verwaltung zu reduzieren. Das Stellenziel ist jedoch im Zuge der nächsten Überarbeitung des Personalentwicklungskonzepts auf der Grundlage des dann vorliegenden Ländervergleichs zu überprüfen.

(2) Institut der Feuerwehr (IdF)

Mit dem IdF unterhält das Land eine deutschlandweit einmalige Forschungseinrichtung auf dem Gebiet des Brand- und Katastrophenschutzes. Das IdF betreibt Brandschutzforschung entsprechend des Brandschutzgesetzes und bearbeitet Forschungsaufträge der Ständigen Konferenz der Innenminister entsprechend dem Verwaltungsabkommen der Bundesländer über die Forschung auf dem Gebiet des Brandschutz und Feuerwehrwesens. Das IdF wird vom Verwaltungspersonal der BKS mit betreut.

Dem Stellenbestand liegt keine Personalbedarfsberechnung zugrunde. Da es sich bei den IdF um eine bundesweit einmalige Forschungseinrichtung handelt, gibt es länderübergreifend keine Vergleichsmöglichkeiten zur Personalbedarfsberechnung.

In der Regel ergibt sich aus der Summe der zur Verfügung stehenden Arbeitsstunden die Kapazitätsgrenze für Forschungsaufträge. Bei drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten werden darüber hinaus wissenschaftliche Mitarbeiter befristet am IdF beschäftigt.

Vor dem Hintergrund einer Reduzierung des Gesamtstellenbestands in der Landesverwaltung insgesamt um rund ein Drittel muss auch der Stellenbestand im IdF entsprechend reduziert werden.

Insgesamt ergibt sich für BKS und IdF ein gemeinsames Stellenziel von 71 Stellen im Jahr 2020. Neueinstellungen sind im Rahmen des Neueinstellungskorridors des Ressorts für den Bereich der übrigen Verwaltung (Einzelplan 03) möglich.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 0336 BKS/ IdF		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	95
	Planstellen/Stellen h.D.	25
	Planstellen/Stellen g.D.	45
	Planstellen/Stellen m.D.	25
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	95
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	96
	Anteil Tarifbeschäftigte	50
	Anteil Beamte	46
	männlich	62
	weiblich	34
	Beschäftigte in ATZ	13
	Arbeitsphase	5
	Freistellungsphase	6
3	Ø Alter*	50,79
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	48
5	Neueinstellungen für Epl. 03 gesamt (2012 bis 2020)	
6	Stellen 2011	95
7	Stellen 2020	71
8	Ø Alter 2020	-

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

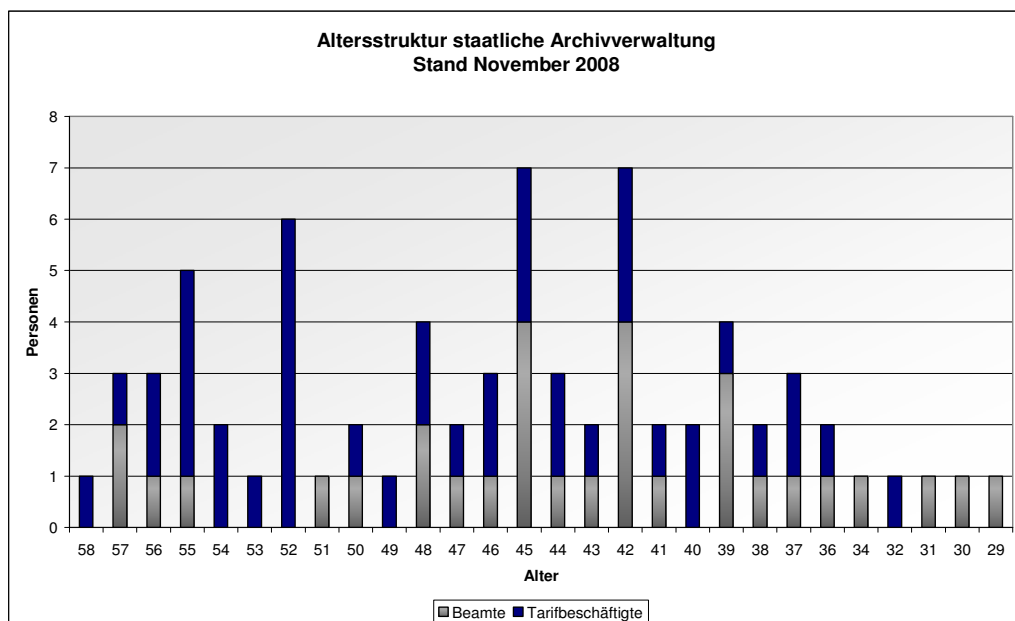
Fachkapitel: 0336		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	2
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	3
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	3
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	24

iii. Landeshauptarchiv Sachsen-Anhalt (LHA), Kapitel 0342

Das Landeshauptarchiv (LHA) hat die bei den Behörden, Gerichten und sonstigen öffentlichen Stellen des Landes Sachsen-Anhalt sowie die bei seinen Funktions- und Rechtsvorgängern entstandenen archivwürdigen Unterlagen zu erfassen, zu sichern, dauerhaft zu verwahren, wissenschaftlich zu erschließen, auszuwerten und für die Nutzung durch Bürger und Verwaltung bereitzustellen (§§ 8, 10 ArchivG-LSA).

Im Haushaltsplan 2009 sind 75 Stellen (zuzüglich 2 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 74 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 31 Beamte sowie 43 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 45,60 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Das LHA ist im Zuge der Verwaltungsreform 2001 aus den drei selbständigen Landesarchiven bei gleichzeitiger Aufgabenzentralisierung im Bereich der fachlichen Querschnittsaufgaben und weiterer Binnenmodernisierung gebildet worden. Eine umfassende Organisationsänderung mit dem Ziel einer verbesserten und vereinfachten Aufgabenerledigung wurde 2007 durchgeführt. Weitere Synergien werden sich voraussichtlich mit Fertigstellung des Magazinneubaus am Standort Magdeburg ergeben.

Dem Stellenbestand liegt keine Personalbedarfsberechnung zugrunde.

Jedoch hat das Fachressort in einem Ländervergleich Aufgabenumfang – repräsentiert durch den Bestand an Archivmaterial in laufenden Metern - und Stellenbestand der Archivverwaltungen ausgewählter Länder verglichen.

	Standorte	Stellen Haushaltsplan 2009	Archivgut in lfm	Archivgut je Stelle in lfm
Sachsen-Anhalt	4	75	46.254	617
Rheinland-Pfalz	2	85	69.352	816
Niedersachsen	7	163,3	91.000	557

Legt man die günstigere Stellenausstattung in Rheinland-Pfalz zugrunde, so ergäbe sich ein Stellenziel von 56 Stellen im Jahr 2020. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Aufteilung der Archivaufgaben auf mehrere Standorte und die Festlegung der jeweils vorzuhaltenden oder neu zu errichtenden Archivfläche erst in der jüngeren Vergangenheit stattfand. Eine Stellenreduzierung in einem derartigen Umfang würde die Konzeption wieder in Frage stellen. Insofern ist der strukturbedingten größeren Personalintensität im Land Rechnung zu tragen und daher ein Stellenziel von 65 angemessen.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 0342 staatliche Archivverwaltung		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	75
	Planstellen/Stellen h.D.	19
	Planstellen/Stellen g.D.	24
	Planstellen/Stellen m.D.	32
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	75
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	74
	Anteil Tarifbeschäftigte	43
	Anteil Beamte	31
	männlich	23
	weiblich	51
	Beschäftigte in ATZ	1
	Arbeitsphase	1
	Freistellungsphase	0
3	Ø Alter*	45,60
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	14
5	Neueinstellungen für Epl. 03 gesamt (2012 bis 2020)	
6	Stellen 2011	75
7	Stellen 2020	65
8	Ø Alter 2020	-

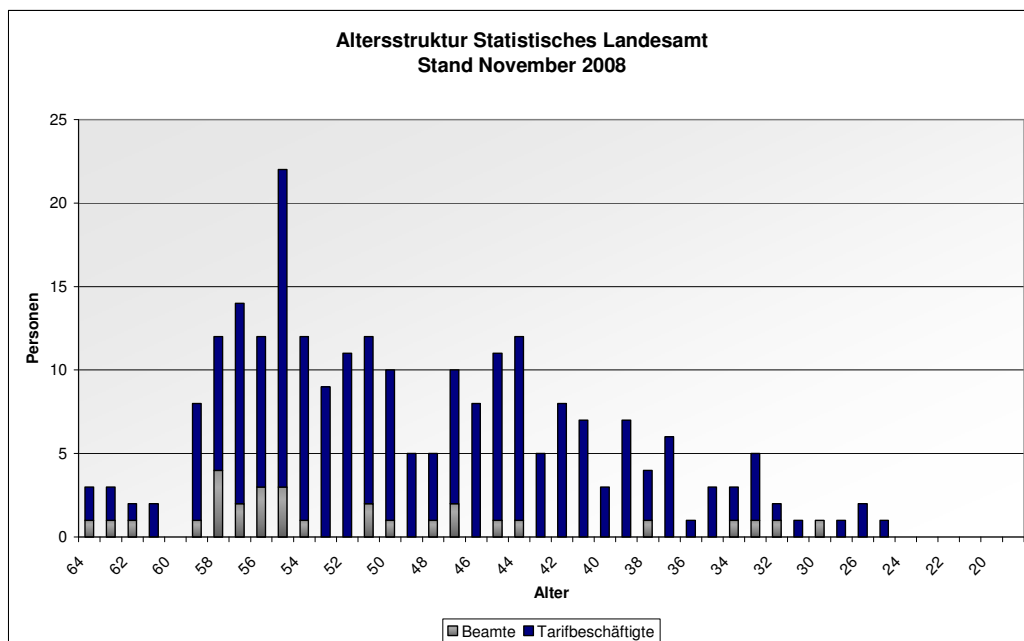
Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 0342		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	1
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	2
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	1
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	10

iv. Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (StaLA), Kapitel 0343

Im Haushaltsplan 2009 sind 226 Stellen (zuzüglich 16 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 243 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 30 Beamte sowie 213 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 48,86 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Das Statistische Landesamt (StaLA) erfüllt die sich aus Gesetz, Verordnung oder Vereinbarung verbindlich ergebenden Verpflichtungen zur Durchführung von EU, Bundes- und Landesstatistiken. Insgesamt umfasst das Programm der amtlichen Statistik ca. 360 Erhebungen. Daneben nimmt das StaLA als Informationsdienstleister für alle Ressortbereiche und den Landtag sowie für Wissenschaft, Wirtschaft und die breite Öffentlichkeit eine Reihe von Aufgaben wahr.

Die durchzuführenden EU-, Bundes- und Landesgesetze sind dem Grunde nach unabhängig von der Bevölkerungszahl, da der Vor- und Nachbereitungsaufwand in der Regel unabhängig von der Zahl der befragten Berichtspflichtigen eintritt. Bei bundesweiten Stichprobenziehungen kommt es auf den Anteil an den potentiellen Berichtseinheiten an, der nicht zwangsläufig mit der Bevölkerungszahl korrelieren muss.

Dem Stellenbestand liegt keine Bedarfsbemessung zugrunde. Im Ländervergleich ergibt sich im Bereich der Statistischen Dienste der Länder entsprechend der Personalstandsstatistik des Statistischen Bundesamtes folgendes sehr uneinheitliches Bild²⁸:

Land	Bevölkerung	VzÄ 30.06.2007	Stellen / Einwohner
Baden-Württemberg	10.747.479	596	1 : 18.033
Bayern	12.502.281	861	1 : 14.521
Brandenburg	2.541.950	434	1 : 5.857
Bremen	662.940	81	1 : 8.184
Hamburg*	1.760.322	377	1 : 12.188
Hessen	6.070.425	387	1 : 15.685
Mecklenburg-Vorpommern	1.689.107	164	1 : 10.299
Niedersachsen	7.987.161	379	1 : 21.074
Nordrhein-Westfalen	18.009.453	1.488	1 : 12.103
Rheinland-Pfalz	4.048.926	337	1 : 12.015
Saarland	1.039.595	102	1 : 10.192
Sachsen	4.234.014	478	1 : 8.858
Sachsen-Anhalt	2.428.519	230	1 : 10.559
Schleswig-Holstein*	2.834.641	-	
Thüringen	2.300.538	253	1 : 9.093

Durchschnitt alle Länder		411	1 : 11.244
Durchschnitt Flächenländer Ost		311	1 : 8.933
Durchschnitt FFW**			1 : 12.147

*Das gemeinsame Statistikamt Nord mit Schleswig-Holstein ist vollständig bei Hamburg nachgewiesen

** Nur Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein/Hamburg

²⁸ Statistisches Bundesamt, VzÄ der Beschäftigten am 30.06.2007, Funktionskennziffer 014 Statistischer Dienst (Statistische Landesämter, Statistische Landesbetriebe)

Insgesamt lässt sich feststellen, dass größere Länder in der Regel über ein günstigeres Verhältnis von Stellen zu Einwohnern verfügen. Hierin liegende Einsparpotentiale werden in der Zusammenarbeit von Hamburg und Schleswig-Holstein im Statistikamt Nord genutzt.

Im Vergleich zu den Flächenländern Ost weist Sachsen-Anhalt eine unterdurchschnittliche Stellenausstattung auf. Aus dem Vergleich gegenüber den auch nach Auffassung des Fachressorts am ehesten vergleichbaren Ländern Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein/Hamburg lässt sich jedoch auf weitere Anpassungsmöglichkeiten schließen. Unter Zugrundelegung eines hieran orientierten Verhältnisses von Stellen / Einwohnern von 1 : 12.000 ergibt sich entsprechend der Bevölkerungszahl des Landes im Jahr 2020 ein Stellenziel von 176 Stellen.

Neueinstellungen sind im Rahmen des Neueinstellungskorridors des Ressorts für den Bereich der übrigen Verwaltung (Einzelplan 03) möglich.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 0343 StaLA		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	226
	Planstellen/Stellen h.D.	22
	Planstellen/Stellen g.D.	84
	Planstellen/Stellen m.D.	114
	Planstellen/Stellen e.D.	6
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	227
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	243
	Anteil Tarifbeschäftigte	213
	Anteil Beamte	30
	männlich	38
	weiblich	205
	Beschäftigte in ATZ	47
	Arbeitsphase	28
	Freistellungsphase	19
3	Ø Alter*	48,86
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	92
5	Neueinstellungen für Epl. 03 gesamt (2012 bis 2020)	
6	Stellen 2011	227
7	Stellen 2020	176
8	Ø Alter 2020	-

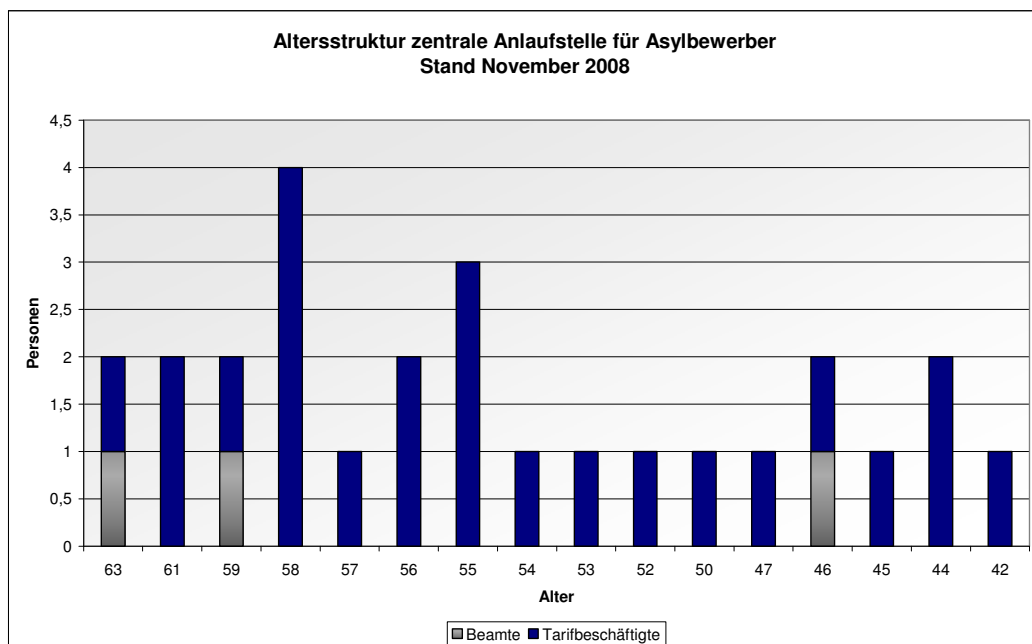
Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 0343		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	25
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	16
	mit Wegfalldatum bis 2011 (Haushaltsplan 2009)	16
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	51

v. Zentrale Anlaufstelle für Asylbewerber (ZAST), Kapitel 0363

Im Haushaltsplan 2009 sind 29 Stellen (zuzüglich 3 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 28 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 3 Beamte sowie 25 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 53,89 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Die ZAST ist eine nachgeordnete Einrichtung des Landesverwaltungsamtes. Die Aufgaben nach § 44 Asylverfahrensgesetz und § 15a Aufenthaltsgesetz stellen bundesgesetzliche Verpflichtungen dar. Die Verteilung der Asylbewerber erfolgt nach dem Königssteiner Schlüssel, dem Steueraufkommen und Bevölkerungszahl der Länder zugrunde liegen.

Entsprechend des Anteils an der übrigen Verwaltung ergibt sich eine Einsparverpflichtung auf ein Stellenziel von 22 Stellen im Jahr 2020.

Nach Darstellung des Fachressorts stellt dies die Mindestgröße dar, um bei einer unterstellten stagnierenden Entwicklung der Fallzahlen einen bedarfsgerechten Personaleinsatz abzusichern. Neueinstellungen sind im Rahmen des Neueinstellungskorridors des Ressorts für den Bereich der übrigen Verwaltung (Einzelplan 03) möglich.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 0363 Zentrale Anlaufstelle für Asylbewerber		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	29
	Planstellen/Stellen h.D.	0
	Planstellen/Stellen g.D.	11
	Planstellen/Stellen m.D.	15
	Planstellen/Stellen e.D.	3
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	29
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	28
	Anteil Tarifbeschäftigte	25
	Anteil Beamte	3
	männlich	15
	weiblich	13
	Beschäftigte in ATZ	12
	Arbeitsphase	5
	Freistellungsphase	7
3	Ø Alter*	53,89
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	17
5	Neueinstellungen für Epl. 03 gesamt (2012 bis 2020)	
6	Stellen 2011	29
7	Stellen 2020	22
8	Ø Alter 2020	-

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 0363		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	6
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	3
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	2
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	7

e) **Ministerium der Finanzen, Einzelplan 19 und 13**

i. **Landesrechenzentrum (LRZ) Kapitel 1901 (ab Haushaltsplan 2010)**

Mit Beschluss der Landesregierung vom 14. November 2006 wurde der Aufbau eines für die gesamte Landesverwaltung tätigen zentralen IT-Dienstleisters beschlossen.

Damit verbunden ist eine Neuausrichtung der IT-Organisation der Landesverwaltung mit dem Ziel der ressortübergreifenden Konsolidierung, der Bündelung der IT-Kompetenzen sowie des Aufbaues eines zentralen IT-Dienstleisters bei gleichzeitiger Reduzierung der IT-Betriebsstätten. Insgesamt trägt die Tätigkeit des Landesrechenzentrums somit als Zentraler IT-Dienstleister des Landes dazu bei, die Umsetzung der Ziele des Personalentwicklungskonzeptes zu ermöglichen.

Das Landesrechnungszentrum als zentraler IT- Dienstleister hat am 1. Juli 2009 seine Tätigkeit aufgenommen. Das Landesrechenzentrum nimmt die bisherigen Aufgaben des Finanzrechnungszentrums (FRZ) und des Landesinformationszentrums (LIZ) wahr und sichert den laufenden Betrieb ab.

Parallel dazu wird mit der Migration aller zentralisierbarer IT-Querschnittsaufgaben der Ressorts begonnen. In der Zielorganisation wird das LRZ Leistungsbeziehungen zu allen Dienststellen der Landesverwaltung unterhalten und die Querschnittsdienste standardisiert bereitstellen. Optional bietet das LRZ den Ressorts bei Bedarf spezifische Zusatzleistungen zu den Querschnittsdiensten und die Übernahme von Fachaufgaben an, deren Servicelevel zu vereinbaren ist.

Der Stellenbestand des Landesrechenzentrums setzt sich künftig aus den Stellen des ehemaligen Landesbetriebes LIZ (bisher übrige Verwaltung) und dem Schwerpunktbereich der Finanzverwaltung zusammen.

Aus dem LIZ, Kapitel 0345 wurden 49 Stellen im Haushaltsjahr 2009 (zuzüglich 3 Stellen der Titelgruppe 96) in den Einzelplan 04, Kapitel 0401 von dort weiter in das Kapitel 0408, umgesetzt.

Darüber hinaus wurden im Rahmen der Aufstellung des Haushaltsplanes 2010 die gesamten 154 Stellen aus dem bisherigen Finanzrechenzentrum (Kapitel 0409) in das Kapitel 0408 umgesetzt.

Das Landesrechnungszentrum wird mit dem Doppelhaushalt 2010/2011 im Einzelplan 19, Kapitel 1901 veranschlagt. Das dort abgebildete LRZ repräsentiert innerhalb der Abgrenzung der ressortübergreifenden IT-Organisation die operative Ebene. Mit dem Beschluss der Landesregierung vom 25.08.2009 wurde das Ministerium der Finanzen beauftragt, die sich aus der Beschlussfassung zur Gründung des LRZ ergebenden Änderungen in das Personalentwicklungskonzept einzuarbeiten. Dieser Beschluss vom 01.09.2009 beinhaltet u. a., dass künftig für das LRZ ein eigener Schwerpunktbereich im Personalentwicklungskonzept eingerichtet wird. Die mit dem Landesrechnungszentrum verbundenen Änderungen im Hinblick auf Plan-/ Stellen und den Neueinstellungskorridor sind berücksichtigt.

Vor dem Hintergrund des aktuell bevorstehenden Aufbauprozesses des LRZ wird gegenwärtig auf Einsparverpflichtungen über die bereits ausgebrachten 5 Stellen der Titelgruppe 96 hinaus verzichtet. Es ist vorgesehen, dass das LRZ im Zusammenhang mit der nächsten Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes einer Bewertung im Hinblick auf das Stellenziel im Jahr 2020 zu untersuchen.

Kapitel 1901 Landesrechenzentrum*		
1	Stellen Haushaltsplan 2010	
	Planstellen/Stellen insgesamt	237
	Planstellen/Stellen h.D.	10
	Planstellen/Stellen g.D.	147
	Planstellen/Stellen m.D.	80
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	192
	Anteil Tarifbeschäftigte	165
	Anteil Beamte	27
	männlich	109
	weiblich	83
	Beschäftigte in ATZ	15
	Arbeitsphase	12
	Freistellungsphase	3
3	Ø Alter	48,6
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	57
5	Neueinstellungen	
6	Stellen 2011	237
7	Stellen 2020	237
8	Ø Alter 2020	

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

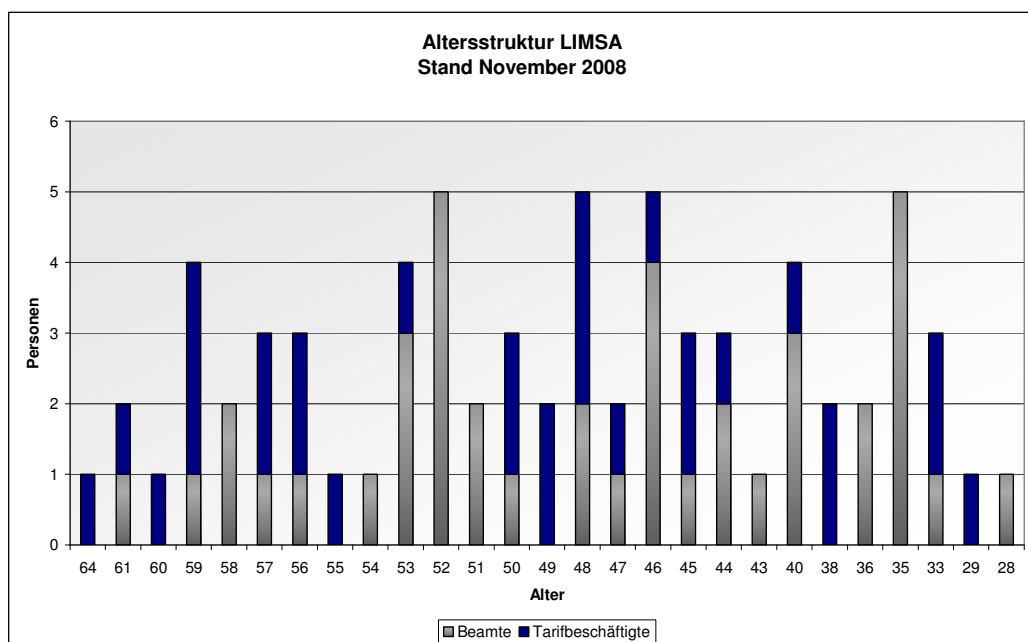
Fachkapitel: 1901		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushalt 2010)	5
	mit Wegfalldatum bis 2020	
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	

* Stellenziel 2020 mit PEK 2010

ii. **Liegenschafts- und Immobilienmanagement Sachsen-Anhalt (LIMSA),
Kapitel 1321**

Im Haushaltsplan 2009 sind 77 Stellen²⁹ (zuzüglich 3 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 71 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 41 Beamte sowie 30 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 47,62 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

LIMSA befindet sich seit 1. Januar 2004 im Aufbau. Dieser konnte bis heute nicht abgeschlossen werden. Die Struktur des Landesbetriebes wurde nach der mit dem Kabinettsbeschluss vom 12.12.2006 sowie den geschlossenen Nutzungsvereinbarungen mit den Ressorts verbundenen Aufgabenzuweisung ausgerichtet. Seit dem Jahr 2008 ist LIMSA zur vollständigen Wahrnehmung dieser Aufgaben in der Lage, bis dahin erfolgte der Aufbau des Stellen- und Personalbestandes.

Insgesamt kann der Diskussionsprozess zu einer weiteren Vertiefung der Zusammenarbeit mit der Hochbauverwaltung zur Erzielung von Synergien auch

²⁹ Zusätzliche im Haushaltsjahr 2009 bewilligte und umgesetzte Stellen sind berücksichtigt

unter stellenwirtschaftlichen Gesichtspunkten sowie zur Vermeidung von Doppelarbeit noch nicht als abgeschlossen betrachtet werden.

Nach dem Gutachten der PwC zur Evaluierung des Landesbetriebes Bau ist die Zusammenarbeit der Bauverwaltung und dem Liegenschaftsmanagement durch vielfältige Abstimmungsprozesse und Redundanzen gekennzeichnet. Ein ganzheitliches Liegenschafts- und Gebäudemanagement mit einer Orientierung am Lebenszyklus einer Immobilie ist durch die Trennung nicht möglich.

Die in einer Integration liegenden Vorteile im Hinblick auf ein gemeinsames Rechnungswesen, die gemeinsame Nutzung von Querschnittseinheiten und eine damit verbundene Erhöhung der Wirtschaftlichkeit sowie die Bündelung und Bereitstellung des Know-how auf dem Gebiet des Facility Managements werden nach Auffassung der PwC nicht hinreichend genutzt. Mit einem Ergebnis aus der Evaluierung der Landesbetriebe ist jedoch erst im Verlaufe des Jahres 2009 zu rechnen.

Dem Stellenbestand liegt keine Personalbedarfsberechnung zugrunde. Auf die Erarbeitung und Darstellung von Vergleichen zu anderen Ländern wurde durch das Fachressort bisher verzichtet, ebenso auf die Erarbeitung und Darstellung sonstiger Vergleichskriterien.

Da Vergleichsmöglichkeiten aktuell nicht vorliegen, ist die Stellenzahl des Landesbetriebes entsprechend des Anteils an der übrigen Verwaltung zu reduzieren. Hieraus ergibt sich ein Stellenziel von 55 Stellen im Jahr 2020.

Neueinstellungen sind im Rahmen des Neueinstellungskorridors des Ressorts für den Bereich der übrigen Verwaltung (Einzelplan 04/13) möglich.

Im Ergebnis möglicher sich aus der Evaluierung ergebener Erkenntnisse insbesondere im Hinblick auf eine Vertiefung der Zusammenarbeit mit der Hochbauverwaltung ist LIMSA im Zusammenhang mit der nächsten Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes einer erneuten Bewertung zu unterziehen.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 1321 LIMSA		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	66
	Planstellen/Stellen h.D.	9
	Planstellen/Stellen g.D.	41
	Planstellen/Stellen m.D.	14
	Planstellen/Stellen e.D.	2
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	77
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	71
	Anteil Tarifbeschäftigte	30
	Anteil Beamte	41
	männlich	k. A.
	weiblich	k. A.
	Beschäftigte in ATZ	11
	Arbeitsphase	6
	Freistellungsphase	5
3	Ø Alter*	47,62
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	21
5	Neueinstellungen im Epl. 13 gesamt (2012 bis 2020)	7
6	Stellen 2011	74
7	Stellen 2020	55
8	Ø Alter 2020	-

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

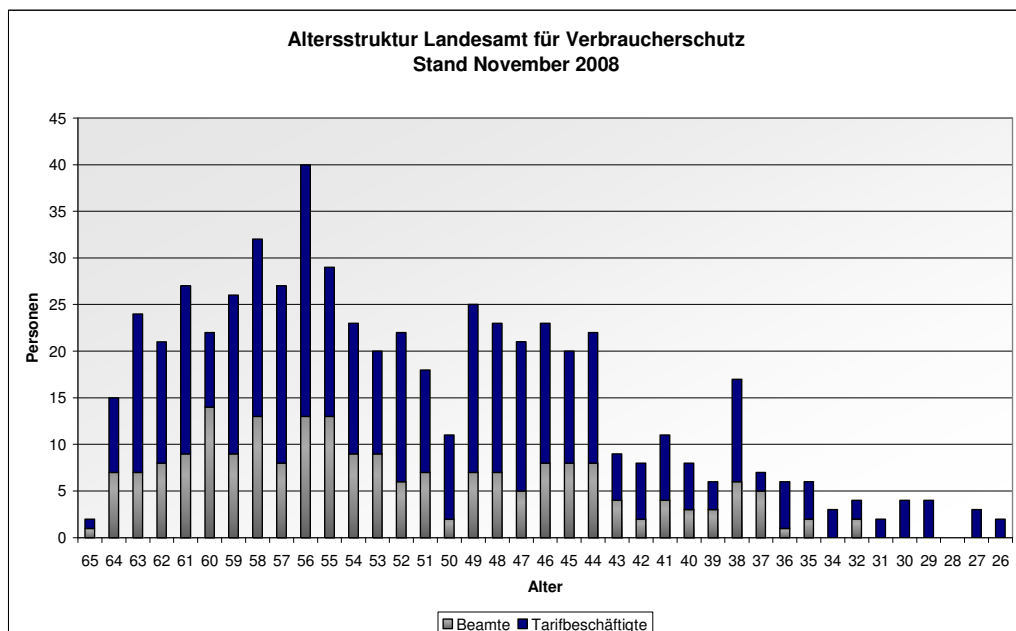
Fachkapitel: 1321		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	3
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	10
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	3
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	3
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	22

f) **Ministerium für Gesundheit und Soziales, Einzelplan 05**

i. **Landesamt für Verbraucherschutz, Kapitel 0506**

Im Haushaltsplan 2009 sind 520 Stellen (zuzüglich 97 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 609 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 211 Beamte sowie 398 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 51,45 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Eine anhand ländereinheitlicher Vergleichskriterien fallzahlenorientierte Stellen-sollbemessung wie für den Bereich der Justiz sowie der Finanzverwaltung liegt für das Landesamt für Verbraucherschutz nicht vor.

Punktuelle Vergleichsbetrachtungen einzelner Aufgabenbereiche, insbesondere der Arbeitsschutzverwaltung weisen auf ein Potential zur Stellenverringerng schließen, lassen sich aber im Hinblick auf die Gesamtbehörde nicht verallgemeinern.

Durch das Fachressort ist jedoch beabsichtigt, das Landesamt für Verbraucherschutz und die Sozialagentur einer anhand von einheitlichen Länderkriterien bemessenen Stellenbedarfsbemessung im Rahmen einer systematischen Betrachtung

tung der Aufgaben, Prozesse und Strukturen zu unterziehen. Aufgrund dem mit einem derartigen Prozess verbundenen Komplexität und Aufwandes wird dies noch einige Zeit in Anspruch nehmen.

Der bisher vorgelegte Vergleich der Stellenausstattung des Landes mit der des Durchschnitts der Länder Sachsen, Thüringen, Rheinland-Pfalz und Niedersachsen lässt eine Personalüberausstattung Sachsen-Anhalts im Umfang von gut 40 Stellen im Bereich des Verbraucherschutzes erkennen. Die Betrachtung orientiert sich jedoch am Durchschnitt der ausgewählten vier Flächenländer und stellt noch keine hinreichende Vergleichsgrundlage für die Stellenbedarfsbemessung dar. Hierzu bedarf es einer weiteren Differenzierung. Auf der bisherigen Grundlage ist es daher nicht möglich, ein abschließendes Stellenziel zu formulieren.

Vorbehaltlich anderer sich aus der beabsichtigten Stellenbedarfsbemessung ergebener Erkenntnisse ist die Stellenzahl deshalb entsprechend des Anteils des Landesamtes an der übrigen Verwaltung zu reduzieren. Hieraus ergibt sich ein Stellenziel von 389 Stellen im Jahr 2020.

Neueinstellungen sind im Rahmen des Neueinstellungskorridors des Ressorts für den Bereich der übrigen Verwaltung (Einzelplan 05) möglich.

Im Ergebnis der aus der beabsichtigten Stellenbedarfsbemessung zu erwartenden Erkenntnisse, ist vorgesehen, das Landesamt für Verbraucherschutz ggf. im Zusammenhang mit weiteren Fortschreibungen des Personalentwicklungskonzeptes einer erneuten Bewertung zu unterziehen.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 0506 Landesamt für Verbraucherschutz		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	520
	Planstellen/Stellen h.D.	153
	Planstellen/Stellen g.D.	164
	Planstellen/Stellen m.D.	203
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	520
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	609
	Anteil Tarifbeschäftigte	398
	Anteil Beamte	211
	männlich	183
	weiblich	426
	Beschäftigte in ATZ	136
	Arbeitsphase	62
	Freistellungsphase	71
	Teilzeitmodell	3
3	Ø Alter*	51,45
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	300
5	Neueinstellungen für Epl. 05 gesamt (2012 bis 2020)	62
6	Stellen 2011	520
7	Stellen 2020	389
8	Ø Alter 2020	-

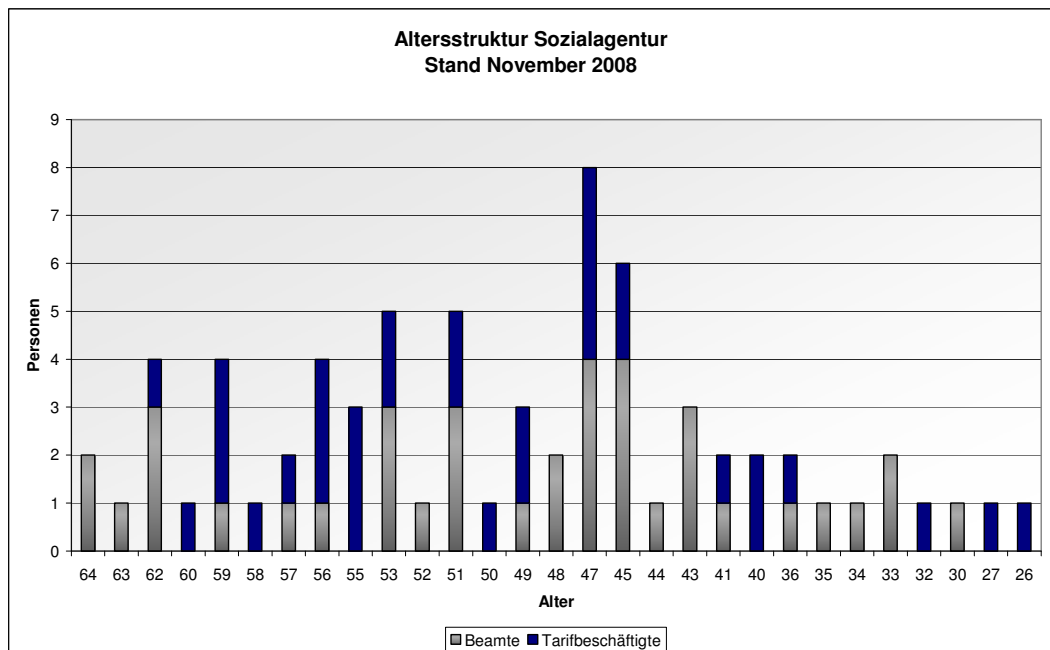
Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 0506		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	36
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	97
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	75
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	131

ii. Sozialagentur, Kapitel 0507

Im Haushaltsplan 2009 sind 66 Stellen (zuzüglich 5 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 70 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 39 Beamte sowie 31 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 48,79 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Eine anhand ländereinheitlicher Vergleichskriterien orientierte Stellensollbemessung liegt nicht vor. Auf die Erarbeitung und Darstellung von Vergleichen zu anderen Ländern wurde durch das Fachressort bisher verzichtet, ebenso auf die Erarbeitung und Darstellung sonstiger Vergleichskriterien.

Durch das Fachressort ist jedoch beabsichtigt, die Sozialagentur ebenso wie das Landesamt für Verbraucherschutz einer anhand von einheitlichen Länderkriterien bemessenen Stellenbedarfsbemessung im Rahmen einer systematischen Betrachtung der Aufgaben, Prozesse und Strukturen zu unterziehen. Aufgrund dem mit einem derartigen Prozess verbundenen Komplexität und Aufwandes wird dies noch einige Zeit in Anspruch nehmen.

Vorbehaltlich anderer sich aus der beabsichtigten Stellenbedarfsbemessung ergebener Erkenntnisse wäre die Stellenzahl entsprechend des Anteils der Sozialagentur an der übrigen Verwaltung zu reduzieren. Hieraus ergäbe sich ein Stellenziel von 49 Stellen im Jahr 2020. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass bereits im Zuge der Gründung der Sozialagentur eine Anpassung des Stellenbestands an den der finanzschwachen Flächenländer West stattgefunden hat. Aus diesem Grund erscheint ein vorläufiges Stellenziel von 55 sachgerecht.

Neueinstellungen sind im Rahmen des Neueinstellungskorridors des Ressorts für den Bereich der übrigen Verwaltung (Einzelplan 05) möglich.

Im Ergebnis der aus der beabsichtigten Stellenbedarfsbemessung zu erwartenden Erkenntnisse, ist vorgesehen, die Sozialagentur ggf. im Zusammenhang mit weiteren Fortschreibungen des Personalentwicklungskonzeptes einer erneuten Bewertung zu unterziehen.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 0507 Sozialagentur		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	66
	Planstellen/Stellen h.D.	9
	Planstellen/Stellen g.D.	53
	Planstellen/Stellen m.D.	4
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	66
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	70
	Anteil Tarifbeschäftigte	31
	Anteil Beamte	39
	männlich	15
	weiblich	55
	Beschäftigte in ATZ	18
	Arbeitsphase	9
	Freistellungsphase	9
3	Ø Alter*	48,79
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	26
5	Neueinstellungen für Epl. 05 gesamt (2012 bis 2020)	62
6	Stellen 2011	66
7	Stellen 2020	55
8	Ø Alter 2020	-

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

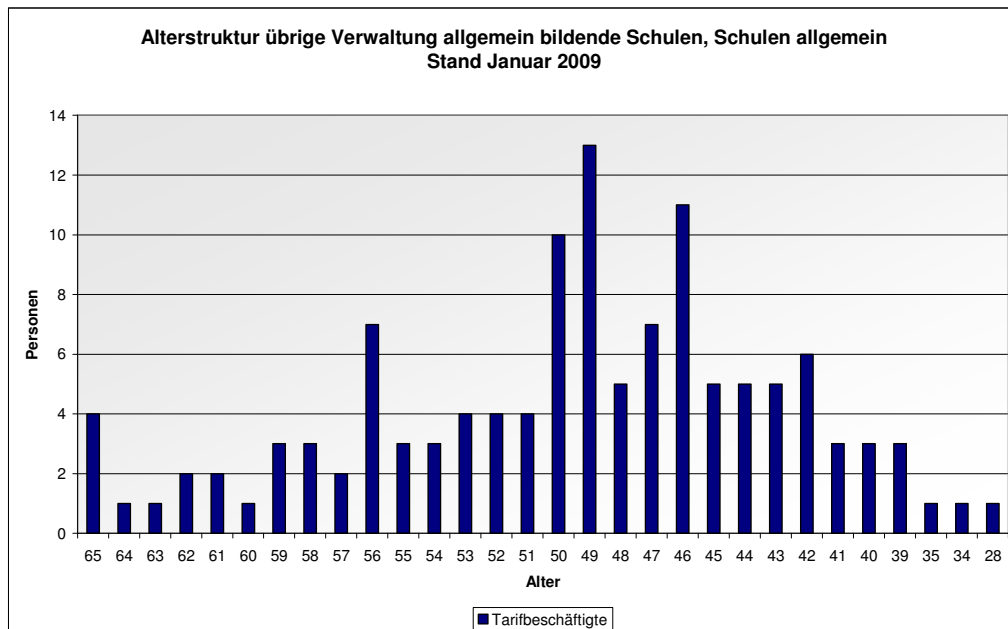
Fachkapitel: 0507		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	5
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	5
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	3
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	11

g) **Kultusministerium, Einzelplan 07**

i. **Schulen allgemein, Allgemeinbildende und Berufsbildende Schulen,**
Kapitel 0707, 0711 - 0721

Im Bereich des Verwaltungspersonals und des technischen Personals sind im Haushaltsplan 2009 sind 92 Stellen ausgewiesen, auf denen 137 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich ausschließlich Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 49,45 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Der eingeleitete Prozess, die Aufgabenwahrnehmung durch Aufgabenkritik, Aufgabenneuorientierung und Privatisierung/Outsourcing auf den Kernbereich schulischer Arbeit zurückzuführen, soll in den kommenden Jahren fortgesetzt und zum Abschluss gebracht werden.

Unter Berücksichtigung dieses Prozesses kann der Stellenbestand voraussichtlich bis 2020 auf null zurückgeführt werden.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

	Kapitel 0707, 0711 - 0722 allgemeinbildende Schulen (Hausmeister)	0707	0711 - 0722	Gesamt
1	Stellen Haushaltsplan 2009			
	Planstellen/Stellen insgesamt	2	90	92
	Planstellen/Stellen h.D.	0	0	0
	Planstellen/Stellen g.D.	2	0	2
	Planstellen/Stellen m.D.	0	13	13
	Planstellen/Stellen e.D.	2	77	79
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	2	90	92
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009			137
	Anteil Tarifbeschäftigte			137
	Anteil Beamte			-
	männlich			k. A.
	weiblich			k. A.
	Beschäftigte in ATZ Arbeitsphase Freistellungsphase			k. A.
3	Ø Alter*			49,45
4	Erreichen der Altersgrenze			
	bis 2020			49
5	Neueinstellungen für Epl. 07 gesamt (2012 bis 2020)			37
6	Stellen 2011	2	90	92
7	Stellen 2020	0	0	0
8	Ø Alter 2020	-	-	-

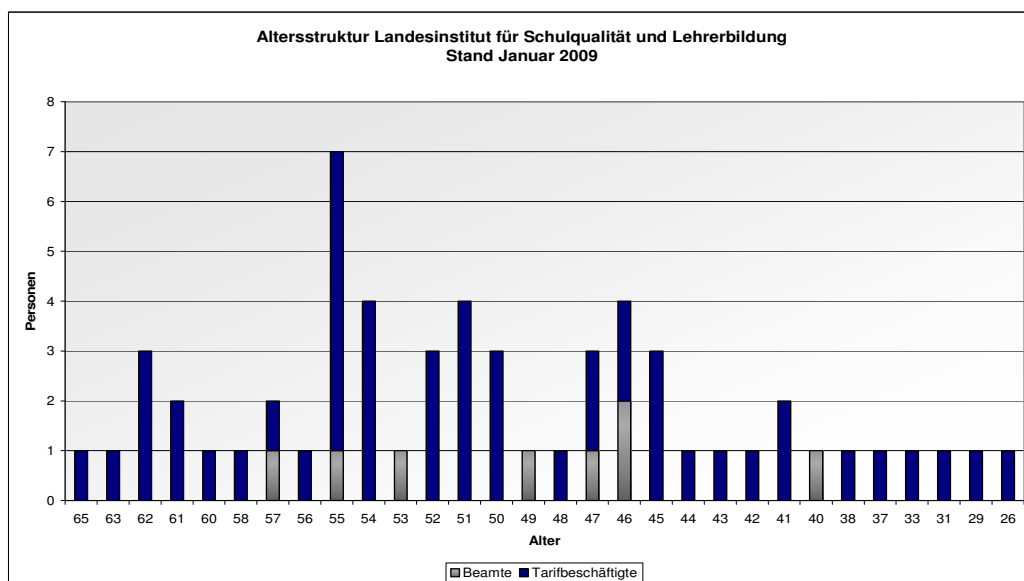
Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 0711 - 0722				
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen			
	Abbau 4. Legislaturperiode			
	PEK 2007	0	16	16
	PEK 2008			
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)			
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)			
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0	0	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	2	90	92

ii. **Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung Sachsen-Anhalt (LISA), Kapitel 0758**

Im Haushaltsplan 2009 sind 144 Stellen³⁰ (zuzüglich 2 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 61 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 7 Beamte sowie 54 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 49,8 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Das Landesinstitut wurde zum 1. März 2009 errichtet. Mit Blick auf die notwendige Qualitätsentwicklung im Schulbereich wird mit der Zusammenlegung der Aufgaben und der Verzahnung der unterschiedlichen Phasen der Lehrerbildung mit den stärker inhaltsbezogen arbeitenden Bereichen mehr Relevanz und Effektivität erwartet.

Neue inhaltliche Entwicklungen und Rückmeldungen zur Qualität sollen so unmittelbar in die Lehreraus- und Fortbildung einfließen. Die inhaltlich konzeptionellen und hoheitlich-aufsichtsbezogenen Aufgaben der Vorgängereinrichtungen werden fortgeführt, darüber hinaus sollen die bestehenden bildungspolitischen Schwerpunktsetzungen der Landesregierung Berücksichtigung finden.

³⁰ Zusätzliche im Haushaltsjahr 2009 bewilligte und umgesetzte Stellen sind berücksichtigt

Eine anhand ländereinheitlicher Vergleichskriterien orientierte Stellensollbemessung liegt nicht vor.

Um dem Bedarf an Neueinstellungen Rechnung tragen zu können, ist in den kommenden Jahren eine höhere Zahl an Anwärtern und Referendaren zu erwarten. Hieraus ergeben sich Auswirkungen auf die Zahl der Fachseminarleiter sowie im Lehrerprüfungsamt von etwa 4 Stellen.

Den mit der gewünschten Qualitätsentwicklung verbundenen Verstärkung der Aufgabenwahrnehmung etwa im Bereich der Qualitätsfeststellungen an Schulen, der Schul- und Unterrichtsentwicklung, pädagogischer Entwicklungsvorhaben und Modellprojekte, der schulischen Medienbildung oder der Lehrerfort- und Weiterbildung wurde mit der Stellenausstattung bei Gründung Rechnung getragen.

Auch unter Berücksichtigung des Ansatzes, die Bemühungen im Hinblick auf die notwendige Qualitätsentwicklung deutlich zu verstärken, ist zumindest in Aufgabenteilbereichen des Landesinstituts von einem Zusammenhang mit der Entwicklung der Schüler- und Lehrerzahlen auszugehen (etwa bei der Lehrerfort- und Weiterbildung).

Vor dem Hintergrund einer Reduzierung des Gesamtstellenbestands in der Landesverwaltung um rund ein Drittel ist es deshalb gerechtfertigt, das Landesinstitut an den Einsparverpflichtungen zu beteiligen. Angesichts der Ausgangslage, insbesondere der notwendigen Verstärkung der Lehrerausbildung in Staatlichen Seminaren einschließlich der Lehramtsprüfungen soll die Zahl der Stellen jedoch lediglich auf ein Stellenziel von 110 Stellen im Jahr 2020 zurückgeführt werden.

Das Stellenziel wird in den kommenden Jahren weiter zu bewerten sein. Weitere Prüfungen sind notwendig und setzen zusätzliche Vergleichsdaten voraus. Neueinstellungen sind im Rahmen des Neueinstellungskorridors des Ressorts für den Bereich der übrigen Verwaltung (Einzelplan 07) möglich.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 0758 Landesinstitut für Lehrerfortbildung, Lehrerweiterbildung und Unterrichtsforschung		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	59
	Planstellen/Stellen h.D.	35
	Planstellen/Stellen g.D.	8
	Planstellen/Stellen m.D.	16
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	144
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	61
	Anteil Tarifbeschäftigte	54
	Anteil Beamte	7
	männlich	k. A.
	weiblich	k. A.
	Beschäftigte in ATZ	6
	Arbeitsphase	2
	Freistellungsphase	4
3	Ø Alter*	49,83
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	20
5	Neueinstellungen für Epl. 07 gesamt (2012 bis 2020)	37
6	Stellen 2011	144
7	Stellen 2020	110
8	Ø Alter 2020	-

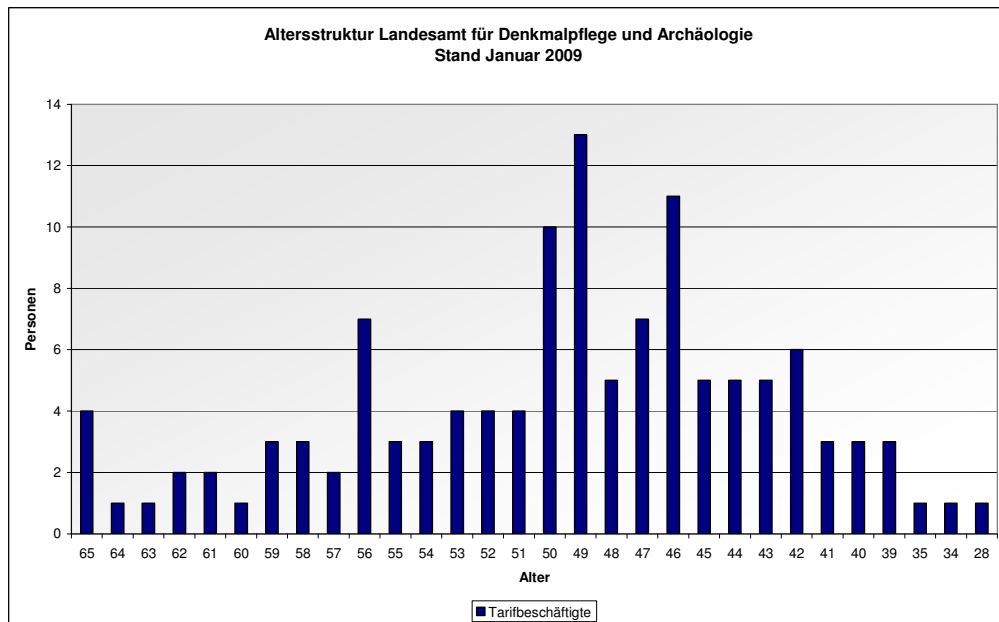
Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 0758		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	0
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	2
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	0
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	34

iii. Landesamt für Archäologie und Denkmalpflege (LDA), Kapitel 0783

Im Haushaltsplan 2009 sind 127 Stellen³¹ (zuzüglich 2 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 136 Tarifbeschäftigte geführt werden.

Das Durchschnittsalter beträgt 49,4 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Die Stellenbemessung des LDA im Rahmen der denkmalfachlichen Aufgaben wird durch die Anzahl der tatsächlichen Denkmale, dem Zustand der Kulturdenkmäler sowie deren Erfassungsgrad bestimmt. Eine hieran oder anhand weiterer ländereinheitlicher Vergleichskriterien orientierte Stellensollbemessung liegt nicht vor.

Kriterien für die Bemessung des Stellenbedarfs im Bereich der Archäologie sind neben der Entwicklung des Bau- und Grabungsgeschehens im Land die Entwicklung des Landesmuseums als touristischer Anziehungspunkt sowie die wissenschaftliche Aufarbeitung des Fundmaterials aus archäologischen Ausgrabungen. Insgesamt lässt sich der mit der wirtschaftlichen Entwicklung verbundene Flächenverbrauch schwer prognostizieren. So kann die Entscheidung für oder gegen Großvorhaben den Bedarf maßgeblich beeinflussen.

Da hinreichende Vergleichsmöglichkeiten zur Berücksichtigung im PEK 2009 nicht vorgelegen haben, ist das LDA angesichts der Reduzierung des Gesamtstellenbestandes in der Landesverwaltung um rund ein Drittel grundsätzlich an den Einsparungen zu beteiligen.

Hierbei sind die sich aus der Verbindung von Landesamt und Landesmuseum resultierenden Synergieeffekte nach Möglichkeit zu nutzen. Das LDA verfügt als eine der wenigen Einrichtungen über einen (gegenüber der Fusion 2004) gestiegenen Stellenbestand. Bereits damit wurde der gestiegenen Bedeutung und Verdiensten der Arbeit des LDA für das Land Sachsen-Anhalt Rechnung getragen.

Zusätzlich hat auch innerhalb des LDA bereits eine deutliche Schwerpunktverschiebung stattgefunden. Gegebenfalls in einzelnen Bereichen schwer prognostizierbare temporäre Bedarfe können auch künftig innerhalb der Behörde ausgeglichen werden.

Die in den vergangenen Jahren deutlich gelungene Profilierung und erhebliche Entwicklung im Bereich des Landesmuseums für Vorgeschichte Halle, die infolge der bedeutenden archäologischen Funde gestiegene Bedeutung der Archäologie für das Land Sachsen-Anhalt sowie die gelungene Etablierung und Verankerung in der (internationalen) Forschung sind hierbei jedoch in Rechnung zu stellen.

Angesichts dieser Ausgangslage soll die Zahl der Stellen lediglich auf ein Stellenziel von 110 Stellen im Jahr 2020 zurückgeführt werden. Vor dem Hintergrund einer Reduzierung des Gesamtstellenbestands in der Landesverwaltung um rund ein Drittel wird auf diese Weise der Sonderstellung des LDA entsprochen. Neueinstellungen sind im Rahmen des Neueinstellungskorridors des Ressorts für den Bereich der übrigen Verwaltung (Einzelplan 07) möglich.

³¹ Zusätzliche im Haushaltsjahr 2008 nach § 49 Abs.7 LHO bewilligte Stellen sind berücksichtigt

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 0783 Landesamt für Denkmalpflege und Archäologie		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	121
	Planstellen/Stellen h.D.	60
	Planstellen/Stellen g.D.	32
	Planstellen/Stellen m.D.	29
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	127
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	136
	Anteil Tarifbeschäftigte	136
	Anteil Beamte	0
	männlich	68
	weiblich	68
	Beschäftigte in ATZ	5
	Arbeitsphase	1
	Freistellungsphase	2
	Teilzeitmodell	2
3	Ø Alter*	49,45
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	30
5	Neueinstellungen für Epl. 07 gesamt (2012 bis 2020)	37
6	Stellen 2011	127
7	Stellen 2020	110
8	Ø Alter 2020	-

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

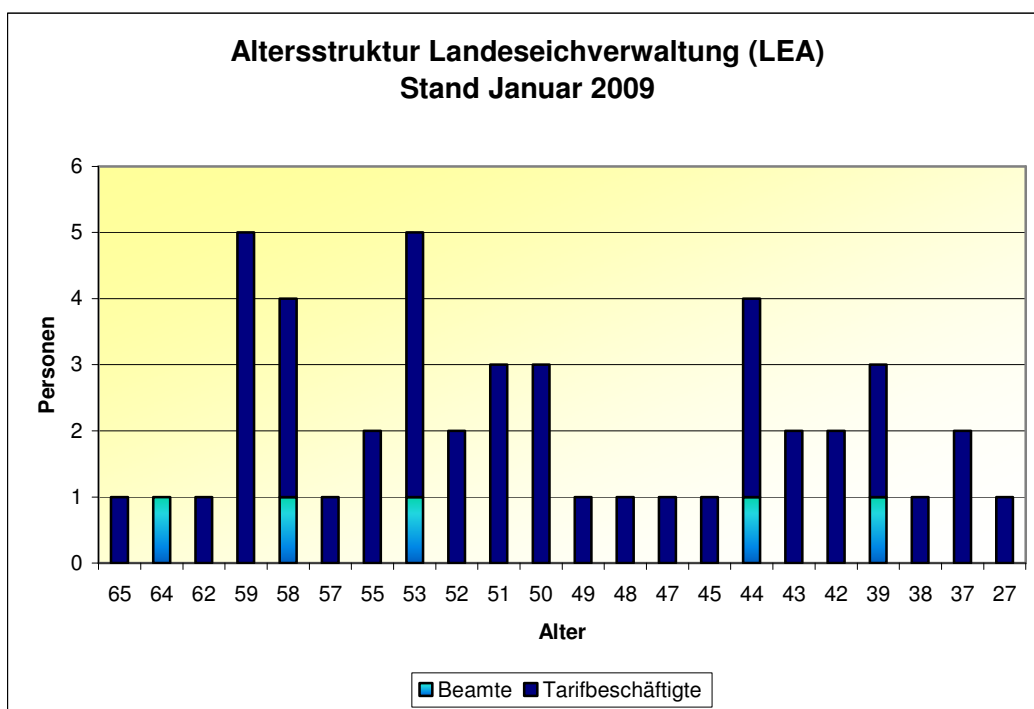
Fachkapitel: 0783		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	3
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	2
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	2
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	17

h) Ministerium für Wirtschaft und Arbeit, Einzelplan 08

i. Eichverwaltung (Landeseichamt), Kapitel 0811

Im Haushaltsplan 2009 sind 49 Stellen (zuzüglich 1 Stelle der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 47 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 5 Beamte sowie 42 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 48,93 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Die Aufgaben der Eichverwaltung sind weitestgehend gesetzlich geregelt. Der Umfang der Aufgaben wird nicht unmittelbar durch die Zahl der Einwohner bestimmt, da nicht Privatpersonen, sondern Gewerbebetriebe Adressaten der Eichverwaltung sind.

Gleichwohl ist eine mittelbare Verbindung zwischen der Personalstärke der Eichverwaltung der Bundesländer und deren Einwohnerzahl festzustellen, was ein Vergleich der einwohnerbezogenen Personalstärke verdeutlicht.

Ländervergleich Eichverwaltung

Bundesländer	Behörde*	Rechtsform	Personen**	HAT-Einw	Pers/HAT-Einw
Sachsen-Anhalt	Landeseichamt Sachsen-Anhalt	LHO-Betrieb	44	24,12	1,824
Baden-Württemberg	Regierungspräsidium Tübingen -Abteilung 10 Mess- u. Eichwesen Baden-Württemberg	LHO-Betrieb	195	107,50	1,814
Bayern	Bayrisches Landesamt für Maß und Gewicht	Behörde	246	125,20	1,965
Berlin	Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg	Behörde	106	59,52	1,781
Brandenburg					
Bremen	Der Senator für Arbeit - Landeseich- direktion Bremen	Behörde	14	6,63	2,112
Hamburg	Eichdirektion Nord	Rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts	105	62,88	1,670
Mecklenburg-Vorpommern					
Schleswig-Holstein					
Hessen	Hessische Eichdirektion	Behörde	93	60,73	1,531
Niedersachsen	Mess- und Eichwesen Niedersachsen	LHO-Betrieb	145	79,72	1,819
Nordrhein-Westfalen	Landesbetrieb Mess- und Eichwesen NRW	LHO-Betrieb	272	179,97	1,511
Rheinland-Pfalz	Landesamt für Mess- und Eichwesen RP	Behörde	77	40,46	1,903
Saarland	Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz Eichbehörde Saarland	Behörde		10,37	
Sachsen	Sächsisches Landesamt für Mess- und Eichwesen	LHO-Betrieb (Staatsbetrieb)	90	42,20	2,133
Thüringen	Landesamt für Mess- und Eichwesen Thüringen	Behörde	72	22,89	3,145

* 2009

** 2007

Quelle: MW, Auswertung Internet

Dieser Ländervergleich ist zwar in mehreren Punkten zu relativieren. So müssen Stadtstaaten und Ländern mit großen Ballungsräumen anders bewertet werden als überwiegend ländliche und dünn besiedelte Länder, in denen Mehraufwand durch zurückzulegende Entfernungen entsteht. Auch die unterschiedliche Gewerbe- und Industriedichte muss Berücksichtigung finden.

Die Personalstärke der Eichverwaltung in Sachsen-Anhalt liegt im Ländervergleich im Mittelfeld. Dennoch besteht ein nicht unerhebliches Einsparpotential, wenn man die Personalausstattung des Landes mit den Ländern mit der günstigsten Personalausstattung (Hessen und Nordrhein-Westfalen) vergleicht. Berücksichtigung muss allerdings auch finden, dass es in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu den beiden genannten Ländern einerseits mehr Messgeräte je Einwohner gibt, andererseits aber das Verhältnis zwischen Messgeräten und Landesfläche deutlich ungünstiger ausfällt.

Sachsen-Anhalt weist also in Relation zur Bevölkerung mehr Messgeräte auf, die zudem räumlich weiter entfernt liegen und größeren Aufwand in der Überprüfung auslösen, als dies in den beiden personell besonders sparsam ausgestatteten Vergleichsländern der Fall ist. Insofern erscheint es sachgerecht, einen Schlüssel von 1,8 Personen je 100.000 Einwohner anzuwenden. Diesem Wert entspricht im Übrigen die aktuelle Stellenausstattung.

Berücksichtigt man die vergleichsweise geringere Siedlungs- und räumliche Gewerbedichte in Sachsen-Anhalt, so erscheint es sachgerecht, einen Schlüssel von 1,6 Personen je 100.000 Einwohner anzuwenden.

Legt man diesen Maßstab zugrunde, so ergibt sich eine Zielgröße von 38 Stellen im Jahr 2020.

Neueinstellungen sind im Rahmen des Neueinstellungskorridors des Ressorts für den Bereich der übrigen Verwaltung (Einzelplan 08) möglich.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 0811 Eichverwaltung (LEA)		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	49
	Planstellen/Stellen h.D.	6
	Planstellen/Stellen g.D.	16
	Planstellen/Stellen m.D.	27
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	49
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	47
	Anteil Tarifbeschäftigte	42
	Anteil Beamte	5
	männlich	40
	weiblich	7
	Beschäftigte in ATZ	3
	Arbeitsphase	2
	Freistellungsphase	1
3	Ø Alter*	48,93
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	15
5	Neueinstellungen für Epl. 08 gesamt (2012 bis 2020)	19
6	Stellen 2011	49
7	Stellen 2020	38
8	Ø Alter 2020	-

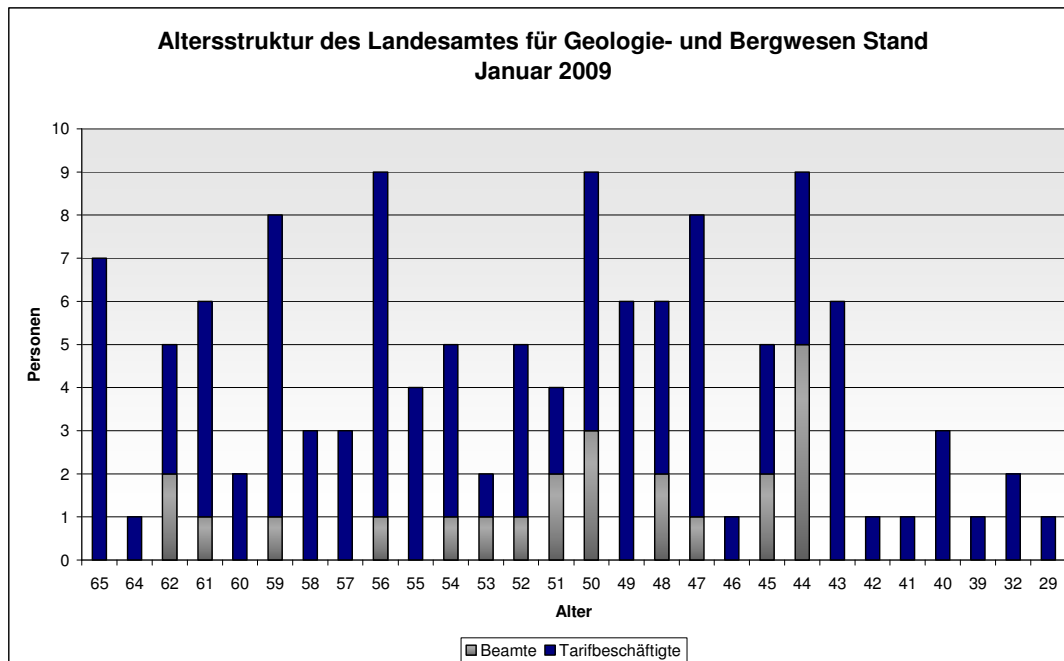
Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 0811		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	3
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	1
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	0
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	11

ii. Landesamt für Geologie und Bergwesen (LAGB), Kapitel 0814

Im Haushaltsplan 2009 sind 134 Stellen (zuzüglich 3 Stelle der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 130 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 32 Beamte sowie 98 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 50,10 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Das LAGB ist aus einer Zusammenlegung des Geologischen Landesamtes und der Bergämter Halle und Staßfurt hervorgegangen. Seine Aufgaben bestehen einerseits in der Beratung der Landeseinrichtungen in geowissenschaftlichen Fragen, andererseits nimmt es die Befugnisse nach dem Lagerstättengesetz und des Bundesberggesetzes wahr und ist Sicherheitsbehörde in Bezug auf bergbauliche Altanlagen.

Im Ländervergleich kommt der Bergbauindustrie Sachsen-Anhalts überdurchschnittliche Bedeutung zu – dies gilt sowohl im Hinblick auf die Fördermengen, als auch auf die Zahl der Beschäftigten und der Bergbauunternehmen. Hinzu kommt, dass der Bergbau – anders als beispielsweise in den klassischen Kohleförderländern - auch in Zukunft eine bedeutende Rolle spielen wird. In der Folge

der intensiven bergbaulichen Tätigkeit weist Sachsen-Anhalt auch eine überdurchschnittlich große Zahl zu sichernder Altanlagen auf.

Für den Stellenbedarf ergibt sich daraus zweierlei. Während der Beratungsaufwand in geowissenschaftlichen Fragen zumindest langfristig mit der angestrebten Verkleinerung der Landesverwaltung insgesamt zurückgehen wird und damit indirekt eine Orientierung an der Einwohnerzahlentwicklung sachgerecht erscheint, muss die überdurchschnittlich große Rolle des Bergbaus im Land und der daraus resultierende höhere Verwaltungsaufwand Berücksichtigung finden.

Da auch in anderen Ländern geowissenschaftliche Fragestellungen und die staatliche Begleitung des Bergbaus in einer Behörde zusammengefasst sind, erweisen sich Ländervergleiche als Orientierungspunkt für die Bestimmung einer angemessenen Personalausstattung als wenig geeignet. Dennoch sollte versucht werden, unter Berücksichtigung dieser Besonderheiten einen die quantitativen und qualitativen Unterschiede im Aufgabenumfang berücksichtigenden Ländervergleich zu erarbeiten. Bis auf weiteres ist die Zielgröße für die Personalausstattung unter Berücksichtigung der genannten landesspezifischen Kriterien bemessen worden .

Vor dem Hintergrund einer Reduzierung des Gesamtstellenbestands in der Landesverwaltung um rund ein Drittel muss auch der Stellenbestand im Landesamt für Geologie und Bergwesen reduziert werden. Eine rein lineare Absenkung des Stellenbestands würde aber der Bedeutung des Bergbaus im Land und vor allem den mit den Aufgaben in Bezug auf den Altbergbau nicht gerecht werden. Folglich erscheint ein Stellenziel von 110 Stellen im Jahr 2020 angemessen.

Neueinstellungen sind im Rahmen des Neueinstellungskorridors des Ressorts für den Bereich der übrigen Verwaltung (Einzelplan 08) möglich.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 0814 LAGB		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	134
	Planstellen/Stellen h.D.	58
	Planstellen/Stellen g.D.	48
	Planstellen/Stellen m.D.	28
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	134
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	130
	Anteil Tarifbeschäftigte	98
	Anteil Beamte	32
	männlich	68
	weiblich	62
	Beschäftigte in ATZ	16
	Arbeitsphase	7
	Freistellungsphase	9
3	Ø Alter*	50,10
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	49
5	Neueinstellungen für Epl. 08 gesamt (2012 bis 2020)	19
6	Stellen 2011	134
7	Stellen 2020	110
8	Ø Alter 2020	-

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

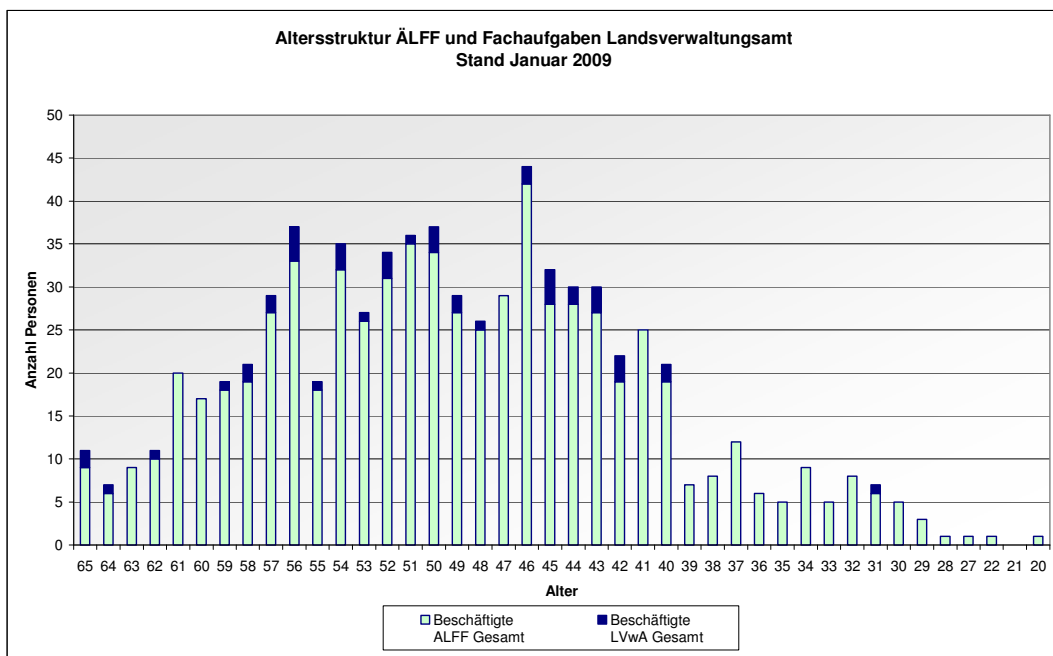
Fachkapitel: 0814		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	9
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	3
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	0
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	24

i) **Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt, Einzelplan 09 und 15**

i. **Ämter für Landwirtschaft, Flurneuordnung und Forsten (ÄLFF), Kapitel 0910**

Im Haushaltsplan 2009 sind 701 Stellen (zuzüglich 46 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 691 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 151 Beamte sowie 540 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 48,99 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Der Aufgabenbestand der ÄLFF ist stark durch gesetzliche, vor allem aber gemeinschaftsrechtliche Regelungen und Vorgaben geprägt, wobei sich aus dem bestehenden Regelungskorsett allerdings keine verbindliche personelle Mindestausstattung ableiten lässt.

Entscheidend bestimmt wird der Aufgabenumfang durch die spezifische Struktur der Land- und Forstwirtschaft, den Umfang der landwirtschaftlichen Fläche und der Bedeutung des Bereichs der Land- und Forstwirtschaft in der Wirtschaftsstruktur eines Landes. Für die Ermittlung des erforderlichen Personalbestands

liegt eine Stellenbedarfsberechnung, die ländereinheitlich und aufgabenorientiert ausgelegt ist, nicht vor.

Insofern sind Ländervergleiche nur mit Einschränkungen möglich und liegen überdies nur in Ansätzen vor. Stellt man beispielsweise der Stellenzahl die zu betreuende landwirtschaftliche Fläche gegenüber, so zeigt sich, dass auf einen Bediensteten in Sachsen-Anhalt eine größere Flächenzahl kommt als beispielsweise in Rheinland-Pfalz, Brandenburg dagegen beschäftigt je landwirtschaftlicher Flächeneinheit weniger Personal als Sachsen-Anhalt.

Da aber neben der Fläche auch die Anzahl der zu betreuenden Betriebe und die Betriebsgröße von Relevanz sind und zudem die landesinterne Aufgabengliederung zwischen Landes- und kommunaler Ebene variiert, ist dieser Vergleich nur eingeschränkt aussagekräftig.

In Bezug auf den Aufgabenbereich Forst ist die im Jahr 2006 durchgeführte Forststrukturreform von Bedeutung, in deren Folge die Zuständigkeiten neu geregelt und ein erheblicher Personalabbau in der Forstverwaltung insgesamt in die Wege geleitet wurde. Dies muss bei der Festlegung eines Stellenziels für die ÄLFF im Sinne einer nur beschränkten Abbauverpflichtung Berücksichtigung finden.

Die bei den ÄLFF angesiedelte Aufgabe der Forstförderung rechtfertigt es allerdings, angesichts insgesamt rückläufiger finanzieller Möglichkeiten des Landes zur Gewährung von Zuwendungen auch den Personal- und Stellenbestand im Forstbereich leicht zu reduzieren.

Vor dem Hintergrund einer Reduzierung des Gesamtstellenbestands in der Landesverwaltung um rund ein Drittel muss auch der Stellenbestand in den ÄLFF entsprechend reduziert werden.

Da Vergleichsmöglichkeiten mangels hinreichender geeigneter inhaltlicher Anknüpfungspunkte aktuell gegeben sind, ist die Stellenzahl der ÄLFF grundsätzlich entsprechend des Anteils an der übrigen Verwaltung zu reduzieren, wobei allerdings ein Anteil hinsichtlich des im Zusammenhang mit der Forststrukturreform bereits erbrachten Stellenrückganges für den Bereich Forsten zu berücksichtigen ist.

Hieraus ergibt sich ein Stellenziel von 555 Stellen im Jahr 2020.

Neueinstellungen sind im Rahmen des Neueinstellungskorridors des Ressorts für den Bereich der übrigen Verwaltung (Einzelplan 09/15) möglich.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

	Kapitel 0910 ÄLFF Fachaufgaben LVwA	ÄLFF	Fachaufgaben LVwA	Gesamt
1	Stellen Haushaltsplan 2009			
	Planstellen/Stellen insgesamt	701	48	747
	Planstellen/Stellen h.D.			105
	Planstellen/Stellen g.D.			477
	Planstellen/Stellen m.D.			167
	Planstellen/Stellen e.D.			0
	übrige Titelgruppen			6
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	698	48	746
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	691	45	736
	Anteil Tarifbeschäftigte	540	19	559
	Anteil Beamte	151	26	177
	männlich			
	weiblich			
	Beschäftigte in ATZ			69
	Arbeitsphase			35
	Freistellungsphase			34
3	Ø Alter*	48,99	50,40	49,08
4	Erreichen der Altersgrenze			
	bis 2020			
5	Neueinstellungen für Epl. 09/15 bzw. LVwA gesamt (2012 bis 2020)	249	180	
6	Stellen 2011	698	48	746
7	Stellen 2020	555	35	590
8	Ø Alter 2020	-	-	-

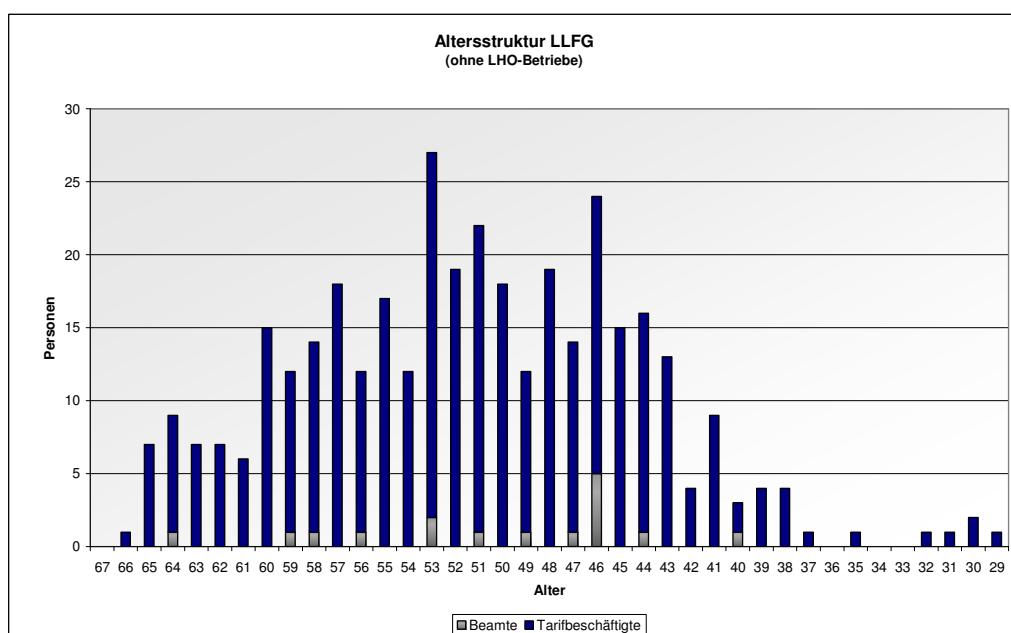
Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

	Fachkapitel: 0910	ÄLF	LVwA	Gesamt
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen			
	Abbau 4. Legislaturperiode			
	PEK 2007			
	PEK 2008			
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	46		46
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)			37
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0	0	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	143	13	156

ii. **Landesanstalt für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (LLFG),
Kapitel 0960**

Im Haushaltsplan 2009 sind im Fachkapitel 0960 405,5 Stellen (zuzüglich 33 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 436 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 16 Beamte sowie 420 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 51,41 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Meldung des Ressorts Februar 2009

Die LLFG ist Kompetenzzentrum und technische Fachbehörde für die Land-, Forst- und Gartenbauwirtschaft. Die Landesbetriebe Landwirtschaftlicher Landesbetrieb Iden und Landgestüt Prussendorf sind in die LLFG eingegliedert und werden im Kapitel 0960 geführt. Der seit 2006 der LFG zugeordnete Landesbetrieb für Privatwaldbetreuung und Forstservice wird in Kapitel 0980 geführt und daher dort bewertet.

Der Aufgabenbestand der LLFG ist weitgehend unabhängig von der Einwohnerzahl und deren Entwicklung. Das LLFG nimmt – vor allem im Bereich der Fort-, Aus- und Weiterbildung - in nennenswertem Umfang freiwillige Aufgaben wahr, deren Umfang durch das Land gestaltbar ist. Damit besteht grundsätzlich eine

gegenüber anderen Bereichen der Landesverwaltung sehr viel größere Möglichkeit, die Intensität des Personaleinsatzes zu steuern.

Dem Stellenbestand liegt keine Personalbedarfsberechnung zugrunde. Auf die Erarbeitung und Darstellung von Vergleichen zu anderen Ländern wurde durch das Fachressort verzichtet, ebenso auf die Erarbeitung und Darstellung sonstiger Vergleichskriterien.

Die demographische Entwicklung wird kaum Stelleneinsparpotentiale eröffnen. Eine Einsparverpflichtung kann also nur pauschal festgelegt werden, da inhaltlich orientierte Kriterien zur Bemessung eines angemessenen Stellenbestands nicht vorliegen. Vor dem Hintergrund einer Reduzierung des Gesamtstellenbestands in der Landesverwaltung um rund ein Drittel ist auch der Stellenbestand der LLFG entsprechend des Anteils an der Übrigen Verwaltung zu reduzieren. Hieraus ergibt sich ein Stellenziel von 306 Stellen im Jahr 2020.

Neueinstellungen sind im Rahmen des Neueinstellungskorridors des Ressorts für den Bereich der übrigen Verwaltung (Einzelplan 09/15) möglich.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 0960 LLFG (einschl. LHO-Betriebe)		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	405,5
	Planstellen/Stellen h.D.	99
	Planstellen/Stellen g.D.	115
	Planstellen/Stellen m.D.	173,5
	Planstellen/Stellen e.D.	18
	übrige Titelgruppen	12
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	405,5
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	436
	Anteil Tarifbeschäftigte	420
	Anteil Beamte	16
	Waldarbeiter	14
	männlich	208
	weiblich	228
	Beschäftigte in ATZ	41
	Arbeitsphase	21
	Freistellungsphase	20
3	Ø Alter*	51,41
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	128
5	Neueinstellungen für Epl. 09/ 15 gesamt (2012 bis 2020)	249
6	Stellen 2011	405,5
7	Stellen 2020	306,0
8	Ø Alter 2020	-

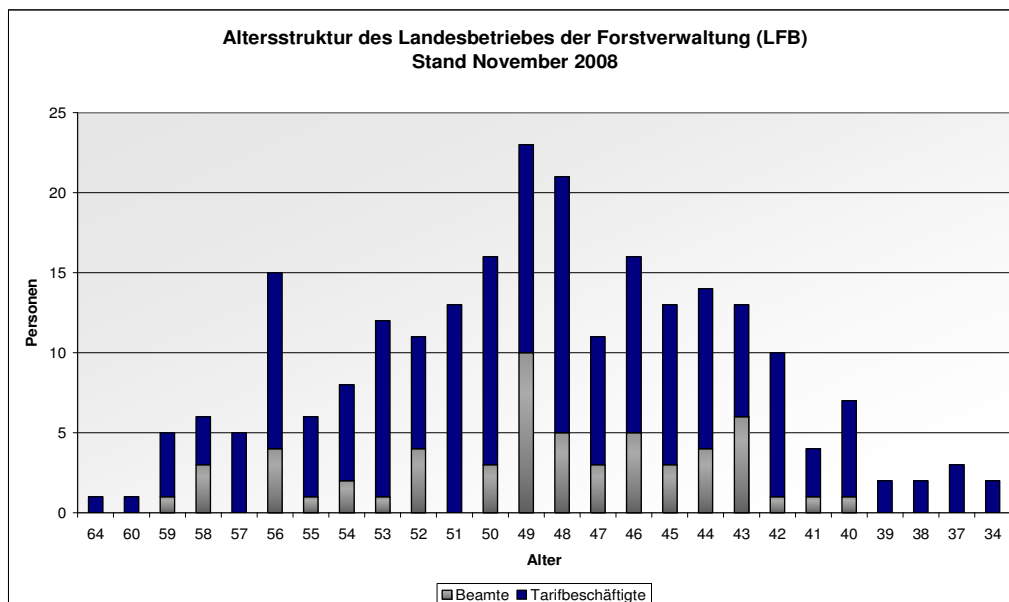
Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 0960		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	31
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	33
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	25
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	100

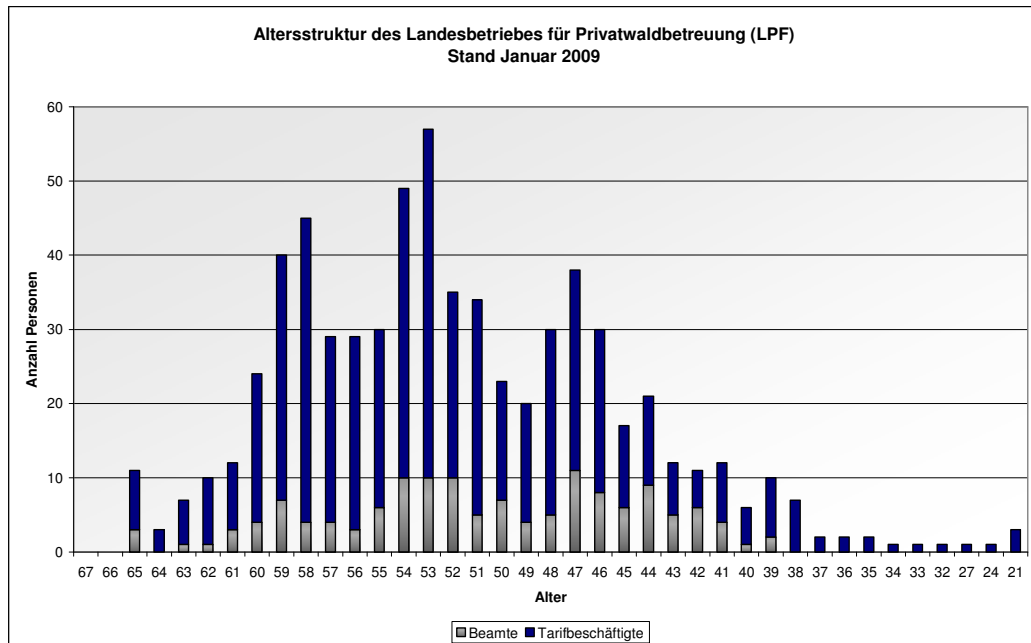
iii. **Landesforstbetrieb (LFB) und Landesbetrieb für Privatwaldbetreuung und Forstservice (LPF), Kapitel 0980**

Im Haushaltsplan 2009 sind für beide Landesbetriebe 590 Stellen (zuzüglich 246 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 906 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 197 Beamte, 709 Tarifbeschäftigte sowie 482 Waldarbeiter.

Das Durchschnittsalter beträgt 48,63 Jahre im LFB sowie 51,77 Jahre im LPF. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Die Forstverwaltung des Landes wurde mit der Forststrukturreform 2006 im Zuge der Auflösung der sog. Einheitsforstverwaltung mit Spezialisierung der Aufgabenbereiche Landeswald, Hoheitsaufgaben, Privatwaldbetreuung und Gemeinwohlleistungen einer grundlegenden Umstrukturierung unterzogen.

Dabei wurde der Stellenbedarf in der Forstverwaltung insgesamt deutlich um annähernd 40 % reduziert. Die im Überhang befindlichen Stellen wurden in die Titelgruppe 96 überführt und mit Wegfalldaten versehen. Das Fachressort hat sich verpflichtet, das Überhangspersonal bis zum Jahr 2020 abzubauen.

Ein vom Fachressort auf der Grundlage der angestrebten Stellenausstattung erstellter Kennzahlenvergleich mit einzelnen ausgewählten Ländern führt zu folgendem Ergebnis.

Land	Gesamt-Waldfläche (ha)	Staats-wald Land (ha)	Privatwald (ha)***	Stellen Forstverwaltung	Gesamt-Waldfläche je Stelle (ha)	Staatswald Land Fläche (ha) je Stelle ****
Sachsen-Anhalt	492.128	135.196	199.612	727*	676	186
Brandenburg	1.071.733	328.245	449.988	2.158	496	152
Rheinland-Pfalz**	835.558**	203.338	221.660	2.268**	368	90
Thüringen	517.903	197.592	185.580	1.485	349	133

* inkl. Forstwirtschaftliche Ausbildung LLFG

** einschließlich Betreuung des überdurchschnittlichen Anteils an Wald in Gemeindeeigentum

*** der Umfang der Privatwaldbetreuung ist in den Ländern unterschiedlich geregelt

**** Auswertung MF

Im Vergleich zu den Ländern Thüringen und Brandenburg, in denen allerdings gleichfalls Bemühungen zur Reduzierung des Stellenbestandes im Bereich der Forsten angestellt werden, verfügt Sachsen-Anhalt unter Einbeziehung der Privatwaldbetreuung sowohl einwohnerbezogen wie auch im Hinblick auf die betreute Fläche (Landeswald und Gesamtwaldfläche) über eine geringere Stellenausstattung.

Dies gilt auch im Vergleich zu Rheinland-Pfalz, wenngleich wegen der Berücksichtigung des flächenmäßig nicht ausgewiesenen jedoch im Stellenbestand berücksichtigten überdurchschnittlichen Anteils von Wald in kommunalen Eigentum keine verlässlich einschätzbare Vergleichsgrundlage gegeben ist.

Insgesamt sind hinreichende Vergleichsmöglichkeiten derzeit nicht gegeben. Auf die Erarbeitung und Darstellung von Vergleichen zu weiteren Ländern anhand ländereinheitlicher Kriterien wurde durch das Fachressort verzichtet, wobei insgesamt von einer hinreichenden Vergleichbarkeit der jeweiligen Verwaltung der Länder ausgegangen werden kann.

Im Zusammenhang mit der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2010 ist daher auf der Grundlage von zusätzlichen Vergleichsdaten eine weiter vertiefte Bewertung des Stellenbestandes in der Forstverwaltung erforderlich.

Ergebnisse aus der 2009 abzuschließenden Evaluierung der Landesbetriebe sind hierbei einzubeziehen.

Angesichts der mit der Forststrukturreform verbundenen erheblichen Bemühungen des Fachressorts zur Weiterentwicklung und Optimierung der Organisationsstruktur der Forstverwaltung, in deren Ergebnis der Stellenbedarf in der Forstverwaltung bis zum Jahr 2020 erheblich abgesenkt werden kann und angesichts der erheblichen Größenordnung der in die Titelgruppe 96 überführten und noch abzubauenen Stellen, kann auf eine weitere Einsparverpflichtung bis zum Jahr 2020 mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 verzichtet werden.

Durch das Fachressort sind die Voraussetzungen zu schaffen, dass nicht benötigte Beschäftigte in Bedarfsbereiche der Verwaltung vermittelt werden können und der Überhang bis zum Jahr 2020 aufgelöst werden kann.

Neueinstellungen sind im Rahmen des Neueinstellungskorridors des Ressorts für den Bereich der übrigen Verwaltung (Einzelplan 09/15) möglich.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

	Kapitel 0980 Landesbetrieb der Forstverwaltung	LPF	LFB	Gesamt
1	Stellen Haushaltsplan 2009			
	Planstellen/Stellen insgesamt	346	244	590
	Planstellen/Stellen h.D.			39
	Planstellen/Stellen g.D.			233
	Planstellen/Stellen m.D.			306
	Planstellen/Stellen e.D.			12
	übrige Titelgruppen			15
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	346	244	590
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	666	240	906
	Anteil Tarifbeschäftigte	527	182	709
	Anteil Beamte	139	58	197
	Waldarbeiter	345	137	482
	männlich			679
	weiblich			226
	Beschäftigte in ATZ			144
	Arbeitsphase			63
	Freistellungsphase			81
3	Ø Alter*	51,77	48,63	
4	Erreichen der Altersgrenze			
	bis 2020	260	43	303
5	Neueinstellungen für Epl. 09/ 15 gesamt (2012 bis 2020)			249
6	Stellen 2011	346	244	590
7	Stellen 2020	346	244	590
8	Ø Alter 2020			

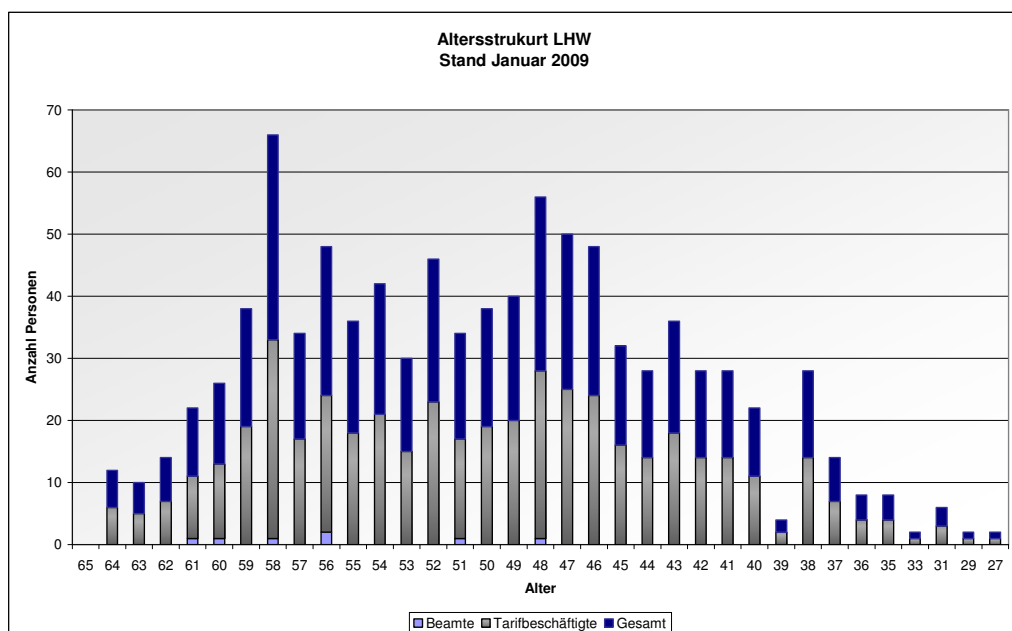
Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

	Fachkapitel: 0980	LPF	LFB	Gesamt
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen			
	Abbau 4. Legislaturperiode			
	PEK 2007	0	0	0
	PEK 2008			
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)			246
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)			110
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0	0	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	0	0	0

iv. **Landesbetrieb für Hochwasserschutz und Wasserwirtschaft (LHW),
Kapitel 1503**

Im Haushaltsplan 2009 sind 462,5 Stellen (zuzüglich 22 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 453 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 8 Beamte sowie 446 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 50,13 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Kennzeichnend für den Aufgabenbestand des LHW ist, dass dieser weitgehend unabhängig von der Bevölkerungszahl im Land ist und darüber hinaus – vor allem im Bereich des Hochwasserschutzes – durch die geographischen Gegebenheiten des Landes geprägt ist. Der LHW erledigt ausschließlich Flächenaufgaben, die sich nicht an der Bevölkerungszahl orientieren lassen.

Im Bereich der Planung sowie dem Bau und Ausbau von Hochwasserschutzanlagen wird der Aufgabenschwerpunkt des LHW stark durch die nach der Jahrhundertflut 2002 fortgeschriebene Hochwasserschutzkonzeption bestimmt, in dessen Folge ein erhebliches Programm zur Behebung von Defiziten sowie zur Ertüchtigung und zum Neubau von Hochwasserschutzanlagen verbun-

den ist. Auch wenn dieser Prozess über das Jahr 2020 hinausreichen wird, so ist dennoch wegen der zu erwartenden Drittmittelentwicklung von einer erheblichen Abschwächung dieses Prozesses auszugehen.

Mit der fortschreitenden Realisierung der Ertüchtigung der Hochwasserschutzanlagen wird sich der Schwerpunkt daher zunehmend in die Betreuung und Unterhaltung des gewachsenen Anlagenumfangs verlagern, der allerdings deutlich geringere Kapazitäten bindet und für den zudem grundsätzlich Möglichkeiten der Einbindung Dritter bestehen.

Insgesamt liegt dem Stellenbestand auch in den Bereichen Wasseranalytik, Hydrologischer Dienst, Hochwassermelddienst und Hochwasservorhersagezentrale sowie gewässerkundlicher Landesdienst keine Personalbedarfsberechnung zugrunde.

Auf die Erarbeitung und Darstellung von Vergleichen zu anderen Ländern wurde durch das Fachressort bisher verzichtet, ebenso auf die Erarbeitung und Darstellung sonstiger Vergleichskriterien (z.B. Wasserbauliche Anlagen, betreute Fließgewässer, Deichlänge u. a.). Die Evaluierung des LHW ist derzeit noch nicht abgeschlossen.

Da Vergleichsmöglichkeiten aktuell nicht vorliegen ist auch der Stellenbestand des LHV vor dem Hintergrund einer Reduzierung des Gesamtstellenbestands in der Landesverwaltung um rund ein Drittel entsprechend des Anteils an der übrigen Verwaltung zu reduzieren. Hieraus ergibt sich ein Stellenziel von 363 Stellen im Jahr 2020.

Neueinstellungen sind im Rahmen des Neueinstellungskorridors des Ressorts für den Bereich der übrigen Verwaltung (Einzelplan 09/15) möglich.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 1503 LHW		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	462,5
	Planstellen/Stellen h.D.	66
	Planstellen/Stellen g.D.	131
	Planstellen/Stellen m.D.	265,5
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	462,5
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	453
	Anteil Tarifbeschäftigte	446
	Anteil Beamte	8
	männlich	288
	weiblich	165
	Beschäftigte in ATZ	35
	Arbeitsphase	12
	Freistellungsphase	22
	Teilzeiphase	1
3	Ø Alter*	50,13
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	178
5	Neueinstellungen für Epl. 09/ 15 gesamt (2012 bis 2020)	249
6	Stellen 2011	462,5
7	Stellen 2020	363,0
8	Ø Alter 2020	-

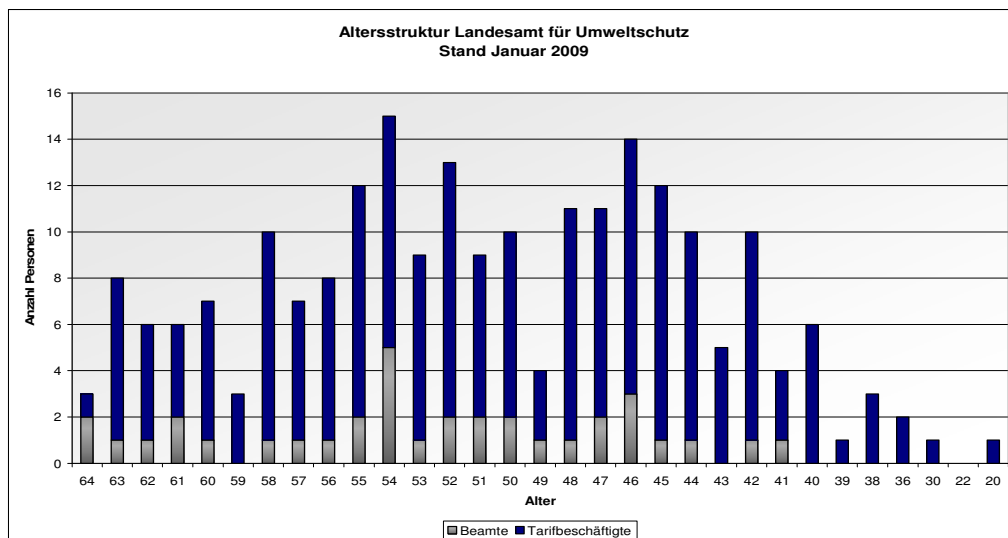
Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 1503		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	35,5
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	22
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	19
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	100

v. Landesamt für Umweltschutz, Kapitel 1504

Im Haushaltsplan 2009 sind 221 Stellen (zuzüglich 10 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 210 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 36 Beamte sowie 174 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 50,76 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Der Aufgabenbestand des Landesamtes für Umweltschutz ist weitgehend durch gesetzliche Regelungen bestimmt. Hieraus lässt sich eine zwingende personelle Mindestausstattung nicht entnehmen, so dass den für den Gesetzesvollzug verantwortlichen Ländern hinsichtlich der Personalausstattung ein begrenzter, inhaltlich orientierter Gestaltungsspielraum zukommt.

Hierbei spielt die Einwohnerzahl und deren Entwicklung eine untergeordnete Rolle, wenn gleich die Zahl umweltrelevanter Anlagen nicht völlig von der Bevölkerungszahl abgekoppelt ist. Denn vorrangig bildet die Industriestruktur, die zwischen den einzelnen Bundesländern variiert, aber nicht grundverschieden ist, den entscheidenden Anknüpfungspunkt. Deren Entwicklung korreliert wiederum nicht unbedingt mit der Entwicklung der Einwohnerzahl.

Berücksichtigt man die teilweise gravierenden Unterschiede in der landesinternen Aufgabengliederung innerhalb der Länderverwaltung und zwischen Landes- und kommunaler Ebene, so zeigt sich, dass Ländervergleiche schwierig sind und darüber hinaus nur eine relative Aussagekraft besitzen.

Diese Schwierigkeiten werden allerdings relativiert, wenn eine pauschale Gegenüberstellung des Gesamtpersonals in der Umweltverwaltung der Länder (das Landesamt für Umweltschutz ist nur ein Teil der Umweltverwaltung in Sachsen-Anhalt) vorgenommen wird.

Trotz aller Unschärfen im Detail zeigt sich, dass die Personalausstattung Sachsen-Anhalts, aber auch die Brandenburgs deutlich von der in Rheinland-Pfalz abweicht. Alle drei Länder beschäftigen zwischen 1.200 (Rheinland-Pfalz) und 1.400 (Sachsen-Anhalt) Beschäftigte, während aber Sachsen-Anhalt eine um 40 v. H. geringere Einwohnerzahl als Rheinland-Pfalz aufweist.

Selbst unter Berücksichtigung von Faktoren, die für eine höhere Personalausstattung der Umweltverwaltung der neuen Länder im Vergleich zu den alten Ländern sprechen – hierzu zählen etwa der größere Personalbedarf im Altlastenbereich, aber beispielsweise auch die höhere Anzahl von betreuungsbedürftigen immissionsschutzrechtlichen Anlagen vor allem in Sachsen-Anhalt -, mitberücksichtigt werden, so lässt sich die Tatsache einer weitaus großzügigeren Personalausstattung nicht leugnen.

Da geeignete Vergleichsmöglichkeiten nicht vorliegen, ist auch der Stellenbestand des Landesamtes für Umweltschutz vor dem Hintergrund einer Reduzierung des Gesamtstellenbestands in der Landesverwaltung um rund ein Drittel entsprechend des Anteils an der übrigen Verwaltung zu reduzieren. Hieraus ergibt sich ein Stellenziel von 165 Stellen im Jahr 2020. Gemessen an der Bevölkerungszahl wird die reduzierte Stellenzahl die des Landes Rheinland-Pfalz nach wie vor übersteigen.

Neueinstellungen sind im Rahmen des Neueinstellungskorridors des Ressorts für den Bereich der übrigen Verwaltung (Einzelplan 09/15) möglich.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 1504 Landesamt für Umweltschutz		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	221
	Planstellen/Stellen h.D.	84
	Planstellen/Stellen g.D.	79
	Planstellen/Stellen m.D.	57
	Planstellen/Stellen e.D.	1
	übrige Titelgruppen	2
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	220
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	210
	Anteil Tarifbeschäftigte	174
	Anteil Beamte	36
	männlich	104
	weiblich	106
	Beschäftigte in ATZ	33
	Arbeitsphase	8
	Freistellungsphase	25
3	Ø Alter*	50,76
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	88
5	Neueinstellungen für Epl. 09/ 15 gesamt (2012 bis 2020)	249
6	Stellen 2011	220
7	Stellen 2020	165
8	Ø Alter 2020	-

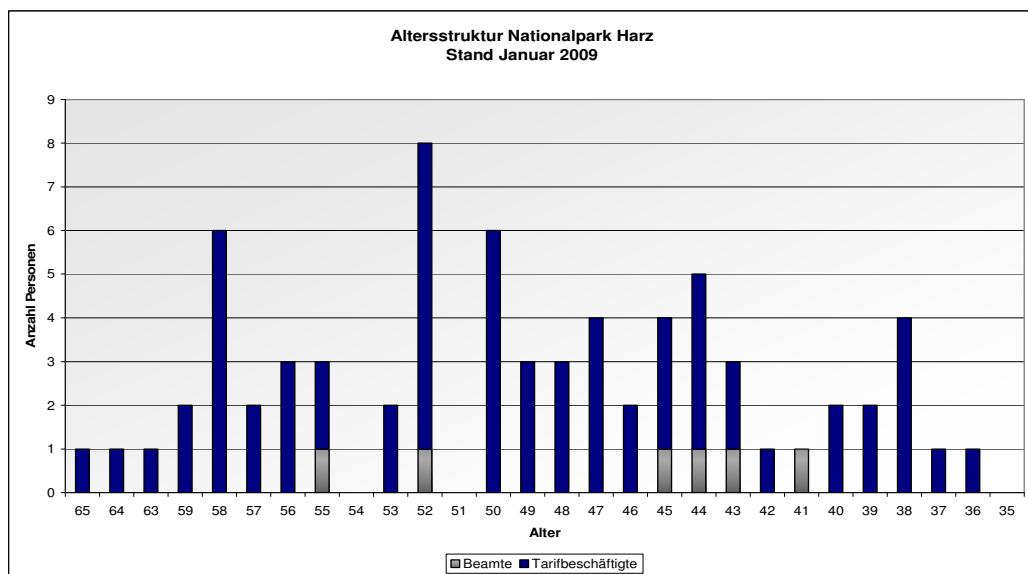
Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 1504		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	17
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	10
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	9
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	55

vi. **Nationalpark Harz, Kapitel 1510**

Im Haushaltsplan 2009 sind 70 Stellen (inklusive Stellen in den übrigen Titelgruppen, zuzüglich 0 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 71 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 6 Beamte sowie 65 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 49,20 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Die Aufgaben der Nationalparkverwaltung basieren auf den spezifischen gesetzlichen Regelungen, die in Bezug auf den Nationalpark geschaffen wurden. Dieser Aufgabenbestand ist unabhängig von der Entwicklung der Einwohnerzahl des Landes. Die demographische Entwicklung wird also keine Einsparpotentiale eröffnen.

Das Gebiet des Nationalparks erstreckt sich auch auf niedersächsisches Territorium. Der Natur der Aufgabe wegen existieren weder Stellenbedarfsberechnungsschlüssel, noch sind Ländervergleiche in diesem Bereich möglich. Das Land ist also unter Berücksichtigung des Aufgabenkanons – dessen Umfang freilich durch das Land in Kooperation mit dem Land Niedersachsen gestaltet werden kann – frei in der Bemessung des Personalbestands der Nationalparkverwaltung. Es gibt keinen verbindlich festgelegten Stellenmindestbestand. Nach Darstellung der Nationalparkverwaltung liegt die für länderübergreifende Aufga-

ben nach dem Staatsvertrag ermittelte Anzahl von Stellenanteilen bei 17,22 Stellen.

Vor dem Hintergrund einer Reduzierung des Gesamtstellenbestands in der Landesverwaltung um rund ein Drittel ist auch der Stellenbestand in der Nationalparkverwaltung zu verringern. Hierzu müssen – soweit dies tatsächlich erforderlich ist – die bestehenden Möglichkeiten für eine Gestaltung des Aufgabenbestandes genutzt werden. Entsprechend des Anteils der Nationalparkverwaltung an der übrigen Verwaltung ergibt sich ein Stellenziel von 19 Stellen im Jahr 2020.

Neueinstellungen sind im Rahmen des Neueinstellungskorridors des Ressorts für den Bereich der übrigen Verwaltung (Einzelplan 09/15) möglich.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 1510 Nationalpark Harz		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	25
	Planstellen/Stellen h.D.	8
	Planstellen/Stellen g.D.	8
	Planstellen/Stellen m.D.	9
	übrige TG	45
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	25
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	71
	Anteil Tarifbeschäftigte	65
	Anteil Beamte	6
	männlich	59
	weiblich	12
	Beschäftigte in ATZ	10
	Arbeitsphase	9
	Freistellungsphase	1
3	Ø Alter*	49,20
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	19
5	Neueinstellungen für Epl. 09/ 15 gesamt (2012 bis 2020)	249
6	Stellen 2011	25
7	Stellen 2020	19
8	Ø Alter 2020	-

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

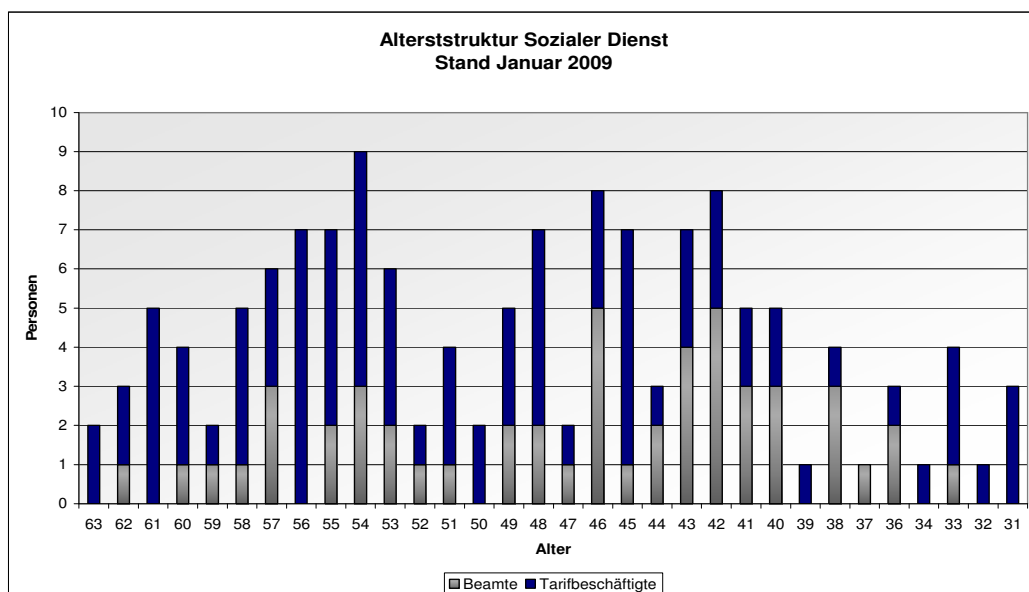
Fachkapitel: 1510		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	2
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	0
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	0
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	6

j) **Ministerium für Justiz, Einzelplan 11**

i. **Sozialer Dienst der Justiz, Kapitel 1103**

Im Haushaltsplan 2009 sind 159 Stellen ausgewiesen, auf denen nur 140 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 51 Beamte sowie 89 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 47,59 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Die Aufgaben des Sozialen Dienstes sind in ihrer Ausgestaltung gesetzlich nicht abschließend geregelt. Eine bestimmte Organisationsform sehen die Gesetze nicht vor. Eine personelle Mindestausstattung lässt sich also nicht ableiten. Der Personalbedarf im Sozialen Dienst der Justiz wird aktuell auf Grundlage eines fallzahlenorientierten Bewertungssystems, dem sogenannten „Magdeburger Schlüssel“ ermittelt, der in der Mehrzahl der Länder zur Anwendung kommt, wenn gleich auch die tatsächliche Stellenausstattung innerhalb der Länder stark variiert.

Durchschnittliche Fallzahlbelastung errechnet nach dem "Magdeburger Schlüssel"												
Stich tag	Berlin (Justiz)	Berlin (Jug)	BB	Bremen	Justizbehörde Hamburg Bewährungshilfe	Justizbehörde Hamburg Jug.-Bewährungsh.	MV	NI	SN	ST	SH	TH
31.12.2006	100,2	63	79,3	99,5	107,6	53,5	94,6	84,51		98,43		
31.12.2007	95,1						74,8	83,77		99,02		
31.12.2008	95,2		80,3				63,6	75,94	77,4	87,21	70,7	96,1

Die Übersicht zeigt, dass die Stellenausstattung des Sozialen Dienstes in Sachsen-Anhalt im Wesentlichen diesem Schlüssel entspricht.

Für die Prognose des künftigen Personalbedarfs liefert die voraussichtliche Entwicklung der Zahl der Gefangenen im Land einen Anhaltspunkt. Adressaten der Tätigkeit des Sozialen Dienstes sind zwar bei weitem nicht allein Strafgefangene. Jedoch korreliert die Zahl der Strafgefangenen mit der der Straftäter insgesamt und indirekt auch mit der der Opfer und Zeugen, die ebenfalls vom Sozialen Dienst betreut werden können.

Die Zahl der Gefangenen wird bis 2020 um rund 10 v. H. abnehmen – insofern kann eine entsprechende Entwicklung für den Aufgabenbereich des sozialen Dienstes unterstellt werden. Hinzu kommt, dass Anknüpfungspunkt des Personalbedarfsbemessungsschlüssels trotz seiner länderübergreifenden Anwendung letztlich der bei seiner Einführung vorhandene Personalbestand war und dieser insofern nur eingeschränkt die tatsächlichen Bedarfe zu ermitteln ermöglicht.

Mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 wurde für den Sozialen Dienst der Justiz ein Stellenziel im Jahr 2011 von 150 Stellen beschlossen.

Vor dem Hintergrund des Abbaus von einem Drittel der Stellen im Landesdienst insgesamt erscheint es sachgerecht, die Stellenzahl im sozialen Dienst nicht nur auf Grundlage der Prognose des künftigen Geschäftsanfalls zu verringern, sondern darüber hinaus eine weitere Einsparverpflichtung aufzuerlegen.

Insofern ist das Fachressort aufgefordert, die hinsichtlich der Stellenausstattung bestehenden Gestaltungsspielräume für eine Reduzierung des Personaleinsatzes zu nutzen. Angesichts dieser Ausgangslage soll die Zahl der Stellen auf ein

Stellenziel von 122 Stellen im Jahr 2020 zurückgeführt werden. Im Ergebnis der bilateralen Gespräche zwischen MF und MJ ist der soziale Dienst mit der weiteren Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes einer erneuten Bewertung zu unterziehen

Neueinstellungen sind im Rahmen des Neueinstellungskorridors des Ressorts für den Bereich der übrigen Verwaltung (Einzelplan 11) möglich.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 1103 sozialer Dienst		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	159
	Planstellen/Stellen h.D.	0
	Planstellen/Stellen g.D.	137
	Planstellen/Stellen m.D.	22
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	159
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	140
	Anteil Tarifbeschäftigte	89
	Anteil Beamte	51
	männlich	41
	weiblich	99
	Beschäftigte in ATZ Arbeitsphase Freistellungsphase	k.A.
3	Ø Alter*	47,59
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	46
5	Neueinstellungen für Epl. 11 gesamt (2012 bis 2020)	5
6	Stellen 2011	150
7	Stellen 2020	122
8	Ø Alter 2020	-

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

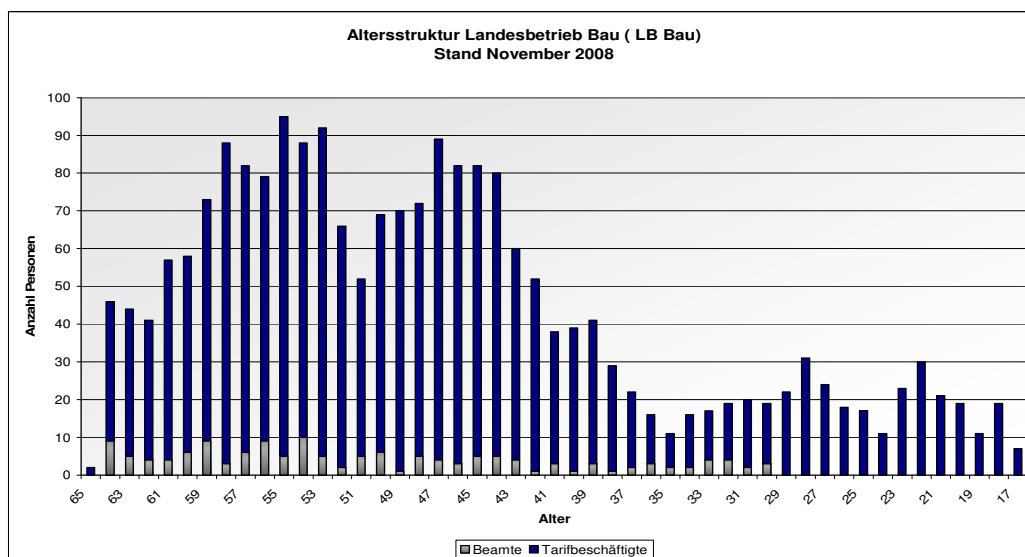
Fachkapitel: 1103		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	9
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	0
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	0
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	9
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	37

k) **Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr, Einzelplan 14**

i. **Landesbetrieb Bau (LBB), Kapitel 1413**

Im Haushaltsplan 2009 sind 1.984 Stellen (zuzüglich 142 Stellen der Titelgruppe 96) ausgewiesen, auf denen 2.056 Beschäftigte geführt werden. Hierbei handelt es sich um 139 Beamte sowie 1.917 Tarifbeschäftigte.

Das Durchschnittsalter beträgt 47,03 Jahre. Die Altersstruktur ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Dem Stellenbestand bzw. der Stellenentwicklung für den Landesbetrieb Bau (LBB) liegen eigene Personalbedarfsberechnungen zugrunde. Diese sind den einzelnen unterschiedlichen Bereichen zugeordnet.

So werden für den Bereich der Querschnittsaufgaben und der zentralen Dienste die landesüblichen Normative für Organisationsverwaltung, Personalbewirtschaftung, Allgemeinhaushalt, Rechnungswesen, Justizariat, Grunderwerb, Vergabestelle, Zuwendungsbau und Grundstücksbewertung zugrunde gelegt. Diese Kriterien sind im Wesentlichen abhängig von Fallzahlen.

Als Hilfskriterien gelten die unterschiedlichen Wahrnehmungen von Aufgaben in den Niederlassungen mit regionalen Besonderheiten. Es ist Ziel des LBB, insbesondere die zentralen Dienste in der Hauptniederlassung schwerpunktmäßig

anzusiedeln und damit Verwaltungskompetenz durch Konzentrierung zu erhöhen. In diesem Kontext stehen auch die Ergebnisse der Evaluierung, die noch umzusetzen sind.

Einsparpotentiale durch Zentralisierung dürften sich perspektivisch ab dem Jahr 2015 zwischen 30 und 40 Stellen erschließen.

Zurzeit werden für den Bereich des Zuwendungsbaus neue Grundlagen der Personalbemessung geschaffen. Die Vergabestellen und die Handhabung des Vergaberechts sollte zukünftig zentraler gestaltet werden. In diesen Bereichen sind eine Vielzahl von Veränderungspotentialen erkennbar.

Anders gestalten sich die Personalbedarfsberechnungen in den beruflichen Bereichen. Im Evaluierungsgutachten der Firma PwC wird darauf hingewiesen, dass der Geschäftsbereich Straßenbau bei Beibehaltung der Mittel und Aufteilung der Mittel in Neubau und Unterhaltung 47 Mitarbeiter zu viel beschäftigt. Die im Haushaltsplan erfolgte Umschichtung der Mittel zu Gunsten des Bauunterhalts hat die Zahlen zum Stellenüberhang des PwC - Gutachtens inzwischen relativiert.

Für die Bemessung von Bauingenieurleistungen gelten je nach Schwierigkeit des Vorganges Investitionssummen. Je nach Art und Umfang der Ingenieurleistung im Straßenbau gestalten sich die Schwellenwerte für die Effektivitätsbemessung eines Mitarbeiters im Straßenbau unterschiedlich. So sind die Schwellenwerte in der Projektgruppe für den Autobahnneubau anders zu beurteilen als bei der Bauunterhaltung auf Autobahnen.

Noch anders sind die Aufgaben bei Brückenbauingenieuren zu bemessen. Hier gliedern sich die Aufgaben entweder in die Brückenkonstruktion im Neubau oder in die permanente Brückenunterhaltung und damit der Brückenprüfung nach DIN 1076. Ein weiterer Themenschwerpunkt ist die Planung von Bundes- und Landesstraßen. Hier werden insbesondere die Beplanungen von Ortsumgehungen zukünftig stärker in Eigenleistungen vorzunehmen sein.

Dieser Modalsplitt zwischen Fremdvergabe und Eigenleistung wird aus dem Evaluierungsgutachten der Firma PwC ersichtlich. Die Schwellenwerte liegen hier bei durchschnittlich 2 Mio. Investitionssummen je Mitarbeiter im Straßenbau. Ein viel niedriger Schwellenwert ergibt sich im Straßenbau für den Bereich der Un-

terhaltung und Instandsetzung. Hier setzt ein Mitarbeiter jährlich ca. 800.000 Euro im Bundesdurchschnitt um. Weitere Leistungskriterien sind beispielsweise in der Vermessung die Anzahl der Messaufträge und der abzusteckenden Trassen bzw. Begutachtung von Einzelobjekten.

Eine Aufgabe der Straßenbauverwaltung, die zunehmend besondere Beachtung verdient, ist der Bereich des Umweltschutzes. Dieser sog. grüne Bereich führt aufgrund der zunehmend strengeren Maßstäbe zur Beurteilung von umweltpolitischen Standards im Straßenbau zu zusätzlichen den Stellenbedarf berührenden Anforderungen.

Insgesamt kann der Stellenbedarf nicht allein an Investitionssummen sowie Fallzahlen festgemacht werden.

Für den Straßenbetriebsdienst galt in der Vergangenheit der Maßnahmenkatalog des Bundes auf der Basis der Straßenmeisterei 2000. In diesem Maßnahmenkatalog waren für die Bundes- und Landesstraßen Betreuungskilometer für einen Straßenwärter im Umfang von 10 km je Mitarbeiter festgeschrieben. Per Autobahn wurde der Besatz einer Autobahnmeisterei an den vorhandenen Streu- und Räumschleifen - ausgelegt auf den 3-Schichtbetrieb des Winterdienstes - ausgerichtet. Die Besonderheiten für die Autobahn bleiben aufrechterhalten.

Für die Kreis-, Landes- und Bundesstraßen gelten zukünftig neue Meistereimodelle. Hier wird analog den Entwicklungen in anderen Bundesländern zukünftig voraussichtlich das optimierte Minimeistereiprinzip eingesetzt. Dieses geht von wesentlich größeren Betreuungskilometern je Straßenmeisterei aus. Das genaue Konzept hierfür wird bis Ende 2009 erarbeitet. Es wird davon ausgegangen, dass zukünftig in diesem Bereich Stelleneinsparungen vorgenommen werden können.

Überzählige Straßenwärter können durch entsprechende Weiterqualifizierung zu Bautechnikern im Innendienst die zahlreichen freien Ingenieurstellen ersetzen und damit den mittleren bautechnischen Dienst ergänzen. Dies führt mittelfristig zu Mitteleinsparungen im Bereich der Bauingenieure. Die Straßenwärter haben den niedrigsten Altersdurchschnitt, so dass ein altersbedingtes Ausscheiden bei Beibehaltung der Mittelaufteilung nicht kurzfristig greift.

Der Bereich des Hochbaus ist nach Ausweisung des PwC - Gutachtens bei Beibehaltung der Mittelaufteilung mit ca. 60 Personen überbesetzt. Hier ist eine Verstärkung zugunsten des Bauunterhalts beabsichtigt. Der Bereich ist zu 45 % durch eine Verwaltungsvereinbarung mit dem Bund im Rahmen der Organleihe für den Staatlichen Hochbau drittmittelfinanziert. Dieses bedeutet, dass der Bund seine Personalwünsche zu 100 % finanziert.

Beim Landeshochbau sind die Bereiche Planung und Bauüberwachung durch entsprechende Investitionssummen für die Planung bestimmbar.

Ländervergleiche sind wegen der unterschiedlichen Organisationsstrukturen schwierig. Soweit Vergleichsdarstellungen anhand einzelner Kriterien vorliegen, unterliegen diese vergleichenden Darstellungen häufig einer unterschiedlichen Ausgangsdatenbasis. PwC hat jedoch, zulässigerweise, aus den Erkenntnissen von Arbeiten für andere Länder seine Kriterien entwickelt, so dass hier von der größtmöglichen Objektivität der Bemessungszahlen auszugehen ist.

Perspektivisch ist von einem rückläufigen Auftrags- und Investitionsvolumen im Straßenbau und im Hochbau auszugehen. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass die Bauverwaltung von konjunkturellen Schwankungen und politischen Schwerpunktsetzungen geprägt ist.

Im Straßenbau waren das die großen Autobahnen, die instand gesetzt werden mussten bzw. neu geplant und errichtet worden sind. Hierbei sind die A2, A9, A14, A38 und zukünftig die A 143 sowie die Nordverlängerung der A14 zu erwähnen. Darüber hinaus wurde in Eigenleistung die B6n autobahnähnlich errichtet. Eine Vielzahl von Ortsumgehungen bei Bundesstraßen und Landesstraßen haben die Infrastruktur des Landes bisher nachhaltig verbessert.

Der Aus- und Umbau von Landesstraßen ist bei einem Streckennetz von gut 4.000 km erst zu 60 % abgeschlossen. Auch hier kommt dem Unterhalt künftig eine verstärkte Bedeutung zu.

Nach Einschätzung des Fachressorts wird das vorhandene Personal einschließlich zusätzlicher befristeter Unterstützungskräfte für die Umsetzung des Konjunkturprogramms und der A14 Nordverlängerung bis zum Jahr 2015 benötigt.

In den Jahren 2010 und 2011 ist der Straßenbetriebsdienst neu auszurichten. In dieser Zeit ist der Meistereumbau und der damit folgende Abbau von Straßenwärterstellen einschließlich einer internen Qualifizierungsmaßnahme vorzunehmen. Die EFRE - Kofinanzierung für das Land Sachsen-Anhalt, insbesondere der Infrastrukturmaßnahmen erfordert eine verstärkte Verwaltungsleistung der Bauverwaltung bis zum Jahre 2015. Inwieweit eine EFRE-Finanzierung für Infrastrukturmaßnahmen in Sachsen-Anhalt dann noch zur Verfügung steht, ist fraglich.

Insgesamt ist ab diesem Zeitpunkt von einem erheblich geringeren Stellenbedarf auszugehen. Der Bedarf wird nach Einschätzung des Fachressorts bis zum Jahr 2025 auf ca. 1.500 bis 1.600 Mitarbeiter zu reduzieren sein, wobei der Abbauprozess verstärkt in den Jahren nach 2015 erfolgen muss.

Diese perspektivische Betrachtung hat auch unter Berücksichtigung des nicht unerheblichen Anteils von drittfinanzierten Stellen im Landesbetrieb Bau Bestand. Im Landesbetrieb Bau beläuft sich die Zahl der vollständig durch Bundeszuweisungen finanzierten Stellen auf 757. Die vorstehenden Ausführungen zum künftig umzusetzenden Investitionsmittelvolumen gelten für Landes- und Bundesmittel gleichermaßen. Es wäre verfehlt, von einem rückläufigen Landesinvestitionsvolumen und bei einem gleichbleibend hohen Bundesmitteleinsatz auszugehen. Insofern wird langfristig auch weniger Personal vom Bund finanziert werden, was den Stellenbedarf auch hier sinken lässt. Aus diesem Grund wird für den Landesbetrieb Bau ein generelles Stellenziel formuliert.

Um dem Bedarf künftig Rechnung tragen zu können, wird daher ein Stellenziel von zunächst 1.500 Stellen im Jahr 2020 vorgesehen. Dieser Bedarf ist in regelmäßigen Abständen zu überprüfen.

Angesichts der bestehenden Ungewissheiten im Hinblick auf die Entwicklung der Aufgaben sowie des Auftrags- und Investitionsvolumens ist dieses Stellenziel in den kommenden Jahren weiter zu bewerten. Dem liegt unter anderem die Einschätzung zugrunde, dass Betrachtungshorizont des Gutachtens der PWC der aktuelle Aufgabenbestand des LBB war.

Inwieweit die für den Zeitraum 2012 bis 2020 prognostizierte weitere Entwicklung des Aufgabenkanons sowie die mittel- bis langfristige Entwicklung des Bauvolu-

mens im Straßen- und Hochbau den Erwartungen entspricht, ist in den kommenden Jahren zu verifizieren.

Neueinstellungen sind im Rahmen des Neueinstellungskorridors des Ressorts für den Bereich der übrigen Verwaltung (Einzelplan 14) möglich.

Bis zum Jahr 2020 werden ca. 770 Beschäftigte aus Altersgründen ausscheiden. Dem LBB steht bis 2020 anteilig ein Neueinstellungskorridor von 208 Einstellungen zur Verfügung.

Um dem hohen Altersabgängen und dem bis 2015 höheren Bedarf durch Übernahme von ausgebildeten Nachwuchskräften und externen Rechnung tragen zu können, wird der Neueinstellungskorridor in den Jahren 2012 bis 2015 zu Lasten der Folgejahre aufgestockt.

Anhand der tatsächlichen Entwicklung von Beschäftigten und Auftrags- und Investitionsvolumen ist ggf. zu einem späteren Zeitpunkt über eine weitere Aufstockung der Neueinstellungskorridore zu entscheiden.

Datenblatt Bereich: Übrige Verwaltung

Kapitel 1413 LB Bau		
1	Stellen Haushaltsplan 2009	
	Planstellen/Stellen insgesamt	1.984
	Planstellen/Stellen h.D.	132
	Planstellen/Stellen g.D.	686
	Planstellen/Stellen m.D.	1.155
	Planstellen/Stellen e.D.	11
	Stellenbestand nach Haushaltsvollzug 2009	1984
2	Zahl der Beschäftigten am 1.01.2009	2.056
	Anteil Tarifbeschäftigte	1.917
	Anteil Beamte	139
	männlich	2/3
	weiblich	1/3
	Beschäftigte in ATZ	350
	Arbeitsphase	132
	Freistellungsphase	217
	Teilzeitphase	1
3	Ø Alter*	47,03
4	Erreichen der Altersgrenze	
	bis 2020	772
5	Neueinstellungen für Epl. 14 gesamt (2012 bis 2020)	208
6	Stellen 2011	1.984
7	Stellen 2020	1.500
8	Ø Alter 2020	-

Stand haushaltsrechtliche Umsetzung

Fachkapitel: 1413		
1.	Bestehende Abbauverpflichtungen	
	Abbau 4. Legislaturperiode	
	PEK 2007	136
	PEK 2008	
2.	Titelgruppe 96 (Haushaltsplan 2009)	142
	mit Wegfalldatum bis 2020 (Haushaltsplan 2009)	92
3.	Der Titelgruppe 96 noch zuzuführen (PEK 2008)	0
	Zuführung aus Abbau bis 2020 (PEK 2009)	484

Teil V Übersichten zu Stellenzielen und Neueinstellungen

Den zusammenfassenden Übersichten auf den nachfolgenden Seiten lassen sich die aus dem Personalentwicklungskonzept 2009 – 2025 ergebenden Stellenziele und Neueinstellungskorridore bis 2020 entnehmen.

Auf die Darstellung der sich nach 2020 ergebende weitere Anpassung entsprechend der Bevölkerungsentwicklung wurde im Hinblick auf die weiter zu aktualisierenden Bevölkerungsprognosen verzichtet.

Die Darstellung der Stellenziele und Neueinstellungskorridore erfolgt zunächst nach Schwerpunktbereichen (**Übersicht 1**). Sich aus den Vereinbarungen zum TV-LSA 2011 ergebende Veränderungen der Neueinstellungskorridore wurden berücksichtigt.

Die Darstellung der Stellenziele für den Bereich der Übrigen Verwaltung erfolgt einrichtungsbezogen (**Übersicht 2**). Die Neueinstellungskorridore wurden ressortbezogen zugeordnet (**Übersicht 3**), lediglich für das Landesverwaltungsamt wurde im Hinblick auf die ressortübergreifende Aufgabenwahrnehmung ein eigener Neueinstellungskorridor zugewiesen.

Schließlich werden die Stellenziele 2011 und 2020 fachkapitelbezogen dargestellt (**Übersicht 4**), bzw. ressortweise dargestellt (**Übersicht 5**).

1) Gesamttabelle Stellen und Neueinstellungen nach Schwerpunktbereichen (PEK 2009)

Schwerpunktbereiche	Neueinstellungen Vollzugsjahr							Summe	Summe	Stellenbestand			2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2012-2020	2012-2020
	2007	2007 Ist	2008	2008 Ist	2009	2010	2011	2007 - 2011	2007-2008 Ist	Stellenbestand 2007	Stellenbestand 2011***	Stellenbestand 2020	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst. gesamt	durchschnittliche Neueinstellungen pro Jahr 2012 bis 2020
Ministerialverwaltung	18	10	18	15	18	18	18	90	25	2.243	2.140	2.019	36	36	36	36	36	36	36	36	36	324	36
Polizeivollzug*	76	74	73	71	70	60	121	400	145	6.983	5.759	5.423	150	150	150	150	150	150	150	150	150	1.350	150
Polizeiverwaltung	7	0	8	9	9	10	12	46	9	1.479	1.415	857	9	9	9	9	9	9	9	9	9	81	9
Geoinformationsverwaltung	0	0	0	0	3	3	3	9	0	1.280	1.180	918	4	4	4	3	3	3	2	2	2	27	3
Justiz u. Justizvollzug	20	14	17	18	17	32	17	103	32	5.153	4.946	4.586	66	66	66	66	66	66	67	67	70	600	67
Finanzverwaltung**	18	12	20	12	7	26	24	95	24	4.348	4.088	3.611	54	54	60	60	60	60	60	60	63	531	59
allgemein bildende Schulen	70	58	90	94	100	120	150	530	152	14.534	13.000	9.828	286	286	286	286	286	286	330	336	352	2.734	304
pädagogische Mitarbeiter**										1.932	1.931	1.100											
berufsbildende Schulen	30	28	20	22	20	20	20	110	50	2.437	2.248	1.492	30	30	30	30	30	30	30	30	33	273	30
übrige Verwaltung	52	22	52	56	115	94	55	368	78	8.578	8.296	6.482	73	76	97	99	99	98	90	91	91	814	90
Genehmigung Ministerpräsident/ MF****	20	0	20	2	20	30	30	120	2				30	30	30	30	30	30	30	30	30	270	30
Summen	311	218	318	299	379	413	450	1.871	517	48.967	45.003	36.316	738	741	768	769	769	768	804	811	836	7.004	777
TG 96										5.573	3.042	0											
nachrichtl. Hochschulen***										5.627	5.628	4.392											
LT, LRH, übrigeTG										1.144	1.109	1.105											
Summe										61.311	54.782	41.813											
nachrichtlich Anwärter										722	722	722											
Gesamtsumme										62.033	55.504	42.535											

* der Polizeivollzug wird bis 2011 jährlich um 30 Einstellungen auf 90 Neueinstellungen erhöht und in den Jahren 2012 bis 2020 entsprechend gemindert, wenn das Frühpensionierungsmodell zu 1.000 vorzeitigen Stelleneinsparungen führt

** zusätzliche Einstellungen auf Grund TV-L-SA in 2009 und 2010 und Verrechnung der vorgezogenen Neueinstellungen in 2012 und 2013

*** der Stellenvollzug im Haushaltsjahr 2009 wurde berücksichtigt

2) Stellenziele Schwerpunktbereich – Übrige Verwaltung (PEK 2009)

Bezeichnung Fachkapitel Übrige Verwaltung	Anteil am Stellenabbau		HPI 2008 o. T.Gr.	HPI 2009 o. T.Gr.	Stellen- bestand 2011	Anteil am Stellenabbau	
	Summe HH 2007 (PEK 2008)	bis 2011 (PEK 2008)				bis 2020	Stellen- bestand 2020
Landesrechnungszentrum (LRZ)					237		237
1901 LRZ							
LVwA + Fachkapitel							
0310 LVwA	1.112	65	1.049	1.049	1.018	257	761
0504 Fachaufgaben LVwA	310	20	290	290	290	73	217
0706 Fachaufgaben LVwA	121	8	147	147	102	27	75
0910 Fachaufgaben LVwA ÄLFF	29	2	48	48	48	13	35
0940 Fachaufgaben LVwA Veterinärangelegenheiten	10	1	9	9	9	2	7
0982 Forstverwaltung außerhalb von Landesbetrieben * 2008 zu 0910	21	0	0	0	0	0	0
1509 Fachaufgaben LVwA Umwelt- und Naturschutzverwaltung	315	22	300	299	299	80	219
1411 Fachaufgaben LVwA	48	3	45	45	45	11	34
Summe	1.966	121	1.888	1.887	1.811	463	1.348
StK Epl. 02							
0204 Vertretung des LSA beim Bund	24	2	25	25	25	0	25
0206 Vertretung des LSA bei der EU	6	0	6	6	5	0	5
0211 Landeszentrale für politische Bildung LSA	14	1	16	16	16	1	15
Summe	44	3	47	47	46	1	45
MI Epl. 03							
0308 Aus- und Fortbildungsinstitut des LSA	38	3	35	35	35	4	31
0336/ 0337 BKS/ IdF	94	2	95	95	95	24	71
0342 staatliche Archivverwaltung	76	1	75	75	75	10	65
0343 StaLA	249	25	226	226	227	51	176
0345 LIZ	76	6	71	71	0		0
0363 Zentrale Anlaufstelle für Asylbewerber	35	6	29	29	29	7	22
Summe	568	43	531	531	461	96	365
MF Epl. 13							
1321 Limsa	52	3	66	66	74	19	55
Summe	52	3	66	66	74	19	55
MS Epl. 05							
0506 Landesamt für Verbraucherschutz Sozialagentur	556	36	520	520	520	131	389
0507	79	5	74	66	66	11	55
Summe	635	41	594	586	586	142	444
MK Epl. 07							
0707 Schulen allgemein	2	0	2	2	2	2	0
0711 bis 0722 allgemein bildende Schulen (Hausmeister)	106	16	90	90	90	90	0
0758 Landesinstitut für Lehrerfortbildung, Lehrerweiterbildung und Unterrichtsforschung	65	0	59	59	144	34	110
0783 Landesamt für Denkmalpflege und Archäologie	124	3	121	121	127	17	110
Summe	297	19	272	272	363	143	220
MWA Epl. 08							
0811 Eichverwaltung	52	3	49	49	49	11	38
0814 Landesamt für Geologie und Bergwesen (LAGB)	138	9	134	134	134	24	110
Summe	190	12	183	183	183	35	148
MLU Epl. 09/15							
0910 Ämter für Landwirtschaft, Flurneuordnung und Forsten (ÄLFF)	759,0	58,0	701	701	698	143	555
0958* Landesweingut GmbH	22,5	22,5	ab 1.1. 2008 GmbH				0
0960 Landesanstalt für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (LLFG)	436,5	31,0	405,5	405,5	405,5	99,5	306,0
0980 Landesbetrieb der Forstverwaltung	590,0	0,0	590	590	590	0,0	590
1503 Landesbetrieb für Hochwasserschutz und Wasserwirtschaft (LHW)	498,0	35,5	466,5	462,5	462,5	99,5	363,0
1504 Landesamt für Umweltschutz (LAU)	238,0	17,0	223	221	220	55,0	165
1510 Nationalpark Harz	27,0	2,0	25	25	25	6	19
Summe	2.571	166	2.411	2.405	2.401	403	1.998
MJ Epl. 11							
1103 sozialer Dienst der Justiz	135	9	157	159	150	28	122
Summe	135	9	157	159	150	28	122
MLV Epl.14							
1413 Landesbetrieb Bau (LBB)	2.120	136	1.984	1.984	1.984	484	1.500
Summe	2.120	136	1.984	1.984	1.984	484	1.500
Gesamtsumme übrige Verwaltung	8.578	553	8.133	8.120	8.296	1.814	6.482
nachrichtlich:							
übrige Titelgruppe			157	157			
Titelgruppe 36			905	727			

3) Gesamttabelle Stellen und Neueinstellungen in der Übrigen Verwaltung nach Ressorts (PEK 2009)

Übrige Verwaltung	Neueinstellungen** Vollzugsjahr					Summe 2007 - 2011	Stellenbestand			2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2012-2020	2012-2020
	2007	2008	2009	2010	2011		Stellen- bestand 2007	Stellen- bestand 2011*	Stellen- bestand 2020	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	Neueinst.	durch- schnittliche Neuein- stellungen pro Jahr 2012 bis 2020
	Landesrechenzentrum			15	0		0		237	237										
Landesverwaltungsamt	12	12	25	23	12	84	1.966	1.811	1.348	10	11	23	23	22	23	22	23	23	180	20
Staatskanzlei	0	1	1	1	1	4	44	46	45	0	0	0	0	1	0	1	1	0	3	0
Ministerium des Innern	3	3	7	8	3	24	568	461	365	2	1	6	6	6	6	5	6	6	44	5
Ministerium der Finanzen	0	1	4	0	1	6	52	74	55	1	0	1	1	1	1	0	1	1	7	1
Ministerium für Gesundheit und Soziales	4	3	6	6	4	23	635	586	444	5	6	7	7	8	7	7	8	7	62	7
Kultusministerium	2	1	3	3	2	11	297	363	220	3	3	4	5	5	4	5	4	4	37	4
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit	1	1	3	2	1	8	190	183	148	1	2	2	2	2	3	2	2	3	19	2
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt	16	16	23	23	16	94	2.571	2.401	1.998	21	23	29	30	29	29	30	29	29	249	28
Ministerium der Justiz	1	1	7	7	1	17	135	150	122	0	0	0	0	0	0	1	2	2	5	1
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr	13	13	21	21	14	82	2.120	1.984	1.500	30	30	25	25	25	25	16	16	16	208	23
Summen	52	52	115	94	55	368	8.578	8.296	6.482	73	76	97	99	99	98	90	91	91	814	89
Gesamtsumme							8.578	8.296	6.482											

* der Stellenvollzug im Haushaltsjahr 2009 wurde berücksichtigt

** Auf Grund TV-LSA 2010 Aufstockung des Neueinstellungskorridors in 2009 und 2010 und entsprechende Einsparung in den Jahren ab 2012

4) **Gesamttabelle Stellenziele und Neueinstellungen nach Fachkapiteln (PEK 2009)**

	Einzelplan	Kapitelbezeichnung	Haushalt 2009	31.12.2011	2010/2011 (+/-)	31.12.2020	2012-2020 (+/-)	
Staatskanzlei	0201	Ministerialverwaltung	174	174	0	165	-9	
	0204	Vertretung des LSA beim Bund	25	25	0	25	0	
	0206	Vertretung des LSA bei der EU	6	5	-1	5	0	
	0211	Landeszentrale für politische Bildung	16	16	0	15	-1	
	EP 02 gesamt			221	220	-1	210	-10
Ministerium des Innern	0301	Ministerialverwaltung	359	359	0	356	-3	
	0308	Aus- und Fortbildungsinstitut des LSA	35	35	0	31	-4	
	0310	Landesverwaltungsamt	1.049	1.018	-31	761	-257	
	0320	Landespolizei	7.195	7.161	-34	6.280	-881	
	0336/0337	Brand- u. Katastrophenschutz/IdF	95	95	0	71	-24	
	0341	Geoinformationswesen	1.210	1.180	-30	918	-262	
	0342	Staatliche Archivverwaltung LSA	75	75	0	65	-10	
	0343	Statistisches Landesamt	226	227	1	176	-51	
	0345	Landesinformationszentrum LIZ	71	0	-71	0	0	
	0363	Zentrale Anlaufstelle f. Asylbewerber	29	29	0	22	-7	
EP 03 gesamt			10.344	10.179	-165	8.680	-1.499	
Ministerium der Finanzen	0401	Ministerialverwaltung	218	218	0	208	-10	
	0405/0406/ 0407/0409	Finanzverwaltung	4.277	4.088	-189	3.611	-477	
	1901	Landesrechenzentrum	0	237	237	237	0	
	1321	LIMS A	66	74	8	55	-19	
	EP 04 gesamt			4.561	4.617	56	4.111	-506
Ministerium für Gesundheit und Soziales	0501	Ministerialverwaltung	215	215	0	200	-15	
	0504	Fachaufgaben des Landesverwaltungsamtes	290	290	0	217	-73	
	0506	Verbraucherschutz	520	520	0	389	-131	
	0507	Sozialagentur	66	66	0	55	-11	
	EP 05 gesamt			1.091	1.091	0	861	-230
Kultusministerium	0701	Ministerialverwaltung	250	250	0	247	-3	
	0706	Fachaufgaben des Landesverwaltungsamtes	147	102	-45	75	-27	
	0711-0722 ohne 0720	allgemeinbildende Schulen	14.655	13.000	-1.655	9.828	-3.172	
	0720	berufsbildende Schulen	2.363	2.248	-115	1.492	-756	
	PM	pädagogische Mitarbeiter	1.931	1.931	0	1.100	-831	
	0707/0711-0722	Schulen allgemein/ Hausmeister	92	92	0	0	-92	
	0758	Landesinstitut für Lehrerfortbildung, Lehrerweiterbildung und Unterrichtsforschung	59	144	85	110	-34	
	0783	Landesamt für Denkmalpflege und Archäologie	121	127	6	110	-17	
EP 07 gesamt			19.618	17.894	-1.724	12.962	-4.932	
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit	0801	Ministerialverwaltung	225	225	0	210	-15	
	0811	Eichverwaltung	49	49	0	38	-11	
	0814	Landesamt für Geologie und Bergwesen	134	134	0	110	-24	
	EP 08 gesamt			408	408	0	358	-50
Ministerium der Justiz	1101	Ministerialverwaltung	145	145	0	134	-11	
	1104 bis 1120	Justiz, Justizvollzug u. LBBG	4.948	4.939	-9	4.586	-353	
	1103	Sozialer Dienst der Justiz	159	150	-9	122	-28	
	EP 11 gesamt			5.252	5.234	-18	4.842	-392
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr	1401	Ministerialverwaltung	189	189	0	178	-11	
	1411	Fachaufgaben des Landesverwaltungsamtes	45	45	0	34	-11	
	1413	Landesbetrieb Bau	1.984	1.984	0	1.500	-484	
	EP 14 gesamt			2.218	2.218	0	1.712	-506
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt	1501	Ministerialverwaltung	358	358	0	353	-5	
	0910	Ämter für Landwirtschaft, Flurneuordnung und Forsten	751	746	-5	590	-156	
	0940	Fachaufgaben des Landesverwaltungsamtes	9	9	0	7	-2	
	0958	Landesweingut Klosterpforta	0	0	0	0	0	
	0960	Landesanstalt für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau	406	406	0	306	-100	
	0980	Landesbetriebe der Forstverwaltung	590	590	0	590	0	
	1503	Landesbetrieb für Hochwasserschutz und Wasserwirtschaft LHW	463	463	0	363	-100	
	1504	Landesamt für Umweltschutz	221	220	-1	165	-55	
	1509	Fachaufgaben des Landesverwaltungsamtes	299	299	0	219	-80	
	1510	Nationalpark Harz	25	25	0	19	-6	
	EP 09/15 gesamt			3.121	3.115	-6	2.612	-503

5) Stellenziele 2020 Ressortübersicht (PEK 2009)

	Haushalt 2009	31.12.2011	2010/2011 (+/-)	31.12.2020	2012-2020 (+/-)
Staatskanzlei	221	220	-1	210	-10
Ministerium des Innern	10.344	10.179	-165	8.660	-1.519
Ministerium der Finanzen	4.561	4.617	56	4.111	-506
Ministerium für Gesundheit und Soziales	1.091	1.091	0	861	-230
Kultusministerium	19.618	17.894	-1.724	12.962	-4.932
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit	408	408	0	358	-50
Ministerium der Justiz	5.252	5.234	-18	4.842	-392
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr	2.218	2.218	0	1.712	-506
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt	3.121	3.115	-6	2.612	-503

Teil VI Steuerung der Stellenanpassung

1. Vorbemerkung

Die mit dem Personalentwicklungskonzept vorgesehene Reduzierung des Stellenbestandes auf 43.000 Stellen im Jahr 2020 erzeugt einen erheblichen Anpassungsbedarf innerhalb der Landesverwaltung, dessen Steuerung unerlässlich ist.

Neben der haushaltsrechtlichen Absicherung der Stellenanpassung in den jeweiligen Bereichen kommt insbesondere der Qualifizierung und Vermittlung von Beschäftigten, aber auch dem Vorhandensein von sozialen Instrumenten, die für die in Überhangbereichen tätigen Beschäftigten attraktive Anreize zur Veränderung bieten, eine große Bedeutung zu.

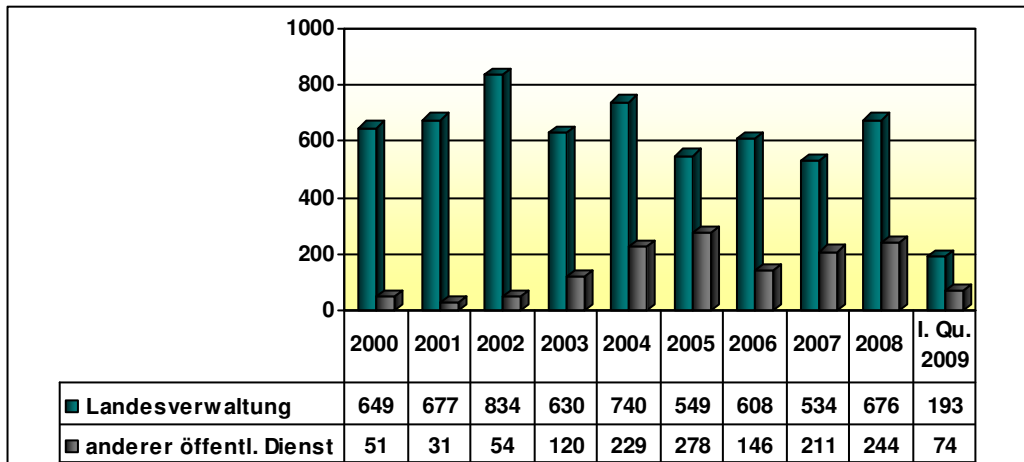
Angesichts des Ziels, nicht nur die Stellen- sondern auch die Beschäftigtenzahl spätestens 2020 auf das Niveau vergleichbarer Flächenländer zurückzuführen, sind alle weiteren Möglichkeiten mit Ausnahme betriebsbedingter Kündigungen auszuschöpfen, um den Bestand an Überhangpersonal zügig zu reduzieren.

2. Qualifizierung und Vermittlung von Beschäftigten

Ziel ist es, ermittelte Überbestände bis zum Jahr 2020 aufzulösen, in Bedarfsbereichen ausreichend Personal zur Verfügung zu stellen und im Prozess über Qualifizierung und Vermittlung von Beschäftigten einen weitestgehend bedarfsgerechten Einsatz von Überhangpersonal zu erreichen. Die Steuerung dieses Prozesses erfolgt über das Personalservicecenter (PSC) des Landes.

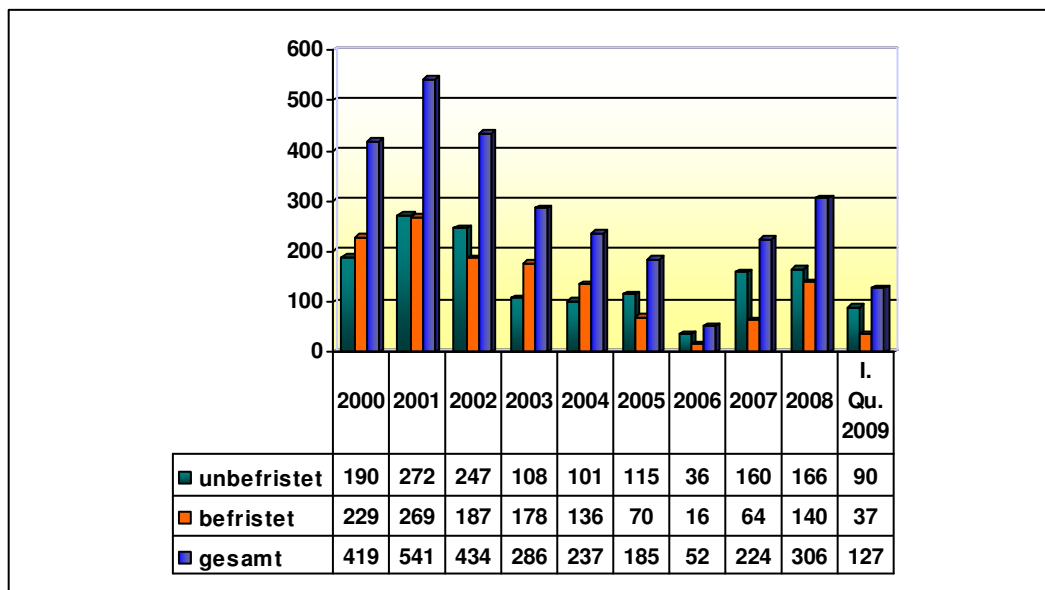
Im Vergleich der vergangenen Jahre ergibt sich folgendes Bild der Aktivitäten des PSC.

Stellenausschreibungen



Quelle: PSC, Stand 31.03.2009

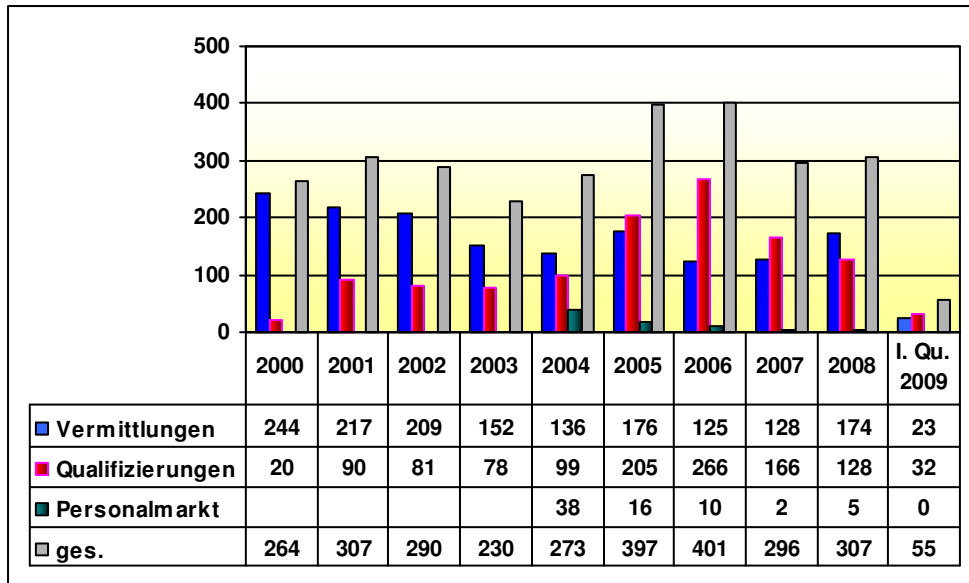
Negativbescheinigungen des PSC



Quelle: PSC, Stand 31.03.2009

* von April 2005 bis Dezember 2006 wurde das PSC - Verfahren im Hochschulbereich nicht angewendet

Vermittlungen und Qualifizierungen im Jahresvergleich



Quelle: PSC, Stand: 31.03.2009

Die aktuell leicht ansteigende Anzahl der Negativbescheinigungen liegt noch unter dem Niveau des Jahres 2002. Dies lässt daraus schließen, dass der Nachbesetzungsbedarf des Einrichtungen vielfach noch aus Überhangpersonal decken lässt.

Insgesamt ist dem PSC im Jahr 2008 die Vermittlung von 174 Beschäftigten gelungen. Die Vermittlung erweist sich insgesamt als schwierig, weil es bei einer Vielzahl von Beschäftigten – oft von der Dienststelle unterstützt – am Interesse an einer Veränderung fehlt.

Um diesen Prozess zu unterstützen, bedarf es einerseits der Schaffung weiterer ggf. auch finanzieller Anreize für die Beschäftigten im Überhangbereich bzw. der abgebenden und aufnehmenden Dienststellen, aber auch der Bereitschaft der Ressorts zur Umsetzung der Ziele des Personalentwicklungskonzeptes.

Im Bereich der Qualifizierungen ist seit 2006 ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen. Dabei erweist sich als schwierig, dass, um Stellen mit Landespersonal nachbesetzen zu können, es vielfach notwendig ist, auch Planpersonal zu qualifizieren. Die Dienststellen müssen für Dauer der ggf. auch längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme auf die Arbeitsleistung verzichten und die Stelle während der Abordnung finanzieren. Da die Beschäftigten im Anschluss an die Qualifizierung häufig in andere Bereiche wechseln, fehlt es häufig an der Bereitschaft der

Dienststelle zur Freigabe geeigneter Beschäftigter für Qualifizierungsmaßnahmen. Auch hierfür sind weitere Anreize zu schaffen, ggf. ist im Einzelfall über eine Finanzierung aus den zentralen Personalverstärkungsmitteln während der Qualifizierung zu entscheiden.

3. Instrumente zum sozialen Abbau

a) Umfang der Inanspruchnahme

Die Inanspruchnahme des mit dem Ziel der Stellenreduzierung zur Verfügung stehenden Instrumentenkastens stellt sich wie folgt dar:

Instrumentenkasten zum Personalabbau und deren Inanspruchnahme

Statusgruppe	Maßnahme/Jahr	1998-2006	2006**	2007**	2008**
Beamte	Altersteilzeit		1.592	1.538	1.440
	Beendigung der Altersteilzeit Beamte	5.336			
	modifizierte Altersteilzeitregelung Polizeivollzug				35
	Antragsruhestand mit 63 Jahren gesamt		64	47	44
	Wechsel der Beschäftigung*				
Beschäftigte	Altersteilzeit	12.058	6.116	6.648	6.552
	Ausscheidende Bedienstete mit Abfindung			307	275
	Sabbatical		einstellig		
	Sonderurlaub unter Verrechnung der Bezüge		23		
	Sonderurlaub bei Aufnahme außerhalb des Landesdienstes		8		

* Siehe Informationen PSC

** Personen Stand jeweils Dezember

b) Maßnahmen im Bereich der aktiven Beamten

i. Altersteilzeit

Die Altersteilzeit ist das bislang am stärksten praktizierte Personalinstrument in der Landesverwaltung. In einzelnen Behörden ist bereits bis zu 25 % der Beschäftigten Altersteilzeit bewilligt worden.

Die beamtenrechtliche Regelung der Altersteilzeit in der Landesverwaltung ist mit dem möglichen Beginn der Altersteilzeit bereits ab dem 50. Lebensjahr betont großzügig ausgestaltet. Mit dem vom Landtag verabschiedeten Gesetz zur Einführung eines besonderen Altersteilzeitzuschlages für Polizeivollzugsbeamte und zur Änderung anderer beamtenrechtlicher und landesbesoldungs- und ver-

sorgungsrechtlicher Regelungen wurden die rechtlichen Voraussetzungen für die Fortführung der Altersteilzeitregelungen bis Ende 2011 geschaffen.

Durch die Zahlung der Altersteilzeit-Bezüge in Höhe von 83 % des Nettomonatseinkommens wird eine Haushaltsentlastung von rd. 30 % der Bruttopersonalkosten bereits in der so genannten Ansparphase erwirtschaftet. Insofern profitiert das Land vom Beginn der Altersteilzeit an zumindest monetär.

Für den Bereich der Polizeivollzugsbeamten (mittlerer und gehobener Dienst) wurde eine modifizierte Altersteilzeitregelung geschaffen, die einen Ausgleich der Bezüge auf 88 v. H. des Nettomonatseinkommens zulässt. Die verbesserte Altersteilzeitregelung betrifft die Jahrgänge 1948 bis 1961 (ca. 3.300 antragsberechtigte Polizeivollzugsbeamte). Aktuell ist nur eine geringe Inanspruchnahme zu verzeichnen.

Altersteilzeit ist kein Instrument zum Stellenabbau. Eine Verringerung der Anzahl der Stellen wird durch Altersteilzeit nicht erreicht, da die Stelle auch in der Freistellungsphase erhalten bleibt. Wird Inhabern künftig wegfallender Stellen Altersteilzeit gewährt, hat jedoch der Dienstherr einen erheblichen zeitlichen Vorlauf, währenddessen er die organisatorischen Schritte zum Wegfall der Stelle und des Dienstpostens vorbereiten kann.

Für das in der Titelgruppe 96 der Haushaltspläne veranschlagte Überhangpersonal muss, sofern der Personalabbau nicht mit finanzwirksameren Einsparmaßnahmen vorgenommen werden kann, Altersteilzeit als Abbauinstrument weiterhin genutzt werden. Beim Überhangpersonal der Titelgruppe 96 bestehen keine Ablehnungsgründe nach den § 72 b Abs. 1 Nr. 4 BG LSA und § 2 Abs. 3 TV ATZ, so dass die beantragte Altersteilzeit ohne Ausnahme zu bewilligen oder zu vereinbaren ist.

Beim Planpersonal, dessen Stellen nicht zur Disposition stehen, kann dies nur für den Fall eines Stellentauschs mit einer bereits der Titelgruppe 96 zugeordneten Stelle gelten.

ii. Längerfristige Beurlaubungen

Das Instrument der längerfristigen Beurlaubung ohne Fortgewährung der Dienstbezüge trägt zwar abstrakt zur Personalkosteneinsparung bei, macht aber

weder Stellen langfristig entbehrlich noch trägt es wegen seiner zu vernachlässigenden praktischen Bedeutung nennenswert zur Haushaltsentlastung bei. Auch gesetzliche Modifikationen der einzelnen Urlaubstatbestände dürften an dieser Aussage nichts ändern.

iii. **Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze (§ 42 Abs. 4 BG LSA)**

Ein Beamter kann (auch ohne Dienstunfähigkeit) ab einem Alter von 63 Jahren (Schwerbehinderte ab einem Alter von 60 Jahren) die Versetzung in den Ruhestand beantragen, wenn er sich verpflichtet, nicht mehr als 350 EUR (= $\frac{1}{7}$ von der monatlichen Bezugsgröße von § 18 Abs. 1 des Vierten Sozialgesetzbuchs, derzeit = $\frac{1}{7}$ von 2.450 Euro) monatlich hinzuzuverdienen. Von dieser Regelung wurde bisher nur in geringem Umfang (2008 in 44 Fällen) Gebrauch gemacht.

Mit dem Gesetz zur Einführung eines besonderen Altersteilzeitzuschlages für Polizeivollzugsbeamte wurde ein befristeter Antragsruhestand für die Polizeivollzugsbeamten, ausgenommen die Beamten in der Laufbahn des höheren Polizeivollzugsdienstes, eingeführt.

Danach ist eine Versetzung in den Ruhestand möglich, wenn das 55. Lebensjahr bis zum 31. Dezember 2009 vollendet wird. Mit dieser Regelung wird ein Personenkreis angesprochen, dessen Größe in etwa der Zahl der Überhangstellen im Polizeivollzug entspricht. Insofern werden auf diese Weise die Voraussetzungen für einen deutlich früheren Wegfall der Überhangstellen geschaffen. Zu Inanspruchnahme liegen derzeit jedoch keine aktuellen Zahlen vor.

c) **Tarifliche Instrumente**

Aktuell bestehen folgende tariflichen Instrumente:

i. **TV-LSA 2007, TV-LSA 2010**

Tarifverträge zu § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung für den Bereich der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts vom 24.11.2003 für den Zeitraum 01.01.2004 bis 31.12.2009 – mit Herabsetzung der Arbeitszeit und des Entgelts in Abhängigkeit der Entgeltgruppe auf 95 v. H., 93 - 75 v. H. oder 92,50 v. H. – Kündigungsschutz während der Laufzeit.

Diesen Tarifverträgen unterfallen ca. 17.000 Beschäftigte. Infolge der Absenkung der Arbeitszeit ergibt sich rein rechnerisch eine Reduzierung von 1.140 Vollzeitstellen, dies bedeutet eine Einsparung an Personalkosten von über 40 Mio. Euro im Jahr.

Die Landesregierung hat sich Ende 2008 mit den Tarifvertragsparteien über eine Anschlussregelung für den Ende 2009 auslaufenden Tarifvertrag zur sozialen Absicherung für den Bereich der Landesverwaltung (TV-LSA 2007) für den Zeitraum vom 1. Januar 2010 bis 31.12.2011 verständigt.

Im Rahmen der Verhandlungen zur Anschlussregelung hat sich die Landesregierung darüber hinaus auf den Abschluss eines Tarifvertrages verständigt, der es nicht unter die Anschlussregelung des TV-LSA fallenden Tarifbeschäftigten (etwa an den Hochschulen) ermöglicht, auf freiwilliger Basis entsprechende individuelle Vereinbarungen mit den Dienststellen abzuschließen.

ii. TV Schulen LSA 2008, TV Schulen LSA 2011

Tarifvertrag zu § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung (TV-SozAb-L) für Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen Sachsen-Anhalts (TV Schulen LSA 2008) vom 30.10.2007 - Dieser Tarifvertrag tritt am 01.08.2008 in Kraft und mit Ablauf des 31.07.2011 außer Kraft.

Tarifvertrag zu § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung (TV-SozAb-L) für Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen Sachsen-Anhalts (TV Schulen LSA 2011) vom 30.10.2007 - Dieser Tarifvertrag tritt am 01.08.2011 in Kraft und mit Ablauf des 31.07.2012 außer Kraft.

iii. TV Pädagogische Mitarbeiter

Tarifverträge zu § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an öffentlichen Schulen (einschließlich der Internate und Wohnheime) des Landes Sachsen-Anhalt – Herabsetzung von Arbeitszeit und Vergütung auf 77,50 v. H. bis 85,00 v. H. – gültig vom 01.08.2005 bis 31.07.2011 – Kündigungsschutz während der Laufzeit.

iv. **Tarifvertrag ATZ**

Altersteilzeit nach Tarifvertrag Altersteilzeit: Altersteilzeit nach dem Tarifvertrag Altersteilzeit (TV ATZ) kann nach Vollendung des 55. Lebensjahres in Anspruch genommen werden. Die Arbeitszeit wird auf die Hälfte reduziert und die Teilzeitbezüge auf 83 v. H. des bisherigen pauschalierten Nettoarbeitsentgelts angehoben.

Vom 01.05.1998 bis zum 31.12.2006 haben 12.058 Beschäftigte Altersteilzeit nach dem TV ATZ vereinbart.

d) **Außertarifliche Instrumente**

i. **2. Richtlinie des Landes Sachsen-Anhalt zur Förderung der Inanspruchnahme der Altersteilzeitarbeit vom 29.01.2008**

Die Voraussetzungen entsprechen denen der Altersteilzeit nach Tarifvertrag, weisen aber verschiedene Besonderheiten auf, wie zum Beispiel den späteren Beginn erst mit Vollendung des 55. Lebensjahres. Voraussetzung ist auch, dass die Stelle in der Titelgruppe 96 veranschlagt sein muss. Die Neuauflage der Richtlinie erfasst die Geburtsjahrgänge 1952 bis 1954 und trägt der schrittweisen Anpassung des regulären Renteneintrittsalters auf 67 Jahre Rechnung.

ii. **Freiwilliges Ausscheiden aus dem Landesdienst gegen Zahlung einer Abfindung**

Derzeit aktuell ist die Fünfte Richtlinie des Landes Sachsen-Anhalt über die Zahlung von Abfindungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt vom 07.11.2005. Diese hatte eine Laufzeit bis zum 31.12.2007.

Da eine Abfindungsrichtlinie mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen (insbesondere Steuer- und Sozialrecht) abgestimmt sein muss und diese Vorschriften regelmäßig geändert werden, ist es momentan noch nicht empfehlenswert, die Richtlinie vorzeitig zu verlängern. Vom 01.01.2006 bis zum 31.12.2008 haben 916 Beschäftigte einen Auflösungsvertrag geschlossen.

Jahr	Beschäftigte
2006	393
2007	307
2008	216
Summe	916

iii. **Sabbatical (Schnellbrief vom 08.01.1999, Az.: 14.11-9002)**

Es handelt sich um eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung, bei der es der/dem Beschäftigten ermöglicht wird, am Ende des Gesamtzeitraums einer mehrjährigen Teilzeitbeschäftigung für ein Jahr freigestellt zu werden. Es werden in Abhängigkeit von der Dauer der Teilzeitbeschäftigung in unterschiedlicher Höhe (bei 4 Jahren $\frac{3}{4}$, bis 7 Jahren $\frac{6}{7}$ der Bezüge) in Form von 4 - 6 Jahren Vollbeschäftigung und einjähriger Freistellung gezahlt. Die Zahl der Bediensteten, die eine derartige Regelung in Anspruch nehmen, bewegt sich jährlich im einstelligen Bereich.

iv. **Sonderurlaub unter Verrechnung mit den Novemberbezügen/Weihnachtsgeld (Schnellbrief vom 10.11.1998)**

Beschäftigte erhalten die Möglichkeit, im Laufe eines Jahres bis zu 28 Tagen unbezahlten Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen. Eine Verrechnung der auf diesen Zeitraum entfallenden Bezüge erfolgt mit der Novemberzahlung (Jahressonderzahlung). In 2005 haben 56 Beschäftigte und in 2006 23 Beschäftigte von dieser Möglichkeit des Sonderurlaubs Gebrauch gemacht. Dies wird weiterhin angeboten.

v. **Sonderurlaub zur Aufnahme von Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes (Schnellbrief vom 31.01.2003)**

Mit dieser Regelung kann Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Entgelts für höchstens drei Jahre zur Aufnahme einer Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes gewährt werden. Bei etwaiger Rückkehr in den Landesdienst erfolgt die Weiterbeschäftigung auf einer vakanten Stelle oder auf der verbliebenen Stelle in Titelgruppe 96. 2006 haben 8 Beschäftigte von dieser Möglichkeit des Sonderurlaubs Gebrauch gemacht.

Teil VII Verbeamtungskonzept

1. Grundlagen

Zu den Bestandteilen einer allgemeinen Personalentwicklung gehört ein Verbeamtungskonzept, das grundlegende beamtenpolitische Vorgaben für die Landesverwaltung enthält. Die Gesamtzahl der Beamten betrug am 1. Januar 2009 27.913.

Das Konzept folgt der restriktiven politischen Vorgabe, nach der Verbeamtungen auf Aufgaben zu beschränkt sind, in denen der hoheitliche Charakter der Aufgabe oder besondere Umstände dies erfordern. Insoweit wird auch die Koalitionsvereinbarung umgesetzt.

Neben verfassungsrechtlichen Vorgaben sind hierbei haushaltswirtschaftliche, langfristige fiskalische, aber auch personalwirtschaftliche Aspekte zu berücksichtigen.

Die konzeptionellen Grundsätze werden im Stellenhaushalt bei der Ausbringung von Planstellen umgesetzt. Das Konzept enthält Grundlagen für die laufende Überprüfung der landesrechtlichen Beamtenlaufbahnen und die in Folge der Föderalismusreform bevorstehende Novellierung des Laufbahnrechts.

Im Übrigen bietet es eine Orientierung für konkrete personalwirtschaftliche Entscheidungen der Ressorts zu künftigen Verbeamtungen in den Geschäftsbereichen.

Ländervergleich der Gegenüberstellung von Beamten und Beschäftigten

Bundesland	Beamte	Beschäftigte	Gesamt	prozentualer Anteil der Beamten am Gesamtstellenbestand
BW	186.749	70.634	257.383	72,56
BY	199.494	87.017	286.511	69,63
BB	33.766	27.671	61.437	54,96
HE	91.554	38.400	129.954	70,45
MV	14.313	28.676	42.989	33,29
NI	124.781	66.807	191.588	65,13
NRW	253.385	82.577	335.962	75,42
RP	68.086	26.434	94.520	72,03
SL	16.060	12.864	28.924	55,52
SN	30.957	77.452	108.409	28,56
ST	23.709	39.956	63.665	37,24
SH	42.030	13.315	55.345	75,94
TH	31.562	35.087	66.649	47,36
Gesamt	1.116.446	606.890	1.723.336	64,78

Quelle: Statistisches Bundesamt Stand 30.06.2007; Kernhaushalt u. Sonderrechnungen

2. Verfassungsrechtliche Aspekte

Artikel 33 Abs. 4 GG enthält einen Funktionsvorbehalt, nach dem die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse als ständige Aufgabe in der Regel Beamten zu übertragen ist. Die Vorschrift soll sicherstellen, dass bedeutsame Aufgaben nur von in einem besonders engen Abhängigkeitsverhältnis zum Staat stehenden Bediensteten wahrgenommen werden. Diese unterliegen besonderen Pflichten gegenüber dem Bürger.

Unstreitig unter den Funktionsvorbehalt fallen die klassischen Hoheitsaufgaben im Bereich des Polizei- und Justizvollzuges sowie die Steuerverwaltung. Die übrige Eingriffsverwaltung wird weiterhin einen der Grundrechtsrelevanz der jeweiligen Aufgaben entsprechenden Beamtenanteil erfordern.

Auch die fördernde, planende, vorsorgende und gestaltende Verwaltung ist für die Rechte und Pflichten des Einzelnen zunehmend von Gewicht. In diesen Bereichen sind allerdings in großem Umfang entscheidungs- und regelungsarme Aufgaben sowie technische Vorbereitungshandlungen und Hilfsleistungen zu erledigen, die nicht vom Funktionsvorbehalt erfasst sind.

Abstufungen bei der Umsetzung des Funktionsvorbehaltes und somit die Maßstäbe für Restriktionen orientieren sich also im Wesentlichen an der Bedeutung des jeweiligen Aufgabenbereichs für den Bürger. Dienstposten für Führungskräfte - zumindest die den höheren Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B zugeordneten - fallen per se unter den Funktionsvorbehalt.

Maßgeblich für diese Feststellung ist die besondere Pflichtenstellung dieser Amtsinhaber, die dazu beiträgt, die Funktionsfähigkeit einer Verwaltung in einem demokratischen Rechtsstaat zu sichern (Hinweis: Führungsfunktionen in Landesbetrieben fallen grundsätzlich nicht unter den Funktionsvorbehalt).

Der Funktionsvorbehalt gilt nicht uneingeschränkt. Die Übertragung der hoheitlichen Befugnisse auf einen Beamten hat „in der Regel“ zu erfolgen und setzt im Übrigen voraus, dass es sich um eine „ständige Aufgabe“ handelt.

Hieraus folgt, dass dem Funktionsvorbehalt unterfallende Aufgaben auch von nichtverbeamteten Beschäftigten wahrgenommen werden können, sofern das Regel-Ausnahmeverhältnis gewahrt bleibt.

3. Fiskalische Aspekte

Die fiskalischen Aspekte der Frage „Verbeamtung oder Angestelltenstatus“ sind weniger eindeutig zu beantworten und hängen von einer Vielzahl von Faktoren ab. Verschiedene Untersuchungen in den letzten Jahren sind zu teilweise unterschiedlichen Ergebnissen gekommen.

Mit der Einführung des Pensionsfonds ist die bisher fehlende Transparenz hinsichtlich der gesamten Kosten für Beamte zum Teil beseitigt worden. Seit dem Haushalt 2007 werden die voraussichtlichen Pensionsbelastungen für neu eingestellte Beamte im jeweils aktuellen Haushalt veranschlagt, so dass die aufgrund einer Verbeamtung entstandene Belastung für spätere Jahre in jedem Haushaltsjahr erkennbar dargestellt wird.

4. Laufbahnrechtliche Aspekte

Die bundesrechtliche Vorgabe, dass ein Vorbereitungsdienst grundsätzlich im Beamtenverhältnis abzuleisten ist, ist entfallen. Somit kann auch in einem anders gearteten Status, vornehmlich in einem sogenannten öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, formal eine Laufbahnbefähigung erworben werden, wie dies schon bei der Juristenausbildung der Fall ist. Nach dem Entwurf zum Landesbeamtengesetz entscheidet hierüber die Landesregierung durch Verordnung.

Im Rahmen von Reformüberlegungen zum Laufbahnrecht wird durch die Fachressorts zu prüfen sein, ob in den jeweiligen Laufbahnen zukünftig ein Vorbereitungsdienst - in Teilen oder sogar gänzlich - entfallen kann.

Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass im Zusammenhang mit dem Bologna-Prozess in den zunehmend praxisorientierten Bachelor- und Masterstudiengängen eine ausreichende Vorbereitung auf die Einstellung in den öffentlichen Dienst in die Hochschulausbildung integriert wird.

Zumindest in Ausbildungsgängen, die, wie die Lehrerausbildung, auf ein klar umrissenes Berufsbild im öffentlichen Dienst zielen, könnte sich künftig die vollständige Verlagerung der bisher im Vorbereitungsdienst vermittelten Kenntnisse in das Studium anbieten.

Dem müssten aufgrund des bundeseinheitlichen Systems der Lehrerausbildung sorgfältige Abstimmungen in der Kultusministerkonferenz vorangehen.

5. Auswirkungen auf die Landesverwaltung

a) Aufhebung und Schließung von Laufbahnen

Mit Beschluss der Landesregierung vom 9. Dezember 2008 wurden sieben nicht mehr benötigte Laufbahnen aufgehoben und fünf weitere Laufbahnen geschlossen. Die kritische Prüfung der Notwendigkeit der im Land eingerichteten Laufbahnen erfolgt unter der Federführung des Ministeriums des Innern fortlaufend.

b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen

Für Neuverbeamtungen gilt weiterhin Folgendes:

Neuverbeamtungen sind grundsätzlich unter Berücksichtigung der Ausführungen zum Funktionsvorbehalt bzw. analog der differenzierten Kriterien, die im Rahmen der Prüfung der Frage der Notwendigkeit des Fortbestandes der jeweiligen Laufbahn herangezogen werden, vorzunehmen.

Dies bedeutet, dass in den weiterbestehenden Laufbahnen, die nicht geprägt sind von hoheitlichen Funktionen, in denen jedoch auch Hoheitsakte mit Eingriffscharakter vollzogen werden oder die für die Sicherheit der Bürger sowie die Funktionsfähigkeit des Staates und der Verwaltung von besonderer Bedeutung sind, nur ein angemessener Verbeamtungsgrad vorgesehen werden darf.

Besonders restriktiv sind Verbeamtungen in technischen Bereichen vorzunehmen, zumal viele Laufbahnen nur wegen des einheitlichen Ausbildungs- und Prüfungssystems Bestand haben. In Laufbahnen ohne Außenwirkung, die im Wesentlichen auf die Bearbeitung von Fachfragen beschränkt sind, soll auf Verbeamtungen im Zweifel gänzlich verzichtet werden.

c) Haushaltswirtschaftliche Maßgaben

In allen Bereichen sind folgende fiskalische Aspekte zu beachten:

Vor jeder Entscheidung über eine Verbeamtung sind die Kostenfolgen zu prüfen.

Es ist zu prüfen, welcher Status auf Dauer die geringeren Kosten verursacht. Dabei sind Unterschiede zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten und die in beiden Bereichen unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten des Dienstherrn bzw. des Arbeitgebers einzubeziehen.

In Verwaltungsbereichen der klassischen Hoheitsverwaltung, in denen eine Verbeamtung die Regel ist, können auch lebensältere Beschäftigte - ggf. nach Umschulung - verbeamtet werden, wenn ihre bisherigen Aufgaben entfallen und eine anderweitige bedarfsgerechte Verwendung nicht möglich ist.

Im Landeshaushalt ist bezüglich der Personalausgaben bereits mehr Transparenz geschaffen worden. Die Versorgungsausgaben sind nicht mehr zentral im Einzelplan 13 veranschlagt, sondern den Ressorts zugeordnet worden, so dass

die tatsächliche Belastung der Personalausgaben durch Beamte ressortmäßig erkennbar ist.

Dies gilt ebenso für die Abführung an den Pensionsfonds. Die tatsächlichen Kosten für Beamte sind so nach Einzelplänen aufgeteilt.

Eine weitergehende Aufteilung der Versorgungsausgaben bis in die einzelnen Titel wäre anzustreben. Es müssten dann, um ein realistisches Bild der tatsächlichen Belastungen zu erhalten, die Versorgungsausgaben auch anteilig den jeweiligen Dienststellen, die der Beamte während seiner Tätigkeit durchlaufen hat, zugeordnet werden. Dies ist mit einem vertretbaren Verwaltungsaufwand erst möglich, wenn das neue Personalmanagementsystem eingerichtet worden ist.

d) Besonderheiten

Im Sinne des restriktiven Verbeamtungskonzeptes muss im Rahmen der Personalbewirtschaftung bei den Neuverbeamtungen von Lehrern und Schulleitern der Tatsache Rechnung getragen werden, dass weder verfassungsrechtliche noch fiskalische Gründe die Verbeamtung des lehrenden Personals in Schulen erfordern.

Die bisher zugelassene erstmalige Verbeamtung von Funktionsstelleninhabern (Schulleiter, stellv. Schulleiter und Koordinator) entfällt, da die Betroffenen zum einen in der Regel die Altersgrenze überschritten haben und zum anderen die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das jeweilige Beförderungssamt nicht erfüllen, weil die Probezeit nicht absolviert und die Ämter nicht durchlaufen wurden.

Auch bei den Hochschulen muss im Rahmen der Personalbewirtschaftung bei den Neuverbeamtungen der Tatsache Rechnung getragen werden, dass weder verfassungsrechtliche noch fiskalische Gründe die Verbeamtungen des Personals erfordern. Dem Kultusministerium ist jedoch in Einzelfällen zugebilligt worden, aus länderübergreifenden Wettbewerbsgründen Verbeamtungen mit Zustimmung des MF vorzunehmen.

e) **Haushaltswirtschaftliche Umsetzung des Verbeamtungskonzeptes**

Als Folge eines entsprechenden Kabinettsbeschlusses zu Verbeamtungen wären mit dem nächsten Haushalt nicht mehr benötigte Planstellen in entsprechende Stellen umzuwandeln. Da Tarifbeschäftigte auf Planstellen geführt werden können, ist eine zeitnahe haushaltsseitige Anpassung nicht erforderlich.

Teil VII Schlussbemerkungen

Durch den mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 – 2025 verbundenen Anpassungsprozess gewinnt das Land zusätzliche Spielräume für Investitionen in Arbeit, Bildung und Familie zu finanzieren. Damit wird ein entscheidender Beitrag geleistet, die Entwicklungsmöglichkeiten des Landes zu verbessern.

Die Fortschreibung des Personalentwicklungskonzepts ist also ein weiterer Schritt, die Zukunftsfähigkeit des Landes zu sichern und zu stärken. Es wird nicht der letzte Schritt auf diesem Weg sein, vielmehr erfordert dieser Prozess eine kontinuierliche Anpassung an die sich verändernden Rahmenbedingungen.

Wer die Schlussfolgerungen des Personalentwicklungskonzepts nicht unterstützt, muss sich der Anstrengung unterziehen, die finanziellen Mittel zur Finanzierung des unverändert großen Personalkörpers durch Umschichtungen und Einsparungen an anderer Stelle im Landeshaushalt zu organisieren.

Anhang

Stellenentwicklung der Ausgliederungen

Anlage 1

Bereich	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
0345 LB Landesinformation				47	88	88	88	76	76	76
0506 Landesamt für Verbraucherschutz					634	704	487	668	633	623
0507 Sozialagentur						79	79	79	79	71
0605 Medizinische Fakultät/ Universitätsklinikum Martin-Luther- Universität (ab 2006 ohne AöR)	3.321	3.307	3.338	3.338	3.333	3.333	3.333	740	739	653
0608 Medizinische Fakultät/ Universitätsklinikum O.- v.-Guericke-Universität (ab 2006 ohne AöR)	3.516	3.502	3.552	3.474	3.468	3.456	3.416	1.071	1.005	994
0608 Medizinische Fakultät O.-v.-Guericke Universität Personal der Krankenversorgung										
0811 Landeseichamt			52	52	52	54	54	52	52	50
0812 Landesmaterialprüfamt 01.01.2006 im HHJ 2006 aufgelöst	88	88	80	72	66	59	57	36	25	22
Veterinärangelegenhe iten von Kap 0940 in 0506 Landesamt für Verbraucherschutz										
0958 Landesweingut Kloster Pforta ab 01.01.2008 GmbH	22,0	23,5	23,5	23,5	22,5	22,5	22,5	entfällt	entfällt	entfällt
0960 Landesbetrieb Lehr- und Versuchsgut Bernburg	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
0960 landwirtschaftlichen Betrieb Iden	44	42	41	41	40	38	38	38	35	35
0960 Landesbetrieb Landgestüt Sachsen- Anhalt	21,0	20,5	20,5	20,5	20,5	18,5	18,5	18,5	17,5	17,5
0980 Landesbetrieb für Privatwaldbetreuung und Forstservice LPF										
0980 Landesforstbetrieb LFB 0980 Landesforstbetrieb (e)			1.267	1.194	1.159	1.100	1.075	916	892	851
1105 Landesbetrieb für Bildung und Beschäftigung der Gefangenen						138	138	138	128	126
1321 LIMSA					48	59	51	66	77	76
1413 Landesbetrieb Bau 01.01.2005						2.299	2.252	2.227	2.211	2.126
1503 Landesbetrieb für Hochwasserschutz und Wasserwirtschaft LHW			341	341	518	508	505	483	451,5	447,5
Landesbetriebe	7.017	6.988	8.720	8.608	9.454	11.961	11.619	6.614	6.425	6.172

Bereich	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
0604 Martin-Luther Universität						1.372	1.254	1.256	1.354	1.354
0606 Burg Giebichenstein						105	101	101	101	101
0611 O.-v.-G- Universität						875	817	817	817	817
0615 FH SDL/ MD						213	168	169	169	169
0616 FH Anhalt						302	284	252	252	252
0617 FH Harz						101	102	102	102	102
0618 FH Merseburg						149	134	134	134	134
Globalhaushalte der Hochschulen	0	0	0	2.252	2.253	3.117	2.860	2.831	2.929	2.929

Bereich	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Landesanstalt für Altlastenfreistellung	34	35	36	36	36	34	33	30	29	28
Talsperrenbetrieb	49	49	57	64	67	66	64	62	63	62
Stiftung Umwelt und Naturschutz	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
Universitätsklinikum Uni Halle AöR								5.325	5.000	5.000
Universitätsklinikum Uni Magdeburg AöR										
Studentenwerk Halle	245	238	209	207	196	199	196	196	196	196
Studentenwerk Magdeburg	125	121	121	122	130	132	130	130	130	130
Kulturstiftung Dessau/ Wörlitz	96,5	96,5	98,5	98,5	98,5	104,5	99	99	99	99
Stiftung Dome und Schlösser	37	37	37	37	37	73,8	70	70	70	70
Leibnitz Institute	443,0	443,0	446,5	446,5	446,5	446,5	446,5	446,5	446,5	446,5
Stiftung Bauhaus	58	56	55	55	55	55	55	55	55	55
LEUCOREA	6	9	10	10	10	10	10	10	10	10
Vereinigte Domstifter Merseburg/ Naumburg	19	21	21	21	21	22	22	22	22	22
Stiftung Kloster Michaelstein	32	30	34	35	33	33	33	33	33	33
Stiftung Luthergedenkstätten	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Stiftung Schulpforta	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Franckesche Stiftungen	93	95	99	99	99	99	99	99	99	99
Stiftung Moritzburg					43	43	43	43	43	43
Körperschaften/ Anstalten dör/ Stiftungen	1.278	1.272	1.265	1.272	1.312	1.358	1.341	6.661	6.336	6.334

Bereich	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Loto-Toto GmbH Sachsen-Anhalt	87	86	89	88	86	84	86	88	87	87
IBG Beteiligungsgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH (Investitionsbank) 01.07.2007 Betriebsübergang	7	9	10	12	15	15	16	19	1	1
Spielbanken Sachsen-Anhalt	73	72	71	70	69	69	78	75	78	78
Nahverkehrsservice Sachsen-Anhalt GmbH (NASA)	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Investitions- und Marketinggesellschaft Sachsen-Anhalt mbH (ehem. WiSA)	24	23	20	19	19	13	13	30	30	30
Tourismus-Marketing Sachsen-Anhalt GmbH (ehem. LMG) 31.12.2008 Anteilsveräußerung	9	11	12	14	16	16	16	1	1	entfällt
Staatliche Textil- und Gobelinmanufaktur Halle GmbH	21	18	15	11	11	12	11	12	12	11
Historische Kuranlagen und Goetheater Bad Lauchstädt GmbH	23	24	25	26	25	25	26	26	26	26
Forstdienstleistungs- und Landschaftspflege GmbH Sachsen-Anhalt 11.08.2006 Anteilsveräußerung		59	61	61	60	52				
MDSE Mitteldeutsche Sanierungs- und Entsorgungsgesellschaft mbH			120	121	124	123	116	112	109	103
Landesgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	107,0	106,00	112,00	111,00	110,0	109	103	100	96	94
Brockenhaus GmbH	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6
SALUS gGmbH	1.469,00	1.523,00	1.586,00	1.609,00	1.619,00	1.668,00	1.725	1.772	1.826	1.889
Landesweingut Kloster Pforta seit 23.04.2008										
Staatliche Glasmanufaktur Harzkristal GmbH i.L.	45	45	44	41	30	2	2	2	2	0
Beteiligungen	1.894	2.006	2.194	2.213	2.214	2.218	2.222	2.267	2.298	2.349

Quelle: Landesrechnungshof, Haushaltspläne, eigene Berechnungen

Abkürzungsverzeichnis Personalentwicklungskonzept Sachsen–Anhalt 2009 - 2025

A - Autobahn

a. a. O. – am anderen Ort

AFI-LSA – Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt

ÄLFF – Ämter für Landwirtschaft, Flurneuordnung und Forsten

ArchivG-LSA – Archivgesetz Land Sachsen-Anhalt

ATZ – Altersteilzeit

BAT – Bundesangestelltentarifvertrag

BB - Brandenburg

BG LSA – Beamtengesetz Sachsen–Anhalt

BKS – Brand- und Katastrophenschutzschule

BW – Baden-Württemberg

BY - Bayern

bzw. – beziehungsweise

ca. – circa

DIN – Deutsches Institut für Normung

d. h. – das heißt

€ – Euro

etc. – et cetera

EU – Europäische Union

FÄ - Finanzämter

FFW – Finanzschwache Flächenländer West

FRZ - Finanzrechenzentrum

GG – Grundgesetz

ggf. – gegebenenfalls

ha - Hektar

HE - Hessen

HGr. - Hauptgruppe

HZB - Hochschulzugangsberechtigung

IdF – Institut der Feuerwehr

inkl. – inklusive

IT – Informationstechnik

IWH – Institut für Wirtschaftsforschung Halle

KiFöG – Kinderförderungsgesetz Sachsen-Anhalt

Km - Kilometer

KMK - Kultusministerkonferenz

LAGB – Landesamt für Geologie und Bergwesen

LBB – Landesbetrieb Bau

LBBG – Landesbetrieb für Beschäftigung und Bildung der Gefangenen

LDA – Landesamt für Archäologie und Denkmalpflege

LEA – Landeseichverwaltung

Lehrer-TV - Lehrertarifvertrag

LFB – Landesforstbetrieb

LHA - Landeshauptarchiv

LHK – Landeshauptkasse

LHW – Landesbetrieb für Hochwasserschutz und Wasserwirtschaft

LIMSA – Liegenschafts- und Immobilienmanagement Sachsen-Anhalt

lit. - Litera

LIZ – Landesinformationszentrum

LLFG – Landesanstalt für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau

LPF – Landesbetrieb für Privatwaldbetreuung und Forstservice

LRH – Landesrechnungshof

LRZ - Landesrechenzentrum

LSA – Land Sachsen-Anhalt

LT - Landtag

max. - maximal

MF – Ministerium der Finanzen

MI – Ministerium des Innern

Mio. – Millionen

Mipla – Mittelfristige Finanzplanung

MJ – Ministerium der Justiz

MK – Kultusministerium

MLU – Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt

MLV – Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr

MP – Ministerpräsident des Landes Sachsen-Anhalt

Mrd. – Milliarden

MS – Ministerium für Gesundheit und Soziales

MV – Mecklenburg-Vorpommern

MWA – Ministerium für Wirtschaft und Arbeit

NI – Niedersachsen

NW – Nordrhein Westfalen

OFD – Oberfinanzdirektion

p. a. – per annum (pro Jahr)

PEK – Personalentwicklungskonzept

PersBB - Personalbedarfsberechnung

PSC – Personal Service Center

PMS - Personalmanagementsystem

PwC – Pricewaterhouse Coopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Reg. – Regionalisierte

Rh.PF – Rheinland-Pfalz

RP - Rheinland-Pfalz

s. – siehe

SGB VI – Sozialgesetzbuch VI

SH – Schleswig-Holstein

SL - Saarland

S-L-R – Schüler-Lehrer-Relation

SN – Sachsen

SOBEZ II -

ST – Sachsen-Anhalt

StaLA – Statistisches Landesamt

StK – Staatskanzlei

TdL – Tarifgemeinschaft der Länder

TG – Titelgruppe

TH – Thüringen

TV – Tarifvertrag

TV ATZ – Tarifvertrag Altersteilzeit

TV-L – Tarifvertrag Land
TV-Lehrer – Tarifvertrag Lehrer
TV LSA – Tarifvertrag Land Sachsen–Anhalt
TV-PM – Tarifvertrag Pädagogischer Mitarbeiter
TV-SozAb-L – Tarifvertrag zur sozialen Absicherung
Tz – Textziffer

usw. – und so weiter

v. H. – vom Hundert

VZÄ – Vollzeitäquivalente

VZLE – Vollzeitlehrereinheiten

zzgl. - zuzüglich

Abbildungsverzeichnis

1. Entwicklung der Personalausgaben	11
2. Personalausgabenentwicklung des Landes	25
3. Personalaufwand in ausgliederten Bereichen	26
4. Gesamtpersonalaufwand der Landesverwaltung	26
5. Entwicklung des Sondervermögens Pensionsfonds	33
6. Gegenüberstellung Ausgaben der Versorgung und Beihilfen der Versorgungsempfänger	34
7. Entwicklung der Beschäftigten	41
8. Entwicklung der Stellen zu den Personalfällen von 1997 bis 2009	41
9. Personal der Länder	50
10. Personalentwicklung bis 2025	56
11. Beschäftigte nach Altersgruppen	62
12. Entwicklung des Durchschnittsalters von 2008 bis 2030	63
13. Altersabgang und Neueinstellungskorridore bis 2020	78
14. Stellenentwicklung in ausgewählten Schwerpunktbereichen	94
15. Entwicklung der Stellen in ausgewählten Schwerpunktbereichen prozentual Am Gesamtstellenbestand	94
16. Altersstruktur der Lehrer an allgemeinbildenden Schulen	97
17. Schüler je Lehrer 2006 Allgemein bildende Schulen (S-L-R)	101
18. Schüler je Lehrer 2006 im Primarbereich (S-L-R)	101
19. Schüler je Lehrer 2006 im Sekundarbereich (S-L-R)	102
20. Schüler je Klasse 2006	102
21. Altersstruktur berufsbildende Schulen	108
22. Altersstruktur pädagogische Mitarbeiter	112
23. Altersstruktur Polizeivollzug	119
24. Altersstruktur Polizeiverwaltung	123
25. Altersstruktur Gerichte und Staatsanwaltschaften	128
26. Altersteilzeit in den Gerichten und Staatsanwaltschaften	129
27. Altersstruktur Justizvollzug	131
28. Gegenüberstellung Stellen zu Personen	132
29. Gegenüberstellung Personalfälle und Stellen in der Finanzverwaltung	137
30. Altersteilzeit in der Finanzverwaltung	138
31. Altersstruktur in der Finanzverwaltung	138
32. Entwicklung der Stellen in der Ministerialverwaltung	145
33. Altersstruktur in der Ministerialverwaltung	146

34. Altersstruktur Geoinformation	152
35. Altersstruktur im Bereich der Hochschulen	156
36. Aufgaben des Landesverwaltungsamtes	169
37. Zuordnung der Bediensteten des LVWA nach Aufgabenarten	169
38. Darstellung der Stellen im Landesverwaltungsamtes 2009	170
39. Altersstruktur Vertretung des Landes beim Bund	175
40. Altersstruktur der Vertretung des Landes Sachsen-Anhalt bei der EU	177
41. Altersstruktur der Landeszentrale für politische Bildung	179
42. Altersstruktur Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes	181
43. Altersstruktur BKS/IdF	184
44. Altersstruktur staatliche Archivverwaltung	188
45. Altersstruktur Statistisches Landesamt	191
46. Altersstruktur Zentrale Anlaufstelle für Asylbewerber	195
47. Altersstruktur LIMSA	200
48. Altersstruktur Landesamt für Verbraucherschutz	203
49. Altersstruktur Sozialagentur	206
50. Altersstruktur Schulen allgemein	209
51. Altersstruktur LISA	211
52. Altersstruktur LDA	214
53. Altersstruktur LEA	217
54. Altersstruktur LAGB	221
55. Altersstruktur ÄLFF	224
56. Altersstruktur LLFG	228
57. Altersstruktur LFB	231
58. Altersstruktur LPF	232
59. Altersstruktur LHW	236
60. Altersstruktur Landesamt für Umweltschutz	239
61. Altersstruktur Nationalpark Harz	242
62. Altersstruktur Sozialer Dienst der Justiz	245
63. Altersstruktur LLBau	249
64. Stellenausschreibungen	263
65. Negativbescheinigungen des PSC	263
66. Vermittlungen und Qualifizierungen im Jahresvergleich	264

Tabellenverzeichnis

1. Einsparverpflichtungen nach Schwerpunktbereichen PEK 2007	15
2. Personalentwicklungskonzept 2008-2025 Stellenziel und Neueinstellungskorridore	20
3. Tarifentwicklung im Land Sachsen-Anhalt	28
4. Stellenentwicklung von 1991 – 2009	37
5. Stellenentwicklung in ausgegliederten Bereichen	38
6. Personal der Länder	48
7. Bevölkerungsentwicklung	54
8. Entwicklung Bevölkerung, Stellen und Vollzeitäquivalente	59
9. Altersstruktur gesamt	61
10. Erreichen der Altersgrenze (Zahl der Beschäftigten)	64
11. Entwicklung der Beschäftigtenzahlen bei unterschiedlichen Fluktuationsvarianten	69
12. Anpassung der Lebensarbeitszeit - Modellrechnungen	72
13. Neueinstellungskorridore nach Schwerpunktbereichen	77
14. Neueinstellungen 2002 bis 2008 nach Ressorts	80
15. Neueinstellungen nach dem TV-LSA 2010 nach Ressorts	82
16. Aufteilung der Mittel für Beförderungen/ höhere Eingruppierungen	88
17. Pauschalbeträge für Besoldungs-/Entgeltgruppen	89
18. Beförderungskonzept 2008/2009	90
19. Stellenbestand nach Schwerpunktbereichen	93
20. Entwicklung der Schülerzahlen	99
21. Ländervergleich wöchentliche Lehrverpflichtung einer Lehrkraft	103
22. Datenblatt allgemeinbildende Schulen (ohne PM u. Hausmeister)	107
23. Entwicklung der Schülerzahlen - berufsbildende Schulen	109
24. Datenblatt berufsbildende Schulen	110
25. Ländervergleich pädagogische Mitarbeiter	114
26. Datenblatt Pädagogische Mitarbeiter	117
27. Ländervergleich Polizeivollzug	120
28. Stellenentwicklung Polizeivollzug	122
29. Stellenentwicklung Polizeiverwaltung	124
30. Datenblatt Polizeivollzug	126
31. Datenblatt Polizeiverwaltung	127
32. Ländervergleich Justizvollzug	133
33. Datenblatt Justizverwaltung, Gerichte u. Staatsanwaltschaften	135
34. Datenblatt Justizvollzug und LBBG	136
35. Personallage der Steuerverwaltung 2008 – Finanzämter (Ländervergleich)	141
36. Datenblatt Finanzverwaltung	144

37. Stellenabbau Ministerialverwaltung	147
38. Stellenvergleich Ministerialverwaltung – Ländervergleich	148
39. Datenblatt Ministerialverwaltung	151
40. Ländervergleich Geoinformationsverwaltung	153
41. Datenblatt Geoinformationsverwaltung	155
42. Studienanfänger (zeitverzögert*) in Sachsen-Anhalt bis 2020, unterschiedliche Wanderungsszenarien	159
43. Studienanfänger bundesweit bei 75%igem bzw. 85%igem Übergang der Studienberechtigten auf die Hochschulen 2005 bis 2020	160
44. Anzahl der Studierenden in Sachsen-Anhalt bis 2020 (bei durchschnittlicher Studiendauer von 4,5 Jahren)	161
45. Stellenverteilung Landesverwaltungsamt	170
46. Datenblatt Landesverwaltungsamt	174
47. Datenblatt Vertretung des LSA beim Bund	176
48. Datenblatt Vertretung des LSA bei der EU	178
49. Datenblatt Landeszentrale für politische Bildung	180
50. Datenblatt Studieninstitut LSA	183
51. Datenblatt BKS7IdF	187
52. Datenblatt staatliche Archivverwaltung	190
53. Ländervergleich statistisches Landesamt	192
54. Datenblatt Statistisches Landesamt	194
55. Datenblatt ZAST	196
56. Datenblatt Oberfinanzdirektion –Landesrechenzentrum	199
57. Datenblatt LIMSA	202
58. Datenblatt Landesamt für Verbraucherschutz	205
59. Datenblatt Sozialagentur	208
60. Datenblatt Schulen allgemein (Hausmeister)	210
61. Datenblatt Landesinstitut für Lehrerfortbildung, Lehrerweiterbildung und Unterrichtsforschung	213
62. Datenblatt Landesamt für Archäologie und Denkmalpflege	216
63. Ländervergleich Eichverwaltung	218
64. Datenblatt Eichverwaltung	220
65. Datenblatt LAGB	223
66. Datenblatt ÄLFF	227
67. Datenblatt LLFG	230
68. Ländervergleich Forstverwaltung	233
69. Datenblatt Landesbetrieb der Forstverwaltung	235

70. Datenblatt LHW	238
71. Datenblatt Landesamt für Umweltschutz	241
72. Datenblatt Nationalpark Harz	244
73. Durchschnittliche Fallzahlbelastung „Magdeburger Schlüssel“	246
74. Datenblatt sozialer Dienst der Justiz	248
75. Datenblatt LBBau	255
76. Gesamttabelle Stellen und Neueinstellungen nach Schwerpunktbereichen	257
77. Stellenziele Schwerpunktbereiche übrige Verwaltung	258
78. Gesamttabelle Stellen und Neueinstellungen in der übrigen Verwaltung nach Ressort	259
79. Gesamttabelle Stellenziele und Neueinstellungen nach Fachkapiteln	260
80. Stellenziele 2020 – Ressortübersicht	261
81. Instrumentenkasten zum Personalabbau und deren Inanspruchnahme	265
82. Freiwilliges Ausscheiden aus dem Landesdienst gegen Zahlung einer Abfindung	270
83. Ländervergleich der Gegenüberstellung von Beamten und Beschäftigten	271
83. Stellenentwicklung der Ausgliederungen	279/281