

UNTERRICHTUNG

durch die Landesregierung

Personalkonzept 2004¹ für die Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern

¹ Zur Vermeidung späterer Bezugsirrtümer ist die Bezeichnung „Personalkonzept 2004“ beibehalten worden. Das Konzept fußt auf dem Stellenplan 2004.

Vorbemerkung

Die Landesregierung hat den Landtag zuletzt mit der Drucksache 3/2222 vom 30.07.2001 „Fortschreibung des mittel- und längerfristigen Personalkonzeptes für die Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern“ über die Entwicklung der Stellenzahlen bis 2005 unterrichtet.

Nunmehr legt die Landesregierung ein Personalkonzept vor, das in seinen weit überwiegenden Teilen bis Ende 2009, in einigen Bereichen darüber hinaus wirkt. Als Folge dieser Entscheidung werden in der Landesverwaltung 10.011 Stellen gestrichen.

Davon entfallen auf

- die Verwaltung ohne Betriebe 4.693 Stellen,
- den Lehrerstellenplan in Anlehnung an das Lehrerpersonalkonzept von 1996 4.844 Stellen,
- den Betrieb für Bau und Liegenschaften (BBL) 422 Stellen,
- die Universitätsklinik zunächst 52 Stellen.

Die Stellenreduzierung in der Verwaltung, beim BBL und bei den Klinika ist das Ergebnis eines tiefgehenden und differenzierten Vergleichs mit den Stellenausstattungen in Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz.

Bei den Lehrern ist aufgrund des seit 1996 bestehenden Lehrerpersonalkonzepts, mit dem die Landesregierung damals auf die absehbaren drastisch rückläufigen Schülerzahlen reagiert hat, bis 2009 bereits ein Stellenabbau von 4.922 Stellen beschlossen. Hier werden keine zusätzlichen Reduzierungen vorgenommen. Im Gegenteil: Diese Reduzierung wird jetzt infolge des beabsichtigten längeren gemeinsamen Unterrichts um 78 Stellen vermindert, so dass insgesamt bis 2009 4.844 Stellen im Lehrerstellenplan gestrichen werden.

Von den insgesamt 10.011 Stellen werden 8.835 bis 2009 Stellen entfallen, die übrigen 1.176 Stellen weitgehend in den Jahren 2010 bis 2015.

Das Personalkonzept 2004 basiert auf einem Stellenvergleich mit den Ländern Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz auf der Basis der Stellenpläne 2004. Neuere Daten standen während der Erarbeitung des Konzepts noch nicht zur Verfügung. Gegenüber dem Stand vom 01.01.2004 von 42.219 Stellen bedeutet der Rückgang von 10.011 Stellen einen Rückgang von annähernd 25 Prozent.

Gegenwärtig verfügen die westlichen Flächenländer im Durchschnitt über 19,5 Stellen pro Tausend Einwohner, Mecklenburg-Vorpommern weist 24,3 Stellen je Tausend Einwohner aus. Diese vergleichsweise hohe Personalausstattung kann sich das Land Mecklenburg-Vorpommern auf Dauer nicht leisten. Obwohl die Personalausgaben seit 2002 rückläufig sind, hat Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2003 relativ etwa 380 Mio. € mehr für Personal ausgegeben als Schleswig-Holstein. Die Einnahmen des Landes werden durch kontinuierlichen Bevölkerungsrückgang und insbesondere durch die Abschmelzung der Sonderbedarfsbundesergänzungszuweisungen spätestens ab 2009 rapide sinken. Deshalb müssen auch die Personalausgaben weiter gesenkt werden.

Das Personalkonzept ist eine weitere Säule einer grundlegenden Verwaltungsreform, die die Landesregierung eingeleitet und bereits ein gutes Stück des Weges vorangetrieben hat. Das Personalkonzept steht damit im Zusammenhang mit der so genannten Funktionalreform, mit der ein Teil der Landesaufgaben auf Kommunen übertragen werden sollen, sowie der Reorganisation der Landesverwaltung und einem weit reichenden Deregulierungsprozess. Das Personalkonzept ist zugleich auch die Basis für die Ermittlung des aufgabennotwendigen Personals, das im Rahmen der Funktionalreform auf die Kommunen übergeleitet werden soll.

Nach der stellenmäßigen Umsetzung des Personalkonzeptes werden insgesamt noch 20,1 Stellen je Tausend Einwohner in der Landesverwaltung von Mecklenburg-Vorpommern verbleiben. An der Reduzierung dieser Stellenausstattung wird auch in Zukunft weiter gearbeitet werden müssen.

Anders als bisher werden die Stellenreduzierungen nicht proportional, sondern aufgabenorientiert festgelegt.

Die gesamte Landesverwaltung ist in zwei Arbeitsschritten mit den Landesverwaltungen von Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz verglichen worden. Ausbildungsstellen und von Dritten finanzierte Stellen sind nicht in die Betrachtung einbezogen worden.

Im ersten Schritt sind die Stellenausstattungen für jeden Organisationsbereich entsprechend den Einwohnerrelationen auf Mecklenburg-Vorpommern umgerechnet worden. Im zweiten Schritt ist geprüft worden, inwieweit die speziellen Verhältnisse von Mecklenburg-Vorpommern Stellenausstattungen bedingen, die von dem einwohnerbezogenen Ergebnis abweichen. Dafür waren die besonderen demografischen Strukturen, die Landesgröße und andere fachliche Einflussfaktoren wie z. B. die Straßenkilometer, die Ausdehnung der Großschutzgebiete und anderes mehr von Bedeutung.

Grundsätzlich betrifft das Personalkonzept alle Bereiche der Verwaltung. Die Einsparungen beginnen bei den obersten Landesbehörden - ohne Landtagsverwaltung und ohne Landesrechnungshof -, also bei den Ministerien, und setzen sich in den nachgeordneten Behörden und den Landesbetrieben fort.

Bei den Ministerien (einschließlich der Staatskanzlei) werden insgesamt 400 Stellen eingespart, das entspricht 18,5 % der heutigen Stellen.

Ebenfalls in diesem Konzept enthalten ist die Forstverwaltung. Die ab Anfang 2006 geplante Forstanstalt soll nur das von ihr benötigte Personal mit 1.032 Stellen übernehmen. Das Personal auf weiteren 710 Stellen verbleibt beim bisherigen Arbeitgeber, dem Land. Der laufende Tarifvertrag für die Forstverwaltung wird nicht berührt.

Auch die Hochschulen sind in das Konzept einbezogen. Universitäten und Fachhochschulen verfügen in Mecklenburg-Vorpommern ohne Nachwuchs und ohne Drittmittelstellen über insgesamt 3.347 Stellen. Durch den weit gehenden Abbau von Doppelstrukturen an den Universitäten des Landes sollen bis 2017 in Stufen 600 Stellen abgeschmolzen werden. Dabei ist berücksichtigt, dass gegen Mitte des nächsten Jahrzehnts die Studentenzahlen stark rückläufig sein werden.

Das Personalentwicklungskonzept für die Polizei wird wie geplant bis 2010 umgesetzt. Für die Landespolizei wird nach Auslaufen des Polizeipersonalkonzepts Ende 2010 neu über die Stellenausstattung entschieden werden müssen. Für den Zeitraum 2011 bis 2015 ist vorerst eine Reduzierung von 450 Stellen geplant.

Daneben gibt es in einigen Bereichen auch noch temporären Bedarf, d. h. Aufgaben, die momentan noch bestehen, in einigen Jahren aber ausgelaufen sein werden, z. B. die Aufgaben des Landesamts für offene Vermögensfragen (LAROV). Diese Stellen werden erst mit Erfüllen der Aufgaben wegfallen. Dieser Bereich erfasst 1.176 Stellen.

Die Stellen werden nicht alle „mit einem Schlag“ gestrichen. Sie werden schrittweise in den Jahren 2006 bis 2008 als wegfallend ausgewiesen.

Die Landesregierung erwartet, dass der Personalüberhang auf den künftig wegfallenden Stellen zu großen Teilen bis Ende 2009 aufgelöst sein wird. Ein kleinerer Teil wird dann im Laufe der ersten Hälfte des nächsten Jahrzehnts die Verwaltung verlassen, sei es durch Altersabgang, sei es durch sonstige Maßnahmen, mit denen den Beschäftigten das freiwillige Ausscheiden aus der Landesverwaltung erleichtert werden soll.

In jedem Fall hat sich die Landesregierung aber zur Aufgabe gemacht, die jetzt beschlossene Stellenreduzierung sozialverträglich zu verwirklichen. Betriebsbedingte Kündigungen sollen vermieden werden. Sie sind bis zum Jahr 2010 ohnehin tarifvertraglich ausgeschlossen.

Um die Ziele des Personalkonzepts zu erreichen, wird die Landesverwaltung in nur sehr begrenztem Umfang Einstellungen von außen vornehmen können. Ein noch zu bestimmender Anteil an Nachwuchskräften soll jedoch weiterhin eingestellt und ausgebildet werden.

Die Ergebnisse des Personalkonzepts 2004 sollen in den Haushaltsplan-Entwurf 2006/2007 in der Weise Eingang finden, dass zunächst die den Stellenreduzierungen entsprechenden Personalausgabenäquivalente als verbindliche Reduzierungsvorgaben veranschlagt werden. Die Spezifizierung der Stellen soll dann in drei Stufen bis Ende 2007 erfolgen.

Die Einzelheiten des Personalkonzepts 2004 sind in den nachfolgenden Ausführungen enthalten.

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Sachverhalt/Problem	7
1.1 Finanzielle Rahmenbedingungen	7
1.2 Überhöhte Personalausgaben resultieren insbesondere aus überhöhtem Stellenbestand	8
2. Lösung	8
3. Ländervergleich mit Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz	11
3.1 Vorbemerkungen	11
3.2 Ländervergleich im Einzelnen	12
3.3 Zusammenfassung	13
3.4 Stellenüberhang	14
3.4.1 Disponibler Stellenüberhang	14
3.4.2 Temporärer Mehrbedarf	15
4. Reorganisation/Modernisierung der Landesverwaltung	15
4.1 Übergreifende Reformvorhaben	15
4.2 Veränderte Aufgabenstruktur	16
4.2.1 Veränderung der Regelaufgaben und Reduzierung des Stellenbedarfs	16
4.2.2 Projektaufgaben	17
4.2.3 Ressortzuständigkeit und ressortübergreifende Unterstützung	17
4.3 Personalstrukturreform	18
4.3.1 Stellen für Regelaufgaben	18
4.3.2 Stellenmäßige Absicherung der Projektaufgaben	18
4.3.3 Überhangstellen	19
4.3.4 Durchführung der Personalstrukturreform in drei Stufen	20
4.3.5 Verfahren zur Stellenplanumbildung	21
4.4 Zuordnung des Personals zu den Stellenplanbereichen (Personalisierung)	23
4.4.1 Zuordnung des Personals zu Projektaufgaben	23
4.4.2 Zuordnung des Personals zu Stellen der Regelaufgaben und des Überhangs	23
4.4.3 Nachbesetzung von ausscheidendem Personal aus dem Stellenplanbereich für Regelaufgaben	24
4.4.4 Einsatz und schrittweise Auflösung des Überhangpersonals	24
4.4.5 Beteiligungsrechtliche Aspekte	27
5. Personalentwicklung	27
5.1 Grundsätzliches	27
5.2 Ressortspezifische Personalentwicklung für Regelaufgaben	28
5.3 Ressortübergreifende Personalentwicklung	28
5.3.1 Personalentwicklung für Führungskräfte	28
5.3.2 Personalentwicklung für Projektpersonal	29
5.3.3 Personalentwicklung für Überhangpersonal	30
5.4 Nachwuchsbedarf	30

	Seite
6. Zentrales Personalmanagement (PeM)	30
6.1 Ressortübergreifende Personalvermittlung und Management des internen Arbeitsmarktes	31
6.2 Priorisierung und Koordinierung der Einsatzfelder von Überhangpersonal	31
6.3 Personalentwicklung und Qualifizierung	32
6.3.1 Personalentwicklung	32
6.3.2 Qualifikationsbedarfsplanung	32
6.3.3 Qualifikationsmanagement/Bildungscontrolling	33
6.4 Kommunikation und Koordination	33
6.4.1 Ressortübergreifende Kommunikation	33
6.4.2 Aufnahme von Ideen und Impulsen zur Prozessoptimierung	34
6.5 Sonstige Aufgaben des zentralen Personalmanagements	34
6.5.1 Personalberichtswesen	34
6.5.2 Klärung von Grundsatz- und Rechtsfragen	34
6.6 Erforderliche Kompetenzen des zentralen Personalmanagements	34
6.7 Ausstattung des PeM	35
6.8 Organisatorische Zuordnung des PeM	35
6.9 Zukunft der Personalkoordinierungsstelle	35
6.10 Personalüberleitung im Zuge der Funktionalreform I	35
6.11 Zeitplan	36
7. Externe Begleitung für Personalentwicklung und Personalmanagement	36
8. Kosten	37
8.1 Zentrales Personalmanagement, Projektpersonal	37
8.2 Aufwand für Qualifikation in der Anlaufphase	37
8.3 Weiterer Aufwand für Personalentwicklung (vgl. Ziffer 5)	38
8.4 Aufwand im Sachbereich im Zusammenhang mit der Umsetzung von Projekten	38
8.5 Einsparungen	38
8.5.1 Reduzierung der Personalausgaben	38
8.5.2 Zusatzkosten	38

Anlage

Bereichsbezogene Datenblätter mit den Ergebnissen des Ländervergleichs	39
--	----

1. Sachverhalt/Problem

1.1 Finanzielle Rahmenbedingungen

Mit dem Wirksamwerden des neuen Finanzausgleichsgesetzes ab 01.01.2005 werden die Einnahmen des Landes aus Steuern, Länderfinanzausgleich und Fehlbetragsbundesergänzungszuweisungen spürbar hinter denen der westlichen Flächenländer zurück bleiben. Ab 2005 wird die Ausgleichsintensität in allen Ausgleichsstufen gesenkt und eine so genannte Wettbewerbskomponente² in den Länderfinanzausgleich eingeführt. Dann wird der Finanzausgleich in seinen verschiedenen Stufen nicht mehr zu einer fast einhundertprozentigen Finanzangleichung, sondern erstmals zu einer spürbaren Spreizung der Finanzkraft der Länder führen. Damit kommen Aspekte des von Bayern, Baden-Württemberg und Hessen nachdrücklich geforderten Wettbewerbsföderalismus zum Tragen. Die Finanzausstattung des Landes wird in den nächsten 15 Jahren überdies von rückläufigen Einnahmen infolge des Einwohnerrückgangs und des Abschmelzens der Sonderbedarfsbundesergänzungszuweisungen von heute rd. 1,1 Mrd. € auf 0 € in 2020 geprägt sein.

Daraus folgt, dass die Verwaltungsleistungen in Mecklenburg-Vorpommern den demographischen Veränderungen angepasst und insgesamt kostengünstiger gestaltet werden müssen als in den westlichen Bundesländern. Gelingt dies nicht, werden die Einnahmen dauerhaft nicht ausreichen, um die Ausgaben zu finanzieren. Die daraus resultierende Deckungslücke wird nicht mit Krediten geschlossen werden können. Kredite bringen jeweils zusätzliche Zinsbelastungen mit sich, die die nachfolgenden Haushalte belasten und die verbleibenden verfügbaren Finanzmittel einengen. Mecklenburg-Vorpommern befindet sich bereits seit Jahren in der Falle aus steigenden Zinsausgaben und entsprechend eingeschränkten laufenden Ausgaben.

Wenn Mecklenburg-Vorpommern seine finanzielle Handlungsfähigkeit nicht verlieren und damit seine Eigenstaatlichkeit nicht gefährden will, muss es energische Schritte unternehmen, um seine laufenden Ausgaben spürbar unter diejenigen der westlichen Flächenländer zu drücken. Dabei bilden die Personalausgaben den entscheidenden und vorrangig abzusenkenden Kostenblock.

Mecklenburg-Vorpommern wendet deutlich höhere Personalausgaben für das aktive Personal auf als die westlichen Flächenländer. Im Vergleich zu Schleswig-Holstein beträgt der Unterschied rund 380 Mio. €³.

² überproportionale Steuerzuwächse bleiben teilweise ausgleichsfrei.

³ Der Vergleich berücksichtigt die unterschiedlichen Einwohnerzahlen von Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern. Überdies ist berücksichtigt worden, dass die Lehrer in Schleswig-Holstein größtenteils verbeamtet, in M-V aber angestellt sind.

1.2 Überhöhte Personalausgaben resultieren insbesondere aus überhöhtem Stellenbestand

Die höheren Personalausgaben finden ihre Entsprechung in der umfangreicheren Stellenausstattung der Landesverwaltung von Mecklenburg-Vorpommern.

Die westlichen Flächenländer verfügen in 2004 über durchschnittlich 19,5 Stellen je 1.000 Einwohner, Mecklenburg-Vorpommern über 24,3 Stellen je 1.000 Einwohner.

Mecklenburg-Vorpommern wird - wie unter 1.1 ausgeführt - ab 2005 dauerhaft mit vergleichsweise niedrigen Einnahmen rechnen müssen. Deshalb muss Mecklenburg-Vorpommern sich an den finanzschwachen westlichen Flächenländern mit der günstigsten Stellenausstattung orientieren. Unter diesen erreicht Schleswig-Holstein mit 19,5 Stellen je 1.000 Einwohner die günstigste Relation.

Die Stellenausstattung von Schleswig-Holstein entspricht der des Durchschnitts der westlichen Flächenländer. Der Durchschnitt der westlichen Flächenländer ist dadurch beeinflusst, dass NRW offenbar aufgrund seiner hohen Bevölkerungszahl über eine Stellenausstattung von nur 17,1 Stellen pro 1.000 Einwohner verfügt.

2. Lösung

Mit dem Personalkonzept 2004 wird

- die Stellenausstattung der Organisationsbereiche in der Regel mit denen von Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein verglichen und
- ein Konzept vorgelegt, mit dem die Stellenzahl der Landesverwaltung (nicht die Beschäftigtenzahl) bis 2009 an das Niveau der westlichen Flächenländer angenähert werden soll.

Überdies wird entwickelt, wie die mit der Stellenreduzierung notwendigerweise einhergehenden Anpassungen der Verwaltung bewältigt werden können.

Das Personalkonzept 2004 bildet sowohl die Grundlage für eine moderne, leistungsfähige und bürgerfreundliche Landesverwaltung als auch für die mit der geplanten Verwaltungs- und Funktionalreform vorgesehenen Aufgaben- und Personalübertragungen auf kommunale Körperschaften. Das Personalkonzept stellt auf den Zielzeitpunkt 2009 ab, weil für den im Rahmen der Funktionalreform I vorgesehenen teilweisen Übergang von Aufgaben und zugehörigem Personal auf Kommunen der angemessene Personalbedarf ermittelt werden muss. Der Aufgaben- und Personalübergang ist für 2009 geplant.

Die bisherigen Eingriffe in den Stellenbestand waren überwiegend schematisch ausgestaltet. Den Ressorts wurden Stellenstreichungsvorgaben auferlegt, die in aller Regel proportional zu den jeweiligen Stellenbeständen oder Personalausgaben bemessen wurden. Diese allgemein als „Rasenmähermethode“ bezeichneten Eingriffe waren bisher vertretbar und methodisch gerechtfertigt, weil die den verschiedenen Organisationseinheiten zugeordneten Stellenbestände grundsätzlich durchgängig als zu umfangreich angenommen werden konnten.

Die bisherigen generalisierten Stellenabbauvorgaben werden mit dieser Vorlage durch differenzierte Vorgaben aufgrund von detaillierten Analysen ersetzt. Das Finanzministerium hat in Zusammenarbeit mit den Fachressorts die Stellenausstattung der einzelnen Organisationsbereiche der Landesverwaltung in Mecklenburg-Vorpommern mit der entsprechenden Stellenausstattung von Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein (westliche Vergleichsländer) verglichen. Ein nur einwohnerbezogener Stellenausstattungsvergleich wird den aufgabenbezogenen Besonderheiten in Mecklenburg-Vorpommern nicht hinreichend gerecht. Daher sind auch landesspezifische Besonderheiten berücksichtigt, die gegenüber den rein einwohnerbezogenen Zahlen zu Mehrbedarfen führen.

Das Ergebnis der Analyse lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Anfang 2004 sind im Stellenplan von Mecklenburg-Vorpommern für die Verwaltung im engeren Sinne ⁴ ausgewiesen.	42.219 Stellen
Im Ergebnis des auf Einwohnerzahlen basierenden Ländervergleichs errechnet sich als Dauerbedarf eine anzustrebende Stellenausstattung für Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2009 von	31.692 Stellen.
Rechnerisches Reduzierungsziel von insgesamt	10.527 Stellen
	rd.10.500 Stellen.
Mit diesem Personalkonzept wird der verfügbare Stellenumfang um reduziert.	9.537 Stellen
Davon entfallen auf den Lehrerstellenplan	4.844 Stellen.
Hier wirken sich die Altersverschiebungen innerhalb der Bevölkerung und der Einwohnerrückgang aus.	
Für die Regelaufgaben im engeren Bereich der Landesverwaltung (Kernbereich) werden einschließlich der bereits veranschlagten kw-Vermerke	4.693 Stellen,
weniger zur Verfügung gestellt (Überhang)	
davon bis 2009	3.517 Stellen
später (wegen noch bestehenden temporären Bedarfs)	1.176 Stellen.
Gegenüber dem rechnerischen Gesamtüberhang verbleibt eine Lücke von	963 Stellen.
Überdies werden außerhalb der Landesverwaltung im engeren Sinne nämlich beim Betrieb für Bau und Liegenschaften (BBL) bei den Medizinischen Fakultäten im ersten Schritt gestrichen ⁵ .	474 Stellen, (422 Stellen), 52 Stellen)

⁴ ohne BBL, ohne Landgestüt Redefin, ohne Universitätsklinik.

⁵ Zu den Medizinischen Fakultäten besteht noch kein abgestimmtes endgültiges Konzept. Die hier ausgewiesenen 52 Stellen sind deshalb nur ein erster Schritt, der durch weitere Maßnahmen ergänzt werden muss.

Dieses Ergebnis ist dadurch begünstigt, dass der Lehrerstellenbedarf in den nächsten Jahren weit stärker rückläufig sein wird, als dies aufgrund eines einfachen Einwohnervergleichs zu erwarten wäre. Hier wirken sich die wesentlichen Verschiebungen in der Altersschichtung des Landes aus, die zu einem weit überproportionalen Rückgang der Schülerzahlen führen werden. Allein durch diesen Effekt ergeben sich - gegenüber einem reinen Einwohner-Vergleich - im Jahre 2009 Minderbedarfe bei den Lehrern von 3.224 Stellen.

Der mit diesem Personalkonzept noch nicht aufgelöste Stellenüberhang von 963 Stellen wird voraussichtlich ab 2010 schrittweise aufgelöst werden können.

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.

Im Ergebnis werden ohne Lehrer 5.167 Stellen⁶ mit haushaltsverbessernder Wirkung gestrichen. Hierzu tragen die Geschäftsbereiche wie folgt bei (gerundet):

Ministerien (übergreifend)		400
Innen		1.145
darunter:		
Polizei (darunter bis 2009 394 Stellen)	943 ⁷	
Finanzen		880
darunter:		
Finanzämter, OFD	280	
BBL	422	
Wirtschaft		67
Bildung (ohne Lehrer)		744
darunter:		
Hochschulen (bis 2009 300 Stellen)	600	
Medizinische Fakultäten ⁸	52	
Landwirtschaft		1.145
darunter:		
Forstverwaltung	710	
Justiz		357
darunter:		
Ordentl. Gerichte, Staatsanwaltschaften und Fachgerichtsbarkeiten	306	
Soziales		224
Umwelt		185
Arbeit, Bau und Landesentwicklung		20

⁶ 4.693 Stellen in der Verwaltung im engeren Sinne, 474 Stellen in der Verwaltung im weiteren Sinne, davon beim BBL 422 Stellen und bei den Medizinischen Fakultäten 52.

⁷ Das Personalentwicklungskonzept für die Polizei (PEK) wird wie beschlossen bis 2010 durchgeführt. Danach werden bis 2015 zunächst 450 weitere Stellen eingespart.

⁸ Zu den Medizinischen Fakultäten besteht noch kein abgestimmtes endgültiges Konzept. Die hier ausgewiesenen 52 Stellen sind deshalb nur ein erster Schritt, der durch weitere Maßnahmen ergänzt werden muss.

Die Einzelheiten zum stellenmäßigen Ergebnis des Ländervergleichs sind den Ausführungen zu Ziffer 3 zu entnehmen.

Die Einzelheiten zur Umsetzung des Personalkonzepts sind den nachfolgenden Ziffern 4 bis 6 zu entnehmen.

3. Ländervergleich mit Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz

3.1 Vorbemerkungen

In dem folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse des Ländervergleichs detailliert vorgestellt. Dazu sind folgende Vorbemerkungen erforderlich:

- Vergleichsmethode

Für den Vergleich der Organisationseinheiten ist Mecklenburg-Vorpommern als Bezugsmodell genommen worden. Die Verhältnisse (Organisationseinheiten und ihre Ausstattung) in Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz sind auf diejenigen in Mecklenburg-Vorpommern umgerechnet worden. Abweichende Aufgabenzuschnitte sind durch Zu- und Abschläge mit den von Mecklenburg-Vorpommern vergleichbar gemacht worden. In den Vergleichsländern ausgegliederte Einheiten sind rechnerisch wieder eingegliedert worden, wenn die entsprechenden Aufgaben in Mecklenburg-Vorpommern mit Landesbediensteten erledigt werden.

- Vergleich der Ministerien (einschl. Staatskanzlei)

Auf eine ressortspezifische Vergleichsbetrachtung der Ministerien ist verzichtet worden, weil sich eine Umrechnung der Ministeriumszuschnitte in den Vergleichsländern auf die Zuschnitte in Mecklenburg-Vorpommern teilweise als nicht möglich erwiesen hat.

Es sollen pauschal 400 Stellen als Überhang bis 2009 gestrichen werden, deren Zuordnung auf die Ressorts noch aufgrund einer extern durchzuführenden Untersuchung zu ermitteln sein wird. Im Vorgriff darauf sollen in einem ersten Schritt 20 % (80 Stellen) bis Ende 2005 spezifiziert werden. Die Verteilung dieses Einsparanteils auf die Ressorts soll proportional vorgenommen werden (weitere Einzelheiten vgl. Anlage S. 41).

- Vergleich der Soll-Stellen

Ebenso wie in Mecklenburg-Vorpommern sind auch in den Vergleichsländern im Stellenplan ausgewiesene Stellen teilweise nicht besetzt. Diese von Zufälligkeiten beeinflusste Stellenbesetzungssituation ist unberücksichtigt geblieben. Es sind grundsätzlich nur die Soll-Stellen verglichen worden.

- „Niederstwertprinzip“

Die Vergleiche mit Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz haben regelmäßig zu abweichenden Ergebnissen geführt. Als Maßstab für den künftigen Kernstellenplan wurde jeweils die Stellenausstattung zugrunde gelegt, die für Mecklenburg-Vorpommern zu der geringeren Stellenausstattung führt („Niederstwertprinzip“). Die Anwendung des „Niederstwertprinzips“ ist geboten, weil die finanzielle Ausstattung des Landeshaushalts von Mecklenburg-Vorpommern auch langfristig unterhalb der der westlichen Flächenländer liegen wird (vgl. 1.1).

- Stellen und Personalausgabenäquivalente

Der Abbaubedarf wird in der Regel in Stellen ausgedrückt. Damit soll eine für den Leser plastische Bemessungseinheit verwendet werden.

Da die Stellen in ihrer Wertigkeit und damit in ihren Kostenfolgen sehr stark differieren, sind sämtliche Stellen zusätzlich mit so genannten Personalausgabenäquivalenten bewertet worden. Personalausgabenäquivalente drücken die jeweiligen Stellen in Jahreskosten unter Berücksichtigung ihrer Zukunftsbelastungen aus. Durch die Erfassung der Zukunftsbelastungen werden Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen rechnerisch vergleichbar. Die Umrechnung in Personalausgabenäquivalente ermöglicht einen um differierende Stellenkosten bereinigten Vergleich. Die bereichsweisen Darstellungen in der Anlage geben neben den Stellenzahlen auch die Personalausgabenäquivalente wieder. Für die Restrukturierung der Stellenpläne stellen die bereichsweisen Summen der Personalausgabenäquivalente und ihre Durchschnittswerte die maßgeblichen Bemessungsgrößen dar.

- Drittmittelstellen

Vollständig aus Drittmitteln finanzierte Stellen sind nicht in den Vergleich einbezogen worden. Sie werden wie bisher im Stellenplan ausgewiesen. Soweit Stellen anteilig aus Drittmitteln finanziert werden, ist der aus Landesmitteln finanzierte Anteil anteilig in den Vergleich einbezogen worden.

- Tarifvertrag Arbeitszeitabsenkung (TV M-V 2004/2007)

Dem Ländervergleich werden Stellen in verschiedenen Ländern zugrunde gelegt, ohne abweichende Arbeitszeiten zu berücksichtigen.

In den Vergleichsländern beträgt die Arbeitszeitverpflichtung der Beamten 40 Stunden pro Woche wie in Mecklenburg-Vorpommern. Die Arbeitszeit der Tarifmitarbeiter beläuft sich auf 38,5 Stunden pro Woche. Lediglich in Rheinland-Pfalz müssen neu Eingestellte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsvertrag geändert wird, 40 Stunden pro Woche arbeiten.

3.2 Ländervergleich im Einzelnen

Für jeden Organisationsbereich liegen Datenblätter vor, aus denen die jeweiligen Stellenausstattungen und ihre Besonderheiten ersichtlich sind. Die Datenblätter finden sich in der Anlage. Der Ressourceneinsatz, insbesondere die Stellenausstattung in den Vergleichsländern, ist fiktiv auf die Organisationsstrukturen in Mecklenburg-Vorpommern umgerechnet und so bereichsweise vergleichbar gemacht worden.

3.3 Zusammenfassung

Die nachstehende Tabelle gibt das Ergebnis des Stellenvergleichs ressortbezogen wieder (ohne Landtag, Landesrechnungshof und Lehrer):

Epl.	Ressort	2004	Kernstellen 2009			Überhang		
		Stellen- bestand (bereinigt*)	Stellen (einwohner- bezogen)	fachlich begründeter Mehrbedarf	Gesamt- stellen (Sp. 4+5)	disponibler Überhang	temporärer Mehrbedarf	Gesamt- überhang (Sp. 7+8)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Ministerien	2.161,2	1.066,2	695,0	1.761,2	400,0	0,0	400,0
04	Innen	7.181,0	4.634,8	1.401,3	6.036,1	563,9	581,0	1.144,9
05	Finanzen	3.186,5	2.706,5	22,1	2.728,6	384,0	73,9	457,9
06	Wirtschaft	1.270,0	919,0	284,0	1.203,0	7,0	60,0	67,0
07	Bildung (ohne Lehrer)	3.942,4	2.547,2	703,2	3.250,4	384,0	308,0	692,0
08	Landwirtschaft	3.113,0	1.386,5	581,5	1.968,0	1.026,4	118,6	1.145,0
09	Justiz	3.639,0	2.725,2	557,2	3.282,4	356,6	0,0	356,6
10	Soziales	698,0	395,0	79,0	474,0	206,0	18,0	224,0
13	Umwelt	696,0	440,6	70,7	511,3	179,7	5,0	184,7
15	Arbeit, Bau	53,5	0,0	33,0	33,0	9,0	11,5	20,5
Summe		25.940,6	16.821,1	4.427,0	21.248,1	3.516,5	1.176,0	4.692,5

Landesbetriebe

07	Med. Fak.	730,0	678,0	0,0	678,0	52,0	0,0	52,0
08	LG Redefin	38,0	7,5	30,5	38,0	0,0	0,0	0,0
12	BBL	967,0	545,0	0,0	545,0	422,0	0,0	422,0
Summe		1.735,0	1.230,5	30,5	1.261,0	474,0	0,0	474,0

* bereinigt um Stellen für Nachwuchs, drittmittelfinanziert, noch zu übertragende Stellen an den BBL und ggf. Sonderaufgaben

Im Ergebnis des Benchmarkings sind außerhalb des Lehrerstellenplans insgesamt 4.427 Stellen als fachlich begründeter Zusatzbedarf anerkannt worden.

Dieser Zusatzbedarf wird im Umfang von 3.224 Stellen temporär durch den einwohnerstrukturbedingten überproportionalen Lehrerstellenrückgang kompensiert.

Im Umfang von 1.203 Stellen führt der fachlich begründete Zusatzbedarf im Jahre 2009 zu einer Überschreitung des einwohnerbezogen angemessenen Gesamtstellenumsfanges.

Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Bemessung des einwohnerbezogenen Kernbedarfs nach dem Niederstwertprinzip automatisch zu einer relativen Erhöhung des fachlich begründeten Mehrbedarfs führt.

Es ist schon jetzt zu erkennen, dass die Schülerzahlen ab 2010 wieder ansteigen werden und damit auch der Lehrbedarf. Zumindest im Umfang der dann zusätzlichen Lehrbedarfe müssen in der Landesverwaltung weitere Schritte zum Stellenabbau unternommen werden.

3.4 Stellenüberhang

Der mit den Ressorts vereinbarte Stellenüberhang beläuft sich auf insgesamt 4.693 Stellen. Darin sind die bereits veranschlagten spezifizierten kw-Vermerke enthalten. Der Stellenüberhang gliedert sich in zwei Teilbereiche, die nach ihrer Disponibilität/Verwendbarkeit unterschieden werden:

3.4.1 Disponibler Stellenüberhang

Alle Stellen, die weder den Regelaufgaben noch dem temporären Mehrbedarf zugeordnet werden können, sind frei disponible Überhangstellen, d. h. sie fallen sofort mit Ausscheiden oder Umsetzung/Versetzung des Stelleninhabers auf Stellen der Regelaufgaben weg. Bis dahin stehen die Stelleninhaber grundsätzlich für wechselnde Einsätze zur Verfügung.

Auf diesen Block entfallen 3.517 Stellen.

3.4.2 Temporärer Mehrbedarf

Stellen für temporären Mehrbedarf sind ebenfalls Überhangstellen, die aber erst zu einem späteren Zeitpunkt wegfallen, wenn die temporären Zusatzaufgaben erfüllt sind. Soweit noch temporärer Mehrbedarf besteht, werden dafür im Rahmen der Neugestaltung des Stellenplans und der Bewirtschaftung des Stellenüberhangs jeweils einzelfallbezogene Lösungen entwickelt (vgl. 4.3.3). Trotz ihres Überhangstatus werden die Stellen des temporären Mehrbedarfs in der Regel in den Maßnahmegruppen für Regelaufgaben mit besonderen kw-Vermerken ausgewiesen. Die Stelleninhaber stehen bis zur Wirksamkeit des kw-Vermerks für wechselnde Einsätze nicht zur Verfügung. Endet das Beschäftigungsverhältnis nicht mit Wegfall dieser Stelle, so wird für den Stelleninhaber bzw. die Stelleninhaberin eine neue Stelle im Stellenüberhang ausgebracht.

Auf diesen Bereich entfallen in der Zeit ab 2009 1.176 Stellen.

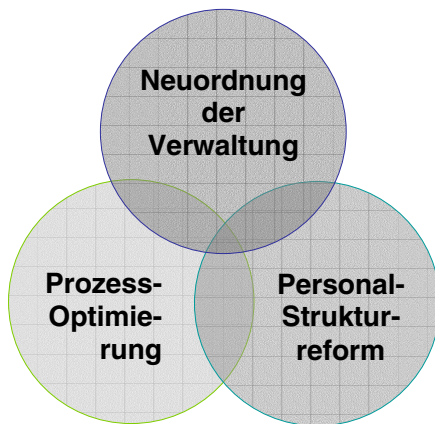
4. Reorganisation/Modernisierung der Landesverwaltung

4.1 Übergreifende Reformvorhaben

Die Landesverwaltung steht unter einem zweifach ausgelösten Modernisierungs- und Veränderungsdruck. Zum einen erwarten die Bürgerinnen und Bürger des Landes eine flexibel handelnde, schlanke Verwaltung, die öffentliche Dienstleistungen im Bereich weit verstandener Daseinsvorsorge zur Verfügung stellt und damit als positiver Standortfaktor wirksam werden kann. Zum anderen erzwingt die zunehmend ins Bewusstsein der Bürgerinnen und Bürger und verantwortlichen Akteure rückende Begrenztheit öffentlicher Mittel, die Landesverwaltung auf ihre Kernaufgaben zu reduzieren und dabei für fortlaufende Veränderungsnotwendigkeiten reaktionsfähig zu halten.

Vor diesem Hintergrund werden in den nächsten Jahren mehrere ineinander greifende und eng miteinander verzahnte Reformprozesse initiiert und begleitet. Vor allem muss die Landesverwaltung ihre Aufbau- und Ablauforganisation zügig so gestalten, dass sie ihre Aufgaben mit den in 2009 verbleibenden Stellen effizient und in der erforderlichen Qualität erfüllen kann. Dies wird dann gelingen, wenn gleichzeitig zur Neuordnung der Verwaltung eine tief greifende Prozessoptimierung sowie eine Personalstrukturereform vorgenommen werden.

Die drei Vorhabensbereiche - Personalstrukturreform, Neuordnung der Landesverwaltung und Prozessoptimierung - sind eng miteinander verknüpft:



Das Personalkonzept 2004 befasst sich vorrangig mit der Personalstrukturreform.

4.2 Veränderte Aufgabenstruktur

4.2.1 Veränderung der Regelaufgaben und Reduzierung des Stellenbedarfs

Für 2009 ergibt sich eine personelle Kapazität von 21.248 Kernstellen (ohne Lehrer).

Die Landesverwaltung muss ihre Aufbau- und Ablauforganisation zügig so gestalten, dass sie ihre Aufgaben mit den in 2009 verbleibenden Stellen - bei gleichzeitig steigender Leistungsqualität - erfüllen kann. Dies wird in den nächsten Jahren zu erheblichen Anforderungen an die Dienststellen der Landesverwaltung führen, die sich auf tief greifende Veränderungen einstellen müssen.

Mittelfristig müssen sämtliche Prozesse vorrangig auf die Leistungserbringung für Bürger, Unternehmen und andere „Kunden“ der Verwaltung ausgerichtet werden. Zudem muss kritisch überprüft werden, inwieweit Aufgaben ganz oder teilweise verzichtbar sind bzw. ob eine wirtschaftlichere Erledigung durch Dritte in Betracht kommt. In diesem Zusammenhang ist die Aufgabenkritik als Mittel zum Erreichen der Ziele - insbesondere der Reduzierung des Stellenbedarfs - anzusehen, und nicht als Voraussetzung dafür. Zur Umsetzung des Personalkonzepts werden die Ressorts deshalb vermehrt Vorschläge für Rechtsänderungen entwickeln müssen, die einen geringeren Personalbedarf zur Folge haben. Die Veränderung der Aufbau- und Ablauforganisation in Verbindung mit der Aufgabenkritik werden zu einer Transformation der Regelaufgaben führen.

Neben vielen anderen Maßnahmen wird eine wichtige Unterstützung für die nachhaltige ergebnisorientierte Prozessoptimierung die Fähigkeit der Verwaltung sein, spätestens ab 2008 die Kosten für die Endprodukte des Verwaltungshandelns durch zügige Einführung der Kosten- und Leistungsrechnung zu ermitteln. Es ist beabsichtigt, die flächendeckende Einführung der Kosten- und Leistungsrechnung um zwei Jahre vorzuziehen und mit dem Jahr 2008 abzuschließen.

Die Maßnahmen des e-Government gewinnen mit der Umsetzung des Personalkonzepts zusätzlich an strategischer Bedeutung, weil sie die Möglichkeit in sich bergen, sowohl die Leistungsfähigkeit der Landesverwaltung als auch ihre Bürgerfreundlichkeit zu erhöhen. Die darin enthaltenen doppelten Verbesserungschancen sollen unbedingt genutzt werden.

4.2.2 Projektaufgaben

Um die notwendige Stellenreduzierung bewältigen zu können, sind Optimierungs- und Modernisierungsprojekte unverzichtbar. Schon jetzt laufen Projekte zur Verbesserung von Service-Qualität, Verwaltungs-Image, Technologie, Arbeitsbedingungen etc.

Projekte müssen von den Ressorts initiiert und begleitet werden. Sie müssen insbesondere den hier beschriebenen Zielen der Verwaltungsmodernisierung dienen und

- nachweisliche und messbare Ziele für die Reduktion von Kosten oder Stellenbedarf und die Verbesserung der Leistungsqualität sowie
- einen Projektplan mit definierten Ressourcen, Meilensteinen und Endterminen ausweisen.

Die sich laufend ändernden Projektaufgaben müssen von der Landesverwaltung optimal und kostengünstig gelöst werden. Damit tritt neben die Erledigung der Regelaufgaben der Landesverwaltung ein Personalbedarf zur Abwicklung von Projekten.

Diesen Überlegungen wird bei der künftigen Ausgestaltung des Stellenplans Rechnung getragen (vgl. 4.3.2).

4.2.3 Ressortzuständigkeit und ressortübergreifende Unterstützung

Die Hauptverantwortung für

- die Transformation der Regelaufgaben,
- die Initiierung und Begleitung von Projekten zur ressortinternen Prozessoptimierung und Verwaltungsmodernisierung sowie
- die Umsetzung von Projekten in ressortübergreifender Kooperation wie die Bündelung von internen Dienstleistungen

liegt bei den Fachressorts.

Sie sollen zur schnellen und reibungsarmen Umsetzung der Vorhaben durch ein zentrales Personalmanagement als ressortübergreifendem Dienstleister unterstützt werden

4.3 Personalstrukturreform

Die Reduzierung der Stellenzahl der Landesverwaltung bis zum Jahr 2009 soll im Rahmen einer Personalstrukturreform vorgenommen werden. Diese soll in höchstens drei Stufen verwirklicht werden, um den Verwaltungsbereichen ausreichend Zeit zu geben, sich einerseits an eine verringerte Stellenzahl und andererseits an veränderte Arbeitsstrukturen und Prozesse systematisch anzupassen. Für diese Anpassung müssen Veränderungsprozesse - soweit erforderlich - in Form von Projekten initiiert und begleitet werden.

Im Stellenplan werden künftig die Stellen für Regelaufgaben und die Überhangstellen separat ausgewiesen. Die Bereitstellung der für Projektaufgaben benötigten Personalressourcen wird durch eine Doppelbesetzung von Stellen im Bereich der Regelaufgaben ermöglicht.

4.3.1 Stellen für Regelaufgaben

In den Bereichen des Stellenplans für Regelaufgaben werden die Stellen ausgewiesen, die den Organisationsbereichen zunächst bis 2009 für die Erledigung ihrer Regelaufgaben zur Verfügung stehen. Damit wird der aus dem Einwohnerrückgang 2005 bis 2009 resultierende Stellenrückgang bereits im Stellenplan für Regelaufgaben antizipiert.

4.3.2 Stellenmäßige Absicherung der Projektaufgaben

Die Qualität, mit der die die Reform begleitenden Projekte durchgeführt werden, ist von kritischer Bedeutung für den Erfolg der gesamten Personalstrukturreform.

Für Projektaufgaben werden gute und motivierte interne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigt, die besondere Anforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen mit einem Fokus auf Methodenkompetenz und Flexibilität erfüllen müssen. Sie werden die zukünftigen Leistungsträgerinnen und Leistungsträger der Verwaltungsmodernisierung sein und gute berufliche Entwicklungschancen haben.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Projektaufgaben verbleiben künftig auf Stellen für Regelaufgaben, die insoweit doppelt besetzt werden können. Das Gesamtvolumen für Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter wird auf grundsätzlich 10 Personen je Ressort begrenzt. Mit Zustimmung des Zentralen Personalmanagements kann die Zahl der Doppelbesetzungen im Ausnahmefall auf bis zu 20 erhöht werden. Die tatsächliche Ausschöpfung dieses Rahmens durch die Ressorts sollte sich an dem Umfang der aufgabenspezifischen Handlungsbedarfe orientieren.

Mit dem Abschluss des mit diesem Personalkonzept eingeleiteten Restrukturierungsprozesses werden die Projektaufgaben in der Landesverwaltung nicht beendet sein. Gleichwohl ist beabsichtigt, die Möglichkeit der Doppelbesetzung zeitlich auf die Durchführung dieses Personalkonzepts zu begrenzen.

4.3.3 Überhangstellen

Stellen, die nicht zum Regelaufgabenbedarf gehören, werden als Überhang ausgewiesen.

Die Überhangstellen sollen in speziellen Maßnahmegruppen innerhalb der bisherigen Stellen führenden Kapitel veranschlagt werden. Auf diese Weise wird ermöglicht und im Stellenplan sichtbar werden, dass das Überhangpersonal vorübergehend noch in den bisherigen Dienststellen verbleibt. Das Überhangpersonal soll diesen Dienststellen aber nicht auf Dauer zur Verfügung stehen. Die Stellen in den Maßnahmegruppen der Überhangstellen werden stellenplantechnisch als „künftig wegfallend“ (kw) ausgewiesen. Sie entfallen sukzessive mit dem Ausscheiden der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber.

Aufgabenbezogene temporäre Stellenzusatzbedarfe z. B. wegen des noch überproportionalen Zuwendungsgeschehens werden von vornherein den Stellenüberhängen zugeordnet, aber in den Maßnahmegruppen für die Regelaufgaben geführt. Sie erhalten jedoch kw-Vermerke, die das voraussichtliche Ende des Aufgabenüberhangs abbilden und sie damit als Überhangstellen kenntlich machen.

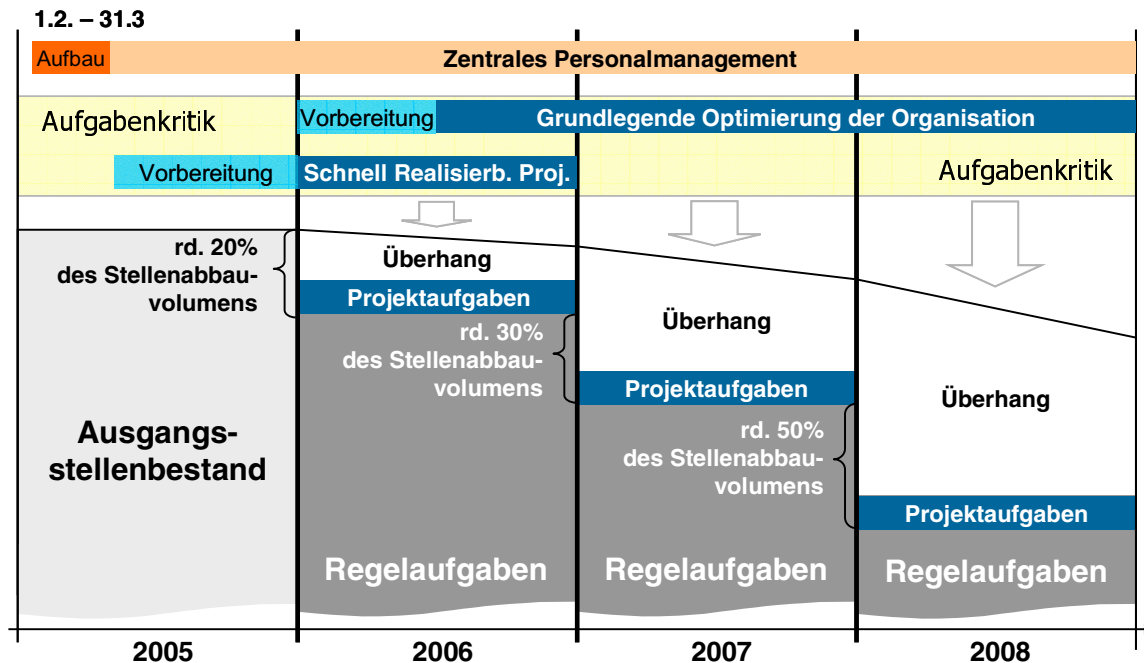
Für Ende 2009 ist ein disponibler Überhang von 3.517 Stellen ermittelt worden. Unter Berücksichtigung der bereits festgelegten Nachwuchszugänge bei der Polizei und kleiner Einstellungskorridore in der übrigen Verwaltung und bei den Hochschulen ist bis Ende 2009 saldiert mit 2.424 Abgängen (Altersabgang und Zusatzfluktuation) zu rechnen. Dies ist das Ergebnis einer unspezifischen Gesamtbetrachtung. Mithin müssen ab 2010 noch 1.093 Stellen abgebaut werden. Dies wird nach den aktuellen Projektionen bis Ende 2011 erreicht sein.

Der temporäre Mehrbedarf von 1.176 Stellen soll vereinbarungsgemäß weitgehend (1.016 Stellen) bis Ende 2015 aufgelöst sein. Dies ist personalwirtschaftlich umsetzbar.

Mit der Auflösung des Stellenüberhangs können die entsprechenden Maßnahmegruppen entfallen.

4.3.4 Durchführung der Personalstrukturreform in drei Stufen

Die Personalstrukturreform soll in drei Stufen umgesetzt werden. Das nachfolgende Bild gibt eine Übersicht:



Das oben dargestellte zentrale Personalmanagement wird unter Ziffer 6 erläutert.

In der ersten Stufe, nämlich für 2006, sollen rd. 20 % der Stellen des Gesamtreduzierungsvolumens spezifiziert werden. Dies geschieht in eigener Verantwortung der Ressorts unter Einbeziehung von geplanten Standortschließungen, Zusammenlegungen von Dienststellen, Abbau von Organisationseinheiten, Fusionen von Abteilungen, Referaten o. ä., Verzicht auf Genehmigungs-/Zeichnungsvorbehalte. Angesichts des insgesamt geringfügigen Reduzierungsvolumens wird der Stellenbestand für Regelaufgaben ohne zusätzliche Projekte zur Prozessoptimierung reduziert.

In der zweiten Stufe sollen ab 2007 weitere rd. 30 % des Stellenabbauvolumens im Stellenplan spezifiziert werden. Dies soll durch so genannte „Schnell Realisierbare Projekte“ unterstützt werden, die im Jahr 2005 vorbereitet und im Jahr 2006 durchgeführt werden und in kurzer Zeit Effizienzpotentiale bei gleichzeitiger Qualitätsverbesserung realisieren können - z.B. durch ressortübergreifende Bündelung interner Dienstleistungen oder gezielten Technologieeinsatz. Diese Effizienzpotentiale schlagen sich im Stellenplan ab 2007 nieder. Die Schnell Realisierbaren Projekte werden durch die Ressorts im Laufe des Jahres 2005 identifiziert, gegebenenfalls durch entsprechende Kabinettsvorlagen, Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen etc. vorbereitet und im Jahr 2006 durchgeführt.

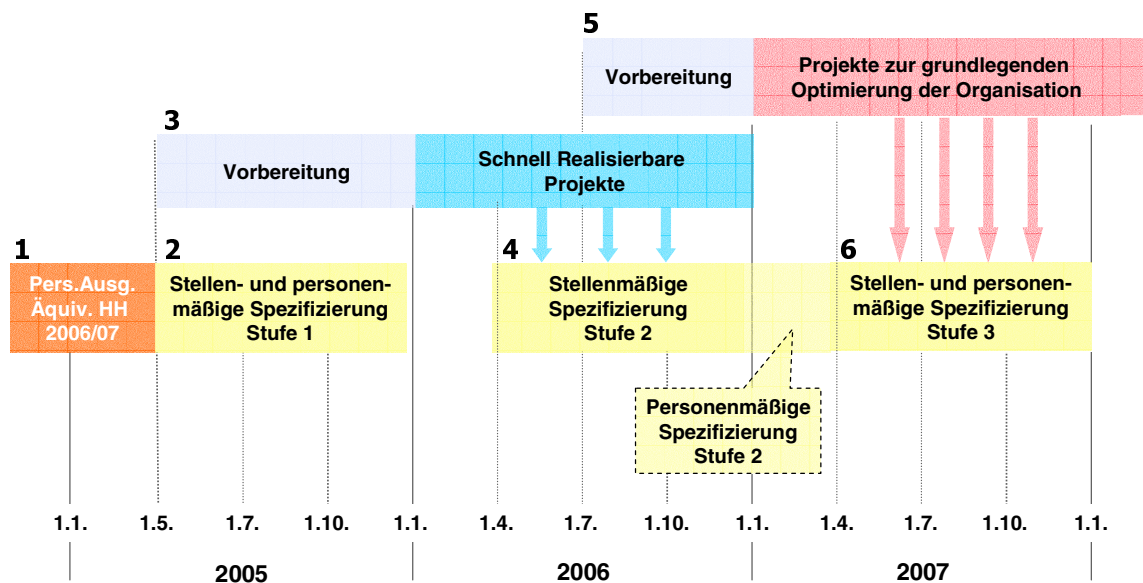
In der dritten Stufe sollen ab 2008 die verbliebenen 50 % des Gesamtreduzierungsvolumens spezifiziert werden, unterstützt insbesondere durch Projekte zur grundlegenden Optimierung der Aufbau- und Ablauforganisation mit dem Ziel der konsequenten und nachhaltigen Kunden- und Ergebnisfokussierung.

Die Spezifizierung der zu reduzierenden Stellen bei den Ministerien kann erst erfolgen, wenn die Ergebnisse der externen Analyse vorliegen und darauf basierend die endgültige Verteilung der abzubauenen Stellen auf die Ministerien erfolgt ist (vgl. Anlage S. 41). Das wird voraussichtlich in 2007 sein. Der Stellenabbau bei den Ministerien soll jedoch in Anlehnung an die drei Stufen erfolgen. Daher werden im Rahmen der ersten Stufe bei den Ministerien 20 % des Abbauvolumens (80 Stellen) proportional und für das Jahr 2006 spezifiziert. Bis Ende des Jahres 2007 werden die Stellen des dann feststehenden verbleibenden Reduzierungsvolumens bei den Ministerien spezifiziert, so dass mit der dritten Stufe ab 2008 das gesamte Stellenabbauvolumen sowohl der Ministerien als auch der anderen Bereiche der Landesverwaltung spezifiziert ist.

Die Projekte zur grundlegenden Prozessoptimierung werden durch die Ressorts ab ca. Mitte des Jahres 2006 identifiziert, gegebenenfalls durch entsprechende Kabinettsvorlagen, Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen etc. vorbereitet und ab Anfang 2007 durchgeführt. Die mit Unterstützung dieser Projekte erzielten Effizienzpotentiale schlagen sich in dem Stellenplan ab 2008 nieder.

4.3.5 Verfahren zur Stellenplanumbildung

Die Stellenplanumbildung erfolgt in mehreren Schritten wie im nachfolgenden Bild dargestellt:



Die einzelnen Schritte werden nachfolgend erläutert:

1. Ausweisung des einzusparenden Stellenumfangs für alle drei Stufen der Personalstrukturreform in Form von Personalausgabenäquivalenten in der Regel je Kapitel im Doppelhaushalt 2006/2007 bis Ende April 2005⁹ (noch keine Spezifizierung der einzusparenden Stellen).
2. Spezifizierung der Überhangstellen für Stufe 1 der Personalstrukturreform und insoweit Personalisierung des Überhangs bis Ende 2005. Der reduzierte Stellenplan der Stufe 1 wird zum 01.01.2006 wirksam.
3. Parallel zu den o. a. Schritten ab ca. Mai 2005 Identifikation und Vorbereitung und ab 01.01.2006 Durchführung von Schnell Realisierbaren Projekten durch die Ressorts zur Unterstützung der Stufe 2 der Personalstrukturreform. Hierzu sind mehrere Teilschritte wie der Aufbau und die Qualifikation von Projektteams, die Identifikation, Verifikation und ressortinterne wie übergreifende Abstimmung konkreter Projektvorhaben etc. erforderlich.
4. Spezifizierung der Stelleneinsparungen für die Stufe 2 der Personalstrukturreform bis Ende 2006 unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus den o. a. Schnell Realisierbaren Projekten und dementsprechende Personalisierung des Überhangs bis Ende März 2007. Der Stellenplan für Regelaufgaben der Stufe 2 wird zum 01.01.2007 wirksam.
5. Ab ca. Mitte 2006 (teilweise parallel zu den o. a. Schritten) Vorbereitung und ab Anfang 2007 Durchführung von Projekten zur grundlegenden Optimierung der Aufbau- und Ablauforganisation in der Landesverwaltung zur Unterstützung der Stufe 3 der Personalstrukturreform.
6. Spezifizierung der Stelleneinsparungen für die Stufe 3 der Personalstrukturreform bis Ende 2007 unter Berücksichtigung der fortgeschrittenen Erkenntnisse insbesondere aus den Projekten zur grundlegenden Optimierung der Aufbau- und Ablauforganisation und dementsprechende Personalisierung des Überhangs bis Ende 2007. Der reduzierte Stellenplan der Stufe 3 wird zum 01.01.2008 wirksam.

Bei der Spezifizierung der einzusparenden Stellen werden die bereits im Haushaltsplan veranschlagten spezifizierten kw-Vermerke angerechnet.

Mit dem Stellenplanentwurf 2006/2007 wird eine Ermächtigung beantragt werden, die es erlaubt, die spezifizierte Restrukturierung des Stellenplans (über die Bezifferung der Personalausgabenäquivalente hinaus) für alle drei Stufen außerhalb des parlamentarischen Haushaltsverfahrens wirksam vorzunehmen.

⁹ Für temporäre Mehrbedarfe im Bereich der Regelaufgaben werden bei der Neugestaltung des Stellenplans und der Bewirtschaftung des Stellenüberhangs einzelfallbezogene Lösungen entwickelt.

4.4 Zuordnung des Personals zu den Stellenplanbereichen (Personalisierung)

4.4.1 Zuordnung des Personals zu Projektaufgaben

Stellen für Projektaufgaben sollten über interne Ausschreibungen besetzt werden.

Die bisherigen Stellen des künftigen Projektpersonals, soweit sie den Stellen für die Regelaufgaben angehören, sollen aufgrund einer im Haushaltsgesetz zu schaffenden speziellen Ermächtigung künftig doppelt besetzt werden können. Die Nachbesetzung dieser Stellen wird auf Personal aus der Landesverwaltung beschränkt.

Die personale Zuordnung zu den o. a. Stellen zum Zwecke der Wahrnehmung von Projektaufgaben erfolgt grundsätzlich unter Berücksichtigung von

- Qualifikation,
- persönlichen Eigenschaften wie Lernbereitschaft, Leistungsbereitschaft, Mobilität,
- sozialen Aspekten,

die entsprechend der Bedeutung/Sensibilität der jeweiligen Projekte hinsichtlich Modernisierungserfolg, Folgekosten, Qualität, Image etc. zu gewichten sind.

Die Qualität der Projekte ist für den Gesamterfolg der Modernisierung von entscheidender Bedeutung. Dies muss bei der Besetzung der Stellen für Projektaufgaben berücksichtigt werden und wird positive Auswirkungen auf die beruflichen Entwicklungschancen des Projektpersonals haben.

Auch nach 2009 - dem weitgehenden Abschluss der Personalstrukturreform - wird parallel zum Personal zur Erledigung der Regelaufgaben auch Projektpersonal benötigt werden. Die Ressorts sollten im Rahmen der Restrukturierung der Aufgabenerledigung auch Kapazität für Projektaufgaben einplanen. Es ist nämlich beabsichtigt, die Ermächtigung Stellendoppelbesetzung mit dem Jahr 2010 auslaufen zu lassen.

4.4.2 Zuordnung des Personals zu Stellen der Regelaufgaben und des Überhangs

Die Zuordnung des Personals zu Stellen der Regelaufgaben oder des Überhangs kann in unterschiedlicher Weise erfolgen, je nach den Umständen des Einzelfalles. Beispiele:

- Fallen Aufgaben ganz weg, werden die Mitarbeiter, die bislang mit diesen Aufgaben betraut waren, regelmäßig dem Überhang zugeordnet werden können.
- Werden gleichartige bzw. vergleichbare Aufgaben von mehreren Mitarbeitern wahrgenommen und auf weniger Stellen komprimiert, erfolgt die Auswahl für die verbleibenden Stellen unter den bisherigen Mitarbeitern grundsätzlich unter Berücksichtigung von Qualifikation, persönlichen Eigenschaften (Lern- und Leistungsbereitschaft, Mobilität etc.) sowie sozialen Aspekten. Die nicht ausgewählten Mitarbeiter werden dem Überhang zugeordnet.
- Werden aufgrund von veränderten Anforderungen und Aufgaben Stellen neu strukturiert, kann es sinnvoll sein, diese Stellen - gegebenenfalls ressortintern - neu auszuschreiben.

Eine verbindliche Methode der Zuordnung soll bewusst nicht vorgegeben werden, um den Ressorts in der Umstrukturierungsphase (3-Stufen-Modell, s. o.) die Möglichkeit zu geben, die sowohl für die Aufgabenerledigung als auch unter personalwirtschaftlichen Gesichtspunkten jeweils günstigste Lösung zu wählen.

Personal, das weder Regel- noch Projektaufgaben wahrnimmt, wird auf Überhangstellen geführt.

Soweit Beschäftigte,

- die bis 2009 wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund einer abgeschlossenen Vorruhestandsvereinbarung aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheiden bzw. in den Ruhestand treten werden, oder
 - denen Altersteilzeit gewährt wurde,
- eigentlich dem Überhang zugeordnet werden sollten, verbleiben diese im Regelaufgabenbereich. Die dafür erforderlichen Stellen werden mit terminierten kw-Vermerken versehen und entfallen mit Ausscheiden der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber. Die kw-Stellen werden auf den Überhang angerechnet, so dass insoweit die Notwendigkeit einer Personalisierung des Überhangs entfällt.

Das betroffene Personal wird von der Zuordnung zu Überhangstellen in Kenntnis gesetzt.

Die Personalisierung des Überhangpersonals ermöglicht erst dessen landesweit koordinierten Einsatz, sei es durch Übernahme auf Stellen für Regelaufgaben oder Projekte, sei es als Einsatz in anderen Bereichen der Landesverwaltung bzw. in Bereichen außerhalb der Landesverwaltung (LFI, Arbeitsagenturen, vgl. Nr. 4.4.4).

4.4.3 Nachbesetzung von ausscheidendem Personal aus dem Stellenplanbereich für Regelaufgaben

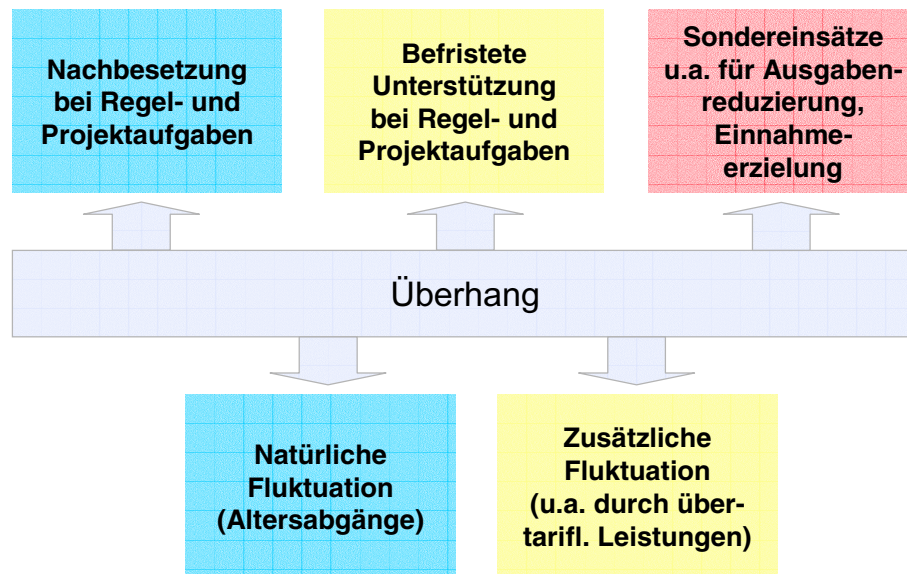
Die bisherigen Restriktionen bei der Nachbesetzung von Personal der Landesverwaltung werden grundsätzlich auch künftig gelten müssen. Ausscheidendes Personal aus den o. a. Stellenplanbereichen darf grundsätzlich nur mit Personal der Landesverwaltung ersetzt werden. Jede Ausnahme von diesem Grundsatz verlängert die Anpassung des Gesamtpersonalbestandes an die durch den Kernstellenplan vorgegebene Zielkapazität.

4.4.4 Einsatz und schrittweise Auflösung des Überhangpersonals

Der Personalüberhang wird überwiegend bis 2009, in den Restbeständen in der ersten Hälfte des nächsten Jahrzehnts aufgelöst werden können.

Das Überhangpersonal wird zwar zunächst noch in seinen bisherigen Dienststellen verbleiben. Es muss aber darauf eingestellt sein, bei Bedarf innerhalb kurzer Zeit (maximal sechs Wochen) aus den bisherigen Dienststellen herausgelöst und anderen Aufgaben zugewiesen zu werden. Für die Dienststellen bedeutet dies, dass sie ihre Aufgaben mit dem Wissen um die Zahl der ihnen verbleibenden Stellen kritisch überprüfen und reorganisieren müssen.

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über Einsatz und Auflösung des Personalüberhangs:



Angesichts des übergeordneten Ziels, nicht nur die Stellen- sondern auch die Personalausstattung in absehbarer Zeit zumindest auf das Niveau der finanzschwachen westlichen Flächenländer zurückzuführen, müssen alle weiteren Möglichkeiten unterhalb der betriebsbedingten Kündigung ausgeschöpft werden, um das Überhangpersonal möglichst zügig zu reduzieren.

- Die bedeutsamste Maßnahme auf diesem Wege wird darin bestehen, das Überhangpersonal auf frei werdende Stellen für Regelaufgaben bzw. Projektaufgaben zu überführen.
- Zur Förderung des frühzeitigen Personalabgangs stehen schon heute allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so genannte übertarifliche Leistungen zur Verfügung, die allen unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern angeboten werden können.¹⁰ Dabei handelt es sich um:
 - Abfindungen mit der Folge einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses und der dauerhaften Einsparung einer Stelle,
 - Vorruhestandsgeld zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses und der dauerhaften Einsparung einer Stelle,
 - Teilzeitbeschäftigung mit befristeter Zulage.
- Für Lehrer und Waldarbeiter bestehen spezielle zum Teil weitergehende Regelungen.
- Es wird zu prüfen sein, ob die Ausweitung der bisher schon bestehenden Möglichkeiten, wie z. B. Ausscheidensabfindung, Vorruhestand, Sabatical, Altersteilzeit ohne Wiederbesetzung für Mitarbeiter im Interesse eines vorzeitigen Ausscheidens attraktiver gestaltet werden können. Hinzukommen muss ein großzügiges Angebot der Arbeitszeitverkürzung für Beamte (Änderung des Landesbeamtengesetzes) und Tarifmitarbeiter bei entsprechender Gehaltsminderung. Denkbar ist auch eine großzügige Urlaubsgewährung ohne Gehaltszahlung.

¹⁰ vgl. Erlass zur Gewährung übertariflicher Leistungen für Angestellte und Arbeiter in der Landesverwaltung vom 28. Juni 2004, Amtsblatt M-V S. 635.

- In Niedersachsen haben sich aufgrund einer beschränkten Umfrage innerhalb von Teilen der niedersächsischen Landesverwaltung immerhin 235 Personen für einen einstweiligen Ruhestand ab 55 Jahren nach § 109 Abs. 2 NBG interessiert. Wenn auch die Gesamtsituation in Niedersachsen kaum mit der von Mecklenburg-Vorpommern vergleichbar ist, so könnte mit einer entsprechenden Regelung für Mecklenburg-Vorpommern ebenfalls ein gewisser Effekt erzielt werden.
- Nachwuchsgewinnung aus Überhangpersonal verbunden mit einer der künftigen Aufgabe entsprechenden qualifizierten Ausbildung (denkbar u. a. bei Polizei, Steuerverwaltung, Justizvollzug, allgemeinem Verwaltungsdienst, Rechtspflegern);
- Außerdem müssen weitere Möglichkeiten gesucht werden, die Kosten für den Personalüberhang zu reduzieren. Denkbar sind, ggf. nach entsprechender Qualifizierung, schon jetzt:
 - Personaleinsatz außerhalb der Verwaltung - z. B. Personalzuweisung zum LFI oder zur Bundesagentur für Arbeit,
 - Personaleinsatz im Betreuungswesen - das Land wendet pro Jahr 15 Mio. € für den Betreuungsaufwand auf,
 - zusätzlicher Einsatz von Landespersonal bei kommunalen Jugendämtern zur Verbesserung der Rückholquoten bei Unterhaltsvorschusszahlungen,
 - weitgehender Verzicht auf Einstellung von Aushilfskräften - das Land beschäftigt eine Vielzahl von Aushilfskräften, z. B. Aufwand allein für Statistikinterviews über 1 Mio. €,
 - temporär für Projektaufgaben zusätzlich benötigtes Personal,
 - temporäres Insourcing - die Landesverwaltung hat in den vergangenen Jahren diverse Leistungen privatisiert, z. B. Pförtnerdienste, Botendienste, technischer Unfallschutz u. a. m. Diese im Prinzip richtigen weil wirtschaftlichen Aufgabenerledigungen müssen bis zur Auflösung des Personalüberhangs unter dem Gesichtspunkt kritisch überprüft werden, ob die privatisierten Aufgaben auch vom Überhangpersonal erledigt werden können. Dieses temporäre Insourcing kann u. U. auch dann saldiert zu Kostenersparnissen führen, wenn das eingesetzte Überhangpersonal höher bezahlt werden muss als nach der Aufgabenanforderung eigentlich vorgesehen.
 - Einsatz bei öffentlichen Körperschaften/Unternehmen - die öffentlichen Körperschaften/Unternehmen des Landes könnten bei entsprechenden rechtlichen Bedingungen verpflichtet werden, im Falle des Personalersatzes vorrangig Überhangpersonal einzustellen,
 - Outplacement-Maßnahmen können sowohl für Führungskräfte als auch für sonstiges Personal analog zu Methoden in der Privatwirtschaft für eine Beschleunigung des Personalabbaus in beiderseitigem Interesse eingesetzt werden. Mögliche Maßnahmen sind u. a.: Hilfen im Bewerbungsprozess, Umzugsunterstützungen, Ausbildungsmaßnahmen, die einen Einsatz außerhalb der Landesverwaltung erst möglich machen oder unter der Bedingung einer Vertragsauflösung gewährt werden.

4.4.5. Beteiligungsrechtliche Aspekte

Das Personalkonzept muss unbeschadet der Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen bzw. der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten zügig umgesetzt werden und darf nicht durch Verzögerungs- bzw. Verhinderungsakte in Frage gestellt werden. Ohne die Akzeptanz der Personalvertretungen und der Gleichstellungsbeauftragten wird die Umsetzung des Konzepts nicht möglich sein. Ziel muss es daher sein, die Personalvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten in geeigneter Weise mit einzubeziehen, so dass sie das Gesamtkonzept von Anfang an mit tragen.

Zur Vereinheitlichung der Mitbestimmungsentscheidungen soll für alle mit der Umsetzung des Personalkonzepts verbundenen Mitbestimmungsentscheidungen eine zentrale Einigungsstelle beim Zentralen Personalmanagement geschaffen werden. Sie soll für alle mit der Umsetzung des Personalkonzepts in der zweiten Verfahrensstufe verbundenen Entscheidungen zuständig sein, d. h. bei fortdauernden Konflikten nach der Befassung der zuständigen Personalräte. Außerdem soll die zentrale Einigungsstelle für alle fortdauernden Konflikte im Zusammenhang mit der Personalüberleitung (Funktionalreform I) für zuständig erklärt werden.

Die anstehenden Personalmaßnahmen haben auch Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung. Dies ist bei der Umsetzung des Konzepts zu beachten. Durch eine frühzeitige Zusammenarbeit der Ressorts und des zentralen Personalmanagements mit den Personalräten und den Gleichstellungsbeauftragten sollen Konfliktfälle von vornherein ausgeräumt werden.

5. Personalentwicklung

5.1 Grundsätzliches

Die Umsetzung dieses Personalkonzepts und der Personalstrukturereform erfordert von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere von den Führungskräften, ein grundlegend neues Denken. Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern im gesamten Prozess sicherzustellen, ist die Methode des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen. Eine zielgerichtete Entwicklung von Führungspersonal, von Personal für Regel- und Projektaufgaben sowie von Überhangpersonal ist unverzichtbar. Sie erfordert ein Gesamtkonzept für Personalentwicklung in der Landesverwaltung, das zeitnah entwickelt werden muss. Der 2001 entwickelte Maßnahmenkatalog zur Aus- und Fortbildung, zur Führungskräfteentwicklung, zur Förderung der Verwendungsbreite etc. ist entsprechend den Inhalten dieses neu zu erstellenden Personalentwicklungskonzeptes anzupassen.

Grundsätzlich sind zwei Aspekte der Personalentwicklung zu betrachten:

- ressortspezifische Personalentwicklung zur optimalen Wahrnehmung der Regelaufgaben der Landesverwaltung. Diese fachliche Personalentwicklung ist Teil der Kernaufgabe der Personalreferate der Ressorts.
- ressortübergreifende Personalentwicklung durch das zentrale Personalmanagement mit besonderem Augenmerk auf:
 - Führungsqualifizierung,
 - Projektaufgaben,
 - Überhangpersonal.

Die erforderlichen Weiterbildungsmittel für die Personalentwicklungsaufgaben des zentralen Personalmanagements sowie Aufgaben des Qualifikationsmanagements werden analog zum Drei-Stufen-Modell der Personalstrukturreform von den Weiterbildungsmitteln der Ressorts an das zentrale Personalmanagement überführt. Die Haushaltsmittel für Aus- und Fortbildung sind in den nächsten Jahren vorrangig für Zwecke der Umsetzung dieses Personalkonzepts einzusetzen. Insbesondere im Jahre 2005 müssen die für die Entwicklung von Projektkompetenz erforderlichen Fortbildungsmaßnahmen durch teilweise Konzentration veranschlagter Aus- und Fortbildungsmittel (einschließlich Mittel der FHS Güstrow) verfügbar gemacht werden. Das Volumen der auf das zentrale Personalmanagement zu übertragenden Mittel für das Jahr 2005 wird noch quantifiziert werden. Ab dem Jahr 2006 wird ein spezieller Ansatz im Haushaltsplan aufgenommen.

5.2 Ressortspezifische Personalentwicklung für Regelaufgaben

Ressortspezifische Personalentwicklung erfolgt hinsichtlich der Regelaufgaben. Sie hat sicherzustellen, dass die Mitarbeiter aller Verwaltungsebenen ausreichend qualifiziert sind, um nach der Reorganisation mit modifizierten Arbeitsprozessen und verstärkt eingebundener IT effektiv und effizient alle Aufgaben in hoher Qualität zu erledigen. Diese Veränderungen der Arbeitsprozesse werden sowohl durch die Neuordnung der Verwaltung als auch durch die schnell realisierbaren und langfristigen Prozessoptimierungsprojekte sowie weitere Reformierungsvorhaben unvermeidlich eintreten. Sie gehen daher mit einem Qualifizierungsbedarf einher.

5.3 Ressortübergreifende Personalentwicklung

5.3.1 Personalentwicklung für Führungskräfte

Die Qualifizierung der Führungskräfte ist gerade in Phasen tief greifender organisatorischer Veränderungen besonders wichtig. Fähigkeiten wie die effektive, einheitliche und klare Kommunikation mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der konstruktive Umgang mit Resistenzen, Ängsten und Emotionen und die gleichzeitige Förderung von Motivation und Akzeptanz bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind erfolgskritisch für das Erreichen aller Reformziele. Sie sollten in dem noch zu erarbeitenden neuen Personalentwicklungskonzept daher eine besondere Berücksichtigung finden.

Methodisch kann ein Beratungsangebot an bzw. ein Coaching für Führungskräfte in bestimmten Phasen eines Veränderungsprozesses besser geeignet sein als eine klassische Weiterbildungsmaßnahme, da sie einen maximalen Bezug zu den aktuellen Anforderungen herstellen und immer dann geleistet werden können, wenn ein Bedarf für methodische Unterstützung am dringendsten besteht.

Im Vordergrund der Personalentwicklung für Führungskräfte stehen die nachfolgend aufgeführten Aspekte:

- Besondere Anforderungen an Führung im Transformationsprozess (Veränderungsmanagement, soziale Kompetenzen, effektive Kommunikation, Akzeptanzmanagement etc.),
- Methodenkompetenzen (Controlling u. ä.),
- Veränderung des Selbstbildes von Führungskräften hin zu einem Selbstverständnis als Träger und Treiber der Reform,
- Zielbildung/Zielkaskadierung auf allen Führungs- und Gruppenebenen.

Die oben dargestellte ressortübergreifende Qualifizierung der Führungskräfte wird durch das zentrale Personalmanagement unterstützt (vgl. 6.3).

5.3.2 Personalentwicklung für Projektpersonal

Bereits gegenwärtig aber auch zunehmend in der Zukunft müssen in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern Projektmanagementaufgaben bewältigt werden, die sich in ihrer Art erheblich von klassischen Regelaufgaben unterscheiden. Projektleiterinnen und Projektleiter müssen unter Zeit- und Budgetdruck begrenzte und i. d. R. neuartige Vorhaben planen, anstoßen, durchführen und steuern, und dies vorwiegend mit neu zusammengesetzten Teams aus Mitarbeitern mit verschiedensten Erfahrungshorizonten. Die Personalentwicklung muss diese besonderen Anforderungen an Projektleiterinnen und Projektleiter berücksichtigen, da sonst der Erfolg der Projekte gefährdet sein kann. In der Aufbauphase, beim Ausbau der Projektteams sowie bei der Vorbereitung der Schnell Realisierbaren Projekte kann zusätzliche Unterstützung der Projektleiterinnen und Projektleiter durch Coaching das Erreichen der produktiven Arbeitsfähigkeit in der neuen Rolle stark beschleunigen.

Der Aufbau eigener Projektmanagementfachkräfte führt zur Entwicklung zeitgemäßer, marktnaher und bisher unterrepräsentierter Fähigkeiten in den eigenen Reihen und dadurch mittelfristig zu weniger Bedarf an externen Kräften. Dies führt einerseits langfristig zur Begrenzung der finanziellen Anforderungen in diesem Bereich. Andererseits verbinden sich damit für die dafür geeigneten Mitarbeiter besondere berufliche Chancen.

Für die Personalentwicklung mit Blick auf die Erledigung von Aufgaben im Projektumfeld ist das zentrale Personalmanagement (vgl. Ziffer 6) zuständig, da es sich hier um weitgehend ressortunabhängige und übertragbare Fähigkeiten wie Methodenkompetenzen handelt.

5.3.3 Personalentwicklung für Überhangpersonal

Für das Überhangpersonal wird sich Qualifizierungsbedarf insbesondere für die Rückführung in den Regelaufgabenbereich ergeben.

Die Personalentwicklung des Überhangpersonals erfolgt sowohl durch das Ursprungsressort als auch durch das zentrale Personalmanagement. Bei ressortinterner Neubesetzung von Stellen findet die Personalentwicklung in den Ressorts statt. Bei ressortübergreifenden befristeten oder unbefristeten Einsätzen oder ihrer Vorbereitung ist das zentrale Personalmanagement für die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Überhangs zuständig (vgl. Ziffer 6).

5.4 Nachwuchsbedarf

Angesichts des Überhangs wird rein rechnerisch in den nächsten Jahren kein Bedarf für Nachwuchskräfte bestehen. Durch jede Neueinstellung wird der Abbau des Überhangs zeitlich verzögert. Allerdings ist die Einstellung von Nachwuchskräften für die Entwicklung einer organischen Altersstruktur wünschenswert. Außerdem wird es ab Mitte des nächsten Jahrzehnts zu erheblichen Altersabgängen kommen, für die dann Ersatzbedarf durch Nachwuchskräfte entstehen kann. Im Bereich von Spezialverwaltungen und der Justiz kann ggf. ein spezieller Bedarf an Nachwuchskorridoren bestehen.

Der jeweilige Nachwuchsbedarf soll von den Ressorts bis September 2005 ermittelt werden. Dabei sollen auch Aussagen darüber getroffen werden, inwieweit Nachwuchskräfte aus dem Bestand (Überhang) rekrutiert und entsprechend dem Bedarf ausgebildet werden können (vgl. 4.4.4). Das zu erstellende Personalentwicklungskonzept wird gezielte Vorgaben dazu beinhalten müssen, in welchem Umfang und in welchen Bereichen Nachwuchspersonal eingestellt werden soll.

Die bisher für die allgemeine Verwaltung im Einzelplan des Innenministeriums enthaltenen Poolstellen für 20 Nachwuchskräfte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes und 10 Poolstellen für Nachwuchsjuristen sollen fortgeführt werden.

6. Zentrales Personalmanagement (PeM)

Um die Personalstrukturreform möglichst zügig und reibungsarm umzusetzen, ist der schnelle Aufbau eines zentralen Personalmanagements (PeM) erforderlich, das als ressortübergreifender Dienstleister die Ressorts bei

- der Initiierung und Begleitung der Veränderungsprozesse,
- der Nutzung von Synergien, insbesondere durch ressortübergreifendes Management von „Angebot und Nachfrage“ sowie
- der Planung und Durchführung der lang- und mittelfristigen Personalentwicklung unterstützt. Ihm obliegt darüber hinaus das Management des internen Arbeitsmarktes.

Die Aufgaben des PeM gliedern sich in fünf Gruppen, die nachfolgend erläutert werden:

- ressortübergreifende Personalvermittlung und Management des internen Arbeitsmarktes,
- Priorisierung und Koordinierung der Einsatzfelder von Überhangpersonal,
- Personalentwicklung und Qualifizierung,
- Kommunikation und Koordination,
- sonstige Aufgaben.

6.1 Ressortübergreifende Personalvermittlung und Management des internen Arbeitsmarktes

Das PeM übernimmt die ressortüberschreitende Personalvermittlung. Eine wesentliche Aufgabe des PeM liegt in der Unterstützung der Auflösung des Überhangs, die in der Verantwortung der Ressorts liegt. Für die ressortübergreifende Auflösung des Überhangs erhält das PeM ein Zugriffsrecht auf das Überhangpersonal sowohl für den direkten Einsatz, z. B. für Projekte oder Übergangsaufgaben, als auch für vorbereitende Qualifikationsmaßnahmen (vgl. 6.3.1 und 6.6). Beim PeM wird für das Management des internen Arbeitsmarktes eine Datenbank mit dem gesamten Überhangpersonal eingerichtet.

Das PeM unterstützt im Bedarfsfall die Ressorts bei der Nachbesetzung von ausscheidendem Personal und koordiniert mehrstufige „Nachrückerprozesse“, wenn eine direkte Besetzung frei werdender Stellen mit Personal des Überhangs innerhalb eines Ressorts nicht möglich ist. Das PeM entwickelt und begleitet hierzu auch interne Bewerbungsverfahren und betreibt die ressortübergreifende „Werbung“ z. B. für neu zu besetzende Projektaufgaben. Die jeweils zuständigen Personalvertretungen und die Gleichstellungsbeauftragten werden an den Besetzungsverfahren beteiligt. Für Konfliktfälle soll eine neu zu schaffende zentrale Einigungsstelle beim PeM zuständig werden (vgl. 4.4.5).

Wenn Überhangpersonal durch Optimierung von Arbeitsprozessen oder Reorganisationen der Ressorts nicht mehr in seinen bisherigen Arbeitsbereichen beschäftigt werden kann, sorgt das PeM in Einzelfällen für die Beschäftigung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den übrigen Bereichen der Verwaltung.

6.2 Priorisierung und Koordinierung der Einsatzfelder von Überhangpersonal

Das Überhangpersonal soll vorrangig für eine Wiederbesetzung frei werdender Stellen im Kernbereich verwendet werden. Temporär kann das Überhangpersonal auch für Projekte und für sonstige Verwendungsmöglichkeiten eingesetzt werden, mit denen entweder der Transformationsprozess für Regelaufgaben unterstützt, Ausgaben reduziert oder zusätzliche Einnahmen generiert werden.

Die Ressorts werden hierfür Vorschläge entwickeln (vgl. 4.4.4).

Das PeM prüft und koordiniert diese Vorschläge und gewährleistet die Personalvermittlung und -qualifizierung. Das PeM soll hierfür Zugriffsrecht auf das Überhangpersonal erhalten.

6.3 Personalentwicklung und Qualifizierung

6.3.1 Personalentwicklung

Im Bereich der Personalentwicklung hat das PeM folgende strategische Aufgaben:

- Entwicklung eines Gesamtkonzepts für langfristige Personalentwicklung (mit Stufen, Meilensteinen, neuen methodischen Schwerpunkten),
- Planung von mittelfristigen Anforderungen z. B. durch hohe Altersabgänge, Einführung von eGovernment und IT, Funktionalreform I (vgl. Qualifikationsbedarfsplanung 6.3.2),
- Entwicklung eines Anreizsystems zur Förderung der Leistungsorientierung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insbesondere in Bezug auf Projektaufgaben.

Zu den operativen Aufgaben des PeM im Bereich der Personalentwicklung zählen:

- Unterstützung der Ressorts bei der unter 5.3.1 dargestellten übergreifenden Personalentwicklung für Führungskräfte u. a. durch Entwicklung von Regeln und Verfahren,
- Personalentwicklung für Projektpersonal - vgl. 5.3.2,
- Personalentwicklung für Überhangpersonal zum Zwecke seines ressortübergreifenden Einsatzes - vgl. 5.3.3.

Sind Stellen ressortübergreifend zu besetzen, sucht das PeM anhand der Anforderungsprofile geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Überhang, stellt fest, welcher zusätzliche Qualifikationsbedarf ggf. besteht und plant, veranlasst und begleitet die nötigen Qualifikationsmaßnahmen. Hierfür hat das PeM ein Zugriffsrecht auf das Überhangpersonal.

Für fachliche Personalentwicklung zur ressortinternen Neubesetzung sind die Ressorts allein verantwortlich.

6.3.2 Qualifikationsbedarfsplanung

Das PeM plant den Qualifikationsbedarf für ressortübergreifende Anforderungen und setzt einheitliche Prozesse für die Planung in den Ressorts auf.

Diese ressortübergreifenden Anforderungen können inhaltlicher und methodischer Natur sein. Inhaltliche Anforderungen leiten sich aus veränderten Grundprozessen ab, wie sie sich z. B. durch neue Rollenzuschnitte als Folge der Reorganisation und der Funktionalreform ergeben, als Konsequenz der Einführung von elektronischen Verwaltungsabläufen (intern und extern) oder auch der Kosten- und Leistungsrechnung. Die *fachliche* Verantwortung liegt für die inhaltlichen Anforderungen bei den Ressorts (Ausnahme ressortübergreifender Einsatz von Überhangpersonal), das PeM koordiniert jedoch diese Qualifikationsbedarfsplanung (z. B. den Gesamtbedarf an Fachkräften für die KLR Einführung), um die Qualifikationsmaßnahmen besser koordinieren und gegebenenfalls bündeln zu können.

Ressortübergreifend einheitliche methodische Anforderungen betreffen:

- Projektpersonal und
- Führungskräfte.

Die diesbezüglich übergreifend anfallenden Qualifikationsbedarfe sind durch das PeM aufzunehmen. Das PeM wird auch einen allgemeinen Qualifikations-Kanon für Führungskräfte entwickeln, der die besonderen Anforderungen an Führung in einem Transformationsprozess berücksichtigt.

6.3.3 Qualifikationsmanagement/Bildungscontrolling

Weiterhin wird das PeM ein Qualitätsmanagement für den Bereich Qualifizierung übernehmen, Soll-Ist Vergleiche zu Qualifikationen erstellen, externe und interne Leistungserbringer auswählen, beauftragen (u. U. Rahmenverträge) und evaluieren. Es soll dabei sicherstellen, dass v. a. für ressortübergreifende Qualifikationsanforderungen die Methoden und Vertragspartner mit dem besten Preis-Leistungsverhältnis und nachgewiesenen Trainingserfolgen zum Einsatz kommen.

6.4 Kommunikation und Koordination

Zu den Dienstleistungsfunktionen des PeM gehören Aufgaben der Kommunikation und der Koordinierung mit einem Fokus auf die Personalstrukturreform. Seine Schwerpunktaktivitäten betreffen die ressortübergreifende Kommunikation im Zusammenhang mit der Personalstrukturreform sowie die Aufnahme von Ideen und Impulsen zur Prozessoptimierung. Nachfolgend werden diese Aktivitäten näher erläutert:

6.4.1 Ressortübergreifende Kommunikation

Die konsistente, klare und eindeutige Kommunikation des Veränderungsprozesses an alle Beteiligten ist von kritischer Bedeutung für dessen Erfolg. Das PeM dient als Kommunikationsschnittstelle für alle ressortübergreifenden Informations-Aspekte hinsichtlich Personalbedarfsplanung, Personalentwicklung und -einsatz.

Dafür entwickelt und realisiert das PeM einen Kommunikationsplan, der für alle wesentlichen Botschaften der Personalstrukturreform - in Form von Rahmenbedingungen - Antworten auf die Fragen: „WAS soll WER an WEN und zwar WIE und WANN kommunizieren“ enthält. Die weitere Detaillierung und Anpassung an die konkreten Bedarfe der Dienststellen erfolgt dann durch die Dienststellen selbst, die hierzu einen Kommunikationsverantwortlichen benennen sollten.

Das PeM entwickelt im Rahmen des Kommunikationsplanes auch ergänzende Kommunikationsstandards und gemeinsame Sprachregelungen, um eine konsistente Kommunikation innerhalb aller Bereiche der Landesverwaltung in wesentlichen Aspekten der Personalstrukturreform sicherzustellen. Neben der Kooperation mit den ressorteigenen Kommunikationsverantwortlichen arbeitet das PeM auch mit den Personalvertretungen zusammen, die als Multiplikatoren eine wichtige Rolle spielen und ebenfalls in die Prozesse der Entwicklung abgestimmter Kommunikationsinhalte eingebunden werden müssen.

6.4.2 Aufnahme von Ideen und Impulsen zur Prozessoptimierung

Das PeM soll seine ressortübergreifenden Funktionen auch dazu nutzen, einen Austausch zwischen den Ressorts und Dienststellen zu fördern. Es sammelt und kanalisiert Ideen und Impulse zur Prozessoptimierung und kann dabei dazu beitragen, Synergien im Transformationsprozess aufzudecken und zu realisieren sowie die Nachnutzung von an einer Stelle entwickelten Best Practices zu unterstützen.

6.5 Sonstige Aufgaben des zentralen Personalmanagements

6.5.1 Personalberichtswesen

Das zentrale Personalmanagement soll prüfen, wie ein zentrales Personalberichtswesen ausgestaltet sein muss, um die Umsetzung der Personalstrukturreform im Sinne eines Projektcontrolling zielführend zu unterstützen. In Abhängigkeit vom Ergebnis einer solchen Prüfung hat das PeM Berichtsaufgaben zu erfüllen, Daten aus den Ressorts zu aggregieren und auszuwerten.

6.5.2 Klärung von Grundsatz- und Rechtsfragen

Das zentrale Personalmanagement wird unbeschadet der Zuständigkeiten der Fachressorts auch Grundsatz- und Rechtsfragen mit Bezug auf die Personalstrukturreform klären und diesbezüglich gezielte Deregulierungen bzw. Gesetzesänderungen initiieren können.

6.6 Erforderliche Kompetenzen des zentralen Personalmanagements

Die oben ausgeführten Aufgaben des PeM setzen zusammengefasst folgende Kompetenzen des zentralen Personalmanagements voraus:

- Zugriffsrecht auf Überhangpersonal für den ressortübergreifenden Einsatz und gezielte darauf vorbereitende Qualifizierung,
- Initiierung von Maßnahmen der Aus- und Fortbildung für Überhangpersonal,
- Zugriff auf Daten, obligatorische Berichtspflichten der Ressorts zum Überhang,
- Recht auf Erlass von zwingend für die Aufgabenerfüllung erforderliche Verwaltungsvorschriften,
- Standardisierungs- und Koordinierungsrecht im Kommunikationsprozess zur Personalstrukturreform (Kommunikationsplan),
- Koordinierung von neuen Verwendungsaufgaben für Überhangpersonal.

6.7 Ausstattung des PeM

Zur Einhaltung der Termine für die Umsetzungsstufen der Personalstrukturreform muss das PeM spätestens am 1. April 2005 seine Arbeit aufnehmen.

Für die Leitung des PeM wird eine Führungskraft (Besoldungsgruppe B 3) für erforderlich gehalten. Über die weitere Besetzung des PeM wird noch zu entscheiden sein.

6.8 Organisatorische Zuordnung des PeM

Das PeM wird dem Finanzministerium zugeordnet. Die Aufgabenerledigung soll in enger Abstimmung mit Finanz- und Innenministerium vollzogen werden.

6.9 Zukunft der Personalkoordinierungsstelle

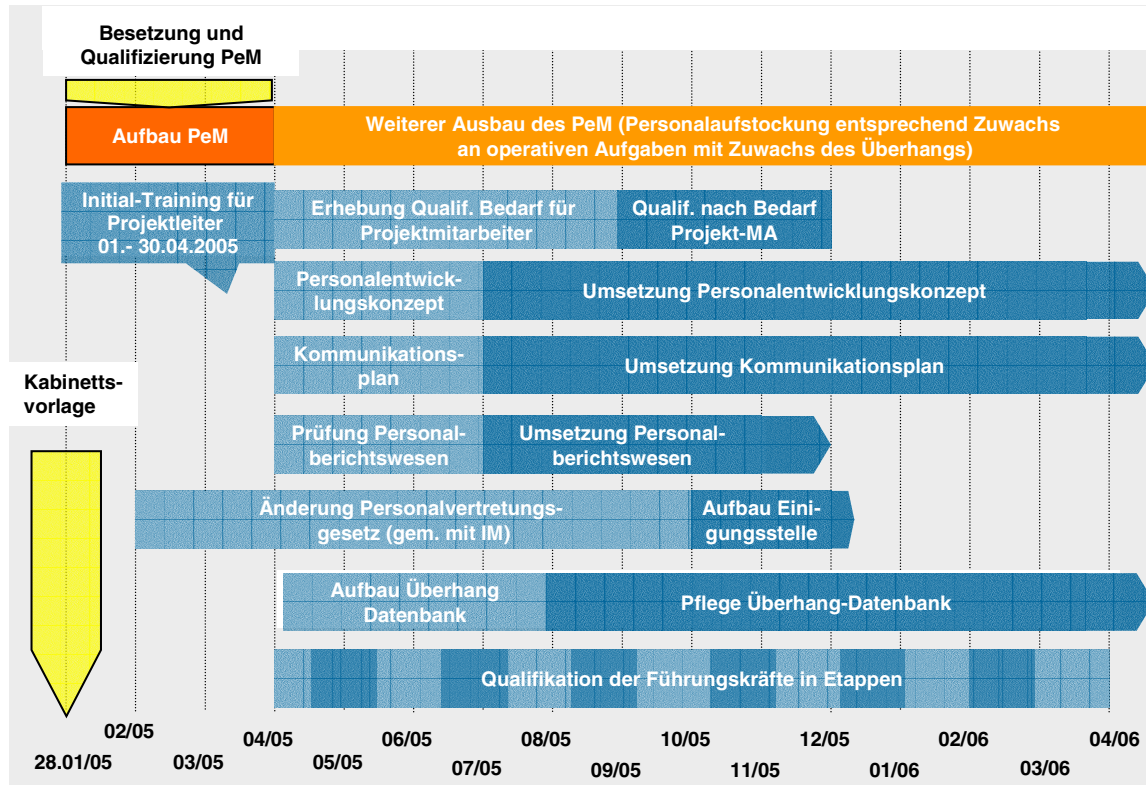
Die Personalkoordinierungsstelle des Innenministeriums soll in das zentrale Personalmanagement integriert werden.

6.10 Personalüberleitung im Zuge der Funktionalreform I

Die personalwirtschaftliche Umsetzung der Funktionalreform I obliegt hinsichtlich ihrer ressortübergreifenden Aspekte dem PeM im Zusammenwirken mit dem Innenministerium. Die Aufteilung der Zuständigkeiten wird noch im Einzelnen zwischen dem Innenministerium und dem Finanzministerium geklärt.

6.11 Zeitplan

Der Zeitplan für die Wahrnehmung der unmittelbar im Jahr 2005 anstehenden Aufgaben des zentralen Personalmanagement ist im nachfolgenden Bild dargestellt:



Die Abbildung verdeutlicht, dass unmittelbar nach der Aufbauphase des PeM ab dem zweiten Quartal 2005 eine ganze Reihe an wichtigen und anspruchsvollen Aufgaben durch das PeM zu leisten ist. Es ist daher wahrscheinlich, dass für diese Anlaufphase eine externe Unterstützung z. B. in Form von Coaching erforderlich ist. Weiterhin zeigt die Abbildung, dass die Aufbauphase des PeM den „kritischen Pfad“ vieler Folgeprozesse, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Umsetzung der Personalstrukturreform stehen, direkt beeinflusst, d.h. eine Verzögerung im Aufbau des PeM würde diese Folgeprozesse unmittelbar behindern und nachhaltig verzögern. Es müssen daher alle Anstrengungen auf einen zügigen und pünktlichen Aufbau des PeM gerichtet werden.

7. Externe Begleitung für Personalentwicklung und Personalmanagement

Der Aufbau des zentralen Personalmanagements (vgl. Ziffer 6) und die Anlaufphase der unter Ziffer 5 dargestellten Prozesse der Personalentwicklung sind kritisch für den Erfolg der gesamten Personalstrukturreform und werden externe Begleitung erfordern (vgl. insbesondere 5.3.1 und 5.3.2).

Die Identifikation und Vorbereitung der Schnell Realisierbaren Projekte und der Aufbau der ressorteigenen Projektteams (vgl. 4.3.4, 4.3.5 und 5.3.2) werden ebenfalls externe Begleitung vorwiegend als Coaching und Moderation erfordern.

In Abhängigkeit von der Art der schnell realisierbaren und langfristigen Prozessoptimierungsprojekte sind zur Begleitung ihrer Durchführung externe Berater erforderlich, die mit ihrer Erfahrung aus ähnlichen Projekten eine erfolgreiche und schnelle Realisierung der geplanten Optimierungspotentiale sicherstellen.

Für die o. g. externe Begleitung werden Haushaltsmittel benötigt, die im Jahre 2005 aus zentralen Ansätzen des Einzelplans 11 finanziert werden, in den Folgejahren in den Haushaltsplänen gesondert veranschlagt werden sollen.

8. Kosten

8.1 Zentrales Personalmanagement, Projektpersonal

Für die Leitung des Zentralen Personalmanagements wird eine neue B 3-Stelle gegen Deckung benötigt. Sie soll mit dem Haushaltsplan-Entwurf 2006/2007 beantragt werden. Das weitere Personal des Zentralen Personalmanagements wird zunächst aus dem Bestand bereitgestellt und später ebenso wie das Projektpersonal haushaltsneutral auf doppelt besetzten Stellen geführt. Zusätzlich ist Aufwand für externen Sachverstand zu erwarten.

8.2 Aufwand für Qualifikation in der Anlaufphase

In der Aufbauphase des zentralen Personalmanagements fallen Kosten für Qualifikation der künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des zentralen Personalmanagements und der Projektleiterinnen und Projektleiter der Ressorts sowie für externe Begleitung des Aufbauprozesses (vgl. Ziffer 7) an. Die Höhe des Aufwandes wird wesentlich von der bereits vorhandenen Qualifikation und Eignung der künftigen Leitung und der Mitarbeiter abhängen. Da der Zeitdruck für den Aufbau des PeM sehr hoch ist, wird voraussichtlich die Begleitung der Aufbauphase durch Coaching erforderlich sein.

Für die in den Abschnitten 5.3.1 und 5.3.2 beschriebene Qualifizierung der Führungskräfte und der Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter werden externe Kosten in noch zu ermittelnder Höhe (auf Basis des Qualifikationsplans des zentralen Personalmanagements) einzuplanen sein. Es ist davon auszugehen, dass in der ersten Stufe ca. 3 Mitarbeiter je Ressort als Projektleiterinnen und Projektleiter ausgebildet werden müssen.

Darüber hinaus kann in der Startphase von Projekten auch zusätzliches kurzfristiges Coaching erforderlich sein.

Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sind nach Bedarf zu schulen. Einmal für einen bestimmten Bereich ausgebildet, sollen sie auch als Multiplikatoren für interne Wissensweitergabe eingesetzt werden, um die weiteren Qualifizierungskosten zu senken.

8.3 Weiterer Aufwand für Personalentwicklung (vgl. Ziffer 5)

Die Umsetzung eines langfristigen Personalentwicklungskonzeptes erfordert kontinuierliche Investitionen in der Landesverwaltung. Das noch zu erarbeitende Personalentwicklungskonzept wird die Anforderungen genauer ausgestalten und detaillierte Schätzungen zu den dafür anfallenden Kosten ermöglichen.

Ein effektives Bildungscontrolling soll dabei langfristig die Kosten in der Balance halten und für ein gutes Aufwands-Ertrags-Verhältnis sorgen. Die Koordinierungsfunktion des PeM hilft darüber hinaus, kostenoptimale Personalentwicklungslösungen zu identifizieren und in der Fläche einzuführen.

8.4 Aufwand im Sachbereich im Zusammenhang mit der Umsetzung von Projekten

Projekte erfordern eine gute räumliche und technische Infrastruktur, die jedoch in den meisten Fällen durch interne Umstrukturierung vorhanden sein sollte. Zusatzkosten werden anfallen u. a. durch höhere Mobilität der Projektmitarbeiter (z. B. für mobile Computer- und Präsentationstechnik) sowie für intensive Kommunikation (Sprache, Bild, Internet). Weiterhin werden Aufwände für Arbeitsmittel und ggf. Fachliteratur erforderlich sein sowie in überschaubarem Maße für IT-Unterstützung des zentralen Personalmanagements.

8.5 Einsparungen

8.5.1 Reduzierung der Personalausgaben

Das Personalkonzept und seine Umsetzung führen zu einer weitgehenden und beschleunigten Reduzierung der Personalausgaben für den Personalüberhang. Ohne Lehrer werden Minderausgaben von über 200 Mio. € pro Jahr erwartet, die bis Mitte des nächsten Jahrzehnts ansteigend erwirtschaftet werden.

8.5.2 Zusatzkosten

Die aus der Umsetzung des Personalkonzepts resultierenden Einsparungen werden um die unter 8.2 bis 8.4 erläuterten Zusatzkosten etwas reduziert. Diese Zusatzkosten werden im Jahr 2005 teilweise aus veranschlagten Mitteln zur Verbesserung der Verwaltungseffizienz, teilweise aus der Konzentration von Aus- und Fortbildungsmitteln sowie zu weiteren Teilen aus sächlichen Verstärkungsmitteln finanziert. Ab 2006 werden die erforderlichen Mittel gesondert veranschlagt. Soweit möglich sollen ab 2007 für die Personalentwicklung, insbesondere für die Aus- und Fortbildung, auch EU-Strukturfondsmittel eingesetzt werden.

Anlage**Inhaltsverzeichnis****Seite**

1.	Ministerien und Staatskanzlei	41
2.	Landesvermessungsamt	42
3.	Statistisches Landesamt	43
4.	Landesschule Brand- und Katastrophenschutz	44
5.	Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz (ohne Munitionsbergungsdienst)	45
6.	Munitionsbergungsdienst	46
7.	Polizei ohne Fahrbereitschaft	47
8.	Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege	48
9.	Landesamt für Asyl- und Flüchtlingsangelegenheiten	49
10.	Landeszentralkasse	50
11.	Oberfinanzdirektion, Landesfinanzschule	51
12.	Finanzämter	52
13.	Landesbesoldungsamt	53
14.	Landesamt zur Regelung offener Vermögensfragen	54
15.	Landesamt für Straßenbau und Verkehr, Straßenbauämter	55
16.	Eichämter	56
17.	Bergamt	57
18.	Staatliches Museum Schwerin	58
19.	Landesamt für Bodendenkmalpflege und Archäologisches Landesmuseum	59
20.	Landesbibliothek Schwerin	60
21.	Landesamt für Denkmalpflege	61
22.	Landeshauptarchiv Schwerin/Landesarchiv Greifswald	62
23.	Schulaufsicht	63
24.	Landesinstitut M-V für Schule und Ausbildung	64
25.	Universitäten Greifswald, Rostock und Hochschule für Musik und Theater sowie Fachhochschulen Neubrandenburg, Stralsund, Wismar	65
26.	Institut für Ostseeforschung Warnemünde	66
27.	Studienkollegs Greifswald und Wismar	67
28.	Landesveterinär- und Lebensmitteluntersuchungsamt	68
29.	Landespflanzenschutzamt, Ämter für Landwirtschaft, Landesamt für Fischerei	69
30.	Forstverwaltung	70
31.	Stellenanteile aus dem Landesamt für Forsten und Großschutzgebiete für die Großschutzgebiete/Naturparke	71
32.	Landesforschungsanstalt	72
33.	Landwirtschaftliche Fachschulen (Lehrer)	73
34.	Landwirtschaftliche Fachschulen (Service)	74
35.	Nationalparkämter	75
36.	Ordentliche Gerichte und Staatsanwaltschaften sowie Fachgerichtsbarkeiten	76
37.	Soziale Dienste (Bewährungs- und Gerichtshilfe)	77
38.	Justizvollzugsanstalten	78
39.	Landesbeauftragter Staatssicherheitsunterlagen	79
40.	Versorgungsverwaltung (Teil Arbeitsmarktförderung)	80

	Seite
41. Versorgungsverwaltung (ohne Arbeitsmarktförderung)	81
42. Landesprüfungsamt für Heilberufe und Arzneimittelüberwachungs- und Prüfstelle	82
43. Landesgesundheitsamt	83
44. Ämter für Arbeitsschutz und technische Sicherheit - Gewerbeaufsicht -	84
45. Staatliche Ämter für Umwelt und Natur und GA Küstenschutz	85
46. Landesamt für Umwelt, Naturschutz und Geologie	86
47. Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklung	87
48. Ämter für Raumordnung und Landesplanung	88
49. Medizinische Fakultäten der Universitäten Greifswald und Rostock (Lehre und Forschung)	89
50. Landgestüt Redefin	90
51. Betrieb für Bau und Liegenschaften Mecklenburg-Vorpommern	91

1. Ministerien und Staatskanzlei

Ministerien und Staatskanzlei		Blatt	Einzelplan	00
		1	Kapitel	01
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	2.305,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-143,8	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		63,9
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	2.161,2	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		66.086,6
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	1.066,2			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	695,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-44.376,1
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	1.761,2			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	400,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	400,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	60,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	340,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		21.710,6

Die Ministerien werden zusammen gefasst betrachtet, weil die Ministerien weder in Rheinland-Pfalz noch in Schleswig-Holstein aufgrund fehlender Detailinformationen mit denen in Mecklenburg-Vorpommern strukturell und rechnerisch vergleichbar gemacht werden konnten.

Die Vergleichsländer haben sich unbeschadet der im übrigen großzügigen Informationsbereitstellung und praktischer Hilfen teilweise außerstande gesehen, die den jeweiligen Abteilungen und Referaten zugeordneten Stellen zu isolieren. Die Ministeriumsstellen werden in den Vergleichsländern überwiegend als Stellenpools bewirtschaftet. Sie sind zu erheblichen Teilen nicht einzelnen Aufgaben spezifisch zugeordnet. Um dennoch zu einer sinnvollen Vergleichsbetrachtung zu kommen, sind die Stellen aller Ministerien zusammengefasst verglichen worden. Vorweg sind die Aufgabenzuordnungen zu den Ministerien bzw. zum nachgeordneten Bereich entsprechend den Strukturen in Mecklenburg-Vorpommern bereinigt worden. Deshalb wird hilfsweise folgende Betrachtung vorgenommen:

In 2004 verfügen die Ministerien (einschl. Staatskanzlei) bereinigt über 2.161 Stellen. Der Stellenbedarf für die Erledigung von Regelaufgaben dürfte einwohnerbezogen in 2009 nur 1.066 Stellen betragen. Da die von allen Ländern gleichermaßen zu erfüllenden Aufgaben eine Mindeststellenkapazität erfordern, werden für die Ministerien insgesamt 1.761 Stellen für erforderlich gehalten. Der Überhang von 400 Stellen soll nicht durch proportionale Stellenreduzierung auf die Ressorts verteilt werden. Die Stellenverteilung auf die Ministerien soll durch eine externe Analyse vorbereitet werden. Auf Grundlage dieser Analyse könnten dann die Stelleneinsparungen Anfang 2007 auf die Ressorts verteilt werden. Im Vorgriff darauf sollen zeitlich parallel zum Abbau in den nachgeordneten Bereichen bis Ende 2005 20 % des Überhangs (80 Stellen) der Ministerien spezifiziert werden. Die Verteilung dieses Einsparanteils auf die Ressorts soll proportional vorgenommen werden.

1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind

2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.

Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

2. Landesvermessungsamt

Landesvermessungsamt		Blatt	Einzelplan	04
		2	Kapitel	02
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	242,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-20,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		52,8
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	222,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		6.106,9
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	95,3			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	56,7	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-2.993,2
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	152,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stellen)	70,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	70,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	11,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	59,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		3.113,7

Der fachlich begründete Mehrbedarf beruht auf der teilweisen Berücksichtigung der Landesflächenunterschiede zwischen Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein. Im fachlich begründeten Mehrbedarf sind gegenwärtig nicht quantifizierbare temporäre Stellenbedarfe enthalten, die ab 2009 konkretisiert werden sollen.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

3. Statistisches Landesamt

Statistisches Landesamt		Blatt	Einzelplan	04
		3	Kapitel	03
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	210,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		52,0
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	210,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		4.838,0
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	111,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	44,5	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-2.313,8
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	155,5			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stellen)	54,5			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	54,5			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	6,0	<i>spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet</i>		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	48,5	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		2.524,2

Über den einwohnerbezogenen Kernstellenbestand von 111 Stellen hinaus wird ein fachlich begründeter Mehrbedarf in Höhe von 44,5 Stellen ausgewiesen. Dieser Mehrbedarf resultiert aus dem gesetzlich begründeten Aufgabenspektrum ohne Bezug zur Bevölkerungsgröße. Der künftige Stellenbestand wird mit 155,5 Stellen festgeschrieben, der durch Organisationsoptimierungen und Fusionierungen mit anderen Landesbehörden zu erreichen ist.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

4. Landesschule Brand- u. Katastrophenschutz

Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz		Blatt	Einzelplan	04
		4	Kapitel	04
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	17,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		51,7
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	17,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		0,0
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	17,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	17,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stellen)	0,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	0,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	0,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		0,0

Der Stellenbestand 2009 der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz liegt geringfügig unter dem einwohnerbezogenen Benchmarking.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

5. Landesamt für Brand- u. Katastrophenschutz (ohne Munitionsbergungsdienst)

Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz		Blatt	Einzelplan	04
		5	Kapitel	05
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	23,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		58,3
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	23,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		566,0
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	13,3			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	13,3			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	2,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		-116,6
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	7,7			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	9,7			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	7,7	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		449,3

Der temporäre Mehrbedarf von 2 Stellen ist für den Bereich Luftbildauswertung vorgesehen. Es ist davon auszugehen, dass diese Stellen bis zum Jahr 2015 durch die Abarbeitung von Nachholbedarfen bei der Luftbildauswertung entfallen können.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

6. Munitionsbergungsdienst

Munitionsbergungsdienst		Blatt	Einzelplan	04
		6	Kapitel	05
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	61,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		37,4
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	61,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		1.292,6
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	18,4			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	4,6	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-172,1
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	23,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	30,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		-1.122,3
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	8,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	38,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	8,0	bez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	0,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		-1,7

Der fachlich begründete Mehrbedarf von 4,6 Stellen resultiert aus dem Umfang des in Mecklenburg-Vorpommern noch auf längere Frist zu beseitigenden Munitionsvolumens. 30 Stellen werden temporär für 2 zu unterhaltende Munitionszerlegebetriebe benötigt. Sobald der in Planung befindliche zentrale Bundeszerlegebetrieb errichtet ist, soll auf die Betriebe des Landes verzichtet werden. Für diesen Fall kann ein zweistufiger Abbau dieser Stellen (jeweils 15 Stellen in den Jahren 2011 bzw. 2015) erfolgen.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

7. Polizei ohne Fahrbereitschaft

Polizei ohne Fahrbereitschaft		Blatt	Einzelplan	04
		7	Kapitel	06
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	6.781,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-259,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		48,3
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	6.522,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		92.103,4
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	4.294,7			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	1.284,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-62.068,5
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	5.578,7			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	549,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		-26.538,6
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	394,3			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	943,3			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	322,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	72,3	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		3.496,3

Der fachlich begründete Mehrbedarf beruht auf den im Polizeibereich vorhandenen sicherheits- und ordnungspolitischen Erfordernissen. Mecklenburg-Vorpommern hat die höchste Kriminalitätsrate und die höchste Verkehrsunfallbelastung unter allen Flächenbundesländern. Bei dem ausgewiesenen temporären Mehrbedarf ist berücksichtigt, dass auch nach dem Jahr 2010 Personalreduzierungen stattfinden, deren Größenordnung noch genauer festzulegen ist. Über die Fortführung des bestehenden Personalentwicklungskonzeptes ist rechtzeitig vor dessen Auslaufen im Jahre 2010 zu entscheiden. Daher werden im Zeitraum 2011-2015 vorerst zusätzlich 450 Stellen als Konsolidierungsbeitrag in das Personalkonzept der Landesverwaltung eingestellt.

Im Jahr 2010 werden nach dem beschlossenen Personalentwicklungskonzept 99 Stellen entfallen, die hier als temporärer Mehrbedarf ausgewiesen werden. Damit ergibt sich ein temporärer Mehrbedarf von zunächst insgesamt 549 Stellen.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

8. Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege

Fachhochschule für öff. Verwaltung und Rechtspflege		Blatt	Einzelplan	04
		8	Kapitel	11
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	92,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		43,1
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	92,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		1.140,8
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	62,5			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	11,5	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-495,9
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	74,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	18,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	18,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	3,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	15,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		644,9

Bis zum Jahr 2009 ergibt sich unter Beachtung anstehender Reformprozesse, des künftigen Anforderungsprofils/Ausbildungsspektrums der Fachhochschule sowie der künftigen Aus- und Fortbildungsbedarfe der Landesverwaltung ein fachlich begründeter Mehrbedarf gegenüber dem einwohnerbezogenen Kernstellenbestand (62,5 Stellen) von 11,5 Stellen.

Die als Überhang ausgewiesenen 18 Stellen stehen bis 2009 nicht für anderweitige Einsätze zur Verfügung.

1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind

2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.

Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

9. Landesamt für Asyl- und Flüchtlingsangelegenheiten

Landesamt für Asyl- und Flüchtlingsangelegenheiten		Blatt	Einzelplan	04
		9	Kapitel	13
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	34,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		60,7
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	34,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		630,9
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	22,6			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	22,6			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	11,4			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	11,4			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	1,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	10,4	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		630,9

Die Stellenausstattung basiert auf Einwohnerzahlen unter Berücksichtigung von Effekten aus der bundesweiten Asylbewerberverteilung nach dem Königsteiner Schlüssel sowie der in Mecklenburg-Vorpommern bestehenden Relation zwischen Personal und Asylbewerbern.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

10. Landeszentralkasse

Landeszentralkasse		Blatt	Einzelplan	05
		10	Kapitel	02
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	158,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		41,8
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	158,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		2.384,5
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	88,9			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	22,1	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-923,7
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	111,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	47,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	47,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	12,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	35,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		1.460,8

Der fachlich begründete Mehrbedarf ergibt sich aus der Anzahl der Mahnungen und der hierfür im Ländervergleich benötigten Stellenausstattung.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

11. Oberfinanzdirektion, Landesfinanzschule

OFD, Landesfinanzschule		Blatt	Einzelplan	05
		11	Kapitel	03
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	224,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-0,5	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		59,5
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	223,5	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		3.099,5
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	171,4			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	171,4			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	52,1			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	52,1			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	52,1	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		3.099,5

Die Aufhebung der Zweistufigkeit der Steuerverwaltung und damit die Auflösung der OFD ist beim Ländervergleich noch nicht berücksichtigt, weil der Vergleich auf den Stellenplan 2004 abstellt.

Die Bereinigung des Stellenbestandes um 0,5 Stellen bezieht sich auf die Stelle des Oberfinanzpräsidenten, da der Bund die Hälfte der Bezüge trägt.

1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind

2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.

Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

12. Finanzämter

Finanzämter		Blatt	Einzelplan	05
		12	Kapitel	03
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	2.800,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-282,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		49,9
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	2.518,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		6.901,9
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	2.289,6			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	2.289,6			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw anch 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	228,4			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	228,4			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	90,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	138,4	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		6.901,9

Die Bereinigung des Stellenbestandes 2004 beinhaltet 272 Anwärter und die noch an den BBL zu übertragenden 10 Stellen.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

13. Landesbesoldungsamt

Landesbesoldungsamt		Blatt	Einzelplan	05
		13	Kapitel	04
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	207,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		47,0
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	207,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		2.325,8
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	156,6			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	156,6			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	3,9	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		-182,3
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	46,6			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	50,4			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	1,0	<i>spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet</i>		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	45,6	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		2.143,5

Der temporäre Mehrbedarf ist für die Mikrofilmstelle ausgewiesen.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

14. Landesamt zur Regelung offener Vermögensfragen

Landesamt zur Regelung offener Vermögensfragen		Blatt	Einzelplan	05
		14	Kapitel	06
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	81,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-1,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		58,0
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	80,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		4.060,4
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	0,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	0,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	70,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		-4.060,4
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	10,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	80,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	10,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	0,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		0,0

Die Aufgaben des Landesamtes zur Regelung Offener Vermögensfragen (LAROV) bestehen in den Alten Bundesländern nicht. Deshalb sind 70 Stellen als temporärer Mehrbedarf ausgewiesen.

Es besteht das Ziel, die Aufgaben bis zum Jahr 2010 zu erledigen.

1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind

2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.

Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

15. Landesamt für Straßenbau und Verkehr, Straßenbauämter

LA für Straßenbau und Verkehr / Straßenbauämter		Blatt	Einzelplan	06
		15	Kapitel	04
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	1.291,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-73,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		43,4
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	1.218,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		14.370,9
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	880,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	271,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-11.767,3
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	1.151,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	60,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		-2.605,3
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	7,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	67,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	7,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	0,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		-1,7

Die Stellenplanzahl 2004 wurde zusätzlich zu den Nachwuchsstellen (einschließlich Referendarstellen) bereinigt um 3 Stellen, die dem BBL zuzuordnen sind sowie um 1 Stelle des Titels 422.02.

Die zukünftige Stellenausstattung wird unter Berücksichtigung des fachlichen Parameters betreute Straßenlänge bemessen und ist daran gemessen knapp ausreichend.

Der Stellenbestand wird in den Jahren 2016-2018 mit Bezug auf das Investitionsvolumen nach dem Bundesverkehrswegeplan um jeweils 20 Stellen abgesenkt und bis dahin als temporärer Mehrbedarf geführt.

Aus dem Überhang im Forstbereich können Forstarbeiter in den Straßenmeistereien - nach Möglichkeit für die vom Bund finanzierten Aufgaben - eingesetzt werden.

Freiwerdende Stellen im Kernbereich der Straßenbauverwaltung sollen vorzugsweise aus dem Kreis des für die Aufgaben der Straßenbauverwaltung gegebenenfalls weiter zu qualifizierenden Überhangpersonal besetzt werden.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

16. Eichämter

Eichämter		Blatt	Einzelplan	06
		16	Kapitel	05
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	34,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		72,1
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	34,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		0,0
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	34,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	34,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	0,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	0,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	0,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		0,0

Die Stellenausstattung der Eichverwaltung ist nach dem einwohnerbezogenen Vergleich angemessen.

Für die Eichverwaltung sind Gespräche mit der Eichdirektion Nord mit dem Ziel aufgenommen worden, die Kooperation mit der Einrichtung, d.h. die Übergabe der Aufgaben und des Personals an die Eichdirektion Nord zum 1. Januar 2007 zu vereinbaren.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

17. Bergamt

Bergamt		Blatt	Einzelplan	06
		17	Kapitel	09
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	18,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		63,6
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	18,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		829,6
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	5,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	13,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-827,2
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	18,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	0,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	0,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	<i>spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet</i>		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	0,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		2,4

Die nach der Wende bestehenden Besonderheiten des ostdeutschen Bergrechtes sind zwar zwischenzeitlich durch die Vereinheitlichung der Rechtsverhältnisse bei Bodenschätzen überholt worden. Dabei blieben jedoch die aufgrund der zuvor geltenden Rechtslage erteilten Abbauberechtigungen und die damit verbundene Betriebsplanpflicht für Gewinnbetriebe unberührt.

Die Stellenausstattung der Bergbauverwaltung ist unter Berücksichtigung der bestandskräftig erteilten Abbaurechte noch für längere Zeit erforderlich.

Mit dem Ziel einer vertieften Kontrolle der Abgabeberechnung der Unternehmen kann Personal aus dem Überhang in der Bergbauverwaltung eingesetzt werden, um die Einnahmeansprüche des Landes auszuschöpfen.

1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind

2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004 Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.

Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

18. Staatliches Museum Schwerin

Staatliches Museum Schwerin		Blatt	Einzelplan	07
		18	Kapitel	19
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	96,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-1,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		39,6
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	95,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		2.679,6
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	26,4			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	54,6	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-2.164,5
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	81,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	14,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	14,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	1,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	13,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		515,2

Über den einwohnerbezogenen Kernstellenbestand von 26,4 Stellen hinaus wird im Hinblick auf Alleinstellungsmerkmale der Einrichtung im Ländervergleich ein Mehrbedarf in Höhe von 54,6 Stellen anerkannt. Der künftige Personalbestand wird danach mit 81 Stellen angesetzt.

1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind

2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.

Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

19. Landesamt für Bodendenkmalpflege und Archäologisches Landesmuseum

LA Bodendenkmalpflege u. Archäolog. Landesmuseum		Blatt	Einzelplan	07
		19	Kapitel	20
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	29,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		55,5
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	29,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		0,0
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	29,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	29,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	0,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	0,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	0,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		0,0

Wegen der vorgesehenen organisatorischen Zusammenführung des Landesamtes für Bodendenkmalpflege u. Archäologisches Landesmuseum (Kapitel 0720), der Landesbibliothek (Kapitel 0721), des Landesamtes für Denkmalpflege (Kapitel 0722) und der Landesarchive (Kapitel 0724) in einer Behörde können ggf. Verschiebungen innerhalb der insgesamt für diese Einrichtungen mit dem Landespersonalkonzept bestimmten Stellen bzw. Stellenabbauzahlen erforderlich sein.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

20. Landesbibliothek Schwerin

Landesbibliothek Schwerin		Blatt	Einzelplan	07
		20	Kapitel	21
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	25,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-0,1	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		48,3
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	24,9	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		386,6
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	16,9			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	16,9			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	8,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	8,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	8,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		386,6

Wegen der vorgesehenen organisatorischen Zusammenführung des Landesamtes für Bodendenkmalpflege u. Archäologisches Landesmuseum (Kapitel 0720), der Landesbibliothek (Kapitel 0721), des Landesamtes für Denkmalpflege (Kapitel 0722) und der Landesarchive (Kapitel 0724) in einer Behörde können ggf. Verschiebungen innerhalb der insgesamt für diese Einrichtungen mit dem Landespersonalkonzept bestimmten Stellen bzw. Stellenabbauzahlen erforderlich sein.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

21. Landesamt für Denkmalpflege

Landesamt für Denkmalpflege		Blatt	Einzelplan	07
		19a	Kapitel	22
		Stellen	Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T	
Stellenplan 2004 (Anfang)	22,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		65,6
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	22,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		459,4
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	15,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	15,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	7,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	7,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	7,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		459,4

Wegen der vorgesehenen organisatorischen Zusammenführung des Landesamtes für Bodendenkmalpflege u. Archäologisches Landesmuseum (Kapitel 0720), der Landesbibliothek (Kapitel 0721), des Landesamtes für Denkmalpflege (Kapitel 0722) und der Landesarchive (Kapitel 0724) in einer Behörde können ggf. Verschiebungen innerhalb der insgesamt für diese Einrichtungen mit dem Landespersonalkonzept bestimmten Stellen bzw. Stellenabbauzahlen erforderlich sein.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

22. Landeshauptarchiv Schwerin / Landesarchiv Greifswald

Landeshauptarchiv Schwerin / Landesarchiv Greifswald		Blatt	Einzelplan	07
		21	Kapitel	24
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	50,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-2,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		53,8
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	48,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		861,5
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	32,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	32,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	8,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		-430,7
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	8,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	16,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	8,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		430,7

Der ermittelte Überhang in Höhe von 16 Stellen wird bis 2009 in Höhe von 8 Stellen und in Höhe von weiteren 8 Stellen bis 2012 abgebaut. Mithin wird bis zum Jahr 2012 ein temporärer Mehrbedarf zur Abarbeitung von einigungsbedingten Sonderaufgaben anerkannt. Dabei handelt es sich insbesondere um die Klärung von eigentumsrechtlichen Fragen, Rentenauskünften und um die Aufarbeitung von außerplanmäßigen Aktenübernahmen.

Wegen der vorgesehenen organisatorischen Zusammenführung des Landesamtes für Bodendenkmalpflege u. Archäologisches Landesmuseum (Kapitel 0720), der Landesbibliothek (Kapitel 0721), des Landesamtes für Denkmalpflege (Kapitel 0722) und der Landesarchive (Kapitel 0724) in einer Behörde können ggf. Verschiebungen innerhalb der insgesamt für diese Einrichtungen mit dem Landespersonalkonzept bestimmten Stellen bzw. Stellenabbauzahlen erforderlich sein.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

23. Schulaufsicht

Schulaufsicht		Blatt	Einzelplan	07
		29	Kapitel	58
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	129,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-0,5	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		68,1
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	128,5	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		-687,6
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	126,6			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	-10,1	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		687,6
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	116,5			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	12,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	12,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	12,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	0,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		0,0

Für diesen Bereich ist ein Vergleich unter Berücksichtigung der Lehrerzahl (Anzahl der beschäftigten Lehrkräfte) durchgeführt worden. Danach ergibt sich ein - gegenüber dem einwohnerbezogenen Vergleich - geringerer Stellenbedarf.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

24. Landesinstitut MV für Schule und Ausbildung

Landesinstitut M-V für Schule und Ausbildung		Blatt	Einzelplan	07
		30	Kapitel	59
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	156,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		83,2
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	156,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		-703,8
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	134,5			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	-8,5	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		703,8
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	126,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	30,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	30,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	30,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	0,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		0,0

Für einen Teil dieser Einrichtung (Aus- und Fortbildung) ist ein Vergleich nach der Lehrerzahl durchgeführt worden. Danach ergibt sich ein - gegenüber dem rein einwohnerbezogenen Vergleich - geringerer Stellenbedarf.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

25. Universitäten Greifswald, Rostock und Hochschule für Musik und Theater sowie Fachhochschulen Neubrandenburg, Stralsund, Wismar

Universitäten, HMT, Fachhochschulen		Blatt	Einzelplan	07
		62a	Kapitel	71 - 78
Stellen	Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T			
Stellenplan 2004 (Anfang)	3.376,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-29,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		60,4
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	3.347,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		73.761,9
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	2.085,8			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	661,2	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-39.905,3
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	2.747,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	300,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		-18.105,9
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	300,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	600,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	39,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	261,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		15.750,7

Der Stellenüberhang beläuft sich im Hochschulbereich (ohne Medizin) nach dem Niederstwertprinzip auf ca. 1.260 Stellen im Vergleich zu Schleswig-Holstein.

Als Rahmen für die künftige Entwicklung der Hochschulen werden folgende Stellenzahlen festgelegt:

Stellenbestand 2004 lt. Haushaltsplan 2004 / 2005	3.347	Stellen
- zu erreichen am Jahresende 2009	3.047	
- zu erreichen zur Jahresmitte 2012	2.947	
- zu erreichen zur Jahresmitte 2015	2.847	
- zu erreichen zur Jahresmitte 2017	2.747	

Die Anpassung an die vorgenannten Stellenzahlen (Rückführung um 600 Stellen) soll insbesondere durch den Abbau von Dopplungen erreicht werden. Der 2017 erreichte Stellenbestand in Höhe von 2.747 Stellen wird für die anschließenden Jahre beibehalten.

Die Profil- bzw. Strukturbestimmung, ausgerichtet auf das langfristig zu erreichende Stellenziel, soll alsbald vorgenommen werden. Zur Umsetzung der Strukturvorstellungen soll eine Ermächtigung analog § 6 LHG M-V a.F.* im Wege einer LHG-Novelle beantragt werden. Weitere Entscheidungen zu Baumaßnahmen im Hochschulbereich werden für den jeweiligen Standort bzw. Fachbereich grundsätzlich in Abhängigkeit von festgelegten Strukturplanungen gemäß den o.g. Zielmarken getroffen.

* Der hierfür maßgebliche Teil der Vorschrift (§ 6, Absatz 1, LHG M-V 1994) lautete: „Im Rahmen der Fortentwicklung der Hochschulplanung kann die Kultusministerin Studiengänge und Graduiertenstudien nach Anhörung der Hochschulen aufheben.“

1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
 Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
 Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

26. Institut für Ostseeforschung Warnemünde

Institut für Ostseeforschung		Blatt	Einzelplan	07
		34	Kapitel	79
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	108,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-31,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		58,1
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	77,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		0,0
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	77,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	77,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	0,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	0,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	0,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		0,0

Das Institut für Ostseeforschung (IOW) ist eine unselbständige Landesforschungseinrichtung der Leibniz-Gemeinschaft (ehemals Blaue Liste). Der Stellenvergleich wurde mit dem Leibniz-Institut für Meereswissenschaften an der Universität Kiel durchgeführt. Diese Forschungseinrichtung hat ein ähnliches Forschungsprofil wie das IOW in Warnemünde.

Aus diesem Vergleich ergibt sich für das IOW kein Stellenüberhang.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

27. Studienkollegs Greifswald und Wismar

Studienkollegs		Blatt	Einzelplan	07
		35	Kapitel	80
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	15,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		68,0
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	15,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		746,5
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	4,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	6,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-408,2
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	10,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	5,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	5,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	5,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		338,4

Der fachlich begründete Mehrbedarf resultiert aus der Zielstellung der Hochschulen, auch ausländische Studienbewerber (insbesondere Ostseeanrainer) zu einem Hochschulstudium zu befähigen.

Die Studienkollegs werden in die Hochschulen (Universität Greifswald bzw. Hochschule Wismar mit je 5 Stellen) integriert.

In diesem Zusammenhang werden bei den Studienkollegs insgesamt 5 Stellen bis zum Jahr 2009 abgebaut.

1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind

2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.

Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

28. Landesveterinär- und Lebensmitteluntersuchungsamt

Landesveterinär- und Lebensmitteluntersuchungsamt		Blatt	Einzelplan	08
		36	Kapitel	06
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	234,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	2,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		56,4
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	236,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		5.842,9
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	121,3			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	58,7	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-3.308,9
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	180,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	56,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	56,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	11,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	45,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		2.534,0

Die Stellenplanzahl 2004 wurde zusätzlich zu den Nachwuchsstellen bereinigt um 2 Stellen, die dem BBL zuzuordnen sind sowie fiktiv um 13 Stellen erhöht, die aus dem Titel 427.01 finanziert werden.

Die zukünftige Stellenausstattung wird unter Berücksichtigung fachlicher Parameter bemessen. Dies betrifft insbesondere den gesetzlich geforderten Umfang der Untersuchung von Lebensmittelproben sowie eine auch ausreichende Seuchenvorsorge umfassenden Untersuchungsumfang im Tiergesundheitsbereich.

Die festgelegte Stellenausstattung schließt 13 Vertretungskräfte (auch zukünftig 427er Titel) für BSE-Untersuchungen ein und geht davon aus, dass die Radioaktivitätsmessstelle in Rostock aufgelöst und deren Aufgabe von der Außenstelle des Landesamtes für Umwelt, Naturschutz und Geologie in Stralsund mit wahrgenommen werden kann. Über die Aufgabenübertragung und eine damit evtl. veränderte Stellenausstattung wurde noch nicht abschließend verhandelt.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

29. Landespflanzenschutzamt, Ämter für Landwirtschaft, Landesamt für Fischerei

Landespflanzenschutzamt, ÄfL, LA für Fischerei		Blatt	Einzelplan	08
		37	Kapitel	04/09/12
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	586,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-13,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		52,2
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	573,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		13.417,7
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	306,2			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	58,8	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-3.072,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	365,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	118,6	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		-6.196,2
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	89,4			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	208,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	10,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	79,4	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		4.149,6

Die Stellenplanzahl 2004 wurde zusätzlich zu den Nachwuchsstellen (einschließlich Referendarstellen) bereinigt um 6 Stellen, die dem BBL zuzuordnen sind.

Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit wurden die

- Ämter für Landwirtschaft (**ÄfL**),
 - das Landesamt für Fischerei und
 - das Landespflanzenschutzamt
- zusammengefasst betrachtet.

Die zukünftige Stellenausstattung wird unter Berücksichtigung fachlicher Parameter (landwirtschaftliche Nutzfläche, Zahl der Betriebe, Tierbestand sowie EU-Fördermittelvolumen) bemessen. Mit Bezug auf das höhere EU-Fördervolumen für den ländlichen Raum in M-V wird ein temporärer Mehrbedarf festgelegt, der proportional zur Höhe dieses EU-Fördermittelvolumens abzubauen ist. Der temporäre Mehrbedarf wird zunächst bis zum Jahr 2014 befristet.

1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind

2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.

Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

30. Forstverwaltung

Forstverwaltung		Blatt	Einzelplan	08
		38	Kapitel	10
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	1.591,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	180,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		40,3
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	1.771,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		24.812,4
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	849,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	212,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-8.538,7
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	1.061,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	710,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	710,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	306,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	404,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		16.273,7

Die Stellenplanzahl 2004 wurde zusätzlich zu den Nachwuchsstellen (einschließlich der Referendarstellen) bereinigt um 1 Stelle, die dem BBL zuzuordnen sind, sowie fiktiv um 270 Stellen erhöht, die aus dem Titel 427.14 (ehemals Treuhandwaldarbeiter) finanziert werden.

Für die Betrachtung wurden entsprechend der Aufgabenzuordnung Stellen der Forstämter und anteilige Stellen des Landesamtes für Forsten und Großschutzgebiete zusammengefasst.

Die vom Gesetzentwurf zur Errichtung der Landesforstanstalt umfassten Mitarbeiter der Landesforstverwaltung gehen alle zum 01.01.2006 auf die Landesforstanstalt über (entsprechend Gesetzentwurf).

Die Landesforstanstalt wird ihre Struktur an den Regelbedarf umgehend anpassen. Hierzu erfolgt in 2006 die stellenbezogene Spezifizierung. Es wird angestrebt, zum 01.01.2007 die personenbezogene Zuordnung in einem jeweils einstufigen Verfahren durchzuführen.

Aus dem Forstbereich sind 29 Stellen (davon 1 Verwaltungsstelle, 28 Arbeiterstellen) den Aufgaben der Naturparke zuzuordnen.

Für die nicht dem Regelbedarf zuzuordnenden Stellen werden – wie für den sonstigen Überhangsbereich – neue Verwendungsmöglichkeiten gesucht. So können z.B. Forstarbeiter in den Straßenmeistereien, nach Möglichkeit für die vom Bund finanzierten Aufgaben, eingesetzt werden.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
 - 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

31. Stellenanteile aus dem Landesamt für Forsten und Großschutzgebiete für die Großschutzgebiete / Naturparke

Stellenanteile aus dem LFG für die GSG / Naturparke		Blatt	Einzelplan	08
		39	Kapitel	05
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	42,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-6,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		58,1
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	36,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		639,1
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	24,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	24,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	12,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	12,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	1,0	<i>spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet</i>		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	11,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		639,1

Die Stellenplanzahl 2004 wurde um 6 Stellen bereinigt, die den Nationalparkämtern zuzuordnen sind.

Mit der Errichtung der Forstanstalt zum 1. Januar 2006 und der damit einhergehenden Auflösung des Landesamtes für Forsten und Großschutzgebiete (**LFG**) ist über den Verbleib der Stellen des Landesamtes für die Aufgaben der Großschutzgebietsverwaltung und für die Naturparke zu befinden.

Für beide Aufgabenbereiche wird die zukünftige Stellenausstattung auf zusammen 53 Stellen (11 Großschutzgebiete (**GSG**) / 42 Naturparke) festgelegt. Der Aufgabenbereich Naturparke wird dabei stellenmäßig aus der Forstverwaltung um 29 Stellen (1 Verwaltungsstelle, 28 Forstarbeiterstellen) verstärkt.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

32. Landesforschungsanstalt

Landesforschungsanstalt		Blatt	Einzelplan	08
		40	Kapitel	13
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	135,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-1,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		57,4
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	134,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		4.520,4
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	32,3			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	49,7	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-2.854,8
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	82,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	52,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	52,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	23,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	29,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		1.665,6

Die Stellenplanzahl 2004 wurde um eine Stelle bereinigt, die dem BBL zuzuordnen ist.

Die Stellenausstattung der Landesforschungsanstalt wird unter fachlichen Gesichtspunkten so bemessen, dass eine praxisorientierte Forschung zumindest in den für die Agrarwirtschaft des Landes besonders bedeutsamen und zugleich standortspezifisch besonders geprägten Bereichen gewährleistet werden kann.

Die Landesforschungsanstalt soll in eine Stiftung umgewandelt werden. Zur noch intensiveren Vernetzung der agrarwissenschaftlichen Forschung wird eine vertragliche Einbindung als An-Institut an die im Bereich der Agrarwissenschaften tätigen Hochschulen des Landes angestrebt.

Nach Möglichkeit soll der Bereich der Fischereiwirtschaft unter Beteiligung Privater ausgegliedert und zukünftig verstärkt über Projektfördermittel finanziert werden.

1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind

2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.

Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

33. Landwirtschaftliche Fachschulen (Lehrer)

Landwirtschaftliche Fachschulen (Lehrer)		Blatt	Einzelplan	08
		41	Kapitel	14
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	37,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		65,5
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	37,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		1.107,2
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	19,1			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	3,9	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-255,5
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	23,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	14,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	14,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	1,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	13,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		851,6

Die Stellenausstattung an der Fachschule für Agrarwirtschaft richtet sich nach der für das Ausbildungsjahr 2009/2010 prognostizierten Schüler- und Auszubildendenzahl im Agrarbereich.

Mit Beginn des Ausbildungsjahres 2010/2011 kann die Stellenzahl deshalb nochmals um 2 Stellen auf dann insgesamt 21 Stellen reduziert werden.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

34. Landwirtschaftliche Fachschulen (Service)

Landwirtschaftliche Fachschulen (Service)		Blatt	Einzelplan	08
		42	Kapitel	14
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	29,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-2,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		38,9
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	27,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		1.007,7
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	1,1			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	16,9	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-658,1
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	18,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	9,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	9,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	9,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		349,6

Die Stellenplanzahl 2004 wurde um 2 Stellen bereinigt, die dem BBL zuzuordnen sind.

Die Stellenausstattung im Servicebereich der Fachschule für Agrarwirtschaft wird entsprechend der Stellen-Reduzierung im Lehrerbereich um rund ein Drittel auf 18 Stellen abgesenkt.

Zur Gewährleistung eines Internatsbetriebs an den Standorten Güstrow-Bockhorst und Neubrandenburg ergibt sich gegenüber dem einwohnerbezogenen Vergleich ein Mehrbedarf von 16,9 Stellen.

1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind

2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.

Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

35. Nationalparkämter

Nationalparkämter		Blatt	Einzelplan	08
		43	Kapitel	17
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	293,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	6,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		43,3
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	299,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		11.118,0
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	33,5			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	181,5	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-7.867,7
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	215,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	84,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	84,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	9,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	75,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		3.250,3

Die Stellenplanzahl 2004 wurde um 6 Stellen erhöht, die fiktiv vom Landesamt für Forsten und Großschutzgebiete übertragen wurden.

Mit Rücksicht auf die Finanzlage des Landes muss die Ausstattung der Nationalparkämter mit Stellen für Landesbedienstete unter fachliche Standards (Betreuungspersonal pro ha landseitige Schutzgebietsfläche) abgesenkt werden.

Erreicht werden soll dies u.a. durch:

- eine Zusammenfassung von Intendanzbereichen, vorzugsweise in den größeren Ämtern,
- eine Straffung der Revierstruktur,
- einen verstärkten Übergang zur Besucherbetreuung durch Saisonkräfte,
- einen sukzessiven Übergang auf Leistungserbringung durch Unternehmen.

1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind

2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.

Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

36. Ordentliche Gerichte und Staatsanwaltschaften sowie Fachgerichtsbarkeiten

Ordentl. Gerichte / Staatsanwaltschaften / Fachgerichtsbarkeiten		Blatt	Einzelplan	09
		62	Kapitel	02, 06-09
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	3.113,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-420,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		56,6
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	2.693,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		40.179,0
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	1.906,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	481,4	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-27.247,2
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	2.387,4			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	305,6			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	305,6			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	75,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	230,6	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		12.931,8

Die Kapitel

- 0902 - Gerichte und Staatsanwaltschaften (ohne Soziale Dienste)
- 0906 - Verwaltungsgerichtsbarkeit
- 0907 - Sozialgerichtsbarkeit
- 0908 - Finanzgerichtsbarkeit und
- 0909 - Arbeitsgerichtsbarkeit

werden zusammengefasst.

Ergänzend zu dem Ländervergleich auf Basis der Einwohnerzahlen haben als Grundlage für den Vergleich die Verfahrenseingangszahlen gedient. Die unter Berücksichtigung der Bevölkerungsprognose angenommene Eingangsentwicklung für das Jahr 2009 ergab einen Stellenüberhang in Höhe von 305,6 Stellen.

1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
 Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
 Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

37. Soziale Dienste (Bewährungs- und Gerichtshilfe)

Soziale Dienste (Bewährungs- und Gerichtshilfe)		Blatt	Einzelplan	09
		45	Kapitel	02
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	65,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		52,2
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	65,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		963,8
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	46,5			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	18,5	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-965,7
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	65,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	0,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	0,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	0,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		-1,8

Hier werden 61 Stellen aus Kapitel 0902 „Gerichte und Staatsanwaltschaften“ MG 01 „Soziale Dienste bei den Landgerichten“ und 4 Stellen aus Kapitel 0903 „Justizvollzugsanstalten ohne KLR“ zusammengefasst betrachtet.

Die Stellen für den fachlich begründeten Mehrbedarf ergeben sich aus dem Verhältnis Stellen pro 1000 Probanden (Bewährungshilfe) sowie unter Berücksichtigung der Entwicklung der Fallzahlen in der Gerichtshilfe.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

38. Justizvollzugsanstalten

Justizvollzugsanstalten gesamt mit Kap. 0911		Blatt	Einzelplan	09
		46	Kapitel	03
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	901,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-24,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		46,7
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	877,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		4.726,6
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	768,7			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	57,3	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-2.673,9
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	826,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	51,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	51,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	7,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	44,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		2.052,7

Die Bereinigung beinhaltet die Stellen für Ausbildungsplätze sowie 4 Stellen für die Sozialen Dienste. Für die Sozialen Dienste besteht ein separater Ländervergleich.

Bei dem fachlich begründeten Mehrbedarf werden die Anzahl der Haftplätze, ihre voraussichtliche Entwicklung sowie die Betreuungsrelationen (Stellen pro 100 Gefangene) berücksichtigt.

Jeweils zur Haushaltsplanaufstellung ist die Zahl der erforderlichen Haftplätze auf Basis der Entwicklung der Gefangenenzahlen zu überprüfen.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

39. Landesbeauftragter Staatssicherheitsunterlagen

LB Staatssicherheitsunterlagen		Blatt	Einzelplan	09
		51	Kapitel	10
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	4,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		68,9
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	4,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		0,0
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	4,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	4,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	0,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	0,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	0,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		0,0

Bei den ausgewiesenen Stellen handelt es sich um einen einigungsbedingten Mehrbedarf. Die Aufgaben des Landesbeauftragten für Staatssicherheitsunterlagen werden nur in den neuen Ländern wahrgenommen und sind zeitlich nicht befristet.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

40. Versorgungsverwaltung (Teil Arbeitsmarktförderung)

Versorgungsverwaltung (Teil Arbeitsmarktförderung)		Blatt	Einzelplan	10
		52	Kapitel	03
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	74,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		47,3
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	74,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		3.500,4
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	0,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	52,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-2.459,7
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	52,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	22,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	22,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	22,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		1.040,7

Es besteht ein fachlich begründeter Mehrbedarf von 52 Stellen für die Abwicklung der Arbeitsmarktförderung (Landes- und EU-Mittel).

Inwieweit die in 2009 noch verbleibenden 52 Stellen als fachlich begründeter oder temporärer Mehrbedarf zu bewerten sind, wird insbesondere im Hinblick auf die Arbeitsmarktentwicklung später zu entscheiden sein.

Der noch zu spezifizierende Überhang ist stufenweise abzubauen

- bis Ende 2005 auf 71
- bis Ende 2006 auf 69
- bis Ende 2007 auf 65
- bis Ende 2008 auf 60
- bis Ende 2009 auf 52 Stellen.

1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind

2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.

Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

41. Versorgungsverwaltung (ohne Arbeitsmarktförderung)

Versorgungsverwaltung (ohne Arbeitsmarktförderung)		Blatt	Einzelplan	10
		53	Kapitel	03
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	281,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		47,1
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	281,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		2.726,8
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	210,1			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	7,4	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-348,6
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	217,5			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	18,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		-847,8
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	45,5			
<i>Überhang 2009 Zwischensumme 2</i>	63,5			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	13,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	32,5	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		1.530,4

Im Bereich der Versorgungsverwaltung besteht sowohl ein fachlich begründeter dauerhafter als auch ein temporärer Mehrbedarf.

Nach § 4 des Gesetzes zur Hilfe bei Schwangerschaftsabbrüchen in besonderen Fällen ist das Land verpflichtet, den Krankenkassen die aufgrund dieses Gesetzes entstehenden Kosten zu erstatten. Die Prüfung der durch die Krankenkassen geltend gemachten Kosten sowie die Abrechnung erfolgt in der Versorgungsverwaltung und wird mit einem dauerhaften Mehrbedarf von 2,6 Stellen berücksichtigt. Es wird geprüft, ob entsprechend der Handhabung in Schleswig-Holstein eine Übertragung der Kostenprüfung auf die Krankenkassen und damit eine Stellenreduzierung in diesem Bereich erfolgen kann.

Die zeitlich nicht befristeten Sondergesetze der neuen Bundesländer, insbesondere das Strafrechtliche Rehabilitationsgesetz, das Verwaltungsrechtliche Rehabilitationsgesetz, das Anti-D-Hilfegesetz sowie das SED-Unrechtsbereinigungsgesetz, erfordern einen dauerhaften Mehrbedarf von 1,2 Stelle. Darüber hinaus besteht wegen der bis dahin zu erwartenden Fallzahlreduzierung ein temporärer Mehrbedarf für 1 Stelle bis zum Jahr 2013.

Für die in der Versorgungsverwaltung zugeordnete Verwendungsnachweisprüfung ist ein fachlich begründeter Mehrbedarf von 3,6 Stellen erforderlich. Zur Erledigung der anstehenden Verwendungsnachweisprüfungen in relevanten Bereichen werden 7 Stellen mit dem kw-Vermerk 2013 zur Verfügung gestellt.

Für die Verwaltung im Bereich der Arbeitsmarktförderung ist in der Versorgungsverwaltung ein temporärer Mehrbedarf zunächst bis 2014 im Umfang von 10 Stellen berücksichtigt. Diese Intendanzkapazität folgt der Stellenausstattung im Bereich der Arbeitsmarktförderung. Die Verwaltung des Personals für die Arbeitsmarktförderung erfolgt im Bereich der Versorgungsverwaltung insgesamt.

SM legt Wert auf die Feststellung, dass die Aufgaben der Verwaltung der Arbeitsmarktförderung sich auf die Zeit nach 2014 erstrecken könnten. Gegebenenfalls müsse der Termin für die kw-Stellen des temporären Überhangs entsprechend angepasst werden.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

42. Landesprüfungsamt für Heilberufe und Arzneimittelüberwachungs- und Prüfstelle

Landesprüfungsamt f. Heilberufe / Arzneimittelüberwachung		Blatt	Einzelplan	10
		54	Kapitel	04/08
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	29,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		58,4
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	29,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		583,5
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	19,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	19,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	10,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	10,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	10,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		583,5

Die Kapitel 1004 – Landesprüfungsamt für Heilberufe – und 1008 - Arzneimittelüberwachungs- und Prüfstelle - des Einzelplans des Sozialministeriums wurden zusammen betrachtet.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

43. Landesgesundheitsamt

Landesgesundheitsamt		Blatt	Einzelplan	10
		54a	Kapitel	06
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	122,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-1,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		59,5
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	121,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		3.186,6
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	48,4			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	19,6	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-1.165,4
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	68,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang;kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	53,0			
<i>Überhang 2009 Zwischensumme 2</i>	53,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	19,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	34,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		2.021,2

Aus dem Tourismusaufkommen in Einrichtungen wie Hotels, Jugendherbergen, Ferienlager u. ä. und den Belegungszahlen in Kur- und Rehabilitationseinrichtungen resultiert in Mecklenburg-Vorpommern ein erhöhtes Untersuchungsaufkommen im Bereich des Infektionsschutzes. Durch Infektionsgeschehen im touristischen Bereich wird im Landesgesundheitsamt etwa 47% des Arbeitsaufkommens allein in dieser Organisationseinheit aufgebracht. Daraus resultiert ein dauerhafter Mehrbedarf von 4,5 Stellen.

Im Bereich der allgemeinen Hygiene sowie der Krankenhaushygiene besteht ein direkter Zusammenhang zwischen der Bettenzahl und dem Arbeitsaufkommen. Das Arbeitsaufkommen für die krankenhaushygienische Überwachung innerhalb der Organisationseinheit im Landesgesundheitsamt beträgt dabei in etwa 80%. Mit Blick auf die Bettenzahlen der Vergleichsländer ist ein dauerhafter Mehrbedarf von 2,1 Stellen erforderlich.

Darüber hinaus verfügt Mecklenburg-Vorpommern über 422 Badestellen, die zur Abwehr von Gesundheitsgefahren für die Öffentlichkeit regelmäßig einer Badewasseruntersuchung unterzogen werden müssen. Unter Berücksichtigung aller bislang vorgenommenen Optimierungsprozesse in diesem Bereich wird der derzeit vorhandene Personalbestand für ausreichend, aber auch für erforderlich gehalten. In Relation zur maßgeblichen Stellenzahl im Ländervergleich werden dauerhaft 13 Stellen für diesen Bereich ausgebracht.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

44. Ämter für Arbeitsschutz und technische Sicherheit - Gewerbeaufsicht -

Ämter für Arbeitsschutz und technische Sicherheit		Blatt	Einzelplan	10
		54b	Kapitel	11
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	193,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		61,3
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	193,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		4.383,9
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	117,5			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	117,5			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	75,5			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	75,5			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	4,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	71,5	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		4.383,9

Der Ländervergleich ergibt keine Mehrbedarfe für die Ämter für Arbeitsschutz und technische Sicherheit.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

45. Staatliche Ämter für Umwelt und Natur und GA Küstenschutz

STÄUN und GA Küstenschutz		Blatt	Einzelplan	13
		55	Kapitel	04/05/09
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	523,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-10,6	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		63,2
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	512,4	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		12.011,0
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	289,5			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	70,7	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-4.471,7
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	360,2			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	152,2			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	152,2			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	33,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	119,2	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		7.539,3

Die Kapitel 1304 (Staatliche Ämter für Umwelt und Natur Rostock, Stralsund und Schwerin), Kapitel 1305 (Staatliche Ämter Umwelt und Natur Lübz, Neubrandenburg, Ueckermünde) sowie Kapitel 1309 (GA Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes) wurden wegen der gleichgelagerten Aufgaben zusammengefasst betrachtet.

Über den einwohnerbezogenen Kernstellenbestand von 289,5 Stellen hinaus haben als Grundlage für den Vergleich die zusätzlichen Aufgaben in den Bereichen Altlasten, Bodenschutz und Sonderabfall gedient. Daneben wurden die vom Vergleichsland abweichende Förderpraxis und die Naturschutzaufgaben gewichtet, so dass insgesamt ein fachlich begründeter Mehrbedarf von 70,7 Stellen anerkannt wurde.

1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind

2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.

Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

46. Landesamt für Umwelt, Naturschutz und Geologie

Landesamt für Umwelt, Naturschutz und Geologie		Blatt	Einzelplan	13
		56	Kapitel	06
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	190,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-6,4	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		59,6
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	183,6	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		1.876,5
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	151,1			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	151,1			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	5,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		-298,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	27,5			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	32,5			
bereits spezifizierter Überhang (kw bis 2009)	1,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender Überhang	26,5	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		1.578,4

Die Ausgangszahl von 190 Stellen beinhaltet bereits die Umsetzung von 4 Stellen für die Landeslehrstätte für Naturschutz aus dem Landesamt für Forsten und Großschutzgebiete (Einzelplan 08 Kapitel 0805) in das Landesamt für Umwelt, Naturschutz und Geologie.

Der temporäre Mehrbedarf von 5 Stellen resultiert aus den sich aus der Meldung von Natura 2000 Gebieten ergebenden europarechtlichen Vorgaben.

Hierzu gehören insbesondere

- Vervollständigung des Netzes NATURA 2000
- Erarbeitung von konzeptioneller Grundlagen zur Umsetzung der Schutzanliegen und Gewährleistung eines positiven Erhaltungszustandes der Gebiete (z.B. Schutzgebietsausweisungen, Abschluss von Vereinbarungen)
- Aufbau eines Monitoring- und Kontrollsystems zur Überwachung der Gebiete
- Erarbeitung von Managementplänen, die den fachlichen Anforderungen der Richtlinie entsprechen.

In der Anfangsphase bis ca. 2013 besteht im LUNG ein erhöhter Bedarf an Mitarbeitern zur Schaffung von Arbeitsgrundlagen und zur Entwicklung von Umsetzungskonzepten.

1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind

2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004 Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.

Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

47. Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklung

Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklung		Blatt	Einzelplan	15
		57	Kapitel	02
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	31,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	-23,5	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		0,0
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	7,5	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		0,0
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	0,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	0,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	7,5	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	0,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	7,5			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	0,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		0,0

Bei den hier ausgewiesenen Stellen handelt es sich um den in Stellen umgerechneten Landesanteil von drittmittelfinanzierten Stellen im Begleitverfahren des ESF.

Der temporäre Mehrbedarf wird zunächst bis zum Jahre 2014 befristet.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

48. Ämter für Raumordnung und Landesplanung

Ämter für Raumordnung und Landesplanung		Blatt	Einzelplan	15
		58	Kapitel	05
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	46,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		61,3
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	46,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		2.818,6
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	0,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	33,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-2.022,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	33,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	4,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		-245,1
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	9,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	13,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	9,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		551,5

Für den fachlich begründeten Mehrbedarf dient die Fläche sowie die Anzahl der Gemeinden des Landes als Bezugsgröße für die Aufgaben der Raumordnung und Landesplanung.

Des Weiteren besteht im Verhältnis zu den anderen Ländern ein hoher landesspezifischer Nachholbedarf. Nach 2010 können über 9 Stellen hinaus stufenweise bis 2015 weitere 4 Stellen abgebaut werden. Bis einschließlich 2010 besteht damit ein Stellenbedarf von 37 Stellen und ab 2015 ein Dauerbedarf von 33 Stellen.

1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind

2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.

Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

49. Medizinische Fakultäten der Universitäten Greifswald und Rostock (Lehre und Forschung)

Medifak Greifswald und Rostock		Blatt	Einzelplan	07
		82	Kapitel	72 / 74
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	730,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		73,8
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	730,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		3.837,6
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	678,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	678,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	52,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	52,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	52,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		3.837,6

Es wurde vereinbart, von den insgesamt etwa 730 Stellen für Forschung und Lehre bis zum Jahr 2009 in einem ersten Schritt insgesamt 52 Stellen abzubauen. Ferner wurde konstatiert, dass die notwendigen Profilierungs- und Strukturmaßnahmen im Bereich Medizin damit noch nicht abgeschlossen sind. Von daher stellt der oben ausgewiesene Kernbestand (Tabelle - Kernstellen) nur einen Zwischenstand dar.

Mecklenburg-Vorpommern hält gegenüber dem Länderdurchschnitt einen vergleichsweise weit höheren Bereich Hochschulmedizin vor. Allerdings erscheint eine vollständige Rückführung auf den Länderdurchschnitt nicht zielführend. Gleichwohl besteht darüber Einvernehmen, in den nächsten Jahren weitere deutliche Konsolidierungsschritte zu gehen.

Dazu benennt BM Effekte aus der beabsichtigten Profilierung der Medizinausbildung, insbesondere im Hinblick auf das Bachelor- und Masterstudium. Damit verbunden sei eine deutliche Rückführung der Kapazitäten, faktisch auf 1 ½ Medizinische Fakultäten. Weiterhin würden Maßnahmen aufgrund der demnächst zu erwartenden Empfehlungen der eingesetzten Hochschulmedizinkommission umgesetzt. Im Bereich der Klinika ließen sich zudem Synergieeffekte durch eine engere Kooperation bzw. Verflechtung mit privaten Trägern erschließen.

Zur Konkretisierung der konzeptionellen Überlegungen und entspr. Maßnahmen bis hin zu deren Umsetzung werden weitere Erörterungen und vertiefte Überlegungen angestellt werden müssen, die auch Strukturgestaltungen einschl. möglicher Rechtsformgestaltungen umfassen.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

50. Landgestüt Redefin

Landgestüt Redefin		Blatt	Einzelplan	08
		80	Kapitel	02
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	38,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	0,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		39,5
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	38,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		1.205,9
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	7,5			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	30,5	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		-1.205,5
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	38,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	0,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	0,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	0,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	0,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		0,4

Für das Landgestüt Redefin soll eine Wirtschaftlichkeitsuntersuchung aufzeigen, wie eine spürbare Verringerung des Zuschussbedarfs erreicht und damit die Voraussetzung dafür geschaffen werden kann, die Stellenausstattung des Landesbetriebes beibehalten zu können.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangsstelle auf Basis Vergleichswerte 2004. Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.

51. Betrieb für Bau und Liegenschaften Mecklenburg-Vorpommern

Betrieb für Bau und Liegenschaften M-V		Blatt	Einzelplan	12
		81	Kapitel	16
Stellen		Personalausgabenäquivalente (PAÄ) Beträge in T		
Stellenplan 2004 (Anfang)	920,0			
Bereinigung insbes. um Nachwuchs- / Drittmittelstellen	47,0	Durchschnitt je Stelle des rechn. Überhangs		40,0
maßgebliche Stellenzahl für Ländervergleich	967,0	PAÄ des rechnerischen Überhangs 1)		15.918,9
Kernstellen (einwohnerbezogen) 2009	545,0			
fachlich begründeter Mehrbedarf 2009	0,0	abzügl. fachl. begründeter Mehrbedarf 2)		0,0
<i>Dauerbedarf 2009 Zwischensumme 1</i>	545,0			
temporärer Mehrbedarf 2009 (Überhang; kw nach 2009)	0,0	abzügl. temporärer Mehrbedarf 2)		0,0
disponibler Überhang 2009 (kw mit Freiwerden der Stelle)	422,0			
<i>Überhang Zwischensumme 2</i>	422,0			
bereits spezifizierter disponibler Überhang (kw bis 2009)	24,0	spez. kw-Vermerke in 1) bereits angerechnet		
noch zu spezifizierender disponibler Überhang	398,0	PAÄ des noch zu spez. Überhangs 2)		15.918,9

Der BBL M-V ist die zentrale Einrichtung des Landes für die Wahrnehmung der Hochbauaufgaben sowie für das Management und die Bewirtschaftung von Liegenschaften des Landes.

Die Ermittlung des Kernstellenplanes basiert auf einem Erlös-Kosten-Vergleich auf Basis einer differenzierten qualifikationsbezogenen Erlös- und Kostenanalyse. Bei der Errechnung der Erlöse erfolgte eine Orientierung an Marktpreisen.

- 1) Personalausgabenäquivalent des Überhangs (einwohnerbezogen; Niederstwertprinzip) vor Anerkennung fachlich begründeter Mehrbedarfe, wobei die im Haushaltsplan 2004/2005 spezifizierten kw-Vermerke bis 2009 angerechnet worden sind
- 2) Personalausgabenäquivalente (PAÄ) berechnet über den Durchschnitt je Überhangstelle auf Basis Vergleichswerte 2004
- Differenzen in den Summen können sich durch Runden der Einzelwerte ergeben.
- Für die Stellenspezifizierung sind die jeweils ausgewiesenen Teilbeträge der Personalausgabenäquivalente maßgeblich.