

Fortschreibung des Personalkonzepts für die Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern

Personalkonzept 2010 ¹

1 Problem und Ziel

1.1 Ausgangssituation

Die Landesregierung hält an der Zielstellung fest, bis 2020 den durchschnittlichen Stellenbestand der westlichen Flächenländer zu erreichen. Dies gilt auch und insbesondere mit Blick auf die demografischen Veränderungen, denen Mecklenburg-Vorpommern sich künftig stellen muss. Bereits mit dem Personalkonzept 2004 ist hierzu unter Abschnitt „2. Lösung“ von der Landesregierung beschlossen worden:

„Die Einwohnerzahl in Mecklenburg-Vorpommern wird nach 2009 weiter sinken, und in den Vergleichsländern werden die Stellenbestände weiter reduziert werden. Schon deshalb muss sich die Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern nach 2009 auf zusätzliche Abbaunotwendigkeiten im Stellenbereich zwischen 300 und 350 Stellen pro Jahr einstellen.“

Die Kernaussage zur Anpassung an den durchschnittlichen Stellenbestand der westlichen Flächenländer ist in der Koalitionsvereinbarung der die Landesregierung tragenden Parteien in Ziffer 333 erneuert worden. Dort heißt es:

„333. Ziel der Koalitionspartner ist die Anpassung der Stellenausstattung an die westlichen Flächenländer. Das Personalkonzept 2004 wird planmäßig umgesetzt.

...

Im Jahre 2009 wird mit der Überprüfung begonnen, in welchem Umfang eine Fortschreibung des Personalkonzepts erforderlich ist. Der notwendige Stellenabbau wird im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten des Landes sozialverträglich abgedeckt. Die Konsolidierung des Personalkörpers wird durch eine gezielte Personalentwicklung begleitet. Sie soll sicher stellen, dass die Verwaltungsaufgaben dauerhaft in hoher Qualität erfüllt werden können.“

Der Landtag Mecklenburg-Vorpommern hat mit der Entschließung zum „Jahresbericht des Landesrechnungshofes 2007 (Teil 2) – Landesfinanzbericht 2007 –“ gem. Drs. 5/1434 vom 16.04.2008 unter Nr. 1.2.4 die rechtzeitige Fortschreibung des Personalkonzepts eingefordert, in dem die Landesregierung ersucht wird,

„...das Personalkonzept 2004 weiterhin konsequent umzusetzen und eine rechtzeitige Fortschreibung unter Einbeziehung des Aus- und Fortbildungsbedarfes in der Landesverwaltung vorzusehen“.

Die Fortschreibung des Personalkonzeptes wird darüber hinaus von einer breiten parlamentarischen Mehrheit gefordert (vgl. Plenarprotokoll der 65. Sitzung des Landtages Mecklenburg-Vorpommern am 06. März 2009). Die Finanzministerin hatte in Ihrer Rede unter Tagesordnungspunkt 31: Beratung des Antrages der Fraktion DIE LINKE – Umsetzung des Personalkonzeptes für die Landesverwaltung (Drs. 5/2265) in Aussicht gestellt, im Rahmen der Eckdatenberatung zum Haushaltsplanentwurf 2010/2011 dem Kabinett erste Vorstellungen dazu vorzulegen.

¹ Beschluss der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern vom 7. Juli 2009

Inzwischen hat der Finanzausschuss in seiner Sitzung am 23.04.2009 zum Jahresbericht des Landesrechnungshofes 2008 (Teil 1) Landesfinanzbericht 2008 - Drucksache 5/1660 – die Beschlussempfehlung gefasst, der Landtag möge beschließen, die Landesregierung zur zeitnahen Fortschreibung des Personalkonzepts zu ersuchen.

Das Kabinett hat am 28.04.2009 zu den Eckdaten für die Aufstellung des Haushaltsplan-Entwurfs 2010/2011 und die Finanzplanperiode 2009 bis 2013 einschließlich Fortschreibung für 2014 hierzu beschlossen:

- „7. Das Finanzministerium wird gemäß Ziffer 333 der Koalitionsvereinbarung gebeten, eine Kabinettsvorlage zu den Ergebnissen einer Überprüfung vorzulegen, in welchem Umfang eine Fortschreibung des Personalkonzepts 2004 erforderlich ist.“

In Umsetzung o.g. Zielstellungen, Ersuchen und Beschlüsse ist das Finanzministerium zu dem Ergebnis gelangt, die Fortschreibung des Personalkonzepts bereits mit dem Doppelhaushalt 2010/2011 einzuleiten.

1.2 Notwendigkeit der Fortschreibung des Personalkonzepts

1.2.1 Ergebnisse des Personalkonzepts 2004

Die Landesregierung hat am 28. Januar 2005 ein umfassendes „Personalkonzept 2004“ für die Landesverwaltung beschlossen. Im Rahmen von detaillierten Vergleichsstudien mit westlichen Flächenländern ist die Struktur der Landesverwaltung überprüft worden. Es stellte sich heraus, dass Mecklenburg-Vorpommern einwohnerbezogen deutlich mehr Personal beschäftigte als die Vergleichsländer. Im Jahr 2004 verfügten Mecklenburg-Vorpommern über 24,3 und die westlichen Flächenländer jedoch nur 19,5 Stellen je tausend Einwohner. Gemäß Beschluss der Landesregierung sollten im Ergebnis mehr als 10.000 Stellen abgebaut werden.

Mit Umsetzung des Personalkonzepts 2004 werden insgesamt in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern gestrichen.			10.011 Stellen
Davon	entfallen auf den Lehrstellenplan		4.844 Stellen
	die Verwaltung einschließlich Betriebe		5.167 Stellen
	davon	bis 2009 disponibler Überhang	3.991 Stellen
		davon in Ministerien/Staatskanzlei	400 Stellen
		in nachgeordneten Bereichen	3.591 Stellen
	später	temporärer Mehrbedarf	1.176 Stellen

Mit den zwischenzeitlich aufgestellten Haushaltsplänen und einschließlich der bis Anfang 2009 vorgelegten Ressortmeldungen zur Untersetzung der Einsparvorgaben ist mit Ausnahme der überwiegenden Teile des temporären Mehrbedarfs das Personalkonzept 2004 durch konkrete Stellenstreichungen, das Ausbringen von terminierten kw-Vermerken und die Übertragung von Stellen in die Maßnahmegruppe 96 „Disponibler Überhang“ umgesetzt worden.

Für die jeweiligen Schwerpunkte der Einsparvorgaben ergeben sich mit Stand Anfang 2009 folgende Erfüllungsstände:

Für den Lehrerstellenplan: (Abrechnung in Stellen)	Vollzug von kw-Vermerken	4.483 Stellen
	kw-Vermerke mit Termin 2012 bis 2015	361 Stellen
	Hinweis: Mit dem Haushaltsplan 2008/2009 sind insgesamt 361 kw-Vermerke zeitlich verschoben worden.	
	Summe:	4.844 Stellen

Für die Ministerien und Staatskanzlei: (Abrechnung in Durchschnittstellen ²)	Einsparungen und Vollzug von kw-Vermerken	146,4 Stellen
	kw-Vermerke mit Termin 2009 bis 2011	101,1 Stellen
	kw-Vermerke mit Termin 2012 bis 2015	87,1 Stellen
	Übertragung von Stellen nach MG 96 „Disponibler Überhang“	56,4 Stellen
	Summe:	391,0 Stellen
	Hinweis: Die fehlenden 9 Durchschnittstellen werden im Haushalt 2010/2011 über entsprechende Vermerke spezifiziert.	

Für den nachgeordneten Bereich: (Abrechnung in Durchschnittstellen)	Einsparungen und Vollzug von kw-Vermerken	2.157,7 Stellen
	kw-Vermerke mit Termin 2009 bis 2011	518,7 Stellen
	Übertragung von Stellen nach MG 96 „Disponibler Überhang“	914,5 Stellen
	Summe:	3.590,9 Stellen

Für die temporären Mehrbedarfe: (Abrechnung in Durchschnittstellen)	Einsparungen und Vollzug von kw-Vermerken	244 Stellen
	kw- Kapitelvermerke mit Termin 2010 bis 2018	932 Stellen
	Summe:	1.176 Stellen
	Hinweis: Die noch zu spezifizierenden 932 Durchschnittstellen verteilen sich auf folgende Bereiche der Landesverwaltung: Polizei (453,) Landesamt für Straßenbau und Verkehr, Straßenbauämter (60), Ämter für Landwirtschaft (119), Universitäten/Hochschulen (300).	

² Im Personalkonzept 2004 ist außerhalb des Lehrerstellenplans das Volumen der in Mecklenburg-Vorpommern einzusparenden Stellen aus einem Vergleich der Stellenpläne 2004 mit Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz über so genannte Personalausgabenäquivalente (PAÄ) bestimmt worden. Durch Division mit der dazugehörigen Stellenzahl ergibt sich das PAÄ einer Durchschnittsstelle der untersuchten Struktureinheit. Die Abrechnung der Einsparvorgaben erfolgte ebenfalls in Durchschnittstellen mit der Folge, dass die Anzahl der tatsächlich im Stellenplan eingesparten Stellen durchaus höher sein konnte, als die Anzahl der nachgewiesenen Durchschnittstellen.

Insgesamt sind mit Ausnahme der 932 Durchschnittstellen des temporären Mehrbedarfs sowie der 9 Durchschnittstellen aus dem Bereich der Ministerien/Staatskanzlei die Einsparvorgaben des Personalkonzepts vollständig spezifiziert worden. Der nunmehr vorhandene disponible Überhang (915 Durchschnittstellen) soll im Laufe der ersten Hälfte des nächsten Jahrzehnts abgebaut werden, sei es durch Vermittlung in den Kernstellenbereich, durch Altersabgang oder durch sonstige sozialverträgliche Maßnahmen, mit denen den Beschäftigten das freiwillige Ausscheiden aus der Landesverwaltung erleichtert wird.

1.2.2 Entwicklungen in den anderen Ländern bis 2007

Trotz weitgehender Umsetzung des Personalkonzepts 2004 hat Mecklenburg-Vorpommern verglichen mit den westlichen Flächenländern nach wie vor eine überhöhte Personalausstattung. Dies ist u. a. darauf zurückzuführen, dass mit dem Personalkonzept 2004 eine rechnerische Lücke i.H.v. 963 Durchschnittstellen verblieben ist, die seinerzeit nicht durch konkrete Einsparvorgaben untersetzt werden konnte. Auch hat es seit 2004 Veränderungen sowohl bei den Beschäftigtenzahlen als auch bei den Einwohnerzahlen der Bundesländer gegeben, die eine weitere Konsolidierung des Personalhaushalts Mecklenburg-Vorpommerns erfordern.

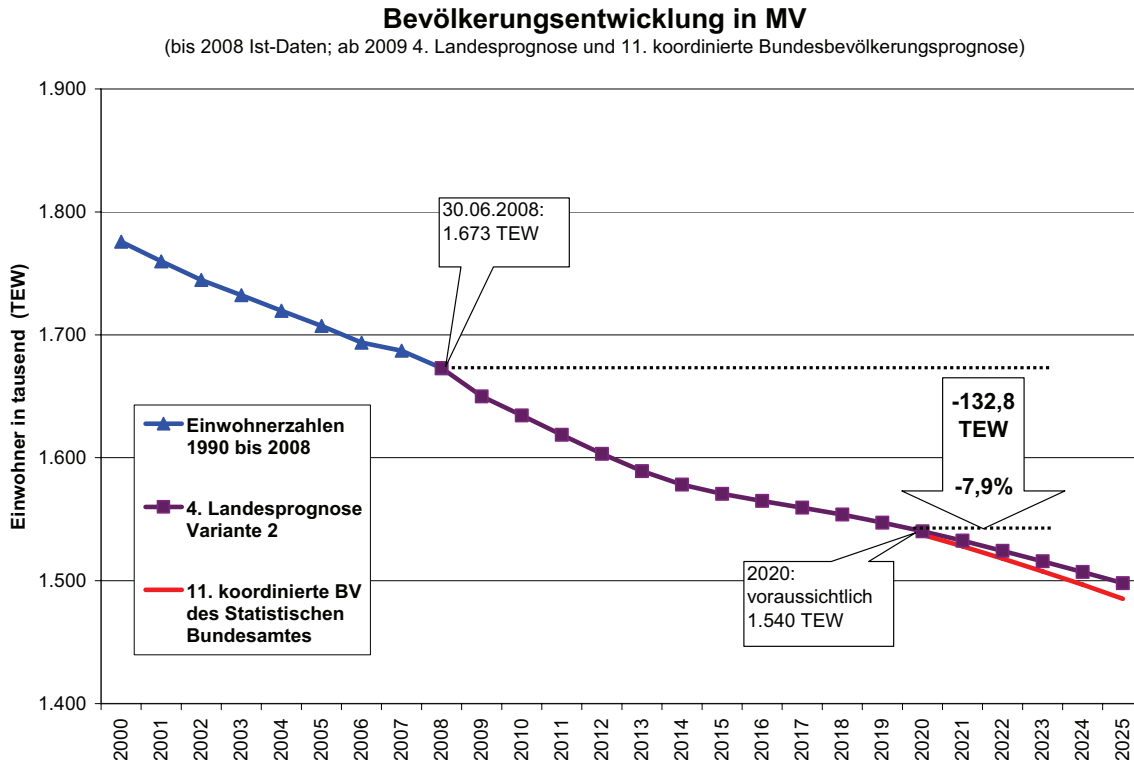
Gemäß einer Übersicht des Statistischen Bundesamtes zum Personal des öffentlichen Dienstes³ mit Stichtag 30.06.2007 (bereinigt um den Nachwuchs und die Uni-Kliniken) verfügten die westlichen Flächenländer durchschnittlich über 19,0 Vollzeitäquivalente (VZÄ) je 1.000 Einwohner (TEW), Mecklenburg-Vorpommern wies dagegen mit 22,5 VZÄ/TEW den zweithöchsten Wert aller Flächenländer (Ost und West) auf.

Unter der Annahme konstanter Parameter (Einwohner und Stellen) für die Vergleichsländer entsprach dies bezogen auf die erwartete Einwohnerzahl Mecklenburg-Vorpommerns für das Jahr 2020 von etwa 1.540 TEW einem rechnerischen Abbaubedarf von etwa 5.500 Stellen oder VZÄ. Ein Teil dieses Überhangs ist zwar mit den bis Anfang 2009 spezifizierten Einsparungen abgebaut worden, gleichwohl verbleibt noch eine erhebliche Lücke, um langfristig eine Stellenausstattung wie im Durchschnitt der westlichen Flächenländer zu erreichen.

³ Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2007

1.2.3 Vierte Bevölkerungsprognose des Landes

Nach der 4. Landesprognose zur Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern bis zum Jahr 2030 vom 30. September 2008 (Variante 2) wird sich die Einwohnerzahl voraussichtlich wie folgt entwickeln:



Danach wird Mecklenburg-Vorpommern von 2008 bis 2020 voraussichtlich etwa 133 tausend Einwohner (knapp 8%) verlieren.

1.2.4 Altersstruktur und Altersabgänge in der Landesverwaltung

Die Altersstruktur der Landesverwaltung⁴ im engeren Sinne zeigt mit Stand März 2009 keine Gleichverteilung über die einzelnen Lebensalterstufen auf (Idealzustand). Sie ist

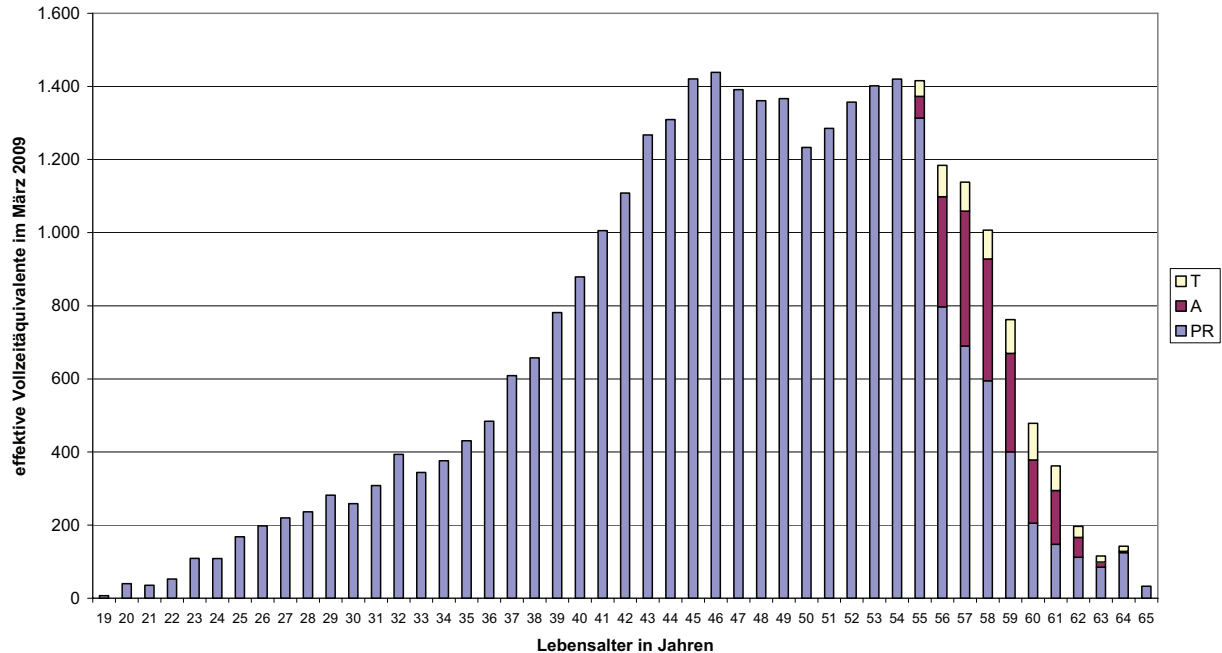
⁴ Die im Folgenden dargestellten Grafiken zu den Altersstrukturen und Altersabgängen sind auf Grundlage aller dem Landesbesoldungsamt Mecklenburg-Vorpommern für den Monat März 2009 angewiesenen Zahlfälle ermittelt worden. Es werden folgende Abkürzungen für die einzelnen Zahlfälle verwendet:

Abkürzung	Erläuterung des Zahlfalls
PR	künftiger Eintritt in „normale“ Pension oder Rente
A	Altersteilzeit Arbeitsphase (gegenwärtig oder Ende- Termin)
F	Altersteilzeit Freizeitphase
T	Altersteilzeit Teilzeitmodell (gegenwärtig oder Ende- Termin)
V	Vorruhestand

Die Grafiken berücksichtigen bereits die angehobenen Regelaltersgrenzen in den entsprechenden Rechtsvorschriften zum Bezug einer Rente bzw. einer Pension. Bei der Altersstruktur werden die in der Altersteilzeit-Freizeitphase und im Vorruhestand befindlichen Bediensteten nicht erfasst, da sie bereits aus dem aktiven Dienst ausgeschieden sind. Für die Größen-Achse wird die Einheit „effektives Vollzeitäquivalent“ genutzt, also der Umfang der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit als v.H.-Satz der regelmäßigen Arbeitszeit. Insofern wird in Anwendung des Tarifvertrages zur Arbeitszeitaufsenkung TV M-V 2007 nur der jeweils reduzierte v.H.-Satz berücksichtigt, der tatsächliche Umfang der Altersabgänge wird entsprechend geringfügig höher ausfallen. Bei der Altersteilzeit ist der jeweilige Umfang der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit berücksichtigt worden.

vielmehr geprägt von einer deutlichen Überalterung, die primär durch Ersteinstellung der Beschäftigten im Zusammenhang mit dem Aufbau der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommerns Anfang der 90-er Jahre sowie durch die Einsparnotwendigkeiten der letzten Jahre hervorgerufen worden ist.

Landesverwaltung im engeren Sinne (LVieS) - ohne Landesbetriebe und Anstalten des öffentlichen Rechts
Altersstruktur (ohne Referendare, Anwärter, Auszubildende, Praktikanten)

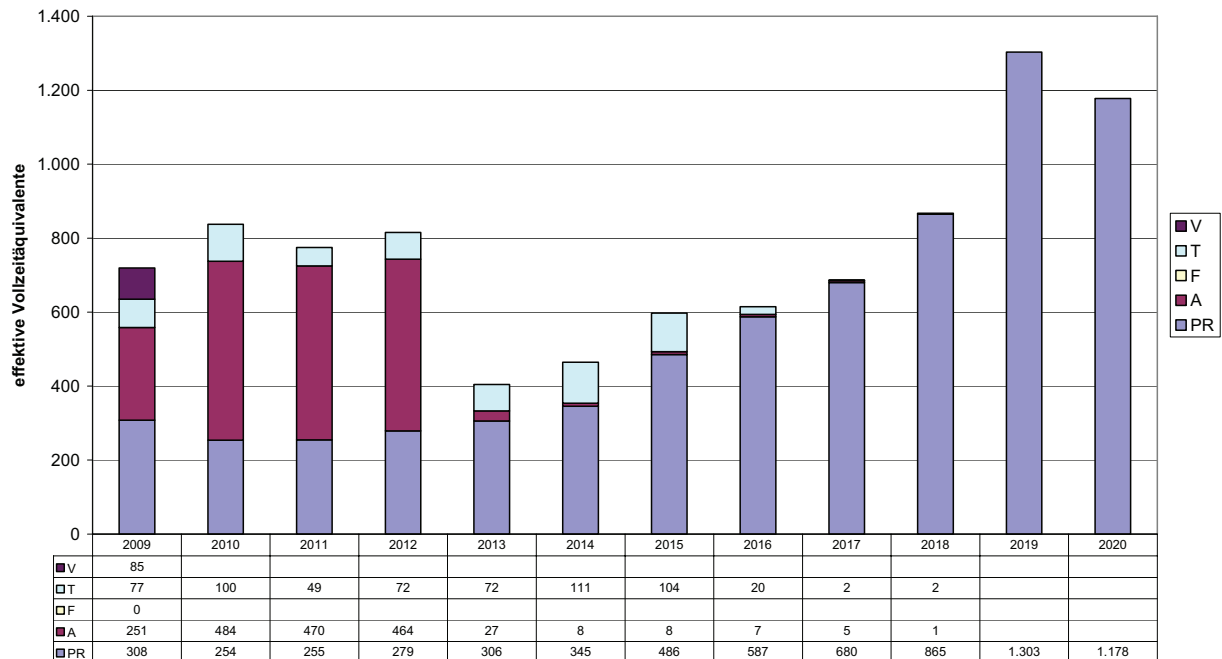


Die Altersstruktur zeigt darüber hinaus, dass in naher Zukunft mit erheblichen Altersabgängen zu rechnen ist, sei es durch Pension oder Rente, Ende der ATZ-Arbeitsphase (i.d.R. zu 100 v. H.) bzw. Ende des ATZ-Teilzeitmodells (i.d.R. zu 50 v. H.). Darüber hinaus muss mit einer Zusatzfluktuation i.H.v. etwa 0,6% des Personalkörpers gerechnet werden.

Aus der in der nachfolgenden Grafik dargestellten Häufigkeitsverteilung der Altersabgänge ist sehr deutlich zu erkennen, dass die Gewährung von Altersteilzeit in der jüngeren Vergangenheit zu einem Vorziehen von Altersabgängen über mehrere Jahre geführt hat und weiter führen wird mit der Folge, dass sich die Anzahl der Altersabgänge ab 2013 etwa halbieren wird, um ab 2018 etwa wieder das durchschnittliche Niveau der Jahre 2009 bis 2012 zu erreichen.⁵

⁵ Die Unterschiede zwischen den Regelaltersgrenzen im Arbeitnehmer-/Beamtenbereich und den Abweichungen hiervon infolge Vorruhestand oder Altersteilzeit wirken sich jedoch wesentlich auf die Altersabgänge aus, so dass zu deren Bestimmung das individuelle Datum des Ausscheidens eines Beschäftigten herangezogen wird. Wegen häufiger befristeter Beschäftigung insbesondere bei jüngeren Bediensteten sind die Angaben zu den Altersabgängen nur für Bedienstete mit einem Lebensalter von mehr als 54 Jahren ermittelt worden (den potenziellen Rentnern und Pensionären).

Landesverwaltung im engeren Sinne (LVieS) - ohne Landesbetriebe und Anstalten des öffentlichen Rechts
Häufigkeit des Ausscheidens infolge Pension, Rente, Altersteilzeit oder Vorruhestand (Alter > 54 Jahre)



Weitere Grafiken zu den Altersstrukturen und Altersabgängen für größere Verwaltungsbereiche zeigt Anlage 1.

1.2.5 Fazit

Das Finanzministerium hat die Stellenausstattung des Landes einer kritischen Überprüfung und einem Vergleich mit den westlichen Flächenländern unterzogen. Danach ergibt sich aufgrund

- der auch nach Vollzug der Personalkonzepts 2004 immer noch zu hohen Stellenausstattung in Mecklenburg-Vorpommern (vgl. hierzu Abschnitt 2.1),
- perspektivisch sinkender Einnahmen des Landes infolge der anhaltenden demografischen Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern,
- des durch den kontinuierlichen Bevölkerungsrückgang ausgelösten Stellenabbaubedarfs⁶ sowie
- des auch in den Vergleichsländern sich vollziehenden Personalabbaus und den damit verbundenen Auswirkungen auf den Vergleichsmaßstab

die Notwendigkeit der Fortschreibung des Personalkonzepts und die Festlegung des Umfangs der Stellenanpassung, deren Einzelheiten in den folgenden Abschnitten hergeleitet werden.

2 Lösung

Der unter Ziff. 1 aufgezeigten Situation kann durch die Fortschreibung des Personalkonzepts 2004 mit dem im Folgenden beschriebenen **Personalkonzept 2010** begegnet werden.

⁶ Pro Rückgang von 10.000 Einwohnern müssen rd. 200 Stellen eingespart werden. Damit würde lediglich der Status quo gegenüber den westlichen Flächenländern gehalten, jedoch keine Anpassung an den Vergleichsmaßstab vollzogen werden.

2.1 Begründung für die pauschale Herangehensweise

Das Personalkonzept 2004 orientierte sich hinsichtlich der Stellenausstattung am Gesamtdurchschnitt der westlichen Flächenländer i.H.v. 19,5 Stellen je 1.000 Einwohner sowie an den für Mecklenburg-Vorpommern in 2009 prognostizierten Einwohnerzahlen.

Der einwohnerbezogene Ländervergleich ergab unter Zugrundelegung der durchschnittlichen Stellenausstattung in den westlichen Flächenländern und der prognostizierten Einwohnerzahl für Mecklenburg-Vorpommern für das Jahr 2009 über alle Verwaltungsbereiche betrachtet ein rechnerisches Reduzierungsziel von rund 10.500 Stellen.

Zur Untersetzung dieser Einsparvorgabe sind im Rahmen aufwändiger Untersuchungen für die einzelnen Verwaltungsbereiche grundsätzlich

- a) zunächst die Kernstellen als Summe der rein einwohnerbezogenen Stellenzahl und des auf Grund zum damaligen Zeitpunkt bestehender objektiver Gegebenheiten anerkannten Mehrbedarfs als Dauerstellen sowie
- b) der Stellenüberhang als Summe des temporären Mehrbedarfs (nur noch vorübergehend erforderlich) und des disponiblen Überhangs (nicht mehr erforderlich)

ermittelt worden, wobei Mehrbedarfe in einzelnen Bereichen durch Minderbedarfe in anderen Bereichen, vorwiegend aus dem Lehrerbereich, nahezu kompensiert wurden. In der Umsetzung des Personalkonzepts sind umfangreiche aufgabenkritische Untersuchungen sowohl in den Ministerien/Staatskanzlei als auch im nachgeordneten Bereich durchgeführt worden. Im Ergebnis verblieb gegenüber dem rechnerischen Reduzierungsziel eine Lücke von 963 Stellen⁷.

Mit dem Personalkonzept 2010 muss diese Lücke beseitigt sowie weiteres Einsparpotenzial erschlossen werden, das sich aus den demografischen Veränderungen sowohl in Mecklenburg-Vorpommern als auch in den westlichen Flächenländern ableitet.

Eine erneute aufgabenkritische Untersuchung der einzelnen Verwaltungsbereiche ist jedoch nicht erforderlich, da nach Abschluss der noch laufenden Umsetzung des Personalkonzepts 2004 die Verwaltungsbereiche überwiegend ein etwa vergleichbares Niveau hinsichtlich des Verhältnisses Aufgabenerfüllung und Stellenausstattung erreichen werden. Insofern erscheint es zielführend, zunächst eine grundsätzlich für alle Verwaltungsbereiche geltende prozentuale Einsparvorgabe zu ermitteln und diese auf den Zeitraum bis 2020 zu verteilen.

2.2 Ableitung einer Zielzahl für die Stellenausstattung im Jahr 2020

Die demografischen Veränderungen werden in den nächsten Jahren mit erheblichen fiskalischen Auswirkungen verbunden sein, da mit dem Verlust eines Einwohners Mindereinnahmen in Höhe von 2.400 Euro aus Steuern und Finanzaufwendungen generiert werden. Darüber hinaus erzwingt die Veränderung der Altersstruktur erhebliche Anpassungen der Ausgabenstruktur. Minderausgaben sind zwingend erforderlich, um die einwohnerbedingten Einnahmeherausfälle bei konstantem Leistungsanspruch der alternden Bevölkerung kompensieren zu können.

⁷ Etwa die Hälfte dieser Lücke ist durch Stellenabbau im Betrieb für Bau und Liegenschaften (BBL) und in den Kliniken gemindert worden.

Insofern wirken sich diese anhaltende demografische Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern sowie der in den Vergleichsländern sich vollziehende Personalabbau erheblich auf die Stellenzielzahl Mecklenburg-Vorpommern für das Jahr 2020 aus.

Auch im Hinblick auf die bundesstaatlichen Rahmenbedingungen ist eine Stellenplankonsolidierung erforderlich, da die Geberländer im Länderfinanzausgleich zunehmend kritisieren, dass sich insbesondere die neuen Länder eine vergleichsweise bessere Stellenausstattung zur Erfüllung der öffentlichen Aufgaben leisten.

Mithin ist die Anpassung der Stellenausstattung je TEW an den Durchschnitt der westlichen Flächenländer von zentraler strategischer Bedeutung.

2.2.1 Fortschreibung der durchschnittlichen Stellenausstattung

Für das Personalkonzept 2004 sind seinerzeit durchschnittlich 19,5 Stellen je TEW in den westlichen Flächenländern als Maßstab für das Jahr 2009 zu Grunde gelegt worden (einschließlich Nachwuchs, Forst, jedoch ohne Klinken). Da in den einzelnen Ländern die Landesforsten und Uni-Kliniken in Landesbetrieben organisiert oder in Anstalten des öffentlichen Rechts überführt worden sind, ist es zielführend, die neue Zielzahl für die Stellenausstattung je TEW ohne diese Schwerpunktbereiche zu definieren.

Darüber hinaus sollte die neue Zielzahl nicht die Stellen für Referendare, Anwärter, Auszubildende und Praktikanten beinhalten. Einerseits existieren in den Ländern unterschiedliche haushaltsrechtliche Vorschriften für Nachwuchsstellen. Andererseits befindet sich dieser Personenkreis in Ausbildung und erfüllt demzufolge in der Regel keine Kernaufgaben innerhalb der Landesverwaltung.

Fortschreibung der durchschnittlichen Stellenausstattung	Stellen je TEW
Zielzahl Mecklenburg-Vorpommern für 2009 gemäß Personalkonzept 2004 Dieser Durchschnitt der westlichen Flächenländer entsprach genau der Stellenausstattung im Flächenland Schleswig-Holstein. Es wird daher vorgeschlagen, für die weitere konkrete Ableitung die Stellenausstattung Schleswig-Holsteins zu Grunde zu legen. Dies erscheint auch gerechtfertigt, da die Struktur der Landesverwaltung in Schleswig-Holstein zu großen Teilen auch im Personalkonzept 2004 Vergleichsmaßstab war.	19,47
Der Stellenplan 2009 des Landes Schleswig-Holstein weist für den Bereich Forst 270 Stellen aus (bei etwa 2,8 Mio. Einwohnern). Zur Bereinigung der Stellen aus dem Forstbereich werden somit Stellen je TEW in Abzug gebracht.	-0,1
Gemäß Übersicht des Statistischen Bundesamtes zum Personal des öffentlichen Dienstes ⁸ mit Stichtag 30.06.2007 sind etwa 3.500 Nachwuchskräfte in Schleswig-Holstein beschäftigt worden. Bei konstanter Fortschreibung müssen zur Bereinigung Stellen je TEW in Abzug gebracht werden (bei etwa 2,8 Mio. Einwohnern).	-1,25
Netto Forst und Nachwuchs ergibt sich somit eine bereinigte Zielzahl Mecklenburg-Vorpommern für das Jahr 2009 i.H.v.:	18,12

⁸ Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2007

Bezogen auf die in 2020 erwarteten 1.540 TEW für Mecklenburg-Vorpommern⁹ ergibt sich eine Zielzahl für die Landesverwaltung i.H.v. 27.913 Stellen.

2.2.2 Berücksichtigung spezifischer Mehreinnahmen Mecklenburg-Vorpommerns

Das Land Mecklenburg-Vorpommern erhält – wie einige andere Länder – zum Ausgleich hoher Kosten der politischen Führung in der zentralen Verwaltung Bundesergänzungszuweisungen (PolBEZ), im Jahr 2009 etwa 61.335 T€. Im Vergleich zu Schleswig-Holstein mit 53.174 T€ entspricht dies einer einwohnerbezogenen¹⁰ Mehreinnahme i.H.v. 29.979 T€ (zur detaillierten Berechnung vgl. Anlage 2).

Im Ergebnis der Verhandlungen zwischen Bund und Ländern zum Finanzausgleich 2005 und Solidarpakt II ist im Länderfinanzausgleich die Einwohnerwertung für dünn besiedelte Gebiete¹¹ zugunsten Mecklenburg-Vorpommerns leicht erhöht worden. Danach erhält Mecklenburg-Vorpommern in 2009 Mehreinnahmen i.H.v. 45.600 T€.

Von beiden Summen entfällt nur etwa ein 2/3- Anteil auf das Land selbst, so dass lediglich 49.943 T€ als landesspezifische Mehreinnahmen gewertet werden dürfen. Unter Berücksichtigung von etwa 45 T€ je Stelle innerhalb der Landesverwaltung (für 2010; ohne Lehrer) entspricht dies einem Bestand von 1.110 Stellen, die Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zu den westlichen Flächenländern zusätzlich finanzieren kann (zur detaillierten Berechnung vgl. Anlage 2)

Die für das Jahr 2020 bisher ermittelte Zielzahl für die Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommerns erhöht sich somit von 27.913 um 1.110 auf nunmehr 29.023 Stellen.

2.2.3 Berücksichtigung von Veränderungen in den Vergleichsländern

Nach Untersuchungen von Prof. Seitz¹² haben die westlichen Flächenländer in den drei Jahren von 2004 bis 2007 ihren Bestand um durchschnittlich 0,33 Stellen je TEW reduziert (ohne Hochschulen und Uni-Kliniken). Da auch in den westlichen Flächenländern ein erheblicher Konsolidierungsdruck besteht, geht Prof. Seitz im nächsten Jahrzehnt von einer weiteren Reduzierung um mindestens 0,1 Stellen je TEW pro Jahr aus.

Selbst wenn nur die Hälfte dieses voraussichtlichen Stellenabbaus in den westlichen Flächenländern auf den Vergleichsmaßstab umgelegt wird, bedeutet dies für Mecklenburg-Vorpommern bis zum Jahr 2020 eine Kürzung i.H.v. $10 \times 0,1 / 2 = 0,5$ Stellen je TEW.

Die für das Jahr 2020 nach Bereinigung um Forst und Nachwuchs bzw. Berücksichtigung landesspezifischer Mehreinnahmen bisher ermittelte Zielzahl für die Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommerns verringert sich bei 1.540 TEW von 29.023 um 770 auf insgesamt

Zielzahl: 28.253 Stellen im Jahr 2020.

Dies würde in 2020 einer Stellenausstattung i.H.v.

18,34 Stellen je TEW

entsprechen.

⁹ 4. Landesprognose zur Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern bis zum Jahr 2030 vom 30. September 2008 (Variante 2)

¹⁰ Die Höhe dieser spezifischen Mehreinnahmen ist lediglich bis zum Jahr 2015 fest vereinbart.

¹¹ Ab 2020 werden die finanziellen Bedingungen des Länderfinanzausgleichs neu verhandelt.

¹² Seitz, Helmut (2008): Entwicklung der Personalbestände auf der Ebene der Länderhaushalte von 2004 bis 2007, September 2008

2.2.4 Ermittlung der erforderlichen Einsparvorgabe in Stellen bis 2020

Mit den Haushaltsplänen seit 2006 und einschließlich der bis Anfang 2009 vorgelegten Ressortmeldungen zur Untersetzung der Einsparvorgaben ist mit Ausnahme großer Teile des temporären Mehrbedarfs das Personalkonzept 2004 durch konkrete Stellenstreichungen, das Ausbringen von terminierten kw-Vermerken und die Übertragung von Stellen in die Maßnahmegruppe 96 „Disponibler Überhang“ umgesetzt worden.

In der folgenden Tabelle werden die Stellenzahlen 2009 einschließlich der o.g. Einsparungen und Spezifikationen sowie der bis Ende Januar 2009 durchgeführten Bewirtschaftungsmaßnahmen berücksichtigt. Die Ressortanmeldungen zum Haushaltsplan 2010/2011 sind jedoch nicht erfasst worden.

Betrachtung ohne Nachwuchs, Forst, Disponibler Überhang (vgl. Abschnitt 2.2.1)	Stellen
Nach Abzug der Einsparungen/Spezifikationen und Vollzug aller im Stellenplan 2008/2009 ausgebrachten kw-Vermerke bis Ende 2009 beträgt die Stellenzahl Anfang 2010 voraussichtlich:	31.648
Der Stellenplan 2008/2009 und die o.g. Spezifikationen weisen zu vollziehende kw-Vermerke mit Termin von Anfang 2010 bis Ende 2020 aus, die in Abzug gebracht werden.	-887
Darüber hinaus wird in den Hochschulkapiteln der im Personalkonzept 2004 bis zum Jahr 2017 anerkannte temporäre Mehrbedarf i.H.v. Durchschnittstellen gestrichen (je 100 Durchschnittstellen bis zum 30. Juni der Jahre 2012, 2015, 2017).	-300
Die im Personalkonzept 2004 anerkannten temporären Mehrbedarfe für die Polizei (450) Landesamt für Straßenbau und Verkehr, Straßenbauämter (60), Ämter für Landwirtschaft (119) bleiben in dieser Berechnung außer Betracht. ¹³	
Unter der Voraussetzung, dass jede künftige neue Stelle durch Einsparung anderer Stellen gedeckt wird und unter Vollzug der noch zu spezifizierenden Einsparungen ergibt sich für 2020 eine Stellenzahl i.H.v:	30.461
Abzüglich der in Abschnitt 2.2.3 hergeleiteten Zielzahl i.H.v	-28.253
ergibt sich die der erforderliche Stellenabbau bis zum Jahr 2020 i.H.v.	2.208

¹³ Die temporär anerkannten Mehrbedarfe waren von besonderen Bedingungen abhängig (Fortführung des Polizeientwicklungskonzepts M-V, Auslaufen der EU-Förderung für den ländlichen Raum in M-V bzw. der Investitionsvolumina nach dem Bundesverkehrswegeplan). Da hierzu noch keine belastbaren Ergebnisse vorliegen, wird diesbezüglich kein Vorwegabzug der Einsparungen vorgenommen.

2.3 Umsetzung der Zielzahl für Mecklenburg-Vorpommern

Von der voraussichtlichen Stellenzahl 30.461, die sich im Jahr 2020 ergeben würde, wenn das Personalkonzept 2004 mit Ausnahme der in der o.g. Übersicht nicht betrachteten temporären Mehrbedarfe vollständig umgesetzt sein wird, müssten somit 2.208 Stellen eingespart werden. Dies entspricht mit Blick auf die gesamte Landesverwaltung einer rechnerischen Quote von etwa 7,2%, um den Personalbesatz bis zum Jahr 2020 auf ein nachhaltig finanzierbares Niveau abzusenken.

2.4 Ermittlung der pauschalen Einsparvorgabe unter Berücksichtigung von Ausnahmereichen

Dieser rechnerisch ermittelte Konsolidierungsbedarf gilt als Bemessungsgröße für die gesamte Landesverwaltung (top- down- Ansatz). Allerdings müssen einige wenige Bereiche der Landesverwaltung ausgeklammert werden, da diese besonderen Regelungen unterliegen:

Einerseits ist es notwendig, die Schulen von der Einsparvorgabe auszunehmen. Die Anzahl der Lehrerstellen orientiert sich zu etwa 93% an der Schülerzahl, der Rest setzt sich zusammen aus dem schülerspezifisch ermittelten Zusatzbedarf, dem von der Anzahl der Schulstandorte und den Schularten abhängigen Leitungsbedarf sowie dem lehrerspezifisch ermittelten Anrechnungsbedarf. Die aktuellen Prognosen der Schülerzahlen zeigen bis 2019/2020 eine steigende Tendenz, um ab dem Jahr 2020 wieder abzusinken. Die Lehrer haben ihren Sparbeitrag durch Umsetzung des Lehrerpersonalkonzepts von den Grundschulen bis zu den Gymnasien in großen Teilen bereits erbracht. Dieser Prozess setzt sich in den nächsten Jahren in den beruflichen Schulen fort. Die Lehrstellenzahl wird sich auch künftig an der Entwicklung der Schülerzahl orientieren. Gemäß Stellenplan 2008/2009 entfallen auf die Schulen im Jahr 2020 insgesamt 9.644 Stellen.

Andererseits wird der Hochschulbereich zunächst von weiteren Konsolidierungszwängen ausgenommen, da diese die gemäß Personalkonzept 2004 gewährten temporären Mehrbedarfe von je 100 Durchschnittsstellen bis 2012, 2015 und 2017 (spätestens) einsparen müssen und die Stellenzahlen somit weitgehend politisch fixiert sind. Bei signifikanter Änderung der Studentenzahlen sollte jedoch spätestens in 2017 geprüft werden, ob der Hochschulbereich stärker zur Konsolidierung bis 2020 beitragen muss. Gemäß Stellenplan 2008/2009 entfallen auf die Universitäten/Hochschulen im Jahr 2020 insgesamt 2.764 Stellen.

Wegen der besonderen verfassungsrechtlichen Stellung werden die Bereiche Landtag, Landesrechnungshof und das Landesverfassungsgericht aus der Bemessungsbasis für die Einsparvorgabe ausgenommen.

Darüber hinaus werden die drittmittelfinanzierten Stellen gemäß Stellenplan 2008/2009 ausgeklammert. Unter Berücksichtigung dieser Ausnahmen ergibt sich die pauschale Einsparvorgabe wie folgt:

Bereinigung durch Ausnahmebereiche	Stellen
Voraussichtliche Stellenzahl gemäß Stellenplan 2008/2009 (ohne Forst und ohne Nachwuchs), die sich im Jahr 2020 ergeben würde, wenn das Personalkonzept 2004 mit Ausnahme der nicht betrachteten temporären Mehrbedarfe vollständig umgesetzt sein wird	30.461
abzüglich Lehrer-Stellenzahl 2020 gem. Stellenplan 2008/2009 und Vollzug aller bis 2020 terminierten kw-Vermerke:	-9.644
abzüglich Hochschul-Stellenzahl 2020 gem. Stellenplan 2008/2009 und Vollzug aller bis 2020 terminierten kw-Vermerke:	-2.764
abzüglich Stellen der Bereiche Landtag, Landesrechnungshof und das Landesverfassungsgericht	-243
abzüglich drittmittelfinanzierte Stellen	-341
verbleibende Stellenzahl der Konsolidierungsbereiche für 2020 (Landesverwaltung ohne Forst, Nachwuchs, Schulen, Universitäten/ Hochschulen, Landtag, Landesrechnungshof, Landesverfassungsgericht)	17.469
Netto Landtag, Landesrechnungshof, Landesverfassungsgericht, Schulen und Universitäten/Hochschulen ergibt sich unter Bezug auf den erforderliche Abbau bis 2020 von	2.208
Stellen (vgl. Abschnitt 2.2.4) eine rechnerische Quote von:	12,6%

Nach dem Ländervergleich und der prognostizierten Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern müssten somit in den o. g. Verwaltungsbereichen die Personalkapazitäten um 12,6% reduziert werden, um eine Stellenausstattung wie im Durchschnitt der westlichen Flächenländer zu erreichen.

2.5 Modifizierung der pauschalen Einsparvorgabe

Grundsätzlich würde diese Quote für alle übrigen Bereiche der Landesverwaltung, einschließlich der Ministerialverwaltung gelten. Gleichwohl ist zu beachten, dass mit Umsetzung des Personalkonzepts 2004 in der Landesverwaltung einschließlich Ministerien bisher bereits etwa 8.700 Stellen eingespart bzw. spezifiziert worden sind. Dies entspricht etwa 21% des Stellenbestandes vom Januar 2004. Diese Einschnitte in den Personalkörper waren mit erheblichen Strukturveränderungen und Prozessoptimierungen verbunden. Aufgabenkritische Analysen der Arbeitsprozesse und deren Umsetzung leisten einen Beitrag, um die Aufgaben qualitätsgerecht mit weniger Personal zu erledigen. Zusätzlich unterstützen grundlegende Optimierungen der Aufbau- und Ablauforganisation diese Prozesse. Dennoch sind Arbeitsverdichtungen nicht immer zu vermeiden. In den kommenden Jahren wird darüber hinaus der Stellenabbau gemäß Personalkonzept 2004 noch abzuschließen sein.

Auch in der Zukunft steht die Landesverwaltung von Mecklenburg-Vorpommern vor enormen Herausforderungen, um die Entwicklung im Land voranzubringen. Für die Bewältigung dieser Aufgaben ist engagiertes Personal auf hohem Qualifikationsniveau erforderlich. Zusätzlich werden die Aktivitäten zur Zentralisierung von Verwaltungsaufgaben sowie zur Verbesserung der technischen Unterstützung schrittweise vorangetrieben. Diese Aspekte sowie die Vermeidung betriebsbedingter Kündigung aufgrund der geringen Altersabgangszahlen in den Jahren 2013 bis 2018 lassen es zielführend erscheinen, die rechnerische Einsparquote von 12,6% auf 9% zu begrenzen. Bezogen auf die o.g. Konsolidierungsbereiche und unter Berücksichtigung der in den Abschnitten 2.6 und 2.8 dargestellten Anrechnungen entspricht dies etwa einer Einsparung von 1.500 Stellen bis zum Jahr 2020.

Eine derart einschneidende Verminderung des Personalbestands wird nicht ohne Folgen für die Aufgabenerfüllung bleiben. Aufgabenverzicht und die Absenkung von Standards oder bisher üblichen Qualitätsansprüchen werden teilweise nicht zu vermeiden sein.

2.6 Staatskanzlei / Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung

Den Ausführungen der Staatskanzlei und der Parlamentarischen Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung, wegen der besonderen Situation des Geschäftsbereichs des Ministerpräsidenten keine weiteren Einsparungen realisieren zu können, schließt sich das Finanzministerium an. Länderübergreifend wurde bereits bei den Untersuchungen zum Personalkonzept 2004 festgestellt, dass die Staatskanzlei einen der kleinsten Personalkörper hat. Weitere Einschnitte sind daher nicht möglich. Die auf die Staatskanzlei entfallenden Einsparungen von 9% bzw. etwa 12 Stellen reduzieren den erforderlichen Stellenabbau. Die Einsparvorgaben der übrigen Ressorts sind davon nicht betroffen.

2.7 Ableitung von Einsparvorgaben für die einzelnen Jahre

Vor dem Hintergrund der Anfang 2009 von den Ressorts dem Finanzministerium gemeldeten restlichen Spezifikationen der Einsparvorgaben aus dem Personalkonzept 2004 erscheint es zielführend, die pauschale Einsparvorgabe des Personalkonzepts 2010 für den Zeitraum ab 2012 bis 2020 festzulegen. Damit wird einerseits dem Umstand Rechnung getragen, dass einige Ressorts in den nächsten Jahren die durch Altersabgang freiwerdenden Stellen überwiegend nutzen müssen, um kw-Vermerke aus dem Personalkonzept 2004 erfüllen und dem Disponiblen Überhang zugeordnete Beschäftigte auf freiwerdende Kernstellen übernehmen zu können. Andererseits zeigen die Grafiken zu den Altersabgängen infolge Pension, Rente, Altersteilzeit oder Vorruhestand (vgl. Abschnitt 1.2.4 bzw. Anlage 1) ein erhebliches Abgangspotenzial auf. Darüber hinaus kann eine statistisch ermittelte Zusatzfluktuation (nicht planbare Abgänge) i.H.v. 0,6% je Jahr unterstellt werden.

Aus diesem Grunde wird vorgeschlagen, die pauschale Einsparquote von 9% auf die Jahre bis 2020 gleichmäßig mit 1% pro Jahr, beginnend ab 2012, zu verteilen. Übererfüllungen werden auf die Einsparvorgaben der Folgejahre angerechnet.

Für die Haushaltsplanaufstellung 2010/2011 und die der kommenden Jahre wird die oben ermittelte rechnerische pauschale Einsparquote nicht auf Stellenzahlen der Verwaltungsbereiche bezogen, sondern – wie bei dem Personalkonzept 2004 – auf das Personaläquivalent (die Summe der finanziellen Gegenwerte der Stellen einer Verwaltungseinheit). Die Quoten beziehen sich rechnerisch jeweils auf den Ausgangswert der Summe der Personaläquivalente des Stellenplan-Entwurfs 2010 für den Regelbereich nach Abzug der bis 2020 terminierten kw-Vermerke, Drittmittelstellen und der im Zuge der Funktionalreform auf die Kommunen nach gegenwärtigem Stand

übergehenden Stellen. Dabei werden die Werte „Stellenvergleichsrechnungen 2010/2011“ gem. Anlage 7 zur Ergänzung des Haushaltsrunderlasses 2010/2011 vom 28. Januar 2009 sowohl für die Bestimmung als auch für die Abrechnung der Einsparvorgaben zugrunde gelegt (Personaläquivalente aus 2010 – **PÄ10**).

Mit dem o. g. Abzug der bis 2020 terminierten kw-Vermerke wird davon ausgegangen, dass die bisherigen Einsparverpflichtungen der Ressorts erfüllt werden. Die mit diesem Personalkonzept auszubringenden Einsparverpflichtungen stellen somit zu den bereits vorhandenen kw-Vermerken zusätzliche Einsparvorgaben dar. Ausgenommen hiervon sind die im Personalkonzept 2004 anerkannten temporären Mehrbedarfe für die Polizei, das Landesamt für Straßenbau und Verkehr, die Straßenbauämter sowie die Ämter für Landwirtschaft. Diese blieben bei der Ermittlung der Einsparvorgabe des Personalkonzepts 2010 gemäß Abschnitt 2.2.4 außer Betracht, die entsprechenden Vermerke im Stellenplan werden daher gestrichen.

In den Stellenplänen der einzelnen Verwaltungsbereiche sollen bereits mit dem Stellenplan 2010/2011, also im Nachgang zur Kabinettsvorlage zum Doppelhaushalt 2010/2011, entsprechende Einzelplan- oder Kapitelvermerke mit folgendem Wortlaut ausgebracht werden:

„In 2012 bis 2020 sind Stellen im finanziellen Gegenwert von jährlich ... TEUR einzusparen bzw. in die MG 96 „Disponibler Überhang“ zu übertragen.“

Anlage 3 zeigt die auf Grundlage des Stellenplan-Entwurfs 2010/2011 nach den o. a. Maßgaben ermittelten Einsparbeträge für die einzelnen Geschäftsbereiche, die als Einzelplan- bzw. Kapitelvermerke im Stellenplan-Entwurf 2010/2011 ausgebracht werden. Die Ressorts werden, den Vollzug dieser Einzelplan- oder Kapitelvermerke dem Finanzministerium jeweils zu Beginn und mit Wirkung des Folgejahres anzeigen und für die Aufstellung der jeweiligen Haushaltspläne anmelden.

Für die gegebenenfalls erforderliche Zuordnung von Personal zum Überhang sind die gemäß „Umsetzung Personalkonzept/Sommer 2005“ getroffenen Regelungen analog anzuwenden. Zu gegebener Zeit ist eine Aktualisierung und Straffung dieser Regelungen vorgesehen.

2.8 Berücksichtigung der Funktionalreform

Nach dem Entwurf des Gesetzes über die Zuordnung von Aufgaben im Rahmen der Landkreisneuordnung werden zum Stichtag 1. Juli 2012 verschiedene Landesaufgaben auf kommunale Gebietskörperschaften übertragen. Die entsprechenden Stellenanteile werden nach Aufgabenübergang im Stellenplan des Landes gestrichen. Nach dem gegenwärtigen Stand sind davon etwa 200 Stellen betroffen.

Bei der Bestimmung der von der Kommunalisierung betroffenen Stellen(-anteile) bleibt die pauschale Einsparvorgabe unberücksichtigt. Sie ist allein bei den beim Land verbleibenden Stellen zu erbringen (zur Anrechnung dieser von der Kommunalisierung betroffenen Stellen vgl. Abschnitt 2.7). Sollten sich die nach gegenwärtigem Stand auf die Kommunen übergehenden Stellenzahlen/-wertigkeiten verändern, werden die Einzelplan- oder Kapitelvermerke gem. Abschnitt 2.7 in den kommenden Planaufstellungen modifiziert.

2.9 Überprüfung der Umsetzung des Personalkonzepts im Jahr 2015, insbesondere auf Grund der demografischen Entwicklung

Im Jahr 2015 wird eine allgemeine Überprüfung der Umsetzung des Personalkonzepts 2010 vorgenommen. Insbesondere wird zu prüfen sein, ob neue die Personalausstattung bestimmende Erkenntnisse, insbesondere zur Entwicklung der Stellen- und Einwohnerzahlen in Mecklenburg-Vorpommern und in den Vergleichsländern, vorliegen, die eine Modifizierung der Einsparvorgaben ab 2016 erfordern.

Die demografische Entwicklung zeigt hinsichtlich der Altersstruktur besondere Wirkungen in den Bereichen Polizei und Justiz. Die Bevölkerungsgruppe der 14- bis 30-Jährigen ist für diese Bereiche von besonderer Relevanz. Diese Altersgruppe wird von 2005 bis 2020 um über die Hälfte abnehmen. Damit sind auch Auswirkungen auf den Personalbedarf zu erwarten.

Für den Justizbereich (Gerichte und Strafvollzug) gibt es Anzeichen, die Einsparvorgabe zu modifizieren, da die dem Personalkonzept 2004 zugrunde gelegten Fallzahlen (für Gerichte) bzw. Gefangenenzahlen (für Vollzug) aktuell deutlich unter den für das Jahr 2009 prognostizierten Werten liegen. Gleichwohl sollten hier zunächst die Ergebnisse der interministeriellen Arbeitsgruppe „Demografischer Wandel“ abgewartet werden, deren Arbeitsauftrag darin besteht, sich mit den Konsequenzen und dem Handlungsbedarf für alle Politikbereiche zu beschäftigen, die sich aus der Bevölkerungsentwicklung ergeben.

Auch für den Polizeibereich sollte für den Gesamtzeitraum bis 2020 annähernd die für alle Verwaltungsbereiche geltende pauschale Einsparquote von 9% zur Anwendung kommen. Inwieweit langfristig höhere oder geringere Vorgaben angemessen sind, hängt u. a. von der Entwicklung der Kriminalitätsrate ab. Deshalb ist bis zum Jahr 2015 zu prüfen, ob und ggf. wie die o. g. pauschale Einsparquote für die Polizei mit Wirkung ab 2016 zu modifizieren ist. Bis 2015 wird die Stellenzahl der Polizei auf 5.800 Stellen zurückgeführt.

2.10 Anwendung auf Landesbetriebe und die Landesforstanstalt

Die Einsparvorgaben gemäß vorstehenden Ausführungen und deren Vollzug gelten grundsätzlich auch für alle Landesbetriebe und die Landesforstanstalt (im übertragenen Wirkungskreis) entsprechend. Dies ist auch geboten, da diese Einrichtungen überwiegend Zuschüsse des Landes erhalten, die zu wesentlichen Teilen der Finanzierung von Personal dienen.

2.11 Personalentwicklung und Nachwuchsgewinnung

Der fortschreitende Personalabbau stellt an das für die Aufgabenerfüllung zur Verfügung stehende Personal erhöhte Anforderungen. Die Landesregierung ist sich bewusst, dass die Konsolidierung des Personalkörpers über das Personalkonzept 2010 hinaus und gemäß Ziffer 333 der Koalitionsvereinbarung vom 6. November 2006 unverändert durch eine gezielte Personalentwicklung mit dem Ziel begleitet werden muss, die Verwaltungsaufgaben dauerhaft in hoher Qualität erfüllen zu können. Die vom Kabinett unter Ziff. 8 und Ziff. 10 beschlossenen Regelungen in der „Umsetzung Personalkonzept/Sommer 2005“ gelten grundsätzlich fort. Davon erfasst waren im Wesentlichen Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte, Projektpersonal, Überhangbeschäftigte sowie Beschäftigte des Regelbereichs.

In diesem Zusammenhang wurden seitens des zentralen Personalmanagements eine umfassende Qualifizierung der Führungskräfte im Hinblick auf die Umsetzung des Personalkonzepts 2004 und verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen für

Überhangkräfte (u.a. Umschulung von Waldarbeitern zu Straßenwärtern, PC-Grundkurse für Beschäftigte ohne PC-Kenntnisse, Qualifizierung von Vorzimmerkräften) durchgeführt.

Seitens des Innenministeriums werden die Anforderungen an die Einstellung und Fortbildung von Nachwuchskräften des höheren Dienstes fortlaufend an die aktuellen Erfordernisse angepasst. Weiterer Anpassungsbedarf ergibt sich aus den Qualifizierungsanforderungen, insbesondere aufgrund der Zusammenfassung der Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes zur Laufbahngruppe 2, denen mit entsprechenden Angeboten der FHöVPR Rechnung getragen werden muss.

Die Ausbildung von qualifiziertem Nachwuchs ist eine wichtige Maßnahme, um die Anforderungen an die Landesverwaltung auch in Zukunft mit dem zur Verfügung stehenden Personal erledigen zu können.

Um auf kurzfristig sich abzeichnende Bedarfe im Nachwuchsbereich reagieren zu können, soll mit dem Haushaltsgesetz-Entwurf 2010/2011 eine Ermächtigung beantragt werden, auf deren Grundlage im Wege der Bewirtschaftung des Haushaltsplans Nachwuchsstellen für den eigenen Bedarf in der Maßnahmengruppe 95 „Nachwuchs“ ausgebracht werden dürfen.

Für den Bereich der allgemeinen Verwaltung sind Festlegungen zum erweiterten Personalerstattungsbedarf der Landesverwaltung im allgemeinen Verwaltungsdienst getroffen worden. In diesem Zusammenhang werden die Regeln für die Übernahmemöglichkeit von selbst ausgebildeten Anwärtern in den Landesdienst angepasst.

Für den Polizeivollzugsdienst und die Gerichte sind mit dem Haushaltsplanentwurf 2010/2011 die Stellenzahlen für Polizeianwärter bzw. Rechtspflegeranwärter erhöht worden.

Die Festlegung der mittelfristigen Einstellungskorridore wird mit den jeweiligen Haushaltsplanungen überprüft. Dabei können auch die Ergebnisse der interministeriellen Arbeitsgruppe „Demografischer Wandel“ einfließen.

2.12 Unterstützung der Umsetzung des Personalkonzepts 2010

2.12.1 Einrichtung einer interministeriellen Arbeitsgruppe

Unter Federführung des Finanzministeriums wird eine interministerielle Arbeitsgruppe eingerichtet. Aufgabe dieser Arbeitsgruppe ist die Begleitung der Umsetzung des Personalkonzepts 2010 mit Blick auf den ressortübergreifenden Ideen-, Gedanken- und Erfahrungsaustausch. Hierbei sind auch die in den einzelnen Ressorts gemachten Erfahrungen bei der Umsetzung des Personalkonzepts 2004 für alle zugänglich zu machen. Dazu zählen vor allem verallgemeinerungswürdige Erkenntnisse aus der aufgabenkritischen Analyse der Arbeitsprozesse, der Austausch von best-practice-Erkenntnissen, die Überprüfung des Aufgabenverzichts bzw. des Aufgabenwegfalls sowie die Absenkung von Standards. Auch der Austausch der Erfahrungen bei der konzeptionellen Vorbereitung, Planung und Durchführung dieser Prozesse sollte inhaltlicher Schwerpunkt der Arbeitsgruppe sein. Die diesbezüglichen Vorschläge sind von den jeweils fachlich zuständigen Ressorts zu entwickeln und umzusetzen.

2.12.2 Erweiterung der Nutzungsdauer der Altersteilzeit

Zur Unterstützung der Umsetzung des Personalkonzepts 2010 sollen in analoger Anwendung der Regelungen unter Ziffer 2. der „Umsetzung Personalkonzept / Sommer 2004“ (KV 114/05 neu) die Verwaltungsvorschriften und Durchführungshinweise zur Durchführung des Altersteilzeit für Beamte und Arbeitnehmer der Landesverwaltung geändert werden mit dem Ziel, Altersteilzeit für eine Laufzeit von bis zu 10 Jahren zu

gewähren. Diese Neuregelung soll nur für Verträge gelten, die erstmals für die Person nach dem Beschluss des Kabinetts zum Personalkonzept 2010 geschlossen werden.

Nach den Vorschriften des Altersteilzeitgesetzes, des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeit (TVATZ) und des § 80a Landesbeamtengesetz - LBG M-V können Arbeitnehmer und Beamte unter bestimmten Voraussetzungen bis zum 31. Dezember 2009 in Altersteilzeit wechseln. Durch landesinterne Regelungen ist die maximale Dauer der Altersteilzeit auf 7 Jahre begrenzt worden. Die Ausdehnung auf den maximalen Zeitraum von 10 Jahren würde es etwa 1.000 Mitarbeitern der Landesverwaltung ohne Lehrer und Hochschullehrer ermöglichen, noch bis Ende 2009 die Altersteilzeit anzutreten. Mithin könnten die entsprechenden Altersabgänge der Jahre 2017 bis 2019 auf die Jahre 2013 und 2014 vorgezogen werden.

3 Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt des Landes

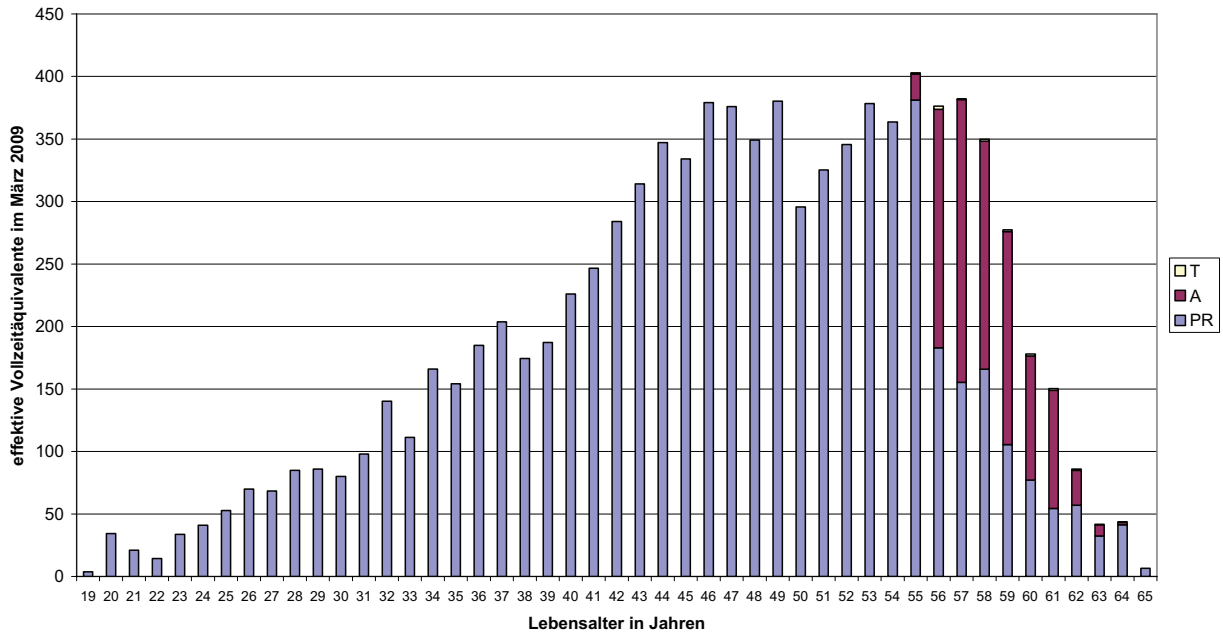
Beginnend von 2012 bis 2020 werden jährlich anwachsend kumulativ rund 360 Mio. € an Personalausgaben eingespart. Mit vollständigem Vollzug der zusätzlichen Einsparvorgaben dieses Personalkonzepts werden ab 2021 jährlich etwa 80 Mio. € Personalminderausgaben erwartet.

Anlagen

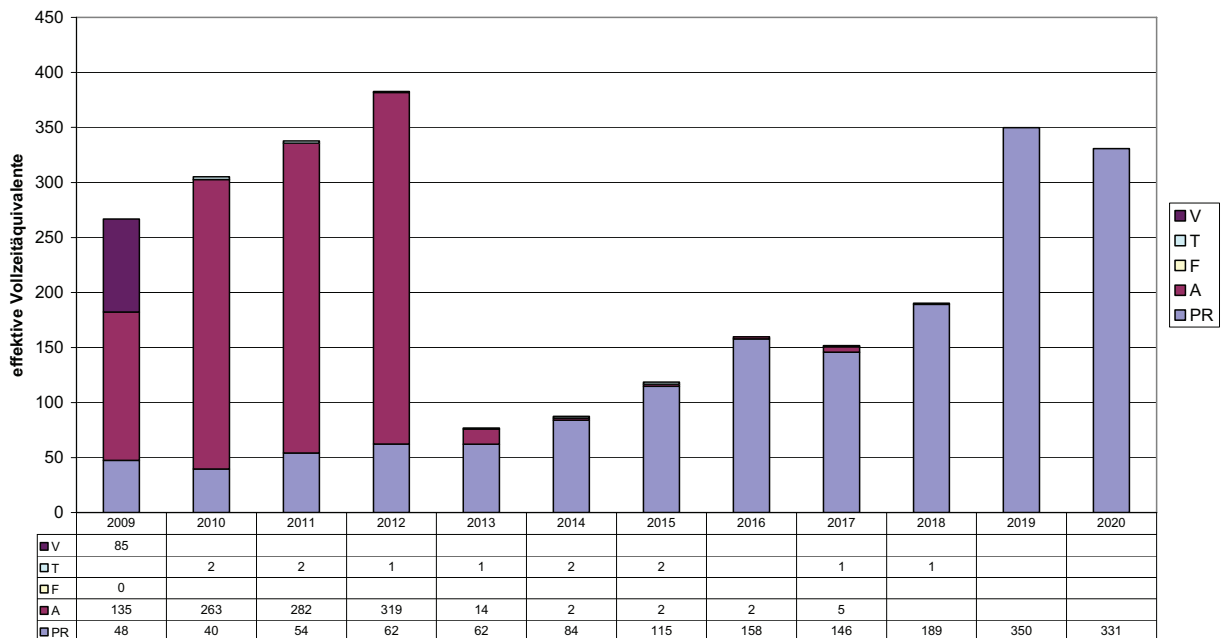
- Anlage 1: Grafiken zur Alterstruktur und Altersabgängen einzelner Verwaltungsbereiche
- Anlage 2: Spezifische Mehreinnahmen Mecklenburg-Vorpommerns durch PolBEZ und Einwohnerwertung für dünn besiedelte Gebiete innerhalb des Länderfinanzausgleichs
- Anlage 3: Übersicht über die Einsparvorgaben der Geschäftsbereiche

Anlage 1 Grafiken zur Alterstruktur und Altersabgängen einzelner Verwaltungsbereiche Blatt 1

Landesverwaltung im engeren Sinne (LVieS) - ohne Polizei, Schulen, Hochschulen, Justizvollzugsanstalten,
Gerichte, Staatsanwaltschaften, Gerichtsbarkeit
Altersstruktur (ohne Referendare, Anwärter, Auszubildende, Praktikanten)

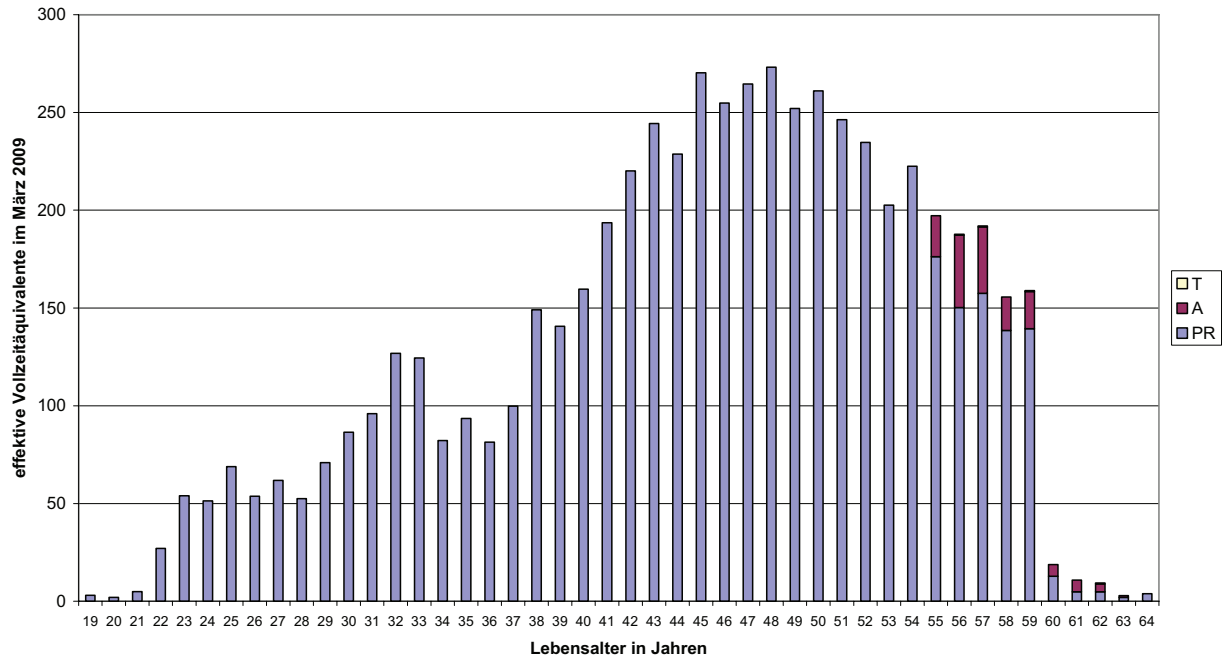


Landesverwaltung im engeren Sinne (LVieS) - ohne Polizei, Schulen, Hochschulen, Justizvollzugsanstalten,
Gerichte, Staatsanwaltschaften, Gerichtsbarkeit
Häufigkeit des Ausscheidens infolge Pension, Rente, Altersteilzeit oder Vorruhestand (Alter > 54 Jahre)

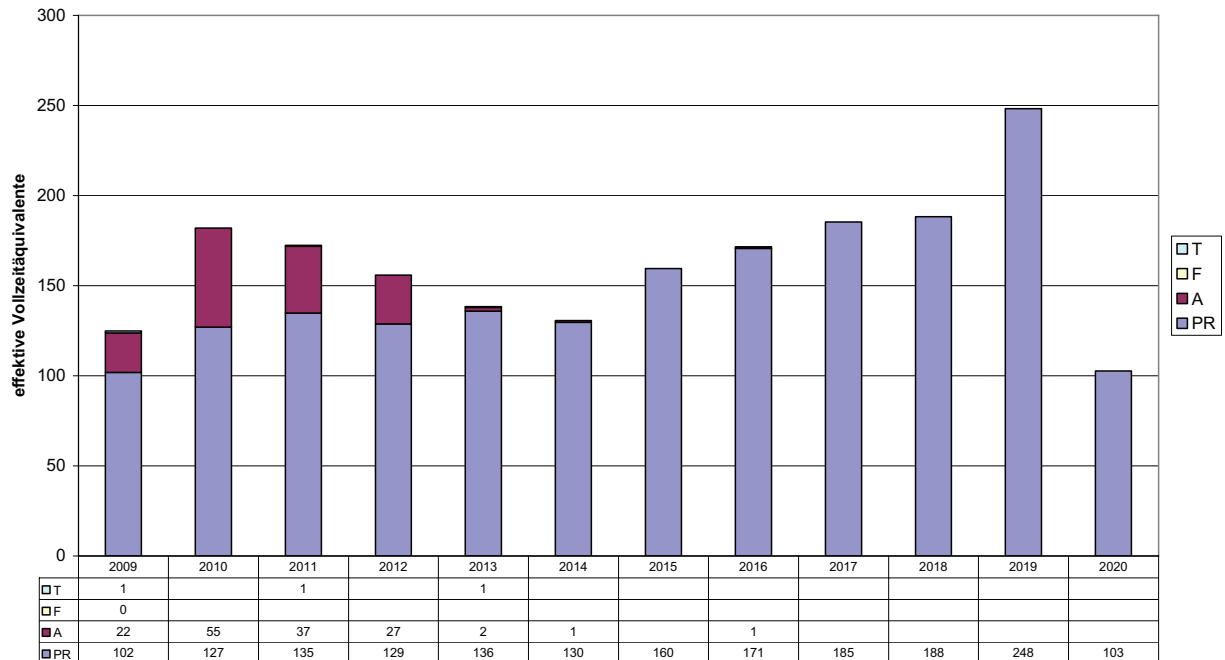


Anlage 1
Blatt 2

Landesverwaltung im engeren Sinne (LVieS) - nur Polizei
Altersstruktur (ohne Referendare, Anwärter, Auszubildende, Praktikanten)

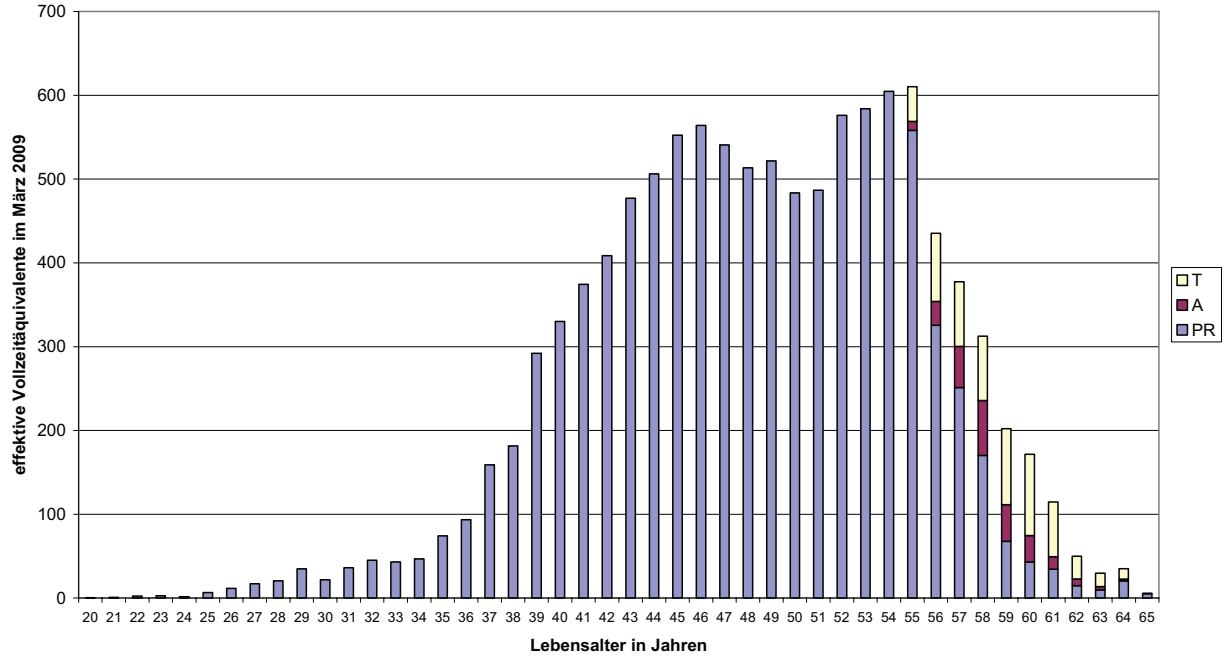


Landesverwaltung im engeren Sinne (LVieS) - nur Polizei
Häufigkeit des Ausscheidens infolge Pension, Rente, Altersteilzeit oder Vorruhestand (Alter > 54 Jahre)

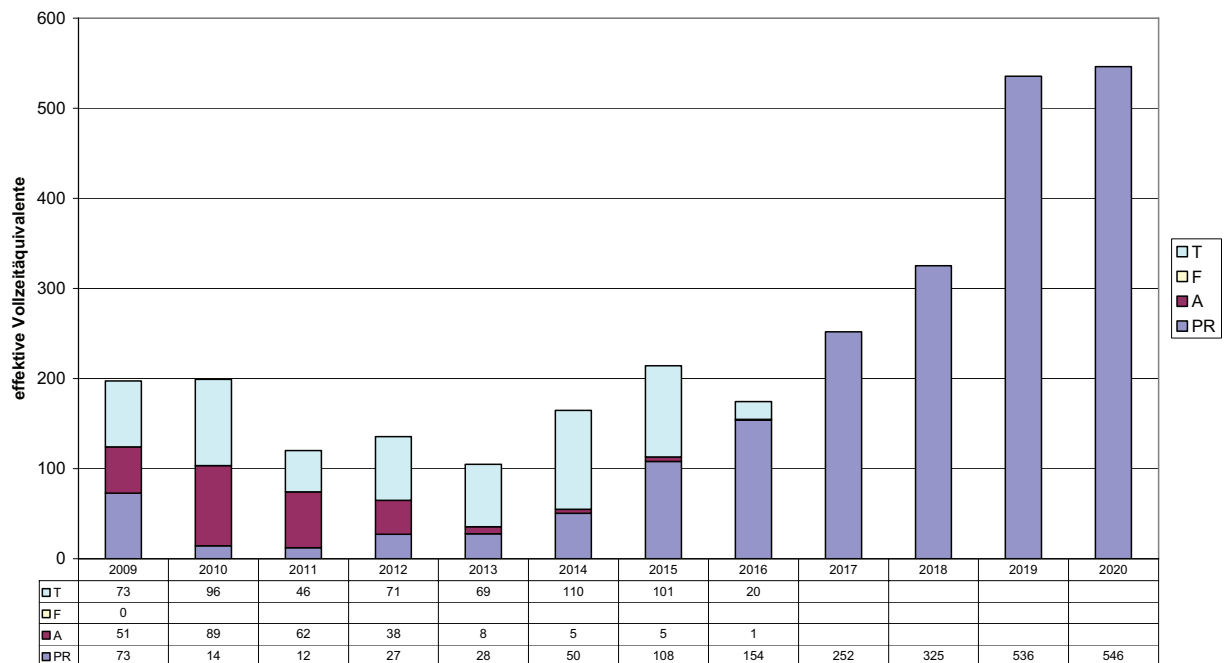


**Anlage 1
Blatt 3**

**Landesverwaltung im engeren Sinne (LVieS) - nur Schulen
Altersstruktur (ohne Referendare, Anwärter, Auszubildende, Praktikanten)**

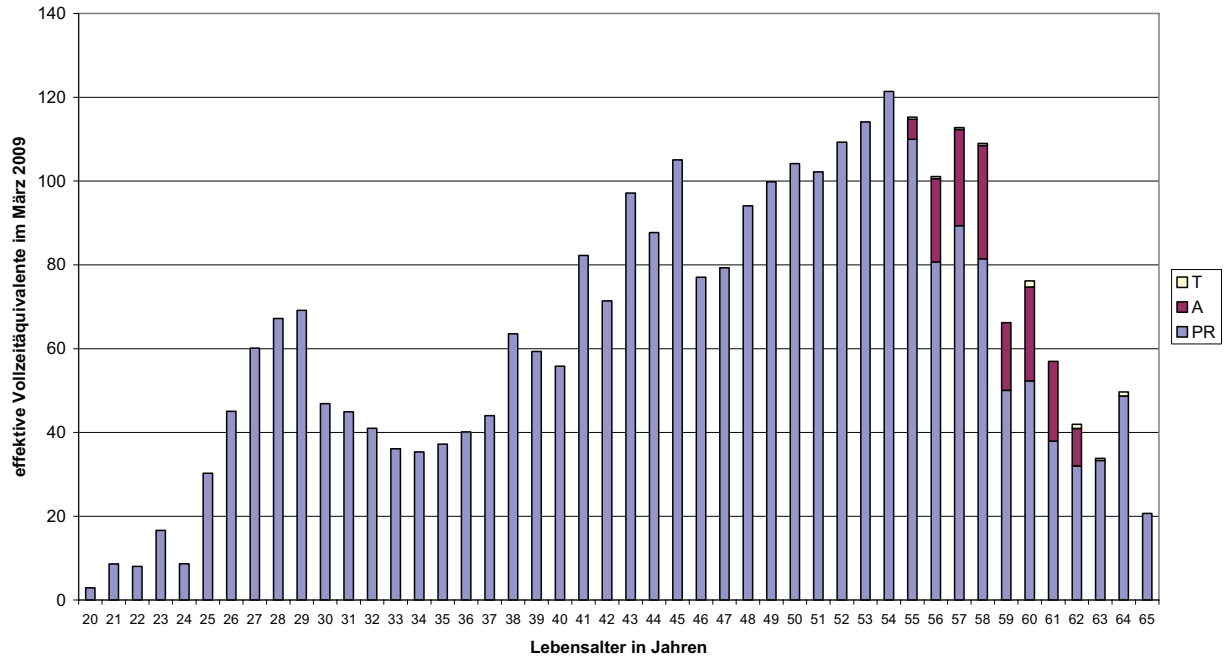


**Landesverwaltung im engeren Sinne (LVieS) - nur Schulen
Häufigkeit des Ausscheidens infolge Pension, Rente, Altersteilzeit oder Vorruhestand (Alter > 54 Jahre)**

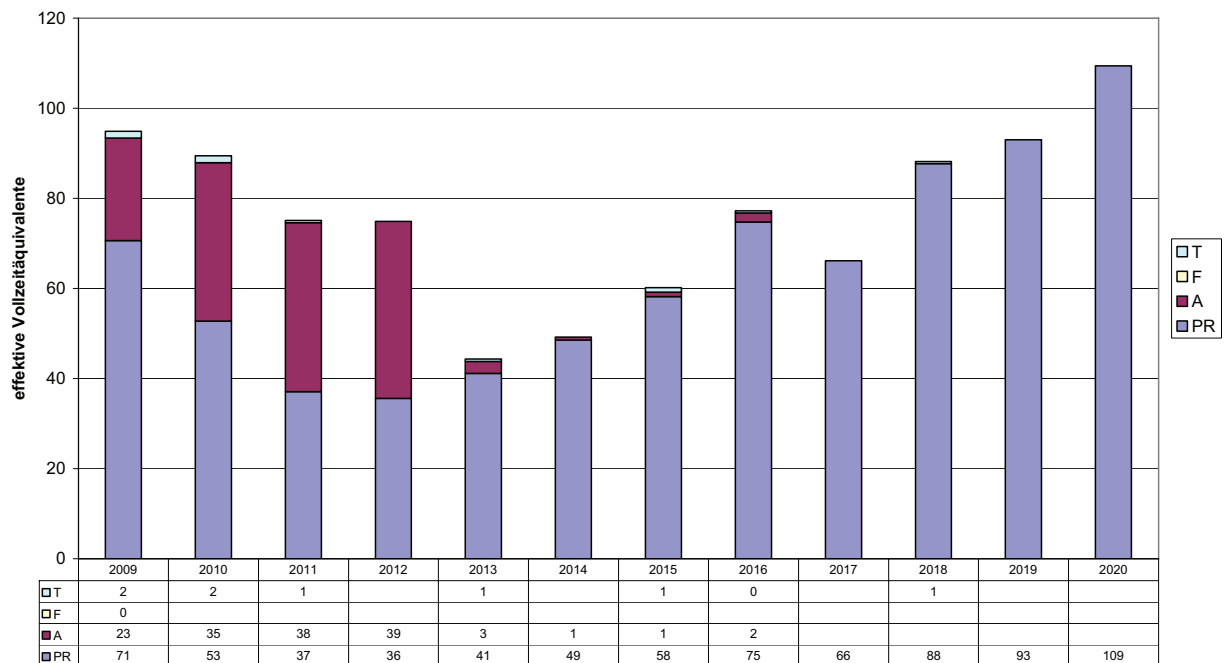


**Anlage 1
Blatt 4**

**Landesverwaltung im engeren Sinne (LVieS) - nur Hochschulen
Altersstruktur (ohne Referendare, Anwärter, Auszubildende, Praktikanten)**

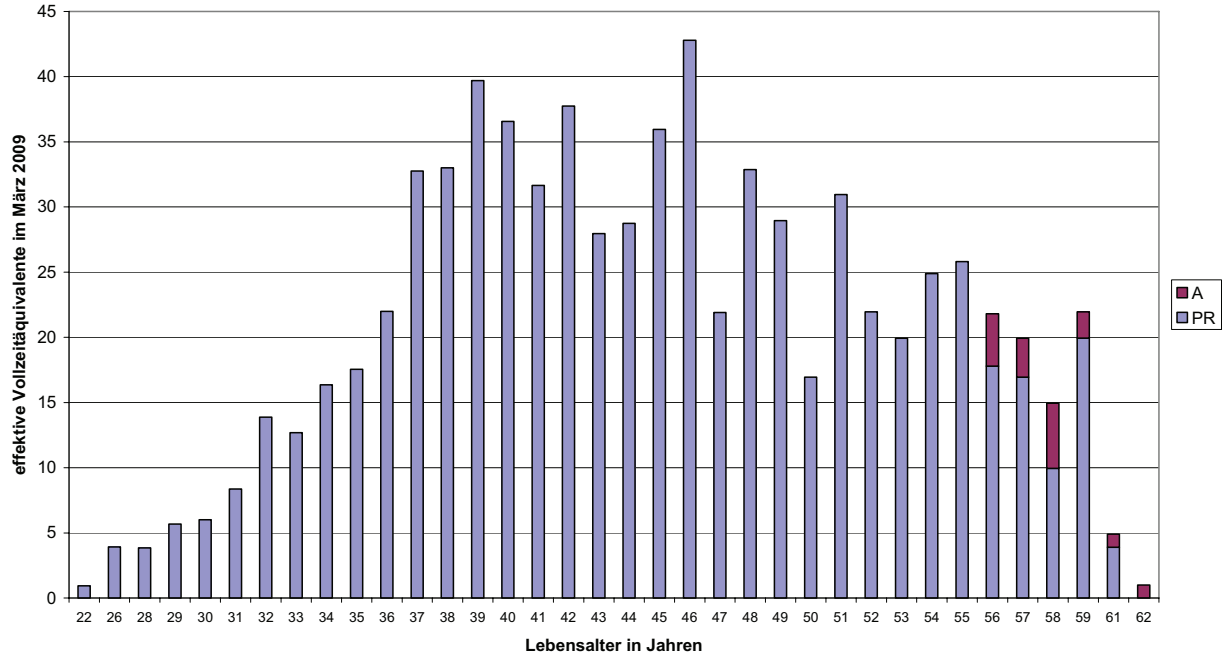


**Landesverwaltung im engeren Sinne (LVieS) - nur Hochschulen
Häufigkeit des Ausscheidens infolge Pension, Rente, Altersteilzeit oder Vorruhestand (Alter > 54 Jahre)**

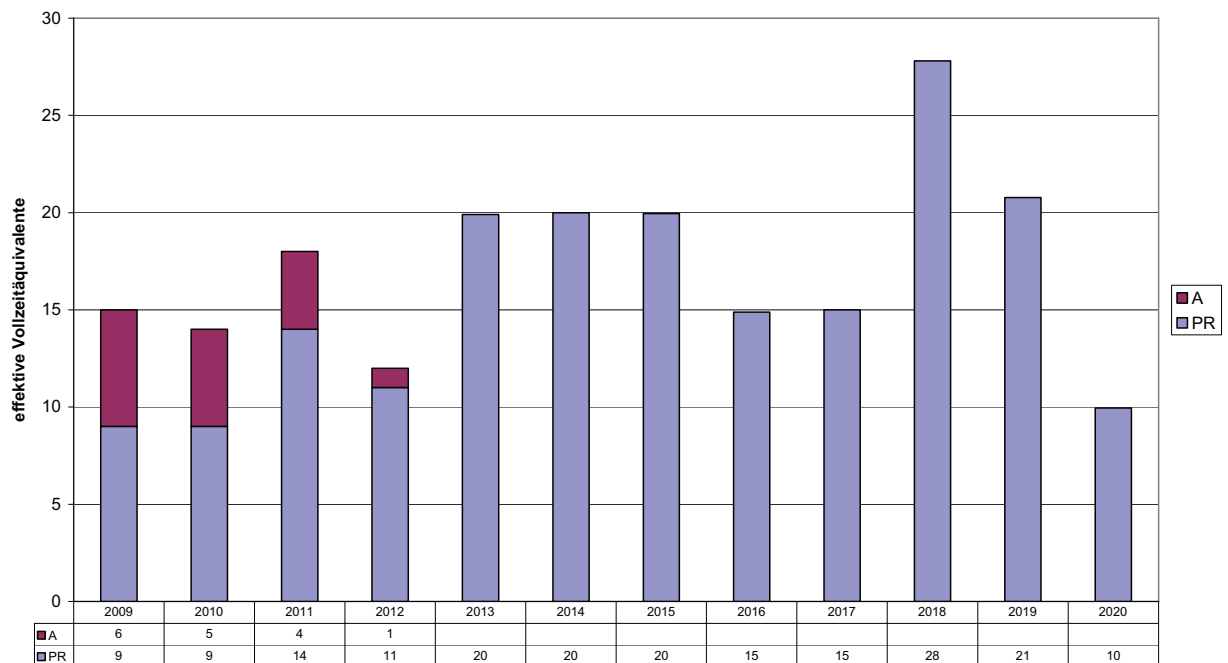


**Anlage 1
Blatt 5**

**Landesverwaltung im engeren Sinne (LVieS) - nur Justizvollzugsanstalten
Altersstruktur (ohne Referendare, Anwärter, Auszubildende, Praktikanten)**

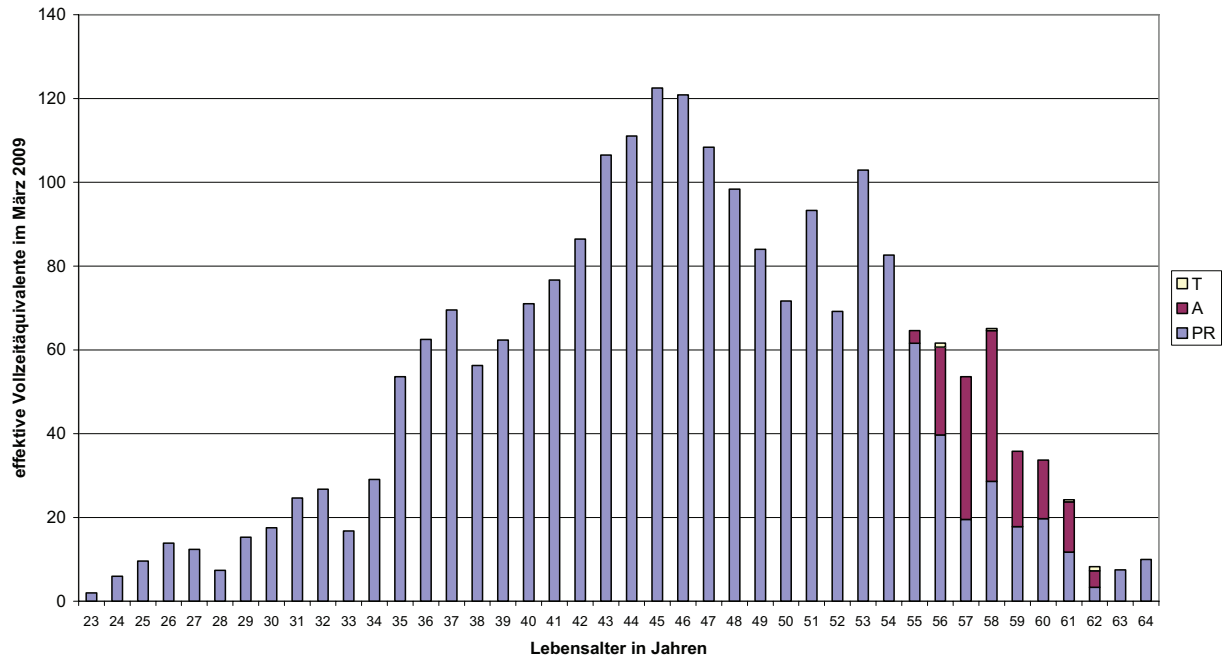


**Landesverwaltung im engeren Sinne (LVieS) - nur Justizvollzugsanstalten
Häufigkeit des Ausscheidens infolge Pension, Rente, Altersteilzeit oder Vorruhestand (Alter > 54 Jahre)**

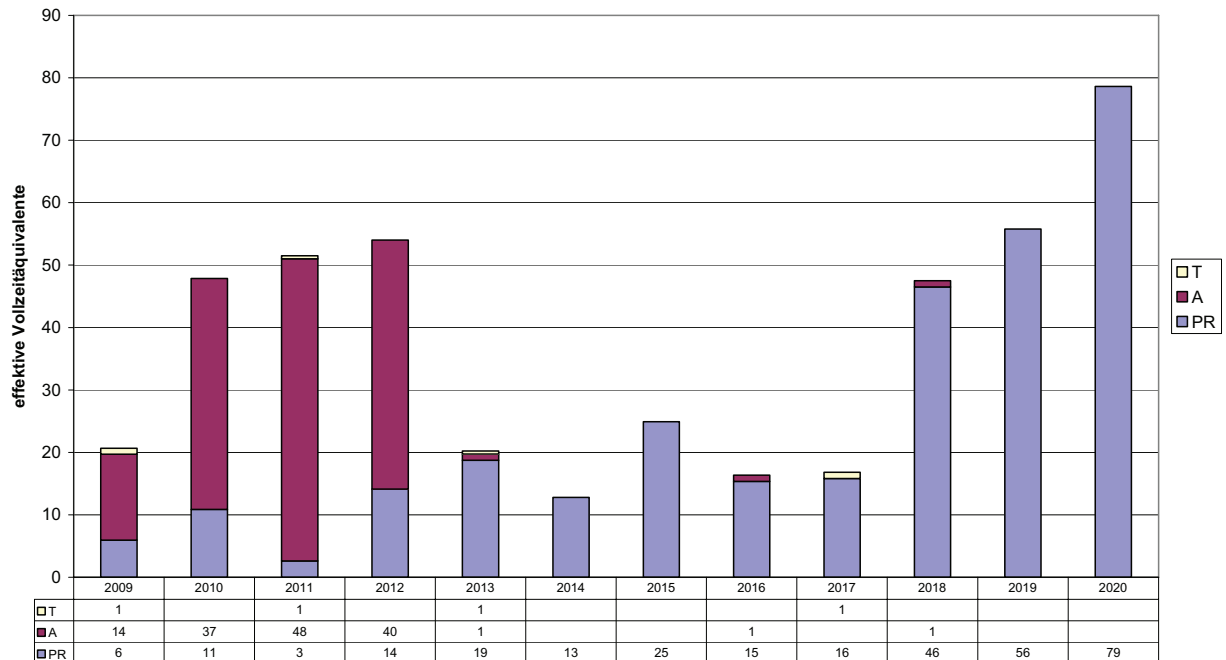


**Anlage 1
Blatt 6**

**Landesverwaltung im engeren Sinne (LVieS) - nur Gerichte, Statsanwaltschaften, Gerichtsbarkeit
Altersstruktur (ohne Referendare, Anwärter, Auszubildende, Praktikanten)**

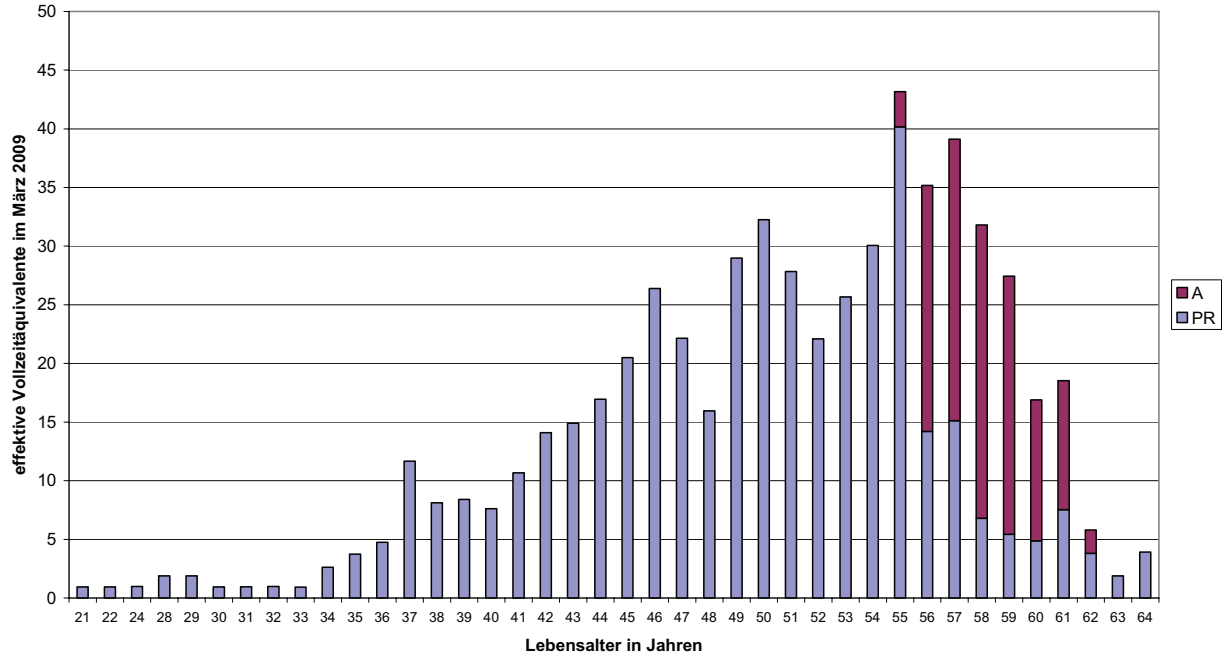


**Landesverwaltung im engeren Sinne (LVieS) - nur Gerichte, Statsanwaltschaften, Gerichtsbarkeit
Häufigkeit des Ausscheidens infolge Pension, Rente, Altersteilzeit oder Vorruhestand (Alter > 54 Jahre)**

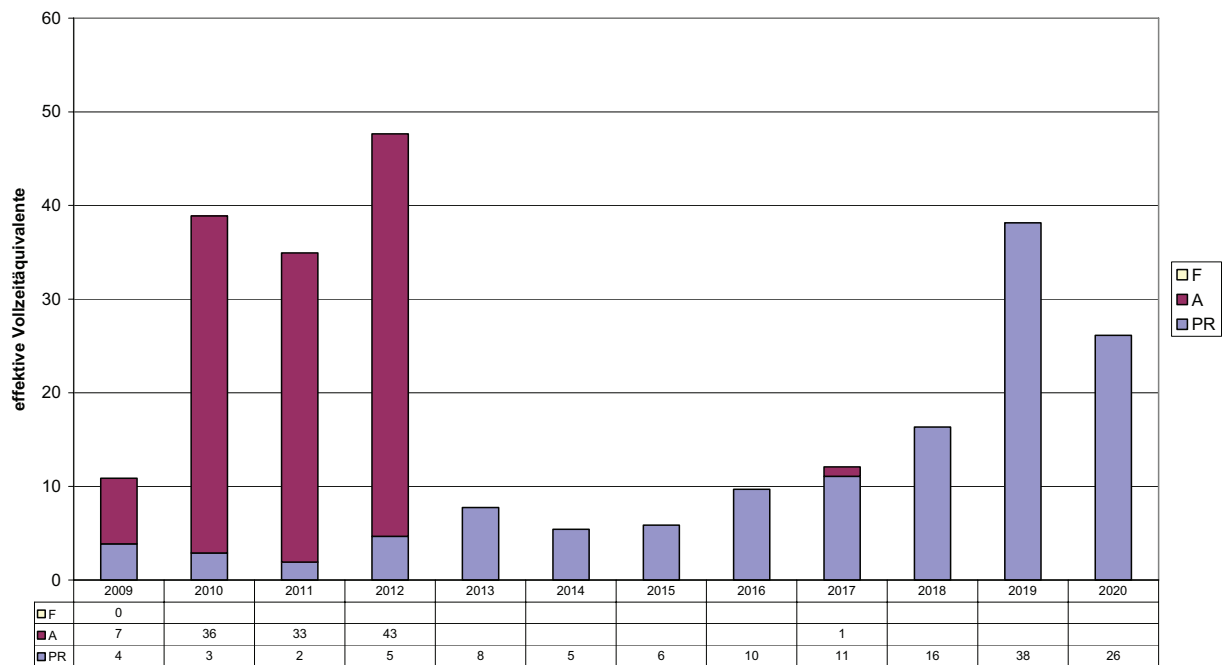


**Anlage 1
Blatt 7**

**Landesbetrieb: Betrieb für Bau und Liegenschaften (BBL)
Altersstruktur (ohne Referendare, Anwärter, Auszubildende, Praktikanten)**

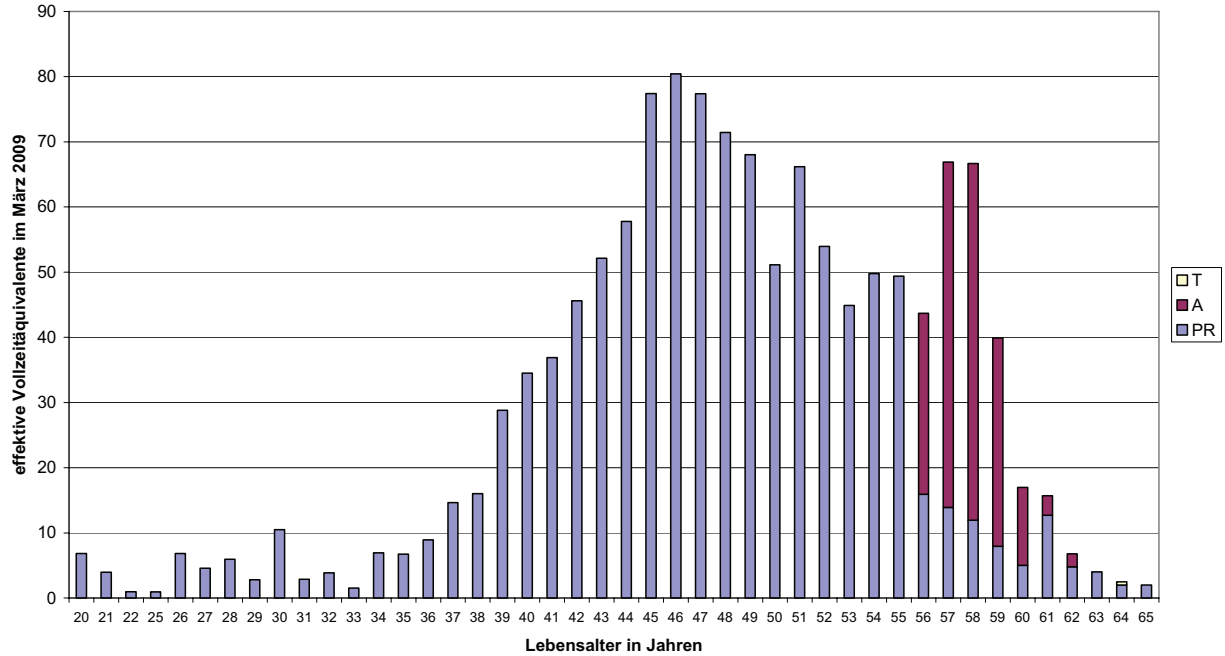


**Landesbetrieb: Betrieb für Bau und Liegenschaften (BBL)
Häufigkeit des Ausscheidens infolge Pension, Rente, Altersteilzeit oder Vorruhestand (Alter > 54 Jahre)**

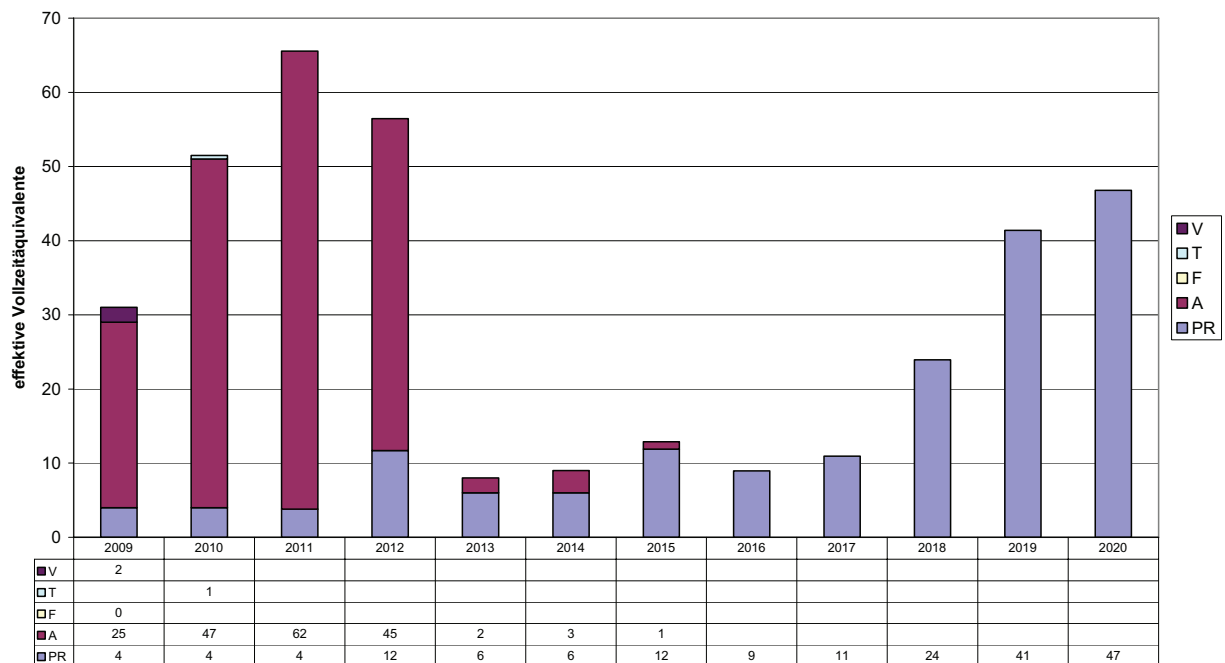


**Anlage 1
Blatt 8**

**Anstalt des öffentlichen Rechts: Landesforstanstalt
Altersstruktur (ohne Referendare, Anwärter, Auszubildende, Praktikanten)**



**Anstalt des öffentlichen Rechts: Landesforstanstalt
Häufigkeit des Ausscheidens infolge Pension, Rente, Altersteilzeit oder Vorruhestand (Alter > 54 Jahre)**



Anlage 2 Spezifische Mehreinnahmen Mecklenburg-Vorpommerns durch PoIBEZ und Einwohnerwertung für dünn besiedelte Gebiete innerhalb des Länderfinanzausgleichs

Stellenzuschlag infolge einwohnerbezogener Mehreinnahmen durch Bundesergänzungszuweisung für politische Führung und erhöhte Einwohnerwertung im Länderfinanzausgleich			
PoIBEZ	TEUR	Einwohner 30.06.2008	je EW
Mecklenburg-Vorpommern	61.355	1.672.964	0,0367
Schleswig-Holstein	53.174	2.835.264	0,0188
MV (Modell) nach Einwohnerwertung SH $53.174 / EW SH * EW MV =$	31.376		
Diff. MV - MV (Modell)	29.979		
Anrechenbare Mehreinnahmen	TEUR	Landesanteil	TEUR
aus PoIBez	29.979	0,66	19.810
aus Einwohnerwertung LFA	45.600	0,66	30.132
		Summe	49.943
		Durchschnittskosten je Stelle (2010; ohne Lehrer)	45
		Zuschlag in Stellen	1.109,8

Anlage 3 Übersicht über die Einsparvorgaben der Geschäftsbereiche

	Geschäftsbereich	Personaläquivalent (PÄ10) der Bemessungs- grundlage für Einsparvorgabe in TEUR 1)	summarische Einsparvorgabe in Personal- äquivalenten (PÄ10) bis 2020 in TEUR	jährliche Einsparvorgabe in Personal- äquivalenten (PÄ10) bis 2020 (durchschnittlich) in TEUR
	1	2	3	4
1	Innenministerium bis 2015	359.824,5	12.034,5	3.008,6
2	Innenministerium 2016 bis 2020 2)		17.991,2	3.598,2
3	Finanzministerium	143.491,8	12.914,3	1.434,9
4	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus	15.939,6	1.434,6	159,4
5	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	36.393,1	3.275,4	363,9
6	Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz	93.039,2	8.373,5	930,4
7	Justizministerium	183.296,2	16.496,7	1.833,0
8	Ministerium für Soziales und Gesundheit	30.528,1	2.747,5	305,3
9	Ministerium für Verkehr, Bau und Landesentwicklung	57.342,0	5.160,8	573,4
10	Summe Landesverwaltung Zeilen 1 bis 9	919.854,5	80.428,4	
11	Betrieb für Bau und Liegenschaften	23.294,2	2.096,5	232,9
12	Landesforstanstalt	20.763,0	1.868,7	207,6

1) Summe der Personaläquivalente des Stellenplan-Entwurfs 2010 für den Regelbereich nach Abzug der bis 2020 terminierten kw-Vermerke, Drittmittelstellen und der im Zuge der Funktionalreform auf die Kommunen nach gegenwärtigem Stand übergehenden Stellen. Es werden die Werte „Stellenvergleichsrechnungen 2010/2011“ gem. Anlage 7 zur Ergänzung des Haushaltsrunderlasses 2010/2011 vom 28. Januar 2009 sowohl für die Bestimmung als auch für die Abrechnung der Einsparvorgaben zugrunde gelegt (Personaläquivalente aus 2010 – PÄ10).

2) vgl. Ziffer 2.9 der Kabinettsvorlage Nr. 63/09 (neu): Bis zum Jahr 2015 ist zu prüfen, ob und ggf. wie die pauschale Einsparquote für die Polizei mit Wirkung ab 2016 zu modifizieren ist.