

2010

2011

2012

Personal- Entwicklungs- Konzept 2010/2011

Zwischenbericht zur Bewertung der
Neueinstellungsbedarfe



SACHSEN-ANHALT

Ministerium der Finanzen

2013

2014

2015

2016

2017

2018

2019

2020

2021

2022

2023

2024

2025

Stand: 12.10.2010



Inhaltsverzeichnis

Teil A	Zusammenfassung	5
1.	Handlungsrahmen des Personalentwicklungskonzeptes	5
2.	Demographiegerechte jahreskonkrete und einrichtungsbezogene Bewertung der Neueinstellungsbedarfe bis 2025	5
3.	Unterstützung des Konsolidierungsprozesses des Landes	6
4.	Aktualisierung und Absicherung der finanzpolitischen Zielstellung	6
5.	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten	7
6.	Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2010/2011	7
Teil B	Bewertung der Neueinstellungsbedarfe im Rahmen der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2010/2011	8
Teil I	Grundlagen und Entwicklung	8
I.1	Einleitung	8
I.2	Ausgangspunkt und Ziele, Personalentwicklungskonzept 2009-2025	10
I.2.1	Grundlagen	10
I.2.2	Bemessung der einrichtungsbezogenen Stellenziele	12
I.3	Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2010/2011	13
I.3.1	Überprüfung und Aktualisierung der Zielstellung im Jahr 2020	14
I.3.1.1	Bewertung der Notwendigkeit von Anpassungen anhand der Entwicklungen in anderen Ländern	15
I.3.1.2	Verbreiterung der statistischen Grundlage	16
I.3.1.3	Ergebnisse der Auswertung der Personalstandsstatistik und weitere Entwicklungstendenzen	18
I.3.1.4	Entwicklungen der Rahmenbedingungen für die Haushaltswirtschaft	19
I.3.2	Demographiefeste und einrichtungsbezogene Untersetzung der Stellenziele	19
I.3.3	(Neu-)Bewertung einzelner Stellenziele	20
I.3.4	Aktualisierung anhand der 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose	21
I.3.5	Effekte der Heraufsetzung der Lebensarbeitszeit für Beamte	21
I.3.6	Fortschreibung der Stellenziele und Neueinstellungskorridore bis zum Jahr 2025	22
I.3.7	Bestimmung von Stellenzielen für die kommenden Doppelhaushalte und die kommende Legislaturperiode	22
I.3.8	Strategische Personalplanung	23
Teil II	Personalentwicklung und Neueinstellungen	24
II.1	Allgemeines	24
II.2	Festlegung von Neueinstellungskorridoren	26
II.3	Größe der Neueinstellungskorridore	27
II.4	Inanspruchnahme der Neueinstellungskorridore	28
Teil III	Personalentwicklung und Stellenziele nach Schwerpunktbereichen	31

III.1	Allgemeines	31
III.2	Gesamttabelle	33
III.2.1	Stellenziele 2020	42
III.2.1.1	Allgemeinbildende Schulen	42
III.2.1.2	Justiz und Justizvollzug	43
III.2.1.3	Finanzverwaltung	44
III.2.1.4	Sonstige Änderungen	45
III.2.1.5	Hochschulen	45
III.2.2	Neueinstellungskorridore	45
III.2.3	Stellenziele für das Jahr 2025	46
III.2.4	Finanzielle Auswirkungen einer Anhebung der Neueinstellungskorridore	46
Teil IV	Einrichtungsbezogene Bemessung der Neueinstellungsbedarfe	47
IV.1	Schwerpunktbereiche	47
IV.1.1	Ministerialverwaltung	47
IV.1.1.1	Stellenziel	47
IV.1.1.2	Neueinstellungen	47
IV.1.2	Polizei	58
IV.1.2.1	Stellenziel	58
IV.1.2.2	Neueinstellungen	58
IV.1.3	Geoinformationsverwaltung	63
IV.1.3.1	Stellenziel	63
IV.1.3.2	Neueinstellungen	63
IV.1.4	Justiz und Justizvollzug	65
IV.1.4.1	Stellenziele	65
IV.1.4.2	Neueinstellungen	65
IV.1.5	Finanzverwaltung	68
IV.1.5.1	Stellenziel	68
IV.1.5.2	Neueinstellungen	68
IV.1.6	Allgemeinbildende Schulen (Lehrpersonal)	70
IV.1.6.1	Stellenziel	70
IV.1.6.2	Neueinstellungen	70
IV.1.7	Pädagogische Mitarbeiter	73
IV.1.7.1	Stellenziel	73
IV.1.7.2	Neueinstellungen	73
IV.1.8	Berufsbildende Schulen	75
IV.1.8.1	Stellenziel	75
IV.1.8.2	Neueinstellungen	75
IV.2	Übrige Verwaltung	77
IV.2.1	Gesamttabelle	77
IV.2.1.1	Stellenziele	77
IV.2.1.2	Neueinstellungen	77
IV.2.2	Landesverwaltungsamt	79
IV.2.2.1	Stellenziel	79
IV.2.2.2	Neueinstellungen	79
IV.2.3	Ressortweise Darstellung der Fachkapitel	88
IV.2.3.1	Einzelplan 02 Staatskanzlei	88
IV.2.3.2	Einzelplan 03 Ministerium des Innern	90

Inhaltsverzeichnis

IV.2.3.3	Einzelplan 05 Ministerium für Gesundheit und Soziales	97
IV.2.3.4	Einzelplan 07 Kultusministerium	101
IV.2.3.5	Einzelplan 08 Ministerium für Wirtschaft und Arbeit	106
IV.2.3.6	Einzelpläne 09 und 15 Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt	110
IV.2.3.7	Einzelplan 11 Ministerium der Justiz	118
IV.2.3.8	Einzelplan 13	120
IV.2.3.9	Einzelplan 14 Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr	122
IV.2.3.10	Einzelplan 19	124
IV.2.3.11	Hochschulen	126

Anhang 129

Teil V Umsetzung im Haushaltsplan 132

Tabellenverzeichnis 150

Abkürzungsverzeichnis 153

Teil A Zusammenfassung

1. Handlungsrahmen des Personalentwicklungskonzeptes

Mit dem Personalentwicklungskonzept ist ursächlich keine Reduzierung des Personalbestandes verbunden. Das Personalentwicklungskonzept liefert vergleichende Betrachtungen, um unter den gegebenen finanzpolitischen Rahmenbedingungen im Rahmen einer Gesamtabwägung aller möglichen und notwendigen Handlungsfelder eine Prioritätenbestimmung zugunsten einzelner Politikfelder vornehmen zu können.

Lediglich im Rahmen dieses Handlungsraumes kann das Personalentwicklungskonzept Entwicklungen aufzeigen, Auswirkungen auf Verwaltungsbereiche, Strukturen, Rahmenbedingungen und Beschäftigte darstellen und der Landesregierung sowie dem parlamentarischen Raum Vorschläge für notwendige Anpassungen und Handlungsschritte unterbreiten.

2. Demographiegerechte jahreskonkrete und einrichtungsbezogene Bewertung der Neueinstellungsbedarfe bis 2025

Mit dem hier vorgelegten Zwischenbericht erfolgt eine Bewertung der Neueinstellungsbedarfe im Rahmen der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2010/2011.

Dafür werden nach einer kurzen Darstellung der aktuellen Grundlagen sowie den wesentlichen mit dem Personalentwicklungskonzept 2010/2011 verbundenen Entwicklungen die zwischenzeitlich aktualisierten Stellenziele dargestellt und auf dieser Grundlage eine demographiegerechte, die Altersstruktur und weitere Kriterien berücksichtigende jahreskonkrete und einrichtungsbezogene Bewertung der jeweiligen Neueinstellungsbedarfe bis 2025 vorgenommen.

Diese Vorgehensweise sichert eine zukunftsfeste Entwicklung des Personalbestandes, die die auf der Grundlage der Personalbedarfsbemessung ermittelten Zielzahlen absichert, den notwendigen Wissenstransfer von älteren zu jüngeren Beschäftigten sowie eine homogene Altersstruktur ermöglicht und einen wichtigen und unverzichtbaren Impuls für die Qualität der Dienstleistungen des Landes liefert.

Aus der einrichtungskonkreten Bemessung der Neueinstellungsbedarfe ergibt sich für einzelne Einrichtungen vorwiegend im Bereich der übrigen Verwaltung sowie der Polizei grundsätzlich ein Bedarf für eine Aufstockung der Neueinstellungskorridore von 7.913 auf 9.008 im Zeitraum 2010 bis 2020. Eine verbindliche Beschlussfassung der Neueinstellungskorridore kann erst mit der für das Jahr 2011 vorgesehenen Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes und in Zusammenhang mit der Aufstellung des Doppelhaushaltes 2012/2013 erfolgen.

3. Unterstützung des Konsolidierungsprozesses des Landes

Mit der vorhandenen Altersstruktur lässt sich bei Aufrechterhaltung der Neueinstellungskorridore des Personalentwicklungskonzeptes 2009 im Zeitraum bis 2015 ein gleichmäßiger und kontinuierlicher Personalrückgang nicht gewährleisten.

Einer zunächst eher geringeren Anpassung in den Jahren bis 2015 stünden gravierende Anpassungsbedarfe ab 2016 gegenüber. Dem in den kommenden Jahren in den Haushalten bestehenden Konsolidierungsbedarf kann damit nur eingeschränkt Rechnung getragen werden.

Es muss daher das Ziel sein, den Abbau in den Zeitraum bis 2015 vor zu verlagern. Dies macht eine zeitliche Verschiebung bzw. Streckung der mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 beschlossenen Neueinstellungskorridore erforderlich.

Es ist grundsätzlich möglich, diese Korrektur zu Beginn der neuen Legislaturperiode vorzunehmen. Im Rahmen des jetzt vorliegenden Konzeptes wurde zunächst davon Abstand genommen.

4. Aktualisierung und Absicherung der finanzpolitischen Zielstellung

Das Personalentwicklungskonzept Sachsen-Anhalt 2009 – 2025 (Personalentwicklungskonzept 2009) sieht vor, die Zahl der Stellen des Landes (inklusive Hochschulen) auf 41.813 Stellen zum 31. Dezember 2020 zurückzuführen.

Auf der Grundlage der 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose am 31. Dezember 2020 entsprechen 19 Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner einer Zielzahl von 39.520 Vollzeitäquivalenten im Jahr 2020.

Mit diesem Zwischenbericht kann im Ergebnis der Anpassungen insbesondere im Bereich der Allgemeinbildenden Schulen aktuell nur ein Stellenziel von 44.573 Stellen abgebildet werden. Selbst wenn man die Notwendigkeit einer gewissen stellenwirtschaftlichen Flexibilität berücksichtigt, werden daher mit dem Personalentwicklungskonzept 2010/2011 weitere Anpassungsbedarfe in einer Größenordnung von ca. 3.000 Stellen Einzelbereichen zuzuordnen sein.

5. Entwicklung der Zahl der Beschäftigten

Hinsichtlich der Erreichbarkeit der Zielstellung des Personalentwicklungskonzeptes im Jahr 2020 ergibt sich unter Berücksichtigung der Nettofluktuation aus Altersabgängen und den modifizierten Neueinstellungskorridoren ein Stand von 50.316 Beschäftigten am 31. Dezember 2020. Unter der Annahme des gegenwärtigen Teilzeitfaktors von 0,88 entspricht dies einem Bestand von 44.278 Vollzeitäquivalenten. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist demnach eine „Sonstige Fluktuation“ in einer Größenordnung von jährlich über 400 Vollzeitäquivalenten zur Erreichung einer Zielzahl von 39.520 Vollzeitäquivalenten im Jahr 2020 erforderlich.

6. Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2010/2011

Rechtzeitig zur Berücksichtigung im Aufstellungsverfahren zum Doppelhaushalt 2012/2013 ist eine Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2009 vorzunehmen.

Neben den Ergebnissen der Bewertung der Neueinstellungsbedarfe werden mit der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2010/2011 die Schlussfolgerungen aus den zwischenzeitlich veränderten Rahmenbedingungen im Land, den aktualisierten Auswertungen der Entwicklungen in anderen Ländern sowie aktuelle finanzpolitische Rahmenbedingungen und Entwicklungen zu berücksichtigen sein. Gleichzeitig wird sich mit der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes einer künftigen Landesregierung die Gelegenheit für eine politische Neubewertung bieten.

Teil B Bewertung der Neueinstellungsbedarfe im Rahmen der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2010/2011

Teil I Grundlagen und Entwicklung

I.1 Einleitung

Ab dem Jahr 2020 muss Sachsen-Anhalt in der Lage sein, mit den verbleibenden Hilfen aus dem Länderfinanzausgleich wirtschaftlich eigenständig agieren zu können.

Um dies zu erreichen, muss das Land bis zum Jahr 2020 ein ähnliches Ausgabeniveau wie die westdeutschen Länder erreicht haben, da die Zahlungen im Rahmen des Solidarpakts II zuletzt im Jahr 2019 gewährt und bis dahin in jährlich geringer werdenden Teilbeträgen ausgezahlt werden.

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

Insgesamt soll dabei die Frage beantwortet werden, wie ab dem Jahr 2020 eine tragfähige Haushaltsstruktur ohne zusätzliche Einnahmen aus dem Solidarpakt II und trotz stark abgesenkter EU-Mittel bis 2025 gestaltet werden sowie die Voraussetzungen für die Einhaltung der Schuldenbremse und dem Erhalt der Konsolidierungshilfen geschaffen werden können.

Das Personalentwicklungskonzept des Landes Sachsen-Anhalt ist Teil dieser Handlungsstrategie. Es dient der Sicherstellung einer funktions- und leistungsfähigen Verwaltung unter den Herausforderungen des finanzpolitischen Wandels in Sachsen-Anhalt.

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

Als finanzschwaches Land ist es Sachsen-Anhalt nicht möglich, eine im Ländervergleich weit überdurchschnittliche Personalausstattung aufrechtzuerhalten.

Strategiediskussion der Landesregierung

Sicherstellung einer funktions- und leistungsfähigen Verwaltung

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

Für Sachsen-Anhalt tragfähige Stellen- und Personalausstattung

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

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

Das Personalentwicklungskonzept verfolgt dabei eine langfristige Perspektive bis zum Jahr 2025.

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

Darüber hinaus ist mit dem langfristigen Ansatz aber auch für alle Beteiligten ein hohes Maß an Planungssicherheit verbunden.

Das Personalentwicklungskonzept versteht sich also als ein Element, die langfristigen Planungen im Land darzustellen und plausibel zu machen. Dabei stellt es kein in sich abgeschlossenes Programm dar, sondern beschreibt einen Prozess, der eine kontinuierliche Anpassung an die sich verändernden Rahmenbedingungen erforderlich macht.

Es ist darauf hinzuweisen, dass mit dem Personalentwicklungskonzept des Landes ursächlich keine Reduzierung des Personalbestandes verbunden ist.

Personalentwicklungskonzept ist für Reduzierung des Personalbestandes nicht ursächlich

Das Personalentwicklungskonzept liefert vergleichende Betrachtungen, auf deren Grundlage die Landesregierung sowie der Landtag unter den gegebenen finanzpolitischen Rahmenbedingungen im Rahmen einer Gesamtabwägung aller möglichen und notwendigen Handlungsfelder eine Prioritätenbestimmung zugunsten einzelner Politikfelder vorgenommen hat und weiter vornehmen kann und wird.

Personalentwicklungskonzept kann nur im Rahmen des verbleibenden Handlungsraumes Entwicklungen aufzeigen und Vorschläge unterbreiten

Lediglich im Rahmen dieses sich hieraus ergebenden und verbleibenden Handlungsraumes kann das Personalentwicklungskonzept Entwicklungen aufzeigen, Auswirkungen auf Verwaltungsbereiche, Strukturen, Rahmenbedingungen und Beschäftigte darstellen und der Landesregierung sowie dem parlamentarischen Raum Vorschläge für notwendige Anpassungen und Handlungsschritte unterbreiten.

Die Landesregierung hat beschlossen, das Personalentwicklungskonzept kontinuierlich fortzuschreiben. Mit dem hier vorgelegten Konzept erfolgt eine Bewertung der Neueinstellungsbedarfe im Rahmen der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2010/2011.

Dafür werden nach einer kurzen Darstellung der aktuellen Grundlagen des Personalentwicklungskonzeptes sowie den wesentlichen mit dem Personalentwicklungskonzept 2010/2011 verbundenen Entwicklungen die zwischenzeitlich aktualisierten Stellenziele dargestellt und auf dieser Grundlage eine demographierechte, die Altersstruktur und weitere Kriterien berücksichtigende jahreskonkrete und einrichtungsbezogene Bewertung der jeweiligen Neueinstellungsbedarfe bis 2025 vorgenommen.

Eine verbindliche Beschlussfassung der Neueinstellungskorridore soll und kann erst mit der für das Jahr 2011 vorgesehenen Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes und in Zusammenhang mit der Aufstellung des Doppelhaushaltes 2012/2013 erfolgen.

I.2 Ausgangspunkt und Ziele, Personalentwicklungskonzept 2009-2025

I.2.1 Grundlagen

PEK 2009 sieht 41.813 Stellen zum 31. Dezember 2020 vor

Das Personalentwicklungskonzept Sachsen-Anhalt 2009 – 2025 (Personalentwicklungskonzept 2009) sieht vor, die Zahl der Stellen des Landes (inklusive Hochschulen) auf 41.813 Stellen zum 31. Dezember 2020 zurückzuführen. Damit wird sich der Personalbestand des Landes auf 19 Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner reduzieren.

Das Stellenziel von 19 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner basiert auf dem Personalentwicklungskonzept 2008 und orientiert sich an der durchschnittlichen Personalausstattung der Flächenländer West im Jahr 2007. Diese verfügten zum Stichtag 30. Juni 2007 im Durchschnitt über 19,1 Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner¹.

Orientierung an der durchschnittlichen Personalausstattung der Flächenländer West

Mit dem Personalentwicklungskonzept wird daher erst mit dem Ende des Jahres 2020 eine Angleichung an den Stand der Personalausstattung im Durchschnitt der Flächenländer West im Jahr 2007 angestrebt. Dies hat verschiedene Gründe.

Aktuell wird erst mit dem Ende des Jahres 2020 eine Angleichung an den Stand der Personalausstattung anderer Länder angestrebt

Zum Stichtag 01. Januar 2010 scheiden von insgesamt 60.843 Beschäftigten bis 2020 rd. 19.500 Beschäftigte aus Altersgründen aus dem Landesdienst aus. Maßnahmen und Instrumente zur darüber hinaus gehenden Reduzierung des Beschäftigtenstandes sind möglich und werden auch angewendet².

Mit der Reduzierung der Beschäftigtenzahl durch Realisierung der planmäßigen Altersabgänge und Abgänge aus sonstigen Gründen wäre das Land damit im Interesse eines stärkeren Konsolidierungsbeitrages grundsätzlich in der Lage zu einer Angleichung an die Personalausstattung der Flächenländer West bereits vor 2020.

Hierbei bleibt jedoch unberücksichtigt, dass die Erreichung des Stellenzieles eine kontinuierliche Fortsetzung des damit für die Landesverwaltung verbundenen gravierenden Anpassungsprozesses erforderlich macht, der eine erhebliche Herausforderung für die gesamte Landesverwaltung darstellt.

Es muss daher das Ziel sein, hier eine Balance zu finden zwischen der Realisierung möglicher Einsparpotentiale im Interesse der finanzpolitischen Erfordernisse einerseits und der stetigen Erfüllung der Anforderungen an eine funktions- und leistungsfähige Verwaltung andererseits.

¹ Kernhaushalt und Sonderrechnungen, ohne Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform; eine aktualisierte Übersicht der Personalausstattung der Länder ist diesem Konzept als Anlage (Seite 129) beigelegt. Zum Stichtag 30. Juni 2009 verfügen die Flächenländer West im Durchschnitt über 19,2 Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner.

² Ihnen sind jedoch im Hinblick auf notwendige tarifliche Vereinbarungen (z.B. Arbeitszeitreduzierung zur Beschäftigungssicherung, Teilzeit-TV, ATZ für Tarifbeschäftigte), fehlenden Anreizen für Beschäftigte (Abfindungsregelungen, ATZ für Beamte) oder zu hoher Kosten auf Landesseite Grenzen gesetzt.

PEK sichert höhere Neueinstellungskorridore ab, als die Entwicklung der Beschäftigtenzahl rechnerisch zulassen würde

Um den Anpassungsprozess leisten zu können und die damit verbundenen Herausforderungen für die Beschäftigten des Landes verkraftbarer zu machen, im Interesse einer homogenen Altersstruktur, Nachwuchsgewinnung und Wissensweitergabe werden mit dem Personalentwicklungskonzept daher höhere Neueinstellungsbedarfe abgesichert, als sich rechnerisch aus der Entwicklung der Zahl der Beschäftigten ergeben würde.

Mit dem Personalentwicklungskonzept 2007 und den dort festgeschriebenen Einstellungskorridoren wurde damit begonnen, die Personalgewinnung planvoll zu gestalten. Die Einstellungspolitik wird nun demographiegerecht weiterentwickelt.

Diese findet allerdings ihre Grenzen darin, dass alle weiteren und höheren Neueinstellungskontingente nicht dazu führen dürfen, den Anpassungsprozess an die Personalausstattung anderer Länder über das Jahr 2020 hinaus weiter zu verzögern, ohne dabei die aktuellen Entwicklungen in diesen Ländern überhaupt schon in den Blick zu nehmen.

1.2.2 Bemessung der einrichtungsbezogenen Stellenziele

Mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 wurden der Personalbedarf der einzelnen Verwaltungsbereiche weitestgehend vertieft betrachtet und – soweit bereits möglich - auf der Grundlage von Personalbedarfsplanungen und Ländervergleichen schwerpunkt- bzw. einrichtungsbezogene Stellenzielzahlen für das Jahr 2020 entwickelt.

Es war das Ziel, die mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 verbundenen pauschalen Kürzungsvorgaben Schritt für Schritt inhaltlich näher zu untersetzen und ggf. anzupassen.

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

Die Erarbeitung vergleichender Grundlagen ermöglicht eine sachgerechtere Zuordnung, stellt aber auch die notwendige Voraussetzung dar, um von einer pauschalen Zuordnung des Anpassungsbedarfes Abstand nehmen zu können

Eine nicht nach hinreichenden sachlichen Kriterien untersetzte Stellenplanung von Behörden bzw. die Entwicklung von Beschäftigtenstrukturen anhand der jeweiligen Altersstruktur kann nicht ausreichende Grundlage für die langfristige Bemessung von Stellenzielen sowie die sich hieran orientierende Zuordnung von Neueinstellungskorridoren sein.

Dabei ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass sich in der Zuordnung von Einsparverpflichtungen auch die Schwerpunktsetzung des Personalentwicklungskonzeptes zugunsten der stellenstarken Schwerpunktbereiche Allgemeinbildende Schulen und Polizei widerspiegelt, in denen mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 auch längerfristig eine im Ländervergleich überdurchschnittliche Stellenausstattung angestrebt wird.

Zudem ist zu beachten, dass eine im Vergleich der Länder überdurchschnittliche Stellenausstattung in einem Bereich durch eine unterdurchschnittliche Stellenausstattung in einem anderen Bereich zu kompensieren ist.

Insgesamt ist der Prozess der Bemessung von Stellenzielen mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 nicht als abgeschlossen anzusehen. Hierzu sind weitere vertiefende Betrachtungen einzelner verschiedener Bereiche noch vorzunehmen (z.B. Ministerialverwaltung, Geoinformationsverwaltung, Landesbetrieb Bau) bzw. abzuschließen (z.B. Landesverwaltungsamt).

Prozess der Stellenzielbestimmung ist nicht abgeschlossen

Grundsätzlich sind die mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 ermittelten Stellenziele aber geeignet, Neueinstellungsbedarfe zu bemessen, wobei festzuhalten ist, dass jede künftige Änderung von Stellenzielzahlen auch den Bedarf zur Anpassung von Neueinstellungskorridoren erzeugt.

I.3 Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2010/2011

Mit dem Doppelhaushalt 2010/2011 wurden die Ziele und Festlegungen des Personalentwicklungskonzeptes 2008 vollständig umgesetzt. Dies gilt – soweit dies vom Zeitablauf bereits möglich war - auch für die Ziele und Festlegungen des Personalentwicklungskonzeptes 2009.

Die noch nicht erfolgte haushaltsrechtliche Umsetzung der Stellenziele im Schwerpunktbereich der „Übrigen Verwaltung“ wird mit dem kommenden (Doppel-) Haushalt erfolgen.

Rechtzeitig zur Berücksichtigung im Aufstellungsverfahren zum Doppelhaushalt 2012/2013 ist daher eine Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2009 vorzunehmen.

Dabei ist es das Ziel, mit der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2010/2011 eine möglichst aktuelle Grundlage zum Doppelhaushalt 2012/2013 zu schaffen, die auf der Basis der einrichtungsbezogenen Bewertung der Altersstruktur und Bedarfe eine demographiefeste und jahreskonkrete Planung der Neueinstellungsbedarfe ermöglicht.

Bewertung der Neueinstellungsbedarfe ist wesentliche Grundlage der Fortschreibung des PEK

Mit der mit diesem Konzept verbundenen Bewertung der Neueinstellungsbedarfe wird daher eine wesentliche Grundlage der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes im Jahr 2011 geschaffen und der politischen Meinungsbildung zugänglich gemacht.

Neben den Ergebnissen der Bewertung der Neueinstellungsbedarfe werden mit der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2010/2011 die Schlussfolgerungen aus den zwischenzeitlich veränderten Rahmenbedingungen im Land, den aktualisierten Auswertungen der Entwicklungen in anderen Ländern sowie aktuelle finanzpolitische Rahmenbedingungen und Entwicklungen zu berücksichtigen sein.

Gleichzeitig wird sich mit der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes einer künftigen Landesregierung die Gelegenheit für eine politische Neubewertung bieten.

Die wesentlichen mit dem Personalentwicklungskonzept 2010/2011 zu bewertenden Entwicklungen lassen sich bereits jetzt beschreiben.

I.3.1 Überprüfung und Aktualisierung der Zielstellung im Jahr 2020

Das Personalentwicklungskonzept 2009 sieht vor, den Personalbestand des Landes bis zum Ende des Jahres 2020 auf 19 Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner zurückzuführen. Diese Zielstellung bedarf in verschiedener Hinsicht einer Überprüfung und Neubewertung.

I.3.1.1 Bewertung der Notwendigkeit von Anpassungen anhand der Entwicklungen in anderen Ländern

Über die Verbreiterung der statistischen Grundlage der Zielstellung im Jahr 2020 hinaus bedarf es einer weiteren Aktualisierung im Hinblick auf die Entwicklung der Personalausstattung in anderen Ländern. In den aktuellen Zahlen werden die erheblichen Anstrengungen nahezu aller Länder zur Verringerung des Gesamtpersonalbestandes deutlich.

Der Durchschnitt in der Personalausstattung, der mit Sachsen-Anhalt von der Größe am ehesten vergleichbaren Länder, lag für Rheinland-Pfalz bei 20,6 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner und für Schleswig-Holstein bei 17,2 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner. Bildet man den Durchschnitt der Länder Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz errechnen sich 19,2 Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner (Ist-Stand 30. Juni 2009).

Schleswig-Holstein verfügt damit im Durchschnitt bereits heute über weniger Personal als Sachsen-Anhalt für das Jahr 2020 anstrebt. Unterstellt man weitere Anstrengungen der Flächenländer West in den kommenden Jahren bis 2020, so ergibt sich hieraus die Notwendigkeit weitere Anpassungen entsprechend der Entwicklung in den Ländern erneut zu bewerten.

Schleswig-Holstein hat bereits weniger Personal, als Sachsen-Anhalt für 2020 anstrebt

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

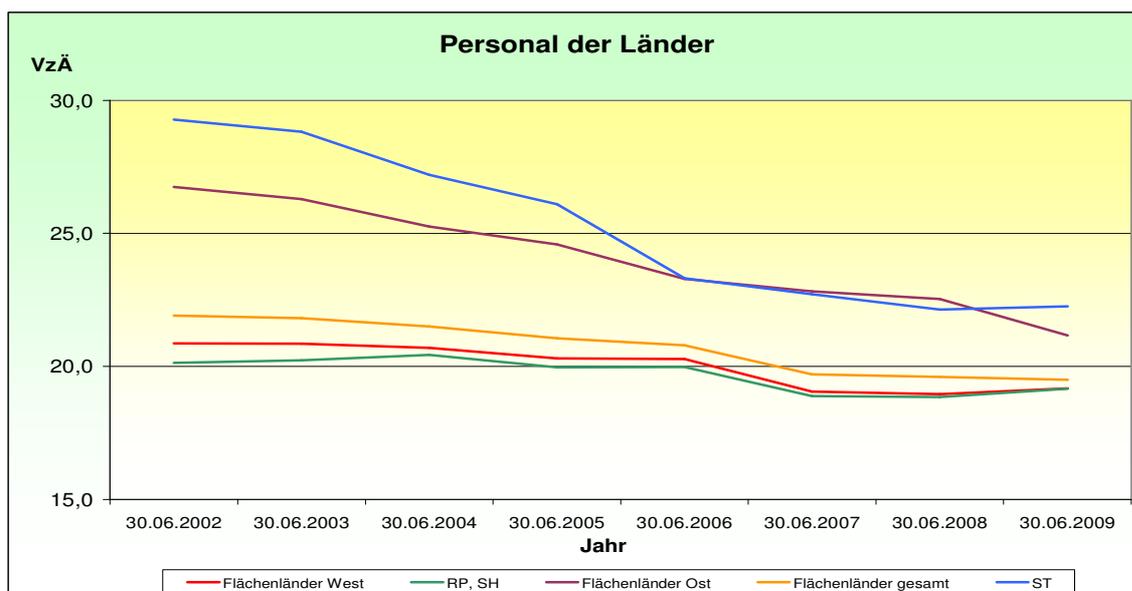


Abbildung 1
Quelle: Statistisches Bundesamt

Von dieser Entwicklung losgelöst hat eine Vielzahl von Ländern zwischenzeitlich eine weitere Qualifizierung ihrer Zielzahlen vorgenommen.

Andere Länder reduzieren ebenfalls Personalbestand

So strebt Schleswig-Holstein an, durch Abbau von 10 % der Personalstellen ein Verhältnis von ca. 15,6 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner bis zum Jahr 2020 zu erreichen³. Auch Brandenburg will dieser Entwicklung folgen und strebt für das Jahr 2014 einen Personalbestand an, der ca. 18,5 Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner und 2019 ca. 16,5 Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner entspricht⁴. Der Freistaat Sachsen und der Freistaat Thüringen streben bis spätestens 2020 eine Personalausstattung entsprechend dem jeweiligen Durchschnitt der Flächenländer West an⁵.

1.3.1.2 Verbreiterung der statistischen Grundlage

Die sich am Durchschnitt der Flächenländer West im Jahr 2007 orientierende Zielstellung des Personalentwicklungskonzeptes umfasst sämtliche Kernhaushalte und Sonderrechnungen des Landes, unberücksichtigt bleiben Einrichtungen in öffentlicher Rechtsform⁶ sowie Einrichtungen in privatrechtlicher Rechtsform⁷.

Neubewertung der Zielstellung ist notwendig, da deren statistische Grundlagen unscharf sind

Diese Betrachtung erweist sich als zunehmend unscharf. Dabei führt insbesondere die unterschiedliche Rechtsform der Hochschulen zu teilweise erheblichen statistischen Effekten⁸.

Differenziert nach einzelnen ausgewählten Bundesländern ergibt sich für die Entwicklung des Personalbestandes in Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner folgendes Bild:

³ Koalitionsvertrag CDU und FDP, Seite 5

⁴ Koalitionsvertrag SPD und Die Linke, Seite 50; In der im Auftrag des MF erstellten Studie „Gutachterliche Stellungnahme zur Einschätzung des Personalbedarfs in der brandenburgischen Landesverwaltung 2014 und 2019“ wird von einem Personalbedarf von 35.340 Vollzeitäquivalente im Jahr 2019 gesprochen, dies entspricht 14,8 Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner

⁵ Koalitionsvertrag CDU und FDP, Sachsen, Seite 4; Koalitionsvereinbarung CDU und SPD, Thüringen, Seiten 19/20

⁶ Es handelt sich um Begriffe der Personalstandsstatistik nach den Bestimmungen des Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG) v. 22.02.2006, danach sind:

Kernhaushalt: Alle Ämter, Behörden, Gerichten und Einrichtungen, für die in den Haushaltsplänen Einnahmen und Ausgaben brutto veranschlagt werden;

Sonderrechnungen: Alle aus den Kernhaushalten ausgegliederten rechtlich unselbständigen Einrichtungen mit kaufmännischem Rechnungswesen (i.d.R. Eigenbetriebe);

Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform:

Rechtlich selbständige Körperschaften, Anstalten und öffentlich rechtliche Stiftungen unter der Rechtsaufsicht des Landes.

⁷ Auch bei mehrheitlicher Beteiligung des Landes.

⁸ So hat beispielsweise der Freistaat Sachsen die Hochschulen in rechtsfähige Körperschaften des öffentlichen Rechts umgewandelt; diese bleiben damit nach bisheriger Vergleichsgrundlage – trotz unverändertem Personalfinanzierungsaufwand – unberücksichtigt.

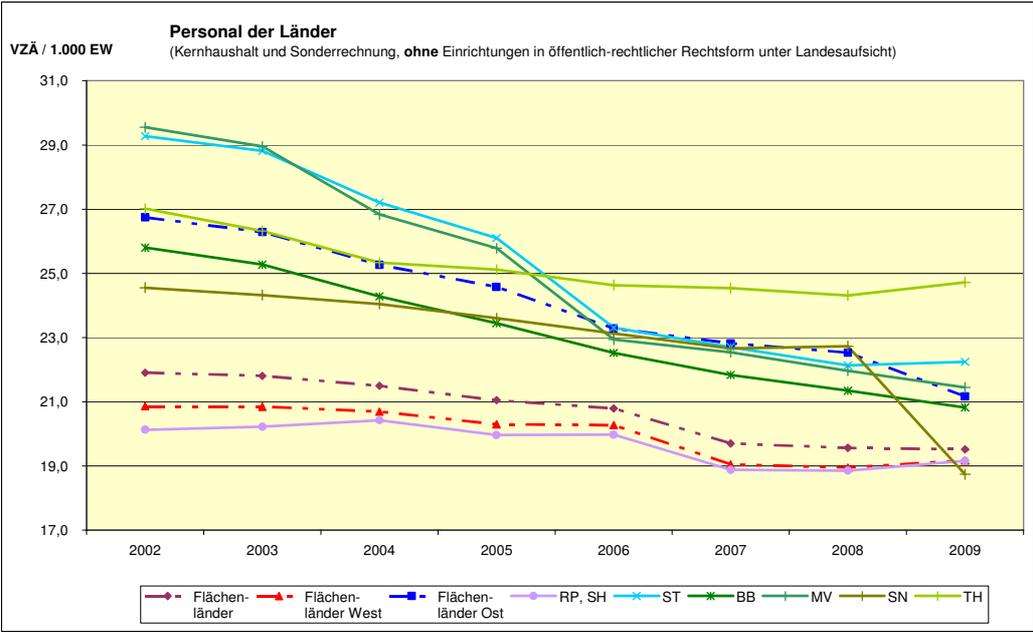


Abbildung 2

Während die Abbildung 2 die klassische Betrachtung unter Berücksichtigung von Personal in den Kernhaushalten und den Sonderrechnungen wie beispielsweise Landesbetrieben vornimmt, wird in der nachfolgenden Abbildung auch das in Hochschulen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform beschäftigte Personal berücksichtigt. Ein Vergleich beider Graphiken verdeutlicht die im vorstehenden Abschnitt angesprochenen Unschärfen der statistischen Grundlage dieser Ländervergleiche.

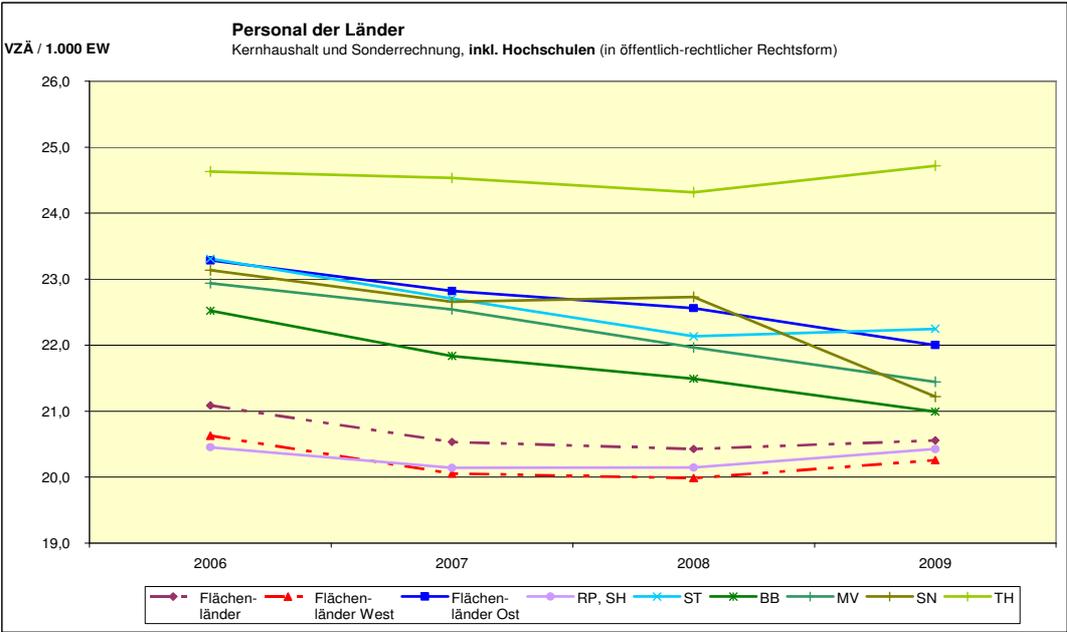


Abbildung 3

Es erscheint daher sinnvoller, bei einer Überprüfung auch die Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform mit Ausnahme der sich mit Erstattungen Dritter selbstfinanzierenden Einrichtungen (insbesondere der Universitätskliniken) einzubeziehen und auf dieser Grundlage eine Neubewertung der Zielstellung vorzunehmen⁹.

I.3.1.3 Ergebnisse der Auswertung der Personalstandsstatistik und weitere Entwicklungstendenzen

Im Rahmen der Auswertung der Personalstandsstatistik¹⁰ ist auf einige Effekte hinzuweisen, die dazu führen, dass sich die Auswirkungen des altersbedingten Ausscheidens von Beschäftigten in den kommenden Jahren in Sachsen-Anhalt nur sehr geringfügig in der Personalstandsstatistik niederschlagen werden.

Gegebenfalls muss trotz des Ausscheidens von Beschäftigten des Landes wie auch zum Stichtag 30. Juni 2009 in den kommenden Jahren sogar mit einem geringfügigen Anstieg der Zahl der Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner gerechnet werden.

So werden die unter die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung fallenden Tarifbeschäftigten in der Personalstandsstatistik nur mit ihrem aktuellen Beschäftigungsvolumen erfasst¹¹. Das Ansteigen der individuellen Arbeitszeit bzw. das Auslaufen der Tarifverträge wird, soweit es nicht im Rahmen individueller Teilzeit kompensiert wird, zu einem Anstieg der Vollzeitäquivalente führen. Mit der nur anteiligen Berücksichtigung hat das Land in der Vergangenheit quasi eine niedrigere aber nicht nachhaltig abgesenkte Darstellung der Vollzeitäquivalente erreicht.

Darüber hinaus werden in der Personalstandsstatistik 30. Juni 2010 erstmals die Waldarbeiter erfasst¹².

⁹ Ein auf dieser Grundlage erstellter Ländervergleich (Basis: Personalstandsstatistik des Statistischen Bundesamts, Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im Landesbereich, Stichtag 30.06.2009) ist als Anlage (Tabelle 62) beigelegt. Sachsen-Anhalt nähert sich bei dieser Betrachtungsweise deutlich an den Schnitt der Flächenländer West von 20,3 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner, noch nicht allerdings an den von Schleswig-Holstein von 18,3 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner zum Stichtag 30.06.2009 an.

¹⁰ Personal der Länder in Vollzeitäquivalente, Fachserie 14, Reihe 6, Ziffer 4.3

¹¹ TV-LSA 2012, TV Schulen LSA 2008 und 2011, TV-PM 2008

¹² Ca. 600 Personen; die Meldung erfolgte aus den Bezügedaten, wegen der gesonderten Bezügeabrechnung wurden die Waldarbeiter bisher nicht erfasst.

Schließlich führt auch der Bevölkerungsrückgang zu einer nur abgeschwächten Reduzierung der Zahl der Vollzeitäquivalente. Sachsen-Anhalt wird also größere Anstrengungen benötigen als andere Länder, um die Zahl der Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner auf das Niveau anderer Länder abzusenken. Anders ausgedrückt ist im Zeitraum bis 2020 eine Reduzierung der Zahl der Beschäftigten wegen des Bevölkerungsrückganges von ca. 6.000 Vollzeitäquivalenten bereits notwendig, um nicht hinter den erreichten Stand je 1.000 Einwohner wieder zurückzufallen.

Bevölkerungsrückgang bremst Rückführung der relativen Beschäftigtenzahl

I.3.1.4 Entwicklungen der Rahmenbedingungen für die Haushaltswirtschaft

Zuletzt werden auch die sich aus dem Gutachten zur Strategischen Steuerung des Haushaltes von Sachsen-Anhalt¹³ ergebenden Schlussfolgerungen insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung der Schuldenbremse, die Schaffung der Voraussetzungen zum Erhalt von Konsolidierungshilfen sowie die aktuellen Personalausgabeentwicklungen einzubeziehen sein.

I.3.2 Demographiefeste und einrichtungsbezogene Untersetzung der Stellenziele

Eine Bemessung der Stellenziele ist mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 weitestgehend erfolgt. Dort wo dies noch nicht geschehen ist, werden mit dem Personalentwicklungskonzept 2010/2011 weitere Bemessungen unter Einbeziehung einer weiteren Prioritätenbestimmung zu erfolgen haben.

Die Stellenzielbetrachtung für sich genommen klammert jedoch die aktuelle konkrete Entwicklung und Altersstruktur der Beschäftigtenkörper aus und kann daher auch keine hinreichenden Anhaltspunkte für eine Planung notwendiger Ersatzbedarfe und der dafür erforderlichen Ausbildungskapazitäten geben.

Die Veränderungen im Beschäftigtenkörper sind ganz vorwiegend das Ergebnis der Altersstruktur der jeweiligen Einrichtung. Diese ist jedoch, zumeist in Abhängigkeit von der Entstehung der Einrichtung und einer ressortweise mehr oder weniger restriktiven Einstellungspolitik der vergangenen Jahre, sehr differenziert zu sehen.

Altersstruktur ist in den einzelnen Verwaltungsbereichen sehr unterschiedlich

¹³ „Deubel-Gutachten“

Während nach 1990 neu entstandene Schwerpunktbereiche wie die Finanzverwaltung oder die Justiz infolge größerer Einstellungsmöglichkeiten über eine vergleichsweise homogene Altersstruktur verfügen, stellt sich dies in Überhangbereichen wie der Polizei aber auch in Bereichen der „Übrigen Verwaltung“ gravierend anders dar.

Dies führt dazu, dass in einzelnen Bereichen die Stellenziele bereits deutlich vor 2020 unterschritten werden, was eine Erhöhung der Neueinstellungsmöglichkeiten notwendig macht, während es in anderen Bereichen zusätzlicher Anstrengungen bedarf, um die Stellenziele 2020 auch nur annähernd zu erreichen. In der Konsequenz sind die Neueinstellungsmöglichkeiten hier – im Hinblick auf notwendigen Erneuerungsbedarf allerdings moderat – zu erhöhen.

**Bewertung der
Neueinstellungs-
bedarfe auf der
Basis der Alters-
struktur**

Auf der Grundlage der Stellenzielbemessung ist daher eine der Altersstruktur folgende Bewertung der Neueinstellungsbedarfe vorzunehmen. Dazu bedarf es der verbindlichen Ausgestaltung der mit diesem Konzept zunächst nicht abschließend verbindlich bewerteten einrichtungsbezogenen Neueinstellungsbedarfe.

I.3.3 (Neu-)Bewertung einzelner Stellenziele

Neben der Notwendigkeit, die Ziele des Personalentwicklungskonzeptes auch in den Schwerpunktbereichen anhand der Entwicklungen anderer Länder kontinuierlich neu zu bewerten, sind weitere vertiefende Betrachtungen einzelner verschiedener Bereiche noch vorzunehmen (z.B. Ministerialverwaltung, Geoinformationsverwaltung) bzw. abzuschließen (z.B. Landesverwaltungsamt).

Soweit die sich hieraus ergebenden Erkenntnisse Schlussfolgerungen ermöglichen, sind den Behörden und Einrichtungen vom Personalentwicklungskonzept abweichende Einsparverpflichtungen zuzuordnen.

I.3.4 Aktualisierung anhand der 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose

Den Berechnungen im Personalentwicklungskonzept 2009 liegen die prognostizierten Entwicklungen der 4. Regionalisierten Bevölkerungsprognose zugrunde. Zwischenzeitlich hat die Landesregierung im April 2010 die 5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose für Sachsen-Anhalt als verbindliche Planungsrundlage beschlossen¹⁴. Diese prognostiziert für das Jahr 2020 einen weiteren Bevölkerungsrückgang.

Unterstellt man eine Aufrechterhaltung der Zielstellung von 19 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner ergibt sich hieraus ein weiterer Anpassungsbedarf von ca. 600 Vollzeitäquivalenten.

Bevölkerungs-
rückgang er-
zwingt weiteren
Personalabbau

I.3.5 Effekte der Heraufsetzung der Lebensarbeitszeit für Beamte

Im Rentenrecht wird die Regelaltersgrenze schrittweise in den Jahren 2012 bis 2029 von derzeit 65 Jahren auf 67 Jahre angehoben. Diese Regelung findet auf die Tarifbeschäftigten des Landes Anwendung. Die damit verbundene Ausweitung des Beschäftigungsvolumens wurde im Personalentwicklungskonzept 2009 bereits berücksichtigt.

Die Entscheidung über eine entsprechende Heraufsetzung der Lebensarbeitszeit der Beamten fällt in die Zuständigkeit des Landes. Mit dieser Entscheidung ist gleichzeitig eine Entscheidung über die besondere Altersgrenze für Beamte im Polizei- und Justizvollzug sowie die Antragsaltersgrenze zu treffen.

Im Entwurf des noch in diesem Jahr zur Beschlussfassung im Landtag anstehenden Besoldungsrechtsneuregelungsgesetzes wurde im Hinblick auf den in Sachsen-Anhalt noch bestehenden personellen Anpassungsbedarf von einem der rentenrechtlichen Regelung entsprechenden Vorschlag für den Beamtenbereich abgesehen.

Zum Umgang mit dieser Frage und ihren Auswirkungen auf das Beschäftigungsvolumen bedarf es einer Bewertung zu Beginn der nächsten Legislaturperiode.

¹⁴ www.stala.sachsen-anhalt.de

I.3.6 Fortschreibung der Stellenziele und Neueinstellungskorridore bis zum Jahr 2025

Mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 wurden Stellenziele für das Jahr 2020 bemessen. Auf die Zuordnung des weitergehenden Bedarfs nach inhaltlichen Kriterien in den Jahren 2021 bis 2025 wurde zunächst verzichtet, da eine genauere und vor allem inhaltlich begründete Zuordnung für einen derart weit in der Zukunft liegenden Zeitraum belastbar kaum möglich ist.

Das Personalentwicklungskonzept 2009 nimmt daher ausgehend vom Stellenbestand der Schwerpunktbereiche im Jahr 2020 eine lineare Absenkung des Bestands entsprechend der voraussichtlichen Bevölkerungsentwicklung vor.

Aus der Auswertung der Altersstruktur ergibt sich jedoch, dass das Land etwa beginnend ab dem Jahr 2015 mit zunehmend starken Altersabgängen konfrontiert sein wird. Bei mangelnder Einbeziehung der bereits jetzt absehbaren Entwicklungen nach 2020 würde dies dazu führen, dass das Land etwa bis 2020 mit gleichbleibenden in der Folge dann jedoch massiv anwachsenden Neueinstellungsbedarfen konfrontiert wäre.

Im Interesse kontinuierlicher Entwicklungen in der Bereitstellung der Ausbildungskapazitäten, der Homogenität der Altersstruktur und einer Glättung der Einstellungsbedarfe ist es daher sinnvoll, den Zeitraum bis 2025 bereits jetzt in die Bewertung der Stellenziele und Neueinstellungsbedarfe einzubeziehen. Die unter Teil III und IV näher dargestellte allerdings noch nicht verbindliche Bewertung der Neueinstellungsbedarfe umfasst daher bereits den Zeitraum bis 2025.

I.3.7 Bestimmung von Stellenzielen für die kommenden Doppelhaushalte und die kommende Legislaturperiode

Im Interesse eines stetigen und auch leistbaren Anpassungsprozesses an die Veränderungen im Beschäftigtenkörper ist eine möglichst gleichmäßige Verteilung der Anpassungsschritte im Zeitraum bis 2020 sinnvoll.

Aus der Untersetzung der dem Überhang zuzuordnenden Stellen der Titelgruppe 96 mit Stellen zu einem sehr wesentlichen Teil erst 2020 oder in den Jahren davor, ergibt sich eine Verschiebung des Anpassungsprozesses weit in das laufende Jahrzehnt hinein. Eher geringeren Anpassungen in den Jahren bis 2015 stünden massive Reduzierungen in den Jahren 2018 bis 2020 gegenüber.

Bewertung der
Stellenziele und
Neueinstellungs-
bedarfe bis 2025

Dies liegt weder im Interesse einer kontinuierlichen, steuerbaren und verkraftbaren Entwicklung noch im Interesse der Notwendigkeit zur finanziellen Konsolidierung der Haushalte des Landes in der kommenden Legislaturperiode.

Mit dem Personalentwicklungskonzept 2010/2011 werden daher, den politischen Vereinbarungen zu Beginn der kommenden Legislaturperiode folgend, Stellenziele für die kommenden Doppelhaushalte zu formulieren und in der Folge haushaltswirtschaftlich abzusichern sein.

Stellenziele müssen in der kommenden Legislaturperiode angepasst werden

I.3.8 Strategische Personalplanung

Schließlich werden mit dem Personalentwicklungskonzept 2010/2011 die Ansätze zur Fortsetzung der Entwicklung vom finanzpolitischen Ansatz in Richtung einer qualitative Aspekte stärker berücksichtigenden strategischen Personalplanung unter Einbeziehung struktureller Fragen auszuwerten und neu zu bestimmen sein.

Teil II Personalentwicklung und Neueinstellungen

II.1 Allgemeines

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

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

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

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

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

Hier zeigt sich allerdings auch eine der besonderen Herausforderungen, vor denen das Personalentwicklungskonzept steht.

Der Zeitpunkt des Erreichens der Zielzahl des Personalentwicklungskonzeptes von 19 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner wird durch den Saldo von ausscheidenden Beschäftigten und Neueinstellungen bestimmt. Das Erreichen dieser Personalausstattung setzt das Vorhandensein eines entsprechenden Potentials zur Stellenverringerung voraus. Dieses wiederum ist der Saldo zwischen freiwerdenden Stellen und Neueinstellungen.

Der Saldo zwischen Altersabgängen bei Erreichen der Altersgrenze und Neueinstellungskorridor lässt sich der folgenden Übersicht entnehmen¹⁵. Die Übersicht verbindet die Entwicklung des Stellenbestands mit einer Darstellung der zu erwartenden Altersabgänge einerseits und den geplanten Neueinstellungen andererseits.

Für die Zielerreichung ist Saldo aus Abgängen und Einstellungen maßgeblich

¹⁵ Grundlage sind die Bezügedaten, Stand 01. Januar 2010, zur Altersstruktur sowie der die Neueinstellungen im Personalentwicklungskonzept 2009

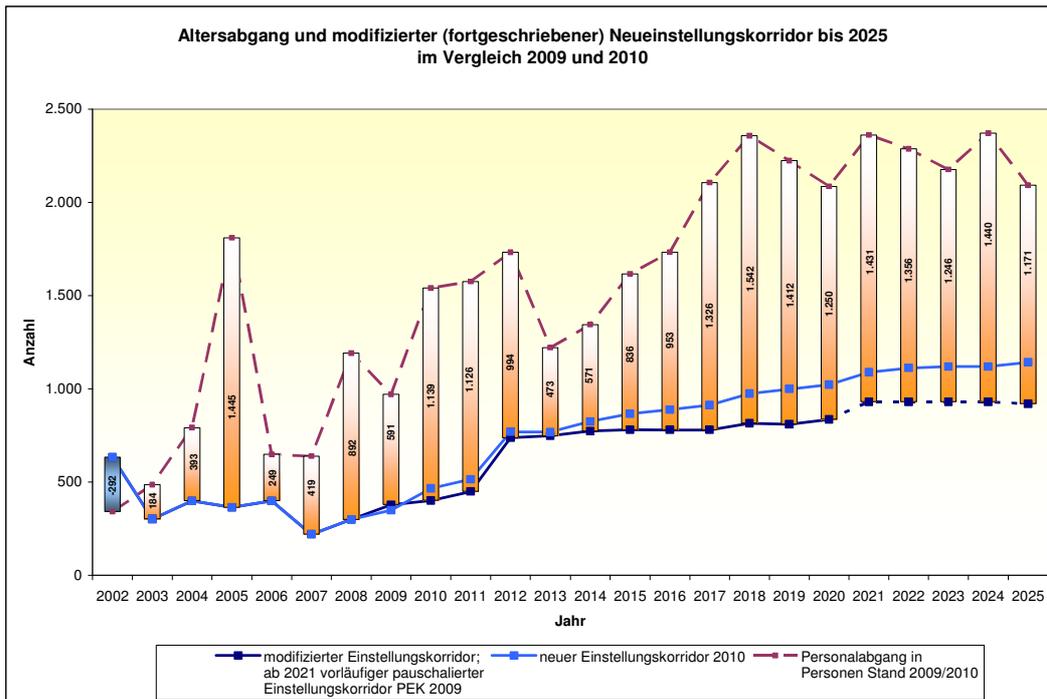


Abbildung 4

Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren, eigene Berechnungen

Die Übersicht verdeutlicht, dass sich der von der Landesverwaltung zu leistende Anpassungsprozess infolge der ab 2015 evident ansteigenden Nettofluktuation ab diesem Zeitpunkt gravierend verstärkt.

Anpassungsprozess verstärkt sich ab 2015

Im Interesse eines stetigen und leistbaren Anpassungsprozesses muss es daher das Ziel sein, diesen Anpassungsprozess in die Jahre vor 2015 zu verlagern. Dies lässt sich nur durch die Planung noch niedriger Neueinstellungskorridore in den Jahren bis 2015 im Rahmen der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes erreichen.

Anpassungsprozess muss in die Jahre vor 2015 vorgezogen werden

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

In der Konsequenz kann dies jedoch nicht zur Aufgabe der Zielstellung im Hinblick auf eine für das Land verantwortbare und tragfähige Personalausstattung führen. Es ist nicht möglich, alle zum Erhalt auf dem jetzigen Niveau an Beschäftigtenzahl erforderlichen Neueinstellungen vorzunehmen, weil dies im Sinne der Zielstellung des Personalentwicklungskonzeptes verfehlt wäre.

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

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

II.2 Festlegung von Neueinstellungskorridoren

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

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

Es ist bereits jetzt erkennbar, dass dies für viele Behörden und Einrichtungen ohne eine hinreichende Steuerung dazu führen wird, dass diese ihre Aufgaben zunehmend nicht mehr erfüllen könnten. Es ist daher unerlässlich, die im Rahmen der Zielstellungen des Personalentwicklungskonzeptes durch Neueinstellungen abzusichernden Bedarfe festzulegen, hierbei aber auch zu prüfen, inwieweit Aufgaben entfallen oder verlagert werden können.

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

Die künftige Zusammensetzung würde sich demnach aus der Logik und Zufälligkeit der bestehenden Altersstruktur, nicht aber am tatsächlichen Bedarf anhand der anstehenden Aufgaben des Landes ausrichten.

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

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

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

II.3 Größe der Neueinstellungskorridore

Das Personalentwicklungskonzept 2009 sieht aktuell eine schrittweise Anhebung der Stellenziele von insgesamt 413 Neueinstellungen im Jahr 2010 auf 836 Neueinstellungen im Jahr 2020 vor.

Schrittweise
Anhebung der
Neueinstellungs-
korridore bis
2020

Maßgeblich für die Festsetzung der Neueinstellungskorridore sind dabei grundsätzlich das jeweilige Stellenziel im Jahr 2020 und der sich daraus ergebende Handlungsbedarf.

In der Tendenz muss der Neueinstellungskorridor einer Einrichtung geringer werden, je weiter dieser hinsichtlich seines Personalbestands von der Erreichung der Zielgröße entfernt ist, und größer werden, je früher der Anpassungsprozess abgeschlossen werden kann.

Denn es ist einerseits sicherzustellen, dass über den Abbau der Titelgruppe 96 die Stellenziele im Zeitraum bis 2020 erreicht werden können, um die finanzpolitische Zielstellung zu erreichen, andererseits ist jedoch über entsprechende Neueinstellungskontingente sicherzustellen, dass darüber hinaus gehende Abgänge entsprechend kompensiert werden, um die Arbeitsfähigkeit der Einrichtungen zu erhalten.

Vorziehen und
Beschleunigung
des Anpassungs-
prozesses erfor-
dert Absenkung
der Korridore

Da wo sich die Stellenziele im Ergebnis einer veränderten Gesamtbetrachtung oder aber im Ergebnis vertiefender Einzelbetrachtungen wandeln, bedarf es auch jeweils einer entsprechenden Korrektur der Neueinstellungskontingente.

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

Schließlich muss die zeitliche Komponente der Verringerung der Zahl der Beschäftigten berücksichtigt werden. Aus diesem Grund kommt der Altersstruktur und den daraus ableitbaren Prognosen über den Umfang des jährlichen Ausscheidens von Beschäftigten wesentliche Bedeutung bei der Ermittlung des Neueinstellungskorridors zu.

Die Veränderungen im Beschäftigtenkörper sind ganz vorwiegend das Ergebnis der Altersstruktur der jeweiligen Einrichtung¹⁶. Diese stellt sich jedoch, zumeist in Abhängigkeit der Entstehung der Einrichtung und einer mehr oder weniger restriktiven Einstellungspolitik der vergangenen Jahre sehr differenziert dar.

Während nach 1990 neu aufzubauende Schwerpunktbereiche wie die Finanzverwaltung oder die Justiz infolge größerer Einstellungsmöglichkeiten über eine vergleichsweise homogene Altersstruktur verfügen, stellt sich dies in Überhangbereichen wie der Polizei, aber auch in Bereichen der übrigen Verwaltung gravierend anders dar.

Dies führt auch dazu, dass in einzelnen Bereichen die Stellenziele bereits deutlich vor 2020 unterschritten werden, was eine Erhöhung der Neueinstellungsmöglichkeiten notwendig macht, während es in anderen Bereichen zusätzlicher Anstrengungen bedarf, um die Stellenziele 2020 auch nur annähernd zu erreichen. In der Konsequenz sind die Neueinstellungsmöglichkeiten hier – unter Berücksichtigung jeweiliger Besonderheiten und Prioritäten und im Hinblick auf den notwendigen Erneuerungsbedarf allerdings nur moderat – zu verringern.

II.4 Inanspruchnahme der Neueinstellungskorridore

Eine Auswertung der Inanspruchnahme der Neueinstellungskorridore zum Stand 30. Juni 2010 inklusive der zusätzlichen Einstellungsmöglichkeiten nach dem TV-LSA 2010¹⁷ ist der Übersicht auf der kommenden Seite zu entnehmen.

¹⁶ Darüber hinaus wirken weniger wesentlich subjektive und objektive Faktoren. Zur sog. „sonstigen Fluktuation“ siehe unter Ziffer III.2, hiermit sind im Wesentlichen im Betrachtungszeitraum bis 2020 zu vernachlässigende Vorzieheffekte verbunden.

¹⁷ Protokollnotiz Nr. 6 des Tarifvertrages zu § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung für den Bereich der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt für den Zeitraum 01.01.2010 bis 31.12.2011 (TV LSA 2010)

Die für Neueinstellungen erforderlichen Mittel waren jeweils im Einzelplan 13 zentral veranschlagt und standen zur Verfügung. Eine vollständige Ausschöpfung der Neueinstellungskorridore ist in den vergangenen Jahren dennoch zu keinem Zeitpunkt erfolgt.

Für das Jahr 2010 ist noch mit einer Reihe weiterer Neueinstellungen zu rechnen. Zum einen war die Zahl der Neueinstellungen nach der Haushaltssperre bis zum 30. Juni 2010 auf 20% der Korridore beschränkt, zum anderen ist insbesondere im 3. Quartal mit verstärkten Neueinstellungen zu rechnen.

Da die nichtausgeschöpften Neueinstellungskorridore die Bedarfe über die bemessenen Neueinstellungsbedarfe hinaus erhöhen, sind sie in den jeweiligen Ressorts daher auf die dargestellten Neueinstellungsbedarfen anzurechnen.

1 Darstellung der Inanspruchnahme

von Neueinstellungen 2006 bis 2006 bzw. Darstellung der Neueinstellungskorridore und deren Ausschöpfungsgrad 2007 bis 2010

Ressort	2002	2003	2004	2005	2006	Einstellungskorridor 2007 nach PEK 2007	Einstellungen 2007	nicht in Anspruch genommen	Einstellungskorridor 2008 nach PEK 2008	Einstellungskorridor 2008 mit Übertrag aus 2007	Einstellungen 2008	nicht in Anspruch genommen	Einstellungskorridor 2009 nach PEK 2008	Einstellungskorridor 2009 mit Übertrag aus 2008	Einstellungen 2009*	nicht in Anspruch genommen	Einstellungskorridor 2010*	Einstellungskorridor 2010 mit Übertrag aus 2009	Einstellungen 2010 I. und II. Quartal	nicht in Anspruch genommen	Einstellungskorridor 2011
SIK	4	2	0	1	4	2	2	0	3	3	2	1	3	4	2	2	2	4	1	3	3
MI**	69	57	77	113	102	95	79	16	93	109	97	12	122	134	90	44	106	150	19	131	153
MF	46	16	22	28	15	19	13	6	24	30	12	18	24	42	22	20	22	42	12	30	27
MS	13	8	4	3	10	9	2	7	6	13	9	4	18	22	18	4	16	20	3	18	6
MK	354	149	212	160	207	105	88	17	114	131	126	5	125	130	127	3	143	146	7	139	174
MWA	11	5	1	10	5	3	4	-1	3	2	2	0	5	5	4	1	3	4	1	3	3
MLU	16	4	6	1	6	20	0	20	20	40	20	20	28	48	25	23	26	49	7	42	18
MJ	82	34	59	18	16	23	15	8	20	28	21	7	23	30	26	4	35	39	22	17	20
MLV	38	27	18	31	34	15	10	5	15	20	16	4	23	27	18	9	18	27	4	23	16
MP/ MF ab 2010 Sonderkontingent						20	7	13	20	33	2	31	20	51	18	33	30	63	0	62	30
Summe gesamt	633	302	399	365	399	311	220	91	318	409	307	102	391	493	349	144	401	544	76	468	450

* einschließlich der Einstellungen Protokollnotiz Nr. 6 TV-LSA 2009 für den Zeitraum bis 2011

** inklusive des Neueinstellungskorridors für die Fachaufgaben der Ressorts beim Landesverwaltungsamt

Teil III Personalentwicklung und Stellenziele nach Schwerpunktbereichen

III.1 Allgemeines

In den folgenden Übersichten wird die jährliche Entwicklung der Zahl der Beschäftigten dargestellt, die sich aus den Altersabgängen sowie den Neueinstellungskorridoren ergibt.

Zur Absicherung der jeweiligen Stellenziele ergibt sich daraus zum Teil Anpassungsbedarf im Hinblick auf mögliche bzw. notwendige Neueinstellungen. Ziel ist es, den Beschäftigtenstand auf einer Größe zu verstetigen, der unter Berücksichtigung des Teilzeitanteiles der jeweiligen Einrichtung mit dem bemessenen Stellenvolumen haushaltswirtschaftlich abgesichert werden kann.

Der in den Übersichten dargestellten Beschäftigtenentwicklung werden jeweils die Bezügedaten, Stand: 01. Januar 2010¹⁸ zugrunde gelegt.

Sämtliche Faktoren können nur einrichtungskonkret bewertet werden. Dabei sind mehrere zum Teil in ihrer Wirkung widerstreitende Kriterien zu berücksichtigen.

Grundsätzlich ist bei der Planung der Neueinstellungsbedarfe die Erreichung des Stellenzieles spätestens am 31. Dezember 2020 sicher zu stellen, die Sicherstellung dieses Ziels macht eine Zuführung der Überhangstellen zur Titelgruppe 96 sowie einen möglichst kontinuierlichen Abbau der Titelgruppe 96 erforderlich.

Erreichung der Stellenziele zum 31. Dezember 2020 ist sicher zu stellen

Dabei ist ein möglichst gleichmäßiger Anpassungsprozess anzustreben. Mit den Altersabgängen ohne oder bei nur teilweiser Kompensation sind innerhalb der Einrichtungen stetige Anpassungs- und Umverteilungsschritte verbunden. Darüber hinaus wird es in der Regel nicht möglich sein, den Anpassungsprozess ohne strukturelle Veränderungen zu leisten.

Einstellungskorridore an Altersstruktur orientieren

Um die einzelnen Schritte „verkräftbar“ zu machen, sollte die Differenz zwischen Neueinstellungen und Altersabgängen in den einzelnen Jahren daher möglichst gleichmäßig gehalten werden

Ausbildungskapazitäten sind mittelfristig zu planen und aufrechtzuerhalten, jährlich stark schwankende Bedarfe sind dabei nicht sinnvoll. Aus diesem Grund ist eine möglichst gleichmäßige Entwicklung der absoluten Neueinstellungsbedarfe anzustreben.

¹⁸ Beschäftigte mit und ohne Statistikmerkmal, ohne Anwärter

Gleichzeitig ist jedoch zu berücksichtigen, dass infolge der Altersstruktur beginnend etwa ab 2015 die Zahl der aus Altersgründen ausscheidenden Beschäftigten stark zunehmen wird, so dass im Interesse einer homogenen Altersstruktur ein höherer Bedarf an Neueinstellungen anzunehmen ist.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass sich der Arbeitsmarkt zunehmend zu einem Bewerbermarkt hin entwickelt. Das Land wird also im nächsten Jahrzehnt zunehmend mit der Frage konfrontiert sein, wie es gelingt die Bedarfe zu decken.

Einstellungskorridore im Einzelfall an Bewerberzahlentwicklung orientieren

Dies kann im Einzelfall aus Wettbewerbsgründen Neueinstellungen begründen, rechtfertigt jedoch nicht im Sinne einer Vorratshaltung Einstellungen vorzunehmen, solange gegenüber der Zielstellung noch erhebliche Überbestände bestehen

Das Personalentwicklungskonzept trägt dem Faktor im Übrigen bereits dadurch Rechnung, dass die Planung das Erreichen des Personalstandes der westdeutschen Länder im Jahr 2007 erst für 2020 anstrebt und damit im Interesse der Altersstruktur und der Nachwuchsgewinnung bereits kontinuierlich über den sich aus der Beschäftigtenzahl rechnerisch ergebenden Bedarf Einstellungen vorsieht.

Schließlich gibt es eine Vielzahl weiterer Gründe sich von einer allein auf die Altersstruktur begrenzten Betrachtung zu lösen. So ist es beispielsweise gerechtfertigt, Neueinstellungsbedarfe oberster Landesbehörden mit einem nachgeordneten Bereich als geringer einzuschätzen, da ausscheidende Beschäftigte in der Regel aus dem Geschäftsbereich nach besetzt werden können, ohne dass es einer Nutzung der Neueinstellungskorridore bedürfte.

Im Gegenzug kann jedoch diese Praxis zu einem erhöhten Neueinstellungsbedarf im nachgeordneten Bereich führen, wenn unter Anrechnung auf den Neueinstellungskorridor eingestellte Beschäftigte zeitnah die Einrichtung wieder verlassen und für die Behörde nicht ihrerseits die Möglichkeit zur Nachbesetzung besteht.

Bei der in den Übersichten dargestellten Beschäftigtenentwicklung bleiben Gründe sonstigen Ausscheidens¹⁹ mit Ausnahme der Polizei ausgeklammert. Dies beruht auf zwei Gründen.

¹⁹ Sonstige Fluktuation: Insbesondere Fälle des vorzeitigen Renteneintritts und des vorzeitigen Ruhestands, Kündigungen, Dienst- oder Erwerbsunfähigkeit, Tod, Aufhebungsvertrag, Versetzung in andere Bundesländer, Entlassung auf Antrag

Unplanmäßige vorzeitige Abgänge führen lediglich zu einem Vorzieheffekt, der in den Folgejahren zu einer Reduzierung der Altersabgänge führt. Im Zeitraum bis 2020 bzw. 2025 wird der Entlastungseffekt damit nur bei jüngeren Beschäftigten nicht wieder vollständig kompensiert. Diese sind in ihrer Größenordnung im Betrachtungszeitraum bis 2020 zu vernachlässigen.

Darüber hinaus handelt es sich bei sonstigen Abgängen aus den jeweiligen Einrichtungen in Folge der verschiedenen Anziehungskraft einzelner Behörden zu einem sehr wesentlichen Teil um Wechsel innerhalb der Landesverwaltung. In der Gesamtbilanz führt der sonstige unplanmäßige Abgang in einer Einrichtung zu einem Zugang in einer anderen Einrichtung, der den externen Einstellungsbedarf dort entsprechend mindert.

Aus beiden Gründen verbietet sich daher eine pauschale „a priori“ Betrachtung sonstiger Fluktuation. Insgesamt ist es vielmehr sinnvoll, die Neueinstellungsbedarfe, auch soweit sie auf unplanmäßigen Faktoren beruhen, wie auch das Personalentwicklungskonzept insgesamt anhand der tatsächlichen Entwicklung und Schwerpunktsetzung jährlich zu überprüfen und gegebenenfalls eine Anpassung vorzunehmen.

III.2 Gesamttabelle

Der Gesamtdarstellung „Stellen und Neueinstellungen nach Schwerpunktbereichen“ (Übersicht 2) lassen sich der sich aus den Einzelzielen aktuell ergebende Gesamtstellenbestand, die Stellenziele für das Jahr 2020 und 2025 im jeweiligen Schwerpunktbereich sowie die im Ergebnis der Bewertung modifizierte Neueinstellungskorridore in den Schwerpunktbereichen entnehmen.

Auf der Grundlage der 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose am 31. Dezember 2020 entsprechen 19 Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner einer Zielzahl von 39.520 Vollzeitäquivalenten im Jahr 2020. Die Übersicht 2 kann im Ergebnis der Anpassungen insbesondere im Bereich der Allgemeinbildenden Schulen aktuell nur ein Stellenziel von 44.573 Stellen abbilden. Selbst wenn man die Notwendigkeit einer gewissen stellenwirtschaftlichen Flexibilität berücksichtigt, sind daher mit dem Personalentwicklungskonzept 2010/2011 weitere Anpassungsbedarfe Einzelbereichen zuzuordnen.

Übersicht 3 „Personal- und Stellenentwicklung Gesamt“ bildet darüber hinaus die sich aus der Nettofluktuation ableitende Entwicklung der Zahl der Beschäftigten ab.

Die Übersicht 4 wiederum befasst sich in mehreren Modellrechnungen mit den Auswirkungen der sonstigen Fluktuation auf die Personalbestandsentwicklung. Hinsichtlich der Erreichbarkeit der Zielstellung im Jahr 2020 ergibt sich unter Berücksichtigung der Nettofluktuation aus Altersabgängen und den modifizierten Neueinstellungskorridoren ein Stand von 50.316 Beschäftigten am 31. Dezember 2020. Unter der Annahme des gegenwärtigen Teilzeitfaktors von 0,88 entspricht dies einem Bestand von 44.278 Vollzeitäquivalenten.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist demnach eine „Sonstige Fluktuation“ von jährlich ca. 400 Vollzeitäquivalenten zur Erreichung einer Zielzahl von 39.520 Vollzeitäquivalenten im Jahr 2020 erforderlich²⁰.

²⁰ Dies entspricht 19 Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner auf der Grundlage der 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose am 31.12.2020

Personalentwicklung und Stellenziele nach Schwerpunktbereichen

2 Gesamttabelle Stellen und Neueinstellungen nach Schwerpunktbereichen

Schwerpunktbereiche	Neueinstellungen					Summe 2007 - 2011	Stellenbestand bzw. -bedarf					Neueinstellungen										Summe 2012-2020	Summe 2021-2025	Summe 2012-2025					
	2007	2008	2009	2010	2011		Stellenbestand 2007	Stellenziel 2011 (PEK 2009)	Stellenbestand 2011 (DHH 2010/ 11)	Stellenziel 2020 (PEK 2009)	Stellenziel 2020 neu	Stellenziel 2025 neu	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020				2021	2022	2023	2024	2025
Ministerialverwaltung***	18	18	18	18	18	90	2.273	2.170	2.102	2.049	2.072	1.954	35	39	44	50	55	69	62	62	62	478	59	61	60	60	57	297	775
Polizeivollzug	76	73	70	60	121	400	6.983	5.759	5.438	5.423	5.423	5.082	150	150	180	180	180	180	180	180	180	1.560	210	210	210	210	210	1.050	2.610
Polizeiverwaltung	7	8	9	10	12	46	1.479	1.415	860	857	857	803	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	15	25	25	35	35	135	180
Geoinformation	0	0	3	3	3	9	1.280	1.180	918	918	918	861	3	3	3	6	6	6	8	8	10	53	15	20	20	20	20	95	148
Justiz, Gerichte, Staatsanwaltschaften	20	17	17	17	17	88	3.709	3.627	3.312	3.415	3.280	3.132	53	53	53	54	54	54	55	60	60	496	60	65	65	65	70	325	821
Justizvollzug	0	0	0	15	0	15	1.444	1.319	1.265	1.171	977	909	15	0	13	14	13	12	23	23	23	136	36	32	41	27	46	182	318
Finanzverwaltung	18	20	5	20	24	87	4.348	4.088	3.602	3.611	3.289	3.226	25	30	45	50	50	50	50	50	50	400	50	50	50	50	50	250	650
allg.-bild. Schulen	70	90	100	120	150	530	14.534	13.000	13.000	9.828	13.342	12.501	286	286	286	286	286	286	330	336	352	2.734	352	352	352	352	352	1.760	4.494
Pädagogische Mitarbeiter	0	0	0	0	0	0	1.932	1.931	1.618	1.100	1.100	730	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
berufsbild. Schulen	30	20	20	20	20	110	2.437	2.248	1.492	1.492	1.492	1.398	20	20	20	20	20	20	20	30	33	203	33	33	33	33	33	165	368
übrige Verwaltung***	52	52	129	88	55	376	8.548	8.266	8.099	6.452	6.452	6.057	83	88	81	106	124	136	147	150	152	1.067	155	159	158	162	165	799	1.866
Genehmigung Ministerpräsident	20	20	20	20	20	100							10	10	10	10	10	10	10	10	10	90	10	10	10	10	10	50	140
Genehmigung MF				10	10	20							20	20	20	20	20	20	20	20	20	180	30	30	30	30	30	150	330
Summen	311	318	391	401	450	1.871	48.967	45.003	41.706	36.316	39.202	36.654	705	704	760	801	823	848	910	934	957	7.442	1.025	1.047	1.054	1.054	1.078	5.258	12.700
TG 96**							5.573	3.042	6.447	0																			
nachrichtlich Hochschulen							5.627	5.628	5.630	4.392	4.392	4.115	65	65	65	65	65	65	65	65	65	585	65	65	65	65	65	325	910
LT, LRH, übrige TG							1.144	1.109	1.002	1.105	979	960	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe							61.311	54.782	54.785	41.813	44.573	41.729	770	769	825	866	888	913	975	999	1.022	8.027	1.090	1.112	1.119	1.119	1.143	5.583	13.610
Anwärter							722		1.371																				

NEK PEK 2009	311	318	379	413	450	1.871
Differenz****	0	0	12	-12	0	0

738	741	768	769	769	768	804	811	836	7.004	930	930	930	930	920	4.640	11.644
-33	-37	-8	32	54	80	106	123	121	438	95	117	124	124	158	618	1.056

* Neueinstellungen: Darstellung der Soll-Werte

** TG 96 in 2011 Stand Jahresende Beginn Haushaltsjahr 2011 7.636

*** die Fachkapitel 0204 und 0206 wurden aus der übrigen Verwaltung der Ministerialverwaltung zugeordnet

****2009 und 2010 TV-LSA 2010 Protokollnotiz Nr. 6; Änderungen vom Stand 02.02.2009 zum 24.11.2009; ab 2012 Änderungen NEK neu und NEK PEK 2009

3 Personal- und Stellenentwicklung Gesamt

	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	67.207	65.188	63.807	62.467	60.843	59.769	58.708	57.746	57.294	56.775	56.024	55.179	53.986	52.604	51.380	50.316	49.045	47.871	46.814	45.563	
	2	Altersabgänge					1.540	1.576	1.732	1.221	1.344	1.617	1.733	2.106	2.357	2.223	2.086	2.361	2.286	2.176	2.370	2.091	
	3	NEK * (PEK 2009)		311	318	391	401	450	738	748	773	781	780	780	815	811	836						
	4	NEK ** (neu)					466	515	770	769	825	866	888	913	975	999	1.022	1.090	1.112	1.119	1.119	1.143	
	5	Zahl der Beschäftigten** (Jahresende)	65.188	63.807	62.467	60.843	59.769	58.708	57.746	57.294	56.775	56.024	55.179	53.986	52.604	51.380	50.316	49.045	47.871	46.814	45.563	44.615	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		61.311				54.782									41.813						
	7	Stellenziel (neu)															44.573					40.471	
Haushaltsumsetzung	8	Stellen (DHH 2010/11)					48.373	48.338															
	9	Vollzug TG 96 (DHH 2010/11)					940	1.189	1.705	245	317	437	322	381	366	391	408						
	10	Bestand TG 96 zum 31.12. (DHH 2010/11)					7.636	6.447	4.742	4.497	4.180	3.743	3.421	3.040	2.674	2.283	1.875	1.875	1.875	1.875	1.875	1.875	
	11	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	62.942	61.311	59.511	59.139	56.009	54.785	53.080	52.835	52.518	52.081	51.759	51.378	51.012	50.621	50.213	50.213	50.213	50.213	50.213	50.213	50.213

* Protokollnotiz Nr. 6 des TV-LSA 2010 berücksichtigt; vorgezogener NE Korridor für den LBBau (27 Neueinstellungen)

** Neueinstellungskorridor der Hochschulen (durchschnittlich mit 65 p.a.) berücksichtigt

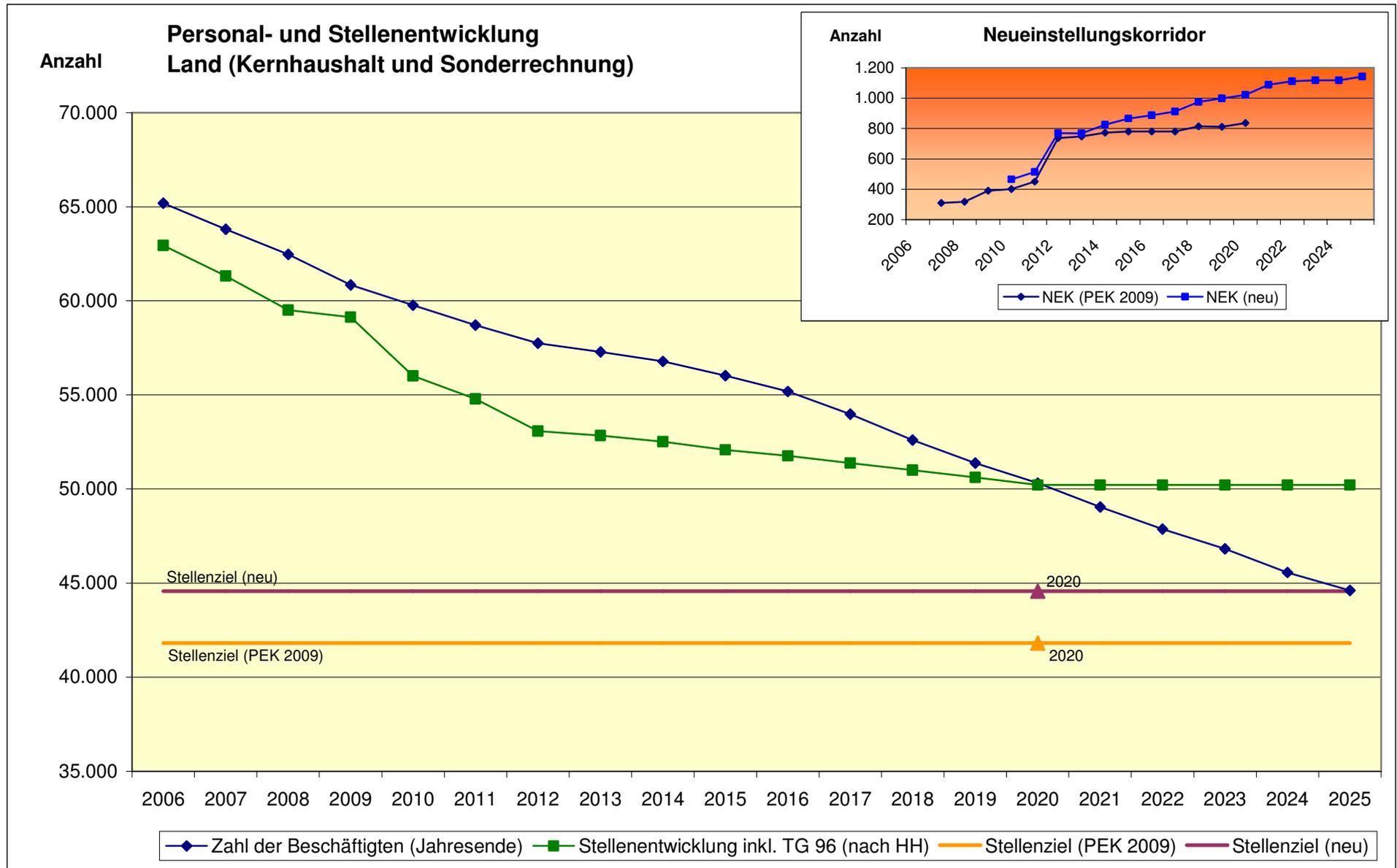


Abbildung 5

Die graphische Darstellung zur Personal- und Stellenentwicklung (Abbildung 5) verdeutlicht die bereits im Teil II skizzierte Problematik des im Wesentlichen erst ab 2015 sich verstärkenden Anpassungsprozesses.

Danach lässt sich mit der vorhandenen Altersstruktur bei Aufrechterhaltung der Neueinstellungskorridore des Personalentwicklungskonzeptes 2009 im Zeitraum bis 2015 ein gleichmäßiger und kontinuierlicher Personalrückgang nicht vollständig gewährleisten.

Bis zur Mitte des Jahrzehnts werden die geplanten Neueinstellungen die Altersabgänge zu großen Teilen kompensieren und der Personalbestand nur geringfügig zurückgehen. Einer zunächst eher geringeren Anpassung in den Jahren bis 2015 stehen dann gravierende Anpassungsbedarfe ab 2016 gegenüber.

Dem in den kommenden Jahren in den Haushalten bestehenden Konsolidierungsbedarf kann damit nur eingeschränkt Rechnung getragen werden.

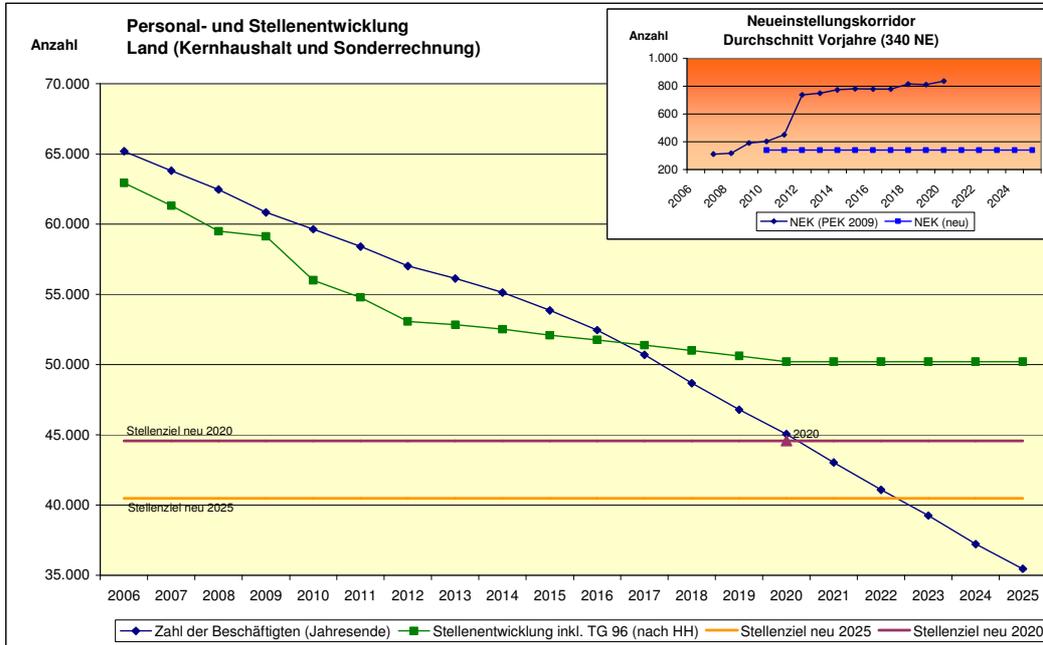
Es muss daher das Ziel sein, den Abbau in den Zeitraum bis 2015 vor zu verlagern. Dies macht jedoch eine zeitliche Verschiebung bzw. Streckung der mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 beschlossenen Neueinstellungskorridore erforderlich. Diese Anpassung wäre nicht ohne Korrektur auch der politisch bedeutsameren Neueinstellungskorridore möglich.

Es ist grundsätzlich möglich, diese Korrektur mit dem Personalentwicklungskonzept 2010/2011 zu Beginn der neuen Legislaturperiode vorzunehmen. Im Rahmen des jetzt vorliegenden Konzeptes wurde daher zunächst davon Abstand genommen.

Welchen Einfluss die Neueinstellungskorridore in Bezug auf die Verwirklichung der Zielsetzungen haben, zeigen die beiden nachfolgend wiedergegebenen Szenarien.

Beschränkte man sich auch künftig auf jährliche Einstellungskontingente im Umfang der letzten Jahre 340 Neueinstellungen jährlich (Abbildung 6), so würde der Personalbestand auch kurzfristig deutlich stärker zurückgehen, als das nach den aktuellen Planungen der Fall ist und die Verwirklichung des Erreichens eines Stellenziels von 19 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner zum 31. Dezember 2020 deutlich unterstützen.

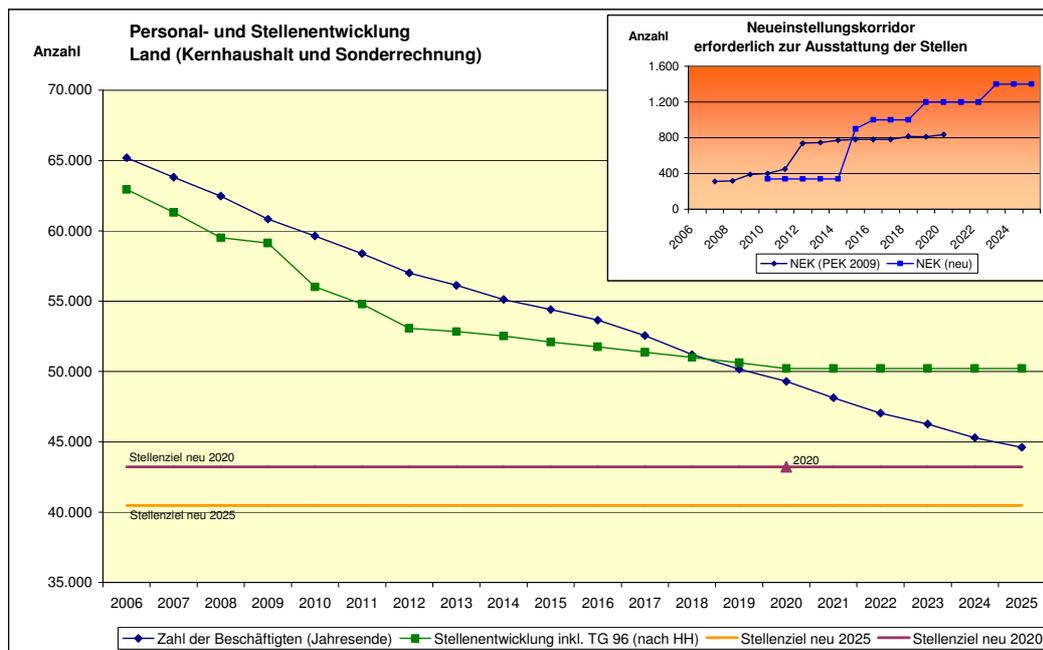
In der Konsequenz würde dies allerdings dazu führen, dass in einzelnen Aufgabenbereichen die Absicherung der Stellenziele durch Neueinstellungen nicht mehr sichergestellt werden kann.



		Zeile	Haushaltsjahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)		60.843	59.643	58.407	57.015	56.134	55.130	53.853	52.460	50.694	48.677	46.794	45.048	43.027	41.081	39.245	37.215	
	2	Altersabgänge		1.540	1.576	1.732	1.221	1.344	1.617	1.733	2.106	2.357	2.223	2.086	2.361	2.286	2.176	2.370	2.091	
	3	NEK * (PEK 2009)		401	450	738	748	773	761	780	780	815	811	836						
	4	NEK ** (neu)		340	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340
	5	Zahl der Beschäftigten** (Jahresende)		59.643	58.407	57.015	56.134	55.130	53.853	52.460	50.694	48.677	46.794	45.048	43.027	41.081	39.245	37.215	35.464	

Abbildung 6

Die in der Abbildung 7 dargestellte zeitliche Streckung von Neueinstellungsbedarfen in den Zeitraum ab 2016 würde dies vermeiden und gleichzeitig einen Beitrag zur Konsolidierung in den kommenden Doppelhaushalten leisten können.



Zeile		Haushaltsjahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	60.843	59.643	58.407	57.015	56.134	55.130	54.413	53.680	52.574	51.217	50.194	49.308	48.147	47.061	46.285	45.315
	2	Altersabgänge	1.540	1.576	1.732	1.221	1.344	1.617	1.733	2.106	2.357	2.223	2.086	2.361	2.286	2.176	2.370	2.091
	3	NEK * (PEK 2009)	401	450	738	748	773	781	780	780	815	811	836					
	4	NEK ** (neu)	340	340	340	340	340	900	1.000	1.000	1.000	1.200	1.200	1.200	1.200	1.400	1.400	1.400
	5	Zahl der Beschäftigten** (Jahresende)	59.643	58.407	57.015	56.134	55.130	54.413	53.680	52.574	51.217	50.194	49.308	48.147	47.061	46.285	45.315	44.624

Abbildung 7

Darüber hinaus besteht auch hinsichtlich des Stellenbestands und seiner Entwicklung noch Handlungsbedarf. Im Rahmen künftiger Haushaltsaufstellungsverfahren müssen weitere Planstellen der Titelgruppe 96 zugeordnet werden, wo der Planstellenbestand noch nicht den Stellenzielen angepasst wurde. Außerdem muss aber auch dafür gesorgt werden, dass die als künftig wegfallend gekennzeichneten Stellen früher als bisher geplant entfallen können. Das lässt sich nur durch eine signifikant verbesserte Vermittlung von Überhangpersonal in Bedarfsbereiche erreichen.

Personalentwicklung und Stellenziele nach Schwerpunktbereichen

4 Fluktuationstabelle

Jahr 01.01.	Beschäftigten- zahl**	VzÄ	Alters- abgänge	Neuein- stellungen*	Netto- fluktuation	Fluktuation									
						100 Personen	VzÄ	200 Personen	VzÄ	300 Personen	VzÄ	400 Personen	VzÄ	500 Personen	VzÄ
2010	60.843	53.542	1.540	466	1.074	60.843	53.542	60.843	53.542	60.843	53.542	60.843	53.542	60.843	53.542
2011	59.769	52.597	1.576	515	1.061	59.669	52.509	59.569	52.421	59.469	52.333	59.369	52.245	59.269	52.157
2012	58.708	51.663	1.732	770	962	58.508	51.487	58.308	51.311	58.108	51.135	57.908	50.959	57.708	50.783
2013	57.746	50.817	1.221	769	452	57.446	50.553	57.146	50.289	56.846	50.025	56.546	49.761	56.246	49.497
2014	57.294	50.419	1.344	825	519	56.894	50.067	56.494	49.715	56.094	49.363	55.694	49.011	55.294	48.659
2015	56.775	49.962	1.617	866	751	56.275	49.522	55.775	49.082	55.275	48.642	54.775	48.202	54.275	47.762
2016	56.024	49.301	1.733	888	845	55.424	48.773	54.824	48.245	54.224	47.717	53.624	47.189	53.024	46.661
2017	55.179	48.558	2.106	913	1.193	54.479	47.942	53.779	47.326	53.079	46.710	52.379	46.094	51.679	45.478
2018	53.986	47.508	2.357	975	1.382	53.186	46.804	52.386	46.100	51.586	45.396	50.786	44.692	49.986	43.988
2019	52.604	46.292	2.223	999	1.224	51.704	45.500	50.804	44.708	49.904	43.916	49.004	43.124	48.104	42.332
2020	51.380	45.215	2.086	1.022	1.064	50.380	44.335	49.380	43.455	48.380	42.575	47.380	41.695	46.380	40.815
2021	50.316	44.278	2.361	1.090	1.271	49.216	43.310	48.116	42.342	47.016	41.374	45.916	40.406	44.816	39.438
2022	49.045	43.160	2.286	1.112	1.174	47.845	42.104	46.645	41.048	45.445	39.992	44.245	38.936	43.045	37.880
2023	47.871	42.127	2.176	1.119	1.057	46.571	40.983	45.271	39.839	43.971	38.695	42.671	37.551	41.371	36.407
2024	46.814	41.196	2.370	1.119	1.251	45.414	39.964	44.014	38.732	42.614	37.500	41.214	36.268	39.814	35.036
2025	45.563	40.096	2.091	1.143	948	44.063	38.776	42.563	37.456	41.063	36.136	39.563	34.816	38.063	33.496
2026	44.615	39.261	2.438	1.139	1.299	43.015	37.853	41.415	36.445	39.815	35.037	38.215	33.629	36.615	32.221
		Summe	33.257	15.730	17.527										

III.2.1 Stellenziele 2020

Gegenüber dem Personalentwicklungskonzept 2009 erhöht sich die Zahl der Stellen im Jahr 2020 von insgesamt 41.813 auf 44.573 Stellen.

III.2.1.1 Allgemeinbildende Schulen

Der Anstieg basiert sehr wesentlich auf einer veränderten Darstellung im Bereich der allgemeinbildenden Schulen.

Mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 hat die Landesregierung für die Jahre nach Auslaufen der Schulentwicklungsplanung bis 2013/2014 die Fortschreibung eines Arbeitskräftevermögens auf 13.000 VZLE beschlossen.

Neubewertung
des Lehrkräfte-
bedarfs notwen-
dig

Um dem damit verbundenen Handlungsbedarf begegnen zu können, ist beabsichtigt rechtzeitig eine gemeinsame Neubewertung der dem Lehrkräftebedarf zugrundeliegenden Parameter (Mindestgrößen der Schulen, schulfachliche Regelungen, Ausnahmen, Klassenstärken, Zügigkeit und Schülerzahlen, Lehrerunterrichtsstunden usw.) vorzunehmen.

Im Hinblick darauf, dass - in Abhängigkeit von der Entwicklung der Altersabgangszahlen – ab dem Jahr 2014/2015 zu erörtern sein wird, inwieweit in den Jahren ab 2018 eine weitere Erhöhung des Neueinstellungskorridors zur Sicherung des Arbeitskräftevermögens erforderlich ist, hat das Personalentwicklungskonzept 2009 auf eine Darstellung der insoweit noch nicht abschließenden Zielgrößen verzichtet.

Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass der bereits hiermit verbundene rechnerische Aufwuchs von 3.172 Stellen zu einem erhöhten Anpassungsbedarf in den anderen Bereichen der Landesverwaltung führt, der mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 noch nicht abgedeckt werden konnte.

Aus Sicht des Kultusministeriums ergibt sich darüber hinausgehend bei Fortschreibung der derzeitigen schulfachlichen Parameter für das Schuljahr 2020/2021 ein Lehrkräftebedarf von 13.342 VZLE. Über den damit verbundenen Anpassungsbedarf für andere Schwerpunktbereiche ist mit dem Personalentwicklungskonzept 2010/2011 neu zu entscheiden.

III.2.1.2 Justiz und Justizvollzug

Im Ergebnis einer Abstimmung zwischen MF und MJ wurden die Stellenziele und Neueinstellungskorridore gegenüber dem Personalentwicklungskonzept 2009 auf einer fortgeschriebenen Datengrundlage aktualisiert.

Im Bereich der Gerichte und Staatsanwaltschaften wird der Stellen- und Personalbedarf nach dem bundesweit geltenden mathematischen analytischen Personalbedarfsberechnungssystem PEBB§Y bemessen. Da diese an Geschäftszahlen und Belastungszahlen orientierte Personalbedarfsberechnung von den Landesjustizverwaltungen als bundeseinheitlich verbindliches System erarbeitet wurde, sind Ländervergleiche zur Personalbedarfsermittlung entbehrlich.

Der künftigen Personalausstattung bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften wird das Personalbedarfsberechnungssystem PEBB§Y auf der Grundlage einer Belastung von 100 % zugrunde gelegt. Nach Maßgabe dieser Voraussetzung ergibt sich ein Stellenbedarf von 3.280 im Jahr 2020 und von 3.132 im Jahr 2025.

Stellenbedarf
entsprechend
Bedarfsberechnungssystem
bestimmt

Die Neueinstellungskorridore der Jahre bis 2025 orientieren sich an den Stellenzielen und wurden so bemessen, dass eine dem Personalbedarf entsprechende Personalausstattung erreicht wird. Hierbei wurden die zu erwartenden Altersabgänge ebenso berücksichtigt wie der bis 2020 abgeschlossene Abbau der Stellen der Titelgruppe 96.

Auf der Grundlage des zeitnah durch das Ministerium der Justiz vorzunehmenden Ländervergleiches soll bewertet werden, ob und in welchem Umfang der nach dem Personalbedarfsberechnungssystem PEBB§Y ermittelte Stellen- und Personalbedarf in den Ländern gedeckt wird. Im Rahmen der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2010/2011 wird zu prüfen sein, ob sich hieraus weiterer Anpassungsbedarf ergibt.

Im Vergleich zu der im Personalentwicklungskonzept 2009 formulierten Zielzahl von 3.415 Stellen im Jahr 2020 ergibt sich durch eine Aktualisierung eine Stellenabsenkung von 135 Stellen im Jahr 2020.

Auch im Bereich des Justizvollzuges wurden Aktualisierungen der Datengrundlage vorgenommen und die Bemessungsfaktoren neu bestimmt. Zentrale Orientierungsgröße ist die Gefangenenzahl. Bei deren Prognose wurde ein im Ländervergleich und mit Blick in die Vergangenheit realistischer Schlüssel von 0,9 Gefangenen je 1.000 Einwohner unterstellt. Die künftige Gefangenenzahl wurde auf dieser Basis und auf der Grundlage der im Entwurf vorliegenden 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose vorausberechnet und unterliegt naturgemäß Prognoseunsicherheiten.

Stellenausstattung orientiert sich an Länderdurchschnitt

Darüber hinaus wurde ein Verhältnis von 54 Beschäftigten je 100 Gefangenen als Bemessungsgrundlage festgelegt. Dieser Wert ist das Ergebnis eines Ländervergleichs und entspricht der Ausstattung in Rheinland - Pfalz. Der Neueinstellungskorridor wurde auch hier bis 2025 festgelegt und sichert eine dem Bedarf entsprechende Personalausstattung.

Im Ergebnis der Anpassungen konnte das bisherige Stellenziel von 1.171 (PEK 2009) um 194 auf nunmehr 977 Stellen abgesenkt werden. Das Stellenziel im Jahr 2025 liegt bei 909 Stellen.

Trotz reduzierter Stellenziele sind für den Justizbereich nun insgesamt 32 zusätzliche Neueinstellungen von 2012 bis 2020 vorgesehen.

III.2.1.3 Finanzverwaltung

Für den Bereich der Finanzverwaltung wurden die bestimmenden Planungsgrößen überarbeitet und daraus neue Zielzahlen gebildet.

Im Ergebnis der jährlichen Aktualisierung der bundeseinheitlichen Personalbedarfsberechnung ergibt sich nunmehr ein Stellenziel von 3.289 Stellen für alle Fachkapitel. Dies bedeutet gegenüber dem Personalentwicklungskonzept 2009 eine Stellenabsenkung von 322 Stellen.

III.2.1.4 Sonstige Änderungen

Die Kapitel 0204 - Vertretung des Landes beim Bund - und Kapitel 0205 - Vertretung des Landes bei der EU - wurden nunmehr der Ministerialverwaltung zugeordnet.

Das Personalentwicklungskonzept 2009 enthält eine Empfehlung zur Reduzierung der Stellen bei Landtag und Landesrechnungshof entsprechend dem Rückgang der Ministerialverwaltung. Der bisher dort zugeordnete Abbau wurde nunmehr direkt dem Landtag und dem Landesrechnungshof zugeordnet.

III.2.1.5 Hochschulen

Es ist darauf hinzuweisen, dass das Personalentwicklungskonzept 2009 für den Bereich der Hochschulen einen Rückgang der Stellenzahl unterstellt. Ein verbindliches Stellenziel besteht nicht.

Sofern diese Entwicklung nicht eintrifft, führt der damit verbundene rechnerische Aufwuchs ebenfalls zu einem erhöhten Anpassungsbedarf in den anderen Bereichen der Landesverwaltung, der mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 nicht abgedeckt ist.

III.2.2 Neueinstellungskorridore

Aus der einrichtungskonkreten Bemessung der Neueinstellungsbedarfe ergibt sich eine Aufstockung der Neueinstellungskorridore von 7.913 auf 9.008 im Zeitraum 2010 bis 2020.

Dazu bedarf es der verbindlichen Ausgestaltung der mit diesem Konzept zunächst nicht abschließend verbindlich bewerteten einrichtungsbezogenen Neueinstellungsbedarfe. Mit dem Personalentwicklungskonzeptes 2010/2011 ist im Ergebnis der Darstellung und Neubewertung festzulegen, ob Neueinstellungskorridore in dieser Größenordnung unter Berücksichtigung der sonstigen Rahmenbedingungen verbindlich festgestellt werden können.

Die Bewertung der Neueinstellungsbedarfe umfasst nunmehr den Zeitraum bis 2025.

III.2.3 Stellenziele für das Jahr 2025

Die Stellenziele im Jahr 2025 wurden in entsprechendem Verhältnis zum Rückgang der Bevölkerung gegenüber dem Jahr 2020 abgesenkt. Eine Beschlussfassung der Landesregierung zu den Stellenzielen steht noch aus.

III.2.4 Finanzielle Auswirkungen einer Anhebung der Neueinstellungskorridore

Unter Berücksichtigung des jeweiligen Zeitraumes der Neueinstellungen ergäbe sich bei einer entsprechenden Aufstockung der Neueinstellungsmöglichkeiten im Gesamtzeitraum bis 2020 ein kumulierter finanzieller Mehraufwand von rd. 168 Mio. €.

Teil IV Einrichtungsbezogene Bemessung der Neueinstellungsbedarfe

IV.1 Schwerpunktbereiche

IV.1.1 Ministerialverwaltung

IV.1.1.1 Stellenziel

Mit der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2010/11 ist eine erneute Bewertung der Stellenziele in der Ministerialverwaltung vorgesehen. Die Bemessung der Neueinstellungsbedarfe steht somit unter dem Vorbehalt der Ergebnisse dieser Bewertung. Soweit sich hieraus niedrigere Stellenziele ergeben, sind die Neueinstellungsbedarfe entsprechend zu reduzieren.

Zwischen der personellen Ausstattung der Ministerialverwaltung und der Bevölkerungszahl besteht grundsätzlich ein Zusammenhang. Bei der Beurteilung ist jedoch zu beachten, dass der Bevölkerungsstand nicht unbedingt in Relation zum Arbeitsanfall im Ministerialbereich steht. Zwar lässt sich durchaus ein Bezug zwischen der Größe der Ministerialverwaltung anderer Länder und deren Bevölkerungszahl feststellen. Andererseits bedarf es eines Mindeststellenbestandes, der zur Erfüllung der Aufgaben einer obersten Landesbehörde erforderlich ist.

Stellenausstattung orientiert sich grundsätzlich an Bevölkerungszahl

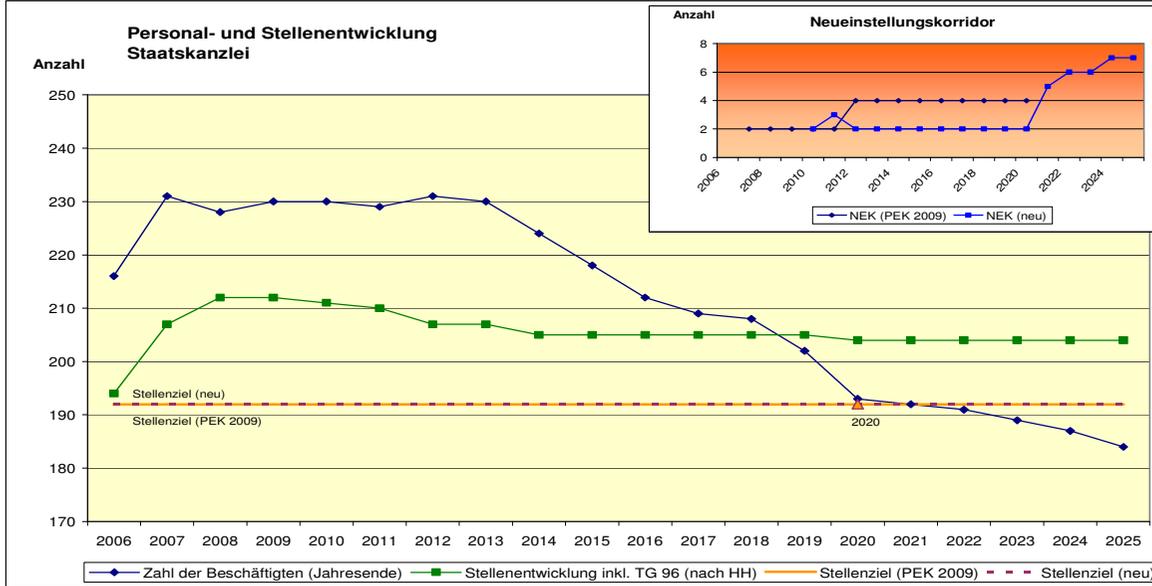
Das Stellenziel beläuft sich für das Jahr 2020 auf 2.072 Stellen. Die Abweichung zum Personalentwicklungskonzept 2009 (2.019 Stellen) beruht auf zwei Gründen.

Zum einen werden die Kapitel 0204 Vertretung des Landes beim Bund und 0205 Vertretung des Landes bei der EU nunmehr der Ministerialverwaltung zugeordnet (30 Stellen). Zum anderen wurden 23 Stellen, die Landtag und Landesrechnungshof entsprechend des Stellenrückgangs der Ministerialverwaltung im Rahmen ihrer eigenen Personalkonzepte zu erbringen hätten, bisher der Ministerialverwaltung zugeordnet.

IV.1.1.2 Neueinstellungen

Die Neueinstellungskorridore wurden differenziert für jedes einzelne Ressort ermittelt. Die bisherige lineare Betrachtung ohne Berücksichtigung der konkreten Altersstruktur wird aufgegeben. Insgesamt ist es gerechtfertigt, Neueinstellungsbedarfe oberster Landesbehörden als geringer einzuschätzen, da ausscheidende Beschäftigte in der Regel aus den nachgeordneten Bereichen nach besetzt werden können, ohne dass es einer Nutzung der Neueinstellungskorridore bedürfte.

6 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Staatskanzlei (Fachkapitel 0201, 0204, 0206)

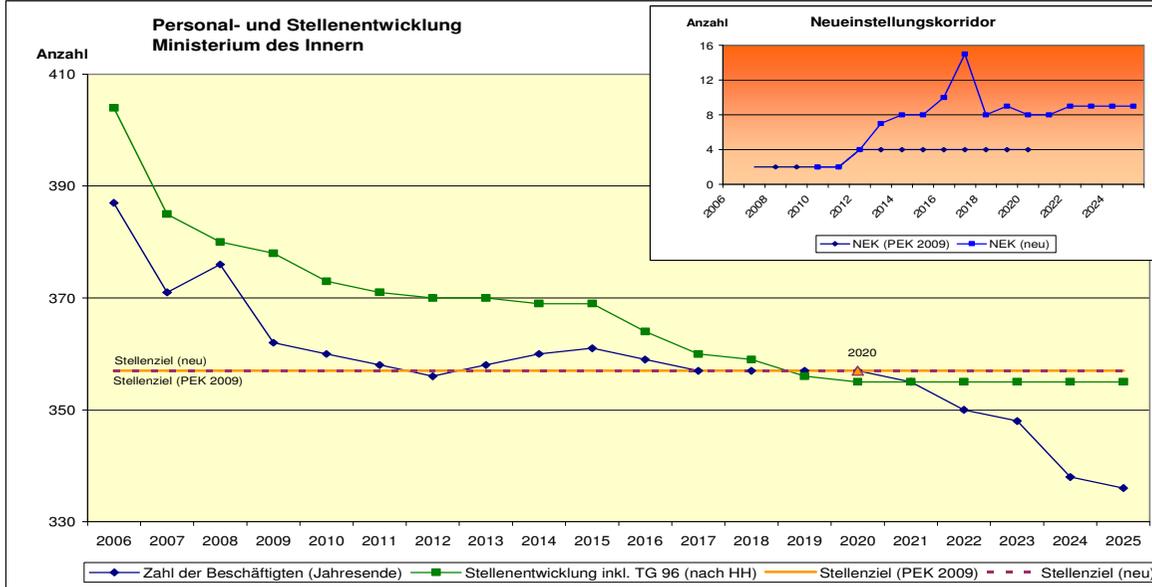


Die Fachkapitel 0204 und 0206 wurden aus der übrigen Verwaltung der Ministerialverwaltung zugeordnet.

Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

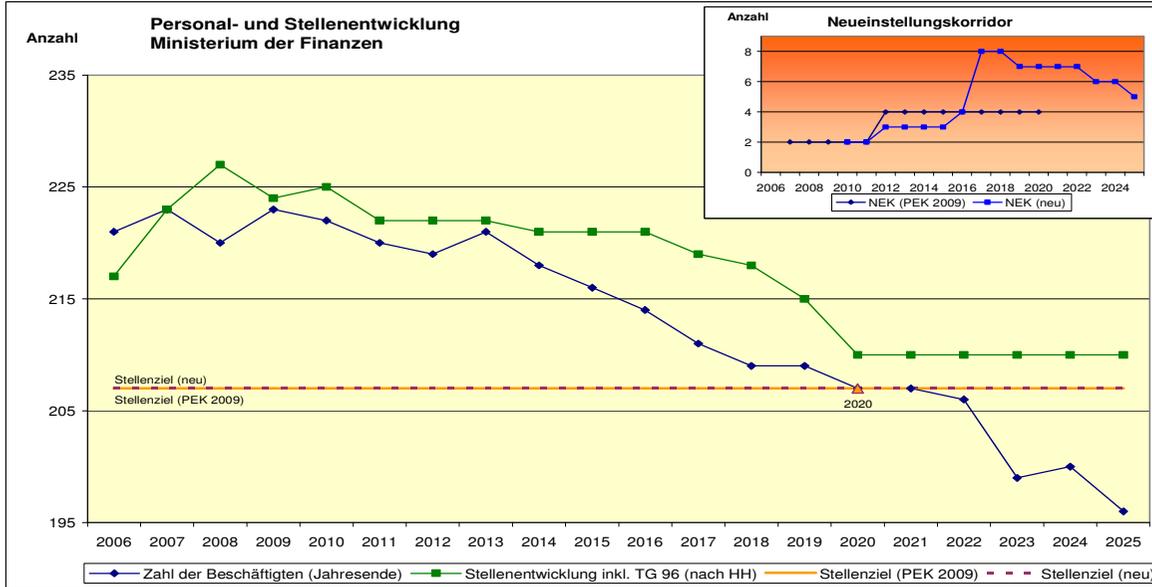
Zeile		Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	217	216	231	228	230	230	229	231	230	224	218	212	209	208	202	193	192	191	189	187	
	2	Altersabgänge					2	4		3	8	8	8	5	3	8	11	6	7	8	9	10	
	3	NEK (PEK 2009)		2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
	4	NEK (neu)					2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	6	6	7	7	
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	216	231	228	230	230	229	231	230	224	218	212	209	208	202	193	192	191	189	187	184	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		204				200									192						
	7	Stellenziel (neu)															192					184	
Haus-haltsum-sezung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	194	207	212	212	211	210	207	207	205	205	205	205	205	205	204	204	204	204	204	204	

7 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Ministerium des Innern (Fachkapitel 0301)



	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	392	387	371	376	362	360	358	356	358	360	361	359	357	357	357	357	355	350	348	338
	2	Altersabgänge					4	4	6	5	6	7	12	17	8	9	8	10	14	11	19	11
	3	NEK (PEK 2009)		2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
	4	NEK (neu)					2	2	4	7	8	8	10	15	8	9	8	8	9	9	9	9
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	387	371	376	362	360	358	356	358	360	361	359	357	357	357	357	355	350	348	338	336
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		381				369									357					
	7	Stellenziel (neu)															357					334
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	404	385	380	378	373	371	370	370	369	369	364	360	359	356	355	355	355	355	355	355

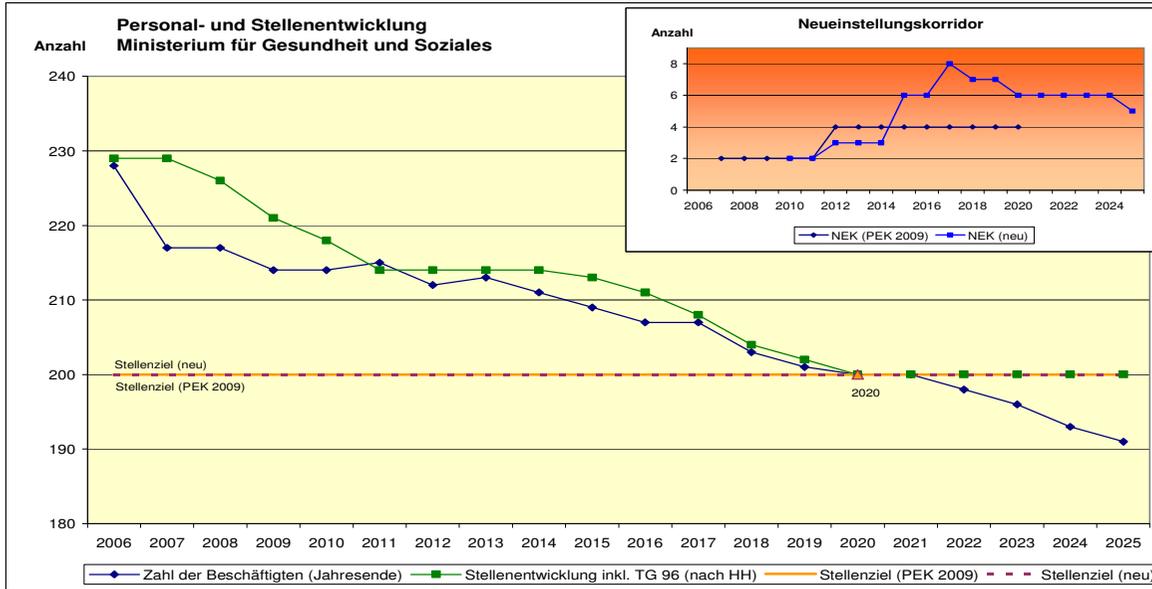
8 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Ministerium der Finanzen (Fachkapitel 0401)



Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

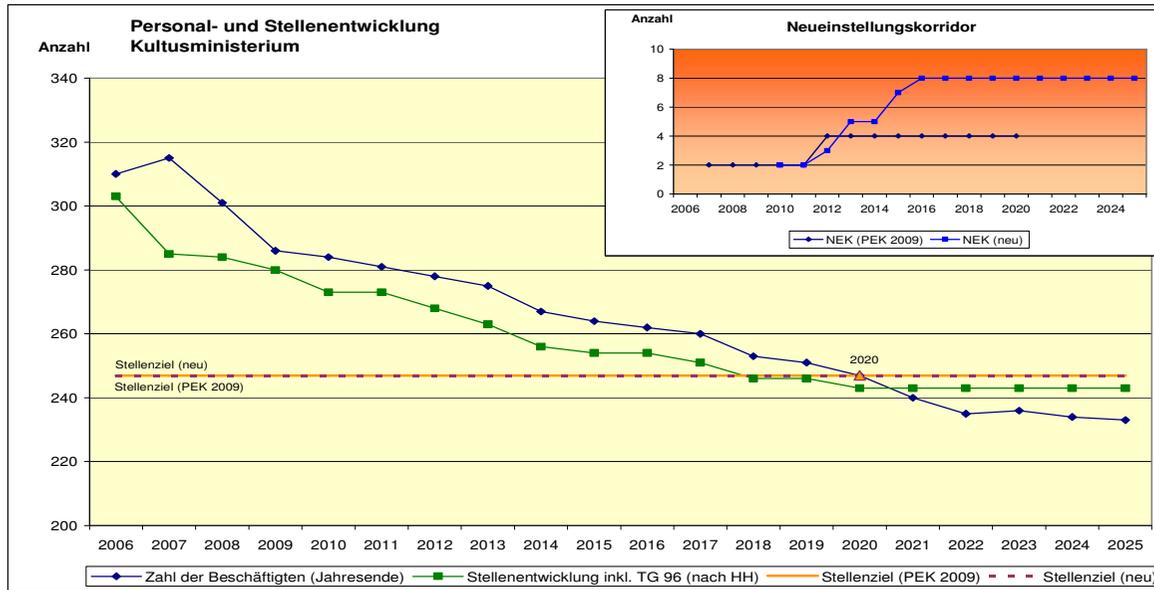
	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	222	221	223	220	223	222	220	219	221	218	216	214	211	209	209	207	207	206	199	200
	2	Altersabgänge					3	4	4	1	6	5	6	11	10	7	9	7	8	13	5	9
	3	NEK (PEK 2009)		2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
	4	NEK (neu)					2	2	3	3	3	3	4	8	8	7	7	7	7	6	6	5
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	221	223	220	223	222	220	219	221	218	216	214	211	209	209	207	207	206	199	200	196
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		223				218									207					
	7	Stellenziel (neu)															207					195
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	217	223	227	224	225	222	222	222	221	221	221	219	218	215	210	210	210	210	210	210

9 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Ministerium für Gesundheit und Soziales (Fachkapitel 0501)



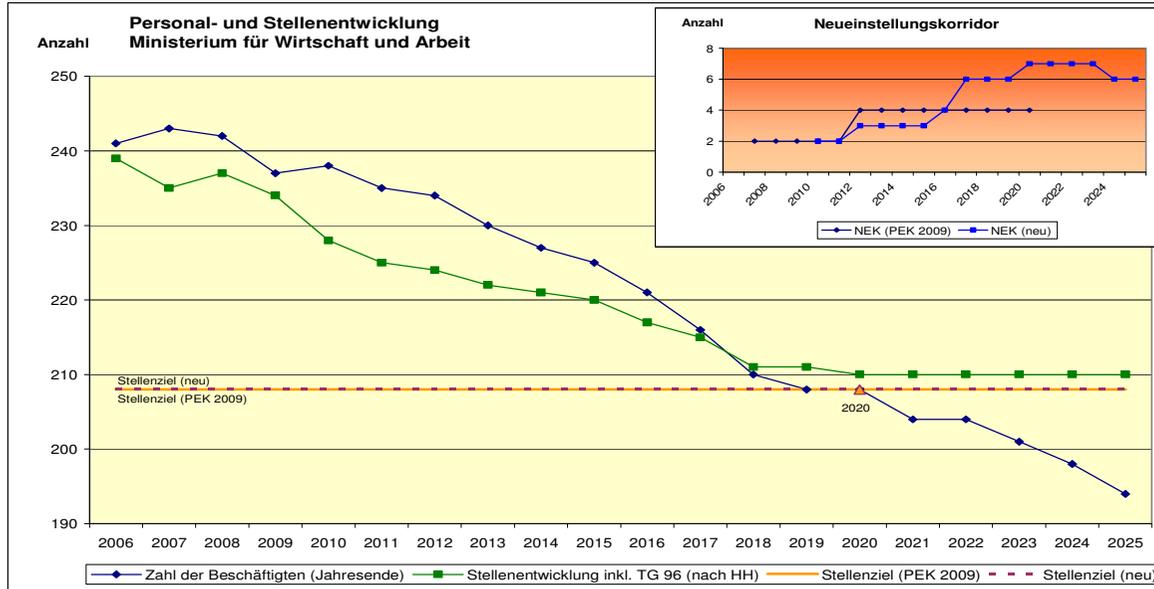
	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	227	228	217	217	214	214	215	212	213	211	209	207	207	203	201	200	200	198	196	193
	2	Altersabgänge					2	1	6	2	5	8	8	8	11	9	7	6	8	8	9	7
	3	NEK (PEK 2009)		2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
	4	NEK (neu)					2	2	3	3	3	6	6	8	7	7	6	6	6	6	6	5
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	228	217	217	214	214	215	212	213	211	209	207	207	203	201	200	200	198	196	193	191
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		226				215									200					
	7	Stellenziel (neu)															200					188
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	229	229	226	221	218	214	214	214	214	213	211	208	204	202	200	200	200	200	200	200

10 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Kultusministerium (Fachkapitel 0701)



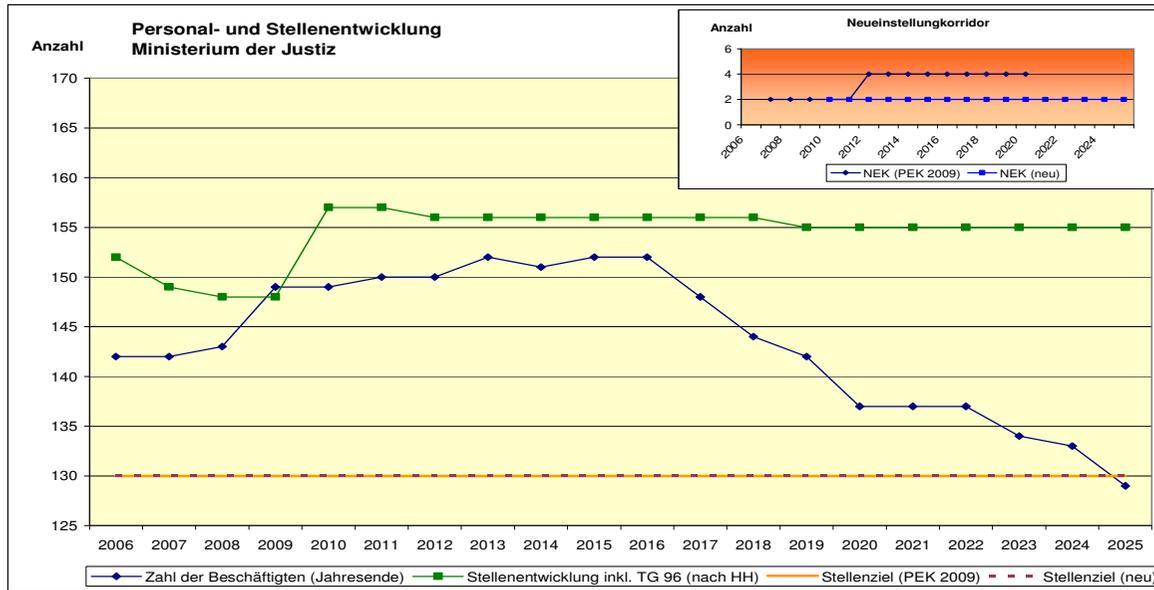
	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	320	310	315	301	286	284	281	278	275	267	264	262	260	253	251	247	240	235	236	234	
	2	Altersabgänge					4	5	6	8	13	10	10	10	15	10	12	15	13	7	10	9	
	3	NEK (PEK 2009)		2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
	4	NEK (neu)					2	2	3	5	5	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	310	315	301	286	284	281	278	275	267	264	262	260	253	251	247	240	235	236	234	233	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		279				266									247						
	7	Stellenziel (neu)															247					232	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	303	285	284	280	273	273	268	263	256	254	254	251	246	246	243	243	243	243	243	243	

11 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Ministerium für Wirtschaft und Arbeit (Fachkapitel 0801)



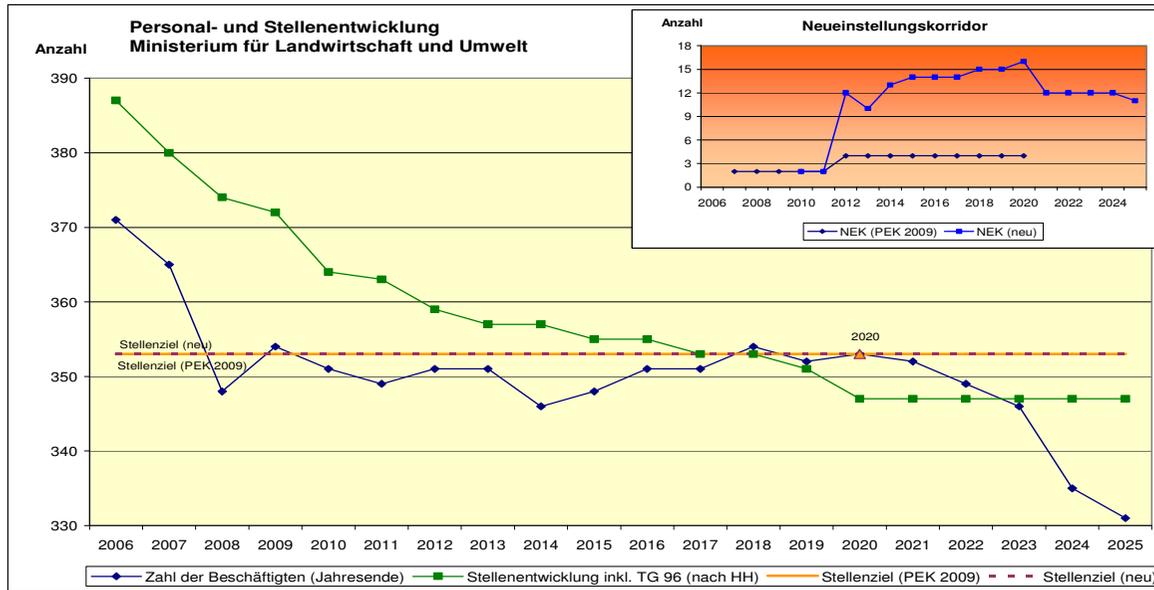
	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	245	241	243	242	237	238	235	234	230	227	225	221	216	210	208	208	204	204	201	198
	2	Altersabgänge					1	5	4	7	6	5	8	11	12	8	7	11	7	10	9	10
	3	NEK (PEK 2009)		2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
	4	NEK (neu)					2	2	3	3	3	3	4	6	6	6	7	7	7	7	6	6
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	241	243	242	237	238	235	234	230	227	225	221	216	210	208	208	204	204	201	198	194
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		235				223									208					
	7	Stellenziel (neu)															208					197
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	239	235	237	234	228	225	224	222	221	220	217	215	211	211	210	210	210	210	210	210

12 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Ministerium der Justiz (Fachkapitel 1101)



	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	136	142	142	143	149	149	150	150	152	151	152	152	148	144	142	137	137	137	134	133
	2	Altersabgänge					2	1	2	0	3	1	2	6	6	4	7	2	2	5	3	6
	3	NEK (PEK 2009)		2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
	4	NEK (neu)					2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	142	142	143	149	149	150	150	152	151	152	152	148	144	142	137	137	137	134	133	129
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		149				146									130					
	7	Stellenziel (neu)															130					126
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	152	149	148	148	157	157	156	156	156	156	156	156	156	155	155	155	155	155	155	155

14 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt (Fachkapitel 1501)



Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	380	371	365	348	354	351	349	351	351	346	348	351	351	354	352	353	352	349	346	335
	2	Altersabgänge					5	4	10	10	18	12	11	14	12	17	15	13	15	15	23	15
	3	NEK (PEK 2009)		2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
	4	NEK (neu)					2	2	12	10	13	14	14	14	15	15	16	12	12	12	12	11
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	371	365	348	354	351	349	351	351	346	348	351	351	351	354	352	353	352	349	346	335
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		380				368									353					
	7	Stellenziel (neu)															353					331
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	387	380	374	372	364	363	359	357	357	355	355	353	353	351	347	347	347	347	347	347

IV.1.2 Polizei

IV.1.2.1 Stellenziel

Das Personalentwicklungskonzept 2009 sieht für den Bereich Polizeivollzug ein Stellenziel von 5.423, für den Bereich der Polizeiverwaltung von 857 Stellen vor.

Dem Stellenziel des Personalentwicklungskonzeptes 2009 für den Polizeivollzug lag ein einwohnerbezogener Vergleich der Personalausstattung in den Flächenländern (Polizeidichte) zugrunde. Mit einem Stellenbestand von 5.423 ist 2020 eine Polizeidichte von ca. 1:390 vorgesehen²¹. Mit den Ergebnissen der 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose ist eine veränderte Datengrundlage gegeben, die mit der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzept 2010/2011 aufzugreifen ist.

Weiterhin über-
durchschnittliche
Stellenausstat-
tung

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

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

IV.1.2.2 Neueinstellungen

Insgesamt lässt sich im Polizeivollzug die Erreichung der Zielgrößen mit den zu erwartenden Altersabgängen schwer realisieren.

In der Konsequenz würde dies bedeuten, dass, um das Stellenziel zu ermöglichen, lediglich ein geringer Neueinstellungskorridor eingeräumt werden könnte.

Neueinstellungs-
korridor trägt
ungünstiger Al-
tersstruktur
Rechnung

Mit Blick auf die problematische Altersstruktur und die notwendige Qualifizierung der Bediensteten im Polizeivollzug bedarf der Personalkörper aber trotz erheblicher Personalüberhänge einer angemessenen Fortentwicklung. Darüber hinaus sind die Ausbildungskapazitäten der Fachhochschule der Polizei zu berücksichtigen, da die Vollzugsbeamten grundsätzlich ausschließlich landesintern ausgebildet werden.

²¹ Dieser Betrachtung im PEK 2009 lag die 4. Regionalisierte Bevölkerungsprognose zu Grunde. Nach der mit der 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose verbundenen Aktualisierung ergibt sich ein Verhältnis von 1:384

Während die Altersabgangszahlen vor allem ab Mitte des kommenden Jahrzehnts stark ansteigen werden, was ab 2020 einen sprunghaften Anstieg der Einstellungszahlen zur Folge hätte, ist es vor dem Hintergrund einer gleichmäßigen Auslastung der Fachhochschule der Polizei und unter Berücksichtigung des Angebots an geeigneten Bewerbern sinnvoll, schon vor 2020 mit der Ausbildung der Nachwuchskräfte zu beginnen. Der nun bis 2025 festgelegte Einstellungskorridor gewährleistet gleich große Ausbildungsjahrgangsstärken und trägt in der Folge auch zu einer ausgeglichenen Altersstruktur im Vollzugsbereich bei.

Ausbildungskapazitäten müssen berücksichtigt werden

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

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

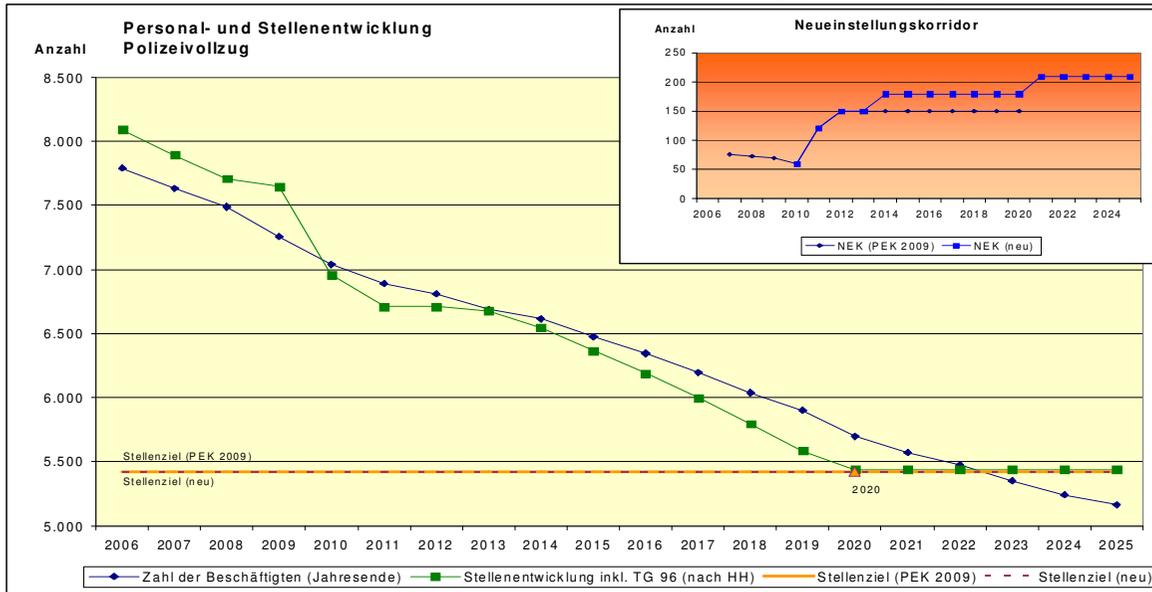
Weiterhin Handlungsbedarf in der Polizeiverwaltung

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

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

Im Hinblick auf die erheblichen Überhänge sowie das spezifische deutlich überproportionale Ausscheiden der Beschäftigten der Polizei aus sonstigen Gründen wurde eine sonstige Fluktuation entsprechend der Vorjahre angenommen.

16 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Polizeivollzug (im Fachkapitel 0320)



Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	7.920	7.792	7.634	7.489	7.255	7.040	6.889	6.809	6.688	6.614	6.477	6.345	6.196	6.038	5.901	5.699	5.570	5.474	5.351	5.240	
	2	Altersabgänge					255	252	210	251	234	297	292	309	318	297	362	324	291	318	306	272	
	2a	Sonstige Abgänge					20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	15	15	15	15	15	
	3	NEK (PEK 2009)		76	73	70	60	121	150	150	150	150	150	150	150	150	150						
	4	NEK (neu)					60	121	150	150	180	180	180	180	180	180	180	180	210	210	210	210	210
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	7.792	7.634	7.489	7.255	7.040	6.889	6.809	6.688	6.614	6.477	6.345	6.196	6.038	5.901	5.699	5.570	5.474	5.351	5.240	5.163	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		6.983				5.759									5.423						
	7	Stellenziel (neu)															5.423					5.082	
Haushaltseinstellung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	8.090	7.892	7.708	7.649	6.959	6.710	6.710	6.677	6.546	6.367	6.191	6.000	5.795	5.584	5.438	5.438	5.438	5.438	5.438	5.438	

IV.1.3 Geoinformationsverwaltung

IV.1.3.1 Stellenziel

Für die Bestimmung einer angemessenen Personalausstattung sind im Bereich der Geoinformationsverwaltung mehrere Kriterien von Bedeutung. Neben der Einwohnerzahl ist auch die Landesfläche ein relevanter Aspekt.

Das Stellenziel von 918 Stellen im Jahr 2020 orientiert sich an der hinsichtlich Fläche und Einwohnerzahl am ehesten mit Sachsen-Anhalt vergleichbaren Bundesländern Thüringen und Schleswig-Holstein. Ein unmittelbarer Vergleich der Personalausstattung mit anderen Ländern ist nur bedingt möglich, da die Geoinformationsverwaltung in den Bundesländern sehr unterschiedlich organisiert ist und teilweise die Aufgaben kommunalisiert sind.

Altersstruktur steht weiteren Anpassungen des Stellenziels entgegen

Zugleich trägt das aktuelle Stellenziel aber auch der Altersstruktur des Personalkörpers Rechnung, da eine über die nun vorgesehene Anpassung hinausgehende Verringerung des Beschäftigtenkörpers sich mangels einer hinreichenden Zahl von Altersabgängen bis zum Jahr 2020 nicht verwirklichen lässt.

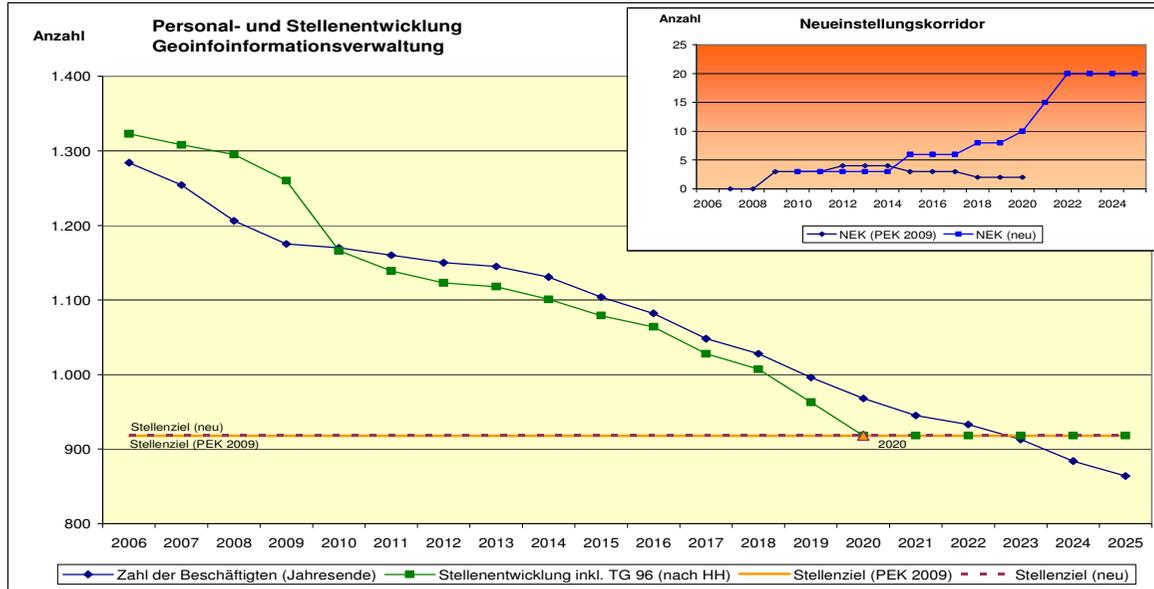
Der Bereich der Geoinformationsverwaltung bedarf insgesamt einer fundierten Analyse. Der Mangel an umfassenden Ländervergleichen sowie das auch den Möglichkeiten der Altersstruktur geschuldete Stellenziel des Jahres 2020 machen eine längerfristige Untersuchung notwendig, in deren Ergebnis Stellenziel und Neueinstellungskorridor gegebenenfalls erneut anzupassen sind.

Grundlegende Analyse des Bedarfs erforderlich

IV.1.3.2 Neueinstellungen

Zur Realisierung des Stellenziels im Jahr 2020 sind Neueinstellungen nur begrenzt möglich. Aus der Altersstruktur ergibt sich eine vergleichsweise nur gering sinkende Zahl der Beschäftigten bis 2015. Höhere Neueinstellungen sind daher allenfalls möglich, wenn es gelingt, die Reduzierung der Zahl der Beschäftigten nach Möglichkeit in die Jahre 2012 – 2015 vorzuziehen. Im Hinblick auf die Notwendigkeit zur Gewinnung von Nachwuchskräften ist ein Ansteigen des Neueinstellungskorridors erst ab 2015 vorgesehen.

18 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Geoinformationsverwaltung (Fachkapitel 0341)



	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	1.309	1.284	1.254	1.206	1.175	1.170	1.160	1.150	1.145	1.131	1.104	1.082	1.048	1.028	996	968	945	933	913	884	
	2	Altersabgänge					8	13	13	8	17	33	28	40	28	40	38	38	32	40	49	40	
	3	NEK (PEK 2009)		0	0	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2						
	4	NEK (neu)					3	3	3	3	3	6	6	6	8	8	10	15	20	20	20	20	
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	1.284	1.254	1.206	1.175	1.170	1.160	1.150	1.145	1.131	1.104	1.082	1.048	1.028	996	968	945	933	913	884	864	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		1.280				1.180									918						
	7	Stellenziel (neu)															918					861	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	1.323	1.308	1.295	1.260	1.166	1.139	1.123	1.118	1.101	1.079	1.064	1.028	1.007	963	918	918	918	918	918	918	

IV.1.4 Justiz und Justizvollzug

IV.1.4.1 Stellenziele

Zur Aktualisierung der Stellenziele wird auf die Ausführungen unter III.2.1.2 Justiz und Justizvollzug verwiesen.

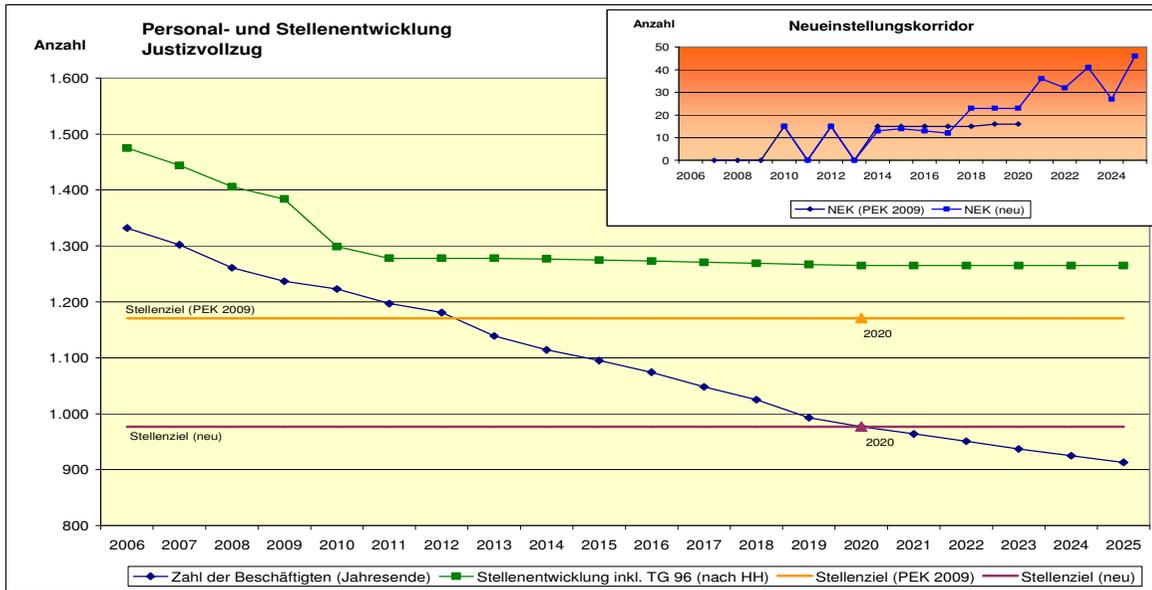
IV.1.4.2 Neueinstellungen

Die aktuelle Bemessung der Neueinstellungskorridore sichert für den Bereich der Justizverwaltung, Gerichte und Staatsanwaltschaften eine vollständige Untersetzung des sich aus PEBB§Y ergebenden Personalbedarfs. Hierbei wurden die zu erwartenden Altersabgänge ebenso berücksichtigt wie der bis 2020 abgeschlossene Abbau der Stellen der Titelgruppe 96.

Auch im Bereich Justizvollzug sichert der Neueinstellungskorridor eine dem Bedarf entsprechende Personalausstattung. Trotz reduzierter Stellenziele sind für den Justizbereich insgesamt 32 zusätzliche Neueinstellungen im Zeitraum von 2012 bis 2020 vorgesehen.

Einstellungskorridor sichert bedarfsgerechte Personalausstattung

20 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Justizvollzug mit LBBG (Fachkapitel 1105)



Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	1.401	1.332	1.302	1.261	1.237	1.223	1.197	1.181	1.139	1.114	1.095	1.074	1.048	1.025	993	977	964	951	937	925	
	2	Altersabgänge					29	26	31	42	38	33	34	38	46	55	39	49	45	55	39	58	
	3	NEK (PEK 2009)		0	0	0	15	0	15	0	15	15	15	15	15	16	16						
	4	NEK (neu)					15	0	15	0	13	14	13	12	23	23	23	36	32	41	27	46	
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	1.332	1.302	1.261	1.237	1.223	1.197	1.181	1.139	1.114	1.095	1.074	1.048	1.025	993	977	964	951	937	925	913	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		1.444				1.319									1.171						
	7	Stellenziel (neu)															977						909
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	1.475	1.444	1.406	1.384	1.299	1.278	1.278	1.278	1.277	1.275	1.273	1.271	1.269	1.267	1.265	1.265	1.265	1.265	1.265	1.265	1.265

IV.1.5 Finanzverwaltung

IV.1.5.1 Stellenziel

Im Ergebnis einer Überarbeitung der bestimmenden Planungsgrößen wurde das Stellenziel für den Bereich der Finanzverwaltung angepasst.

Für die Finanzämter (Kapitel 0406) wurde die zunächst bis zum Jahr 2015 in den Planungen berücksichtigte auf bundeseinheitlichen Kriterien beruhende Personalbedarfsberechnung nunmehr bis zum Jahr 2025 fortgeschrieben.

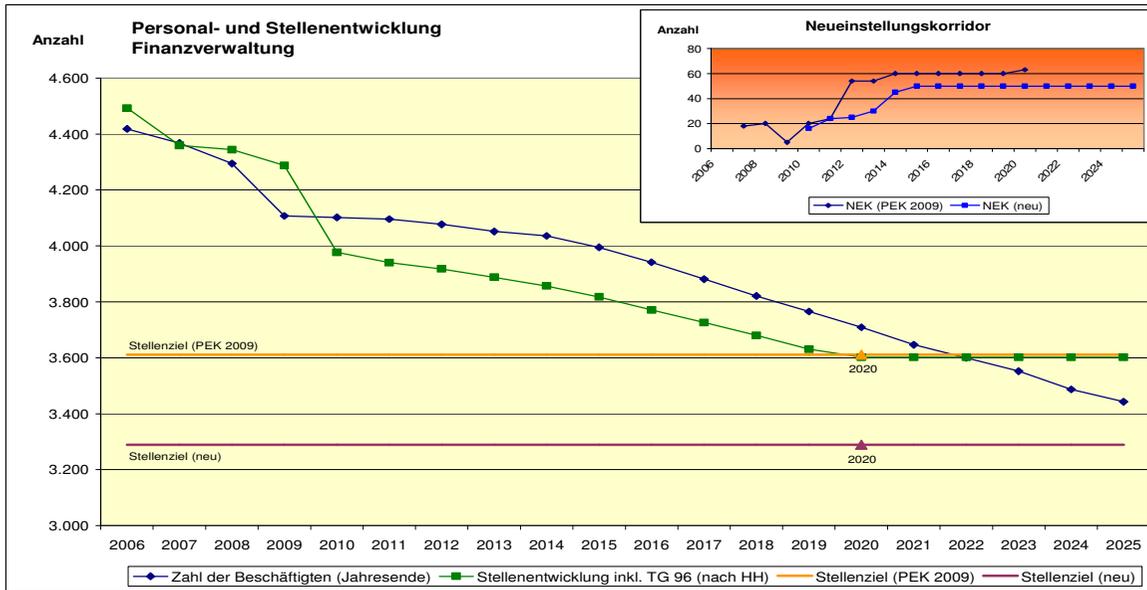
Im Bereich der Oberfinanzdirektion (Kapitel 0405) sowie der Kassen- und Bezügeverwaltung (Kapitel 0407) wurde eine Reduzierung des Stellenbestandes entsprechend des Rückganges des Gesamtstellenbestandes angenommen. Auf der Grundlage derzeit vom Ressort erarbeiteter Ländervergleiche sowie einer an ländereinheitlichen Kriterien angelehnten Personalbedarfsplanung für die Kassen- und Bezügeverwaltung ist mit dem Personalentwicklungskonzept 2010/2011 ggf. eine Neubewertung vorzunehmen.

IV.1.5.2 Neueinstellungen

Als Folge des abgesenkten Stellenzieles ist eine Korrektur des Neueinstellungskorridors möglich.

Bei der Bemessung ist zu berücksichtigen, dass die Finanzverwaltung in den vergangenen Jahren als Ausbildungsbehörde deutlich überproportional mit dem Wechsel von Beschäftigten in andere Teile der Landesverwaltung konfrontiert war. Es ist davon auszugehen, dass sich diese Tendenz mittelfristig fortsetzen wird.

21 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Finanzverwaltung (ab 2010 Fachkapitel 0405, 0406 und 0407)



* zu Gunsten Fachkapitel 1901 (Landesrechenzentrum)

** Stellen: bis 2009 Fachkapitel 0405, 0406, 0407, 0409
ab 2010 **ohne** Fachkapitel 0409 (Finanzrechenzentrum)
ohne Übrige Titelgruppe

Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	4.470	4.419	4.368	4.295	4.107	4.102	4.096	4.077	4.052	4.036	3.995	3.942	3.881	3.821	3.766	3.709	3.647	3.600	3.552	3.487	
	2	Altersabgänge					21	30	44	55	61	91	103	111	110	105	107	112	97	98	115	94	
	3	NEK (PEK 2009)		18	20	5	20	24	54	54	60	60	60	60	60	60	63						
	4	NEK (neu)					16 *	24	25	30	45	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	4.419	4.368	4.295	4.107	4.102	4.096	4.077	4.052	4.036	3.995	3.942	3.881	3.821	3.766	3.709	3.647	3.600	3.552	3.487	3.443	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		4.348				4.088									3.611						
	7	Stellenziel (neu)															3.289					3.226	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH) **	4.493	4.360	4.344	4.288	3.977	3.940	3.918	3.888	3.857	3.818	3.771	3.726	3.680	3.631	3.602	3.602	3.602	3.602	3.602	3.602	3.602

IV.1.6 Allgemeinbildende Schulen (Lehrpersonal)

IV.1.6.1 Stellenziel

Der Lehrkräftebedarf wird bestimmt durch die Schülerzahl und deren Entwicklung sowie den schulorganisatorischen Parametern der Schulentwicklungsplanung. Bis 2025 ist mit im Wesentlichen gleichbleibenden Schülerzahlen zu rechnen. Die negativen Auswirkungen der demographischen Entwicklung und vor allem der Wanderungsverluste werden aufgewogen durch die Normalisierung der Geburtenzahlen, die nach dem Geburtenknick Anfang der 90er Jahre zum Ende des letzten Jahrzehnts einsetzte.

Die aktuelle Schulentwicklungsplanung gilt bis 2014. Auf dieser Grundlage wurde ein mittelfristiger Bedarf ermittelt. Mit der Neugestaltung der Schulentwicklungsplanung werden die den Lehrkräftebedarf bestimmenden Faktoren neu zu bewerten sein.

Aus Sicht des MK ergibt sich bei Fortschreibung der derzeitigen schulfachlichen Parameter für das Schuljahr 2020/2021 ein Lehrkräftebedarf von 13.342 VZLE. Hierin sind – allerdings abweichend von der Systematik des Personalentwicklungskonzeptes im Übrigen – einerseits nur die Lehrkräfte berücksichtigt, die für die Unterrichtsversorgung zur Verfügung stehen, andererseits ist eine „weitere Fluktuation von 1 bis 2%“ berücksichtigt. Mit der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes wird zu überprüfen sein, inwieweit diese Annahmen realistisch sind²².

Unter der Annahme der Fortschreibung der schulfachlichen Parameter bis zum Schuljahr 2020/2021 wird der vom MK ermittelte Lehrkräftebedarf als Stellenziel zugrunde gelegt.

IV.1.6.2 Neueinstellungen

Bei der mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 vorgenommenen Bemessung der Neueinstellungskorridore mussten neben der Orientierung am Lehrkräftebedarf weitere Faktoren Berücksichtigung finden. In der Konsequenz des Arbeitsplatzsicherungstarifvertrags Schulen²³ wird das zur Verfügung stehende Arbeitsvolumen zunehmen. Er sieht für alle allgemein bildenden Schulen – mit Ausnahme der Förderschulen - eine schrittweise Anhebung der abgesenkten

²² Siehe Ziffer II.3, III.1; danach sind mit der sonstigen Fluktuation im Wesentlichen im Zeitraum bis 2020 zu vernachlässigende Vorzieheffekte verbunden.

²³ TV Schulen LSA 2008 und 2011

Arbeitszeit der Lehrer vor. Mit Ende der Vertragslaufzeit am 31. Juli 2012 wird in allen Schulformen Vollbeschäftigung gelten. Die Lehrkräfte der Förderschulen waren auch bisher schon vollbeschäftigt.

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

Trotz des bestehenden Überbestandes sieht das Personalentwicklungskonzept auch in den nächsten Jahren Neueinstellungskorridore vor, die Nachbesetzungen in Mangelfächern und die Bindung junger im Land ausgebildeter Lehrkräfte ermöglichen und die Position des Landes im Wettbewerb mit anderen Ländern um eine bundesweit betrachtet knappe Absolventenzahl stärkt.

Neueinstellungskorridor berücksichtigt Nachbesetzungsbedarf in Mangelfächern und den zunehmenden Wettbewerb unter den Ländern

IV.1.7 Pädagogische Mitarbeiter

IV.1.7.1 Stellenziel

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

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

Hieraus folgt, dass aus Gründen der Arbeitsorganisation auch über das Jahr 2011 hinaus die Notwendigkeit zu einer Absenkung des regelmäßigen Beschäftigungsvolumens besteht.

Die dargestellten Parameter für den aktuellen Bedarf sind auch für die Bestimmung des künftigen Bedarfs maßgeblich. Insofern kommt der Entwicklung der Schülerzahlen auch hier entscheidende Bedeutung zu. Zwar besteht keine unmittelbare Relation zwischen Schülerzahlen und Betreuungsbedarf, jedoch werden veränderte Schülerzahlen langfristig die Rahmenbedingungen der Schulentwicklungsplanung beeinflussen.

Unabhängig hiervon ist eine Neubestimmung des Bedarfs notwendig, die die weiterhin überdurchschnittlich gute Personalausstattung der Schulen mit Lehrkräften ebenso berücksichtigt wie die Tatsache, dass neben Thüringen nur Sachsen-Anhalt nichtlehrendes Personal in der bisherigen Größenordnung vorhält. Vor diesem Hintergrund ist das Stellenziel von 1.100 im Jahr 2020 vorläufiger Natur.

Neubestimmung
des Bedarfs notwendig

IV.1.7.2 Neueinstellungen

Die Bemessung eines Neueinstellungskorridors setzt einen Beschluss der Landesregierung zu den Bedarfen voraus.

IV.1.8 Berufsbildende Schulen

IV.1.8.1 Stellenziel

Im Bereich der Berufsbildenden Schulen bedarf es einer Anpassung des Stellenbestands an die Entwicklung der Schülerzahlen. Mit dem Personalentwicklungskonzept 2008 ist für die Berufsbildenden Schulen Stellenziel von 1.492 Stellen für das Jahr 2020 vorgesehen.

IV.1.8.2 Neueinstellungen

Zur Realisierung des Stellenziels im Jahr 2020 sind Neueinstellungen nur begrenzt möglich. Aus der Altersstruktur ergibt sich eine vergleichsweise geringere sinkende Zahl der Beschäftigten bis 2014. Höhere Neueinstellungen sind daher allenfalls möglich, wenn es gelingt, die Reduzierung der Zahl der Beschäftigten nach Möglichkeit in die Jahre 2012 – 2014 vorzuziehen. Der Neueinstellungskorridor sichert die personelle Untersetzung des Stellenziels.

IV.2 Übrige Verwaltung

IV.2.1 Gesamttabelle

IV.2.1.1 Stellenziele

Mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 wurden der Personalbedarf der einzelnen Verwaltungsbereiche weitestgehend vertieft betrachtet und – soweit bereits möglich - auf der Grundlage von Personalbedarfsplanungen und Ländervergleichen schwerpunkt- bzw. einrichtungsbezogene Stellenzielzahlen für das Jahr 2020 entwickelt. Mit dem Personalentwicklungskonzept 2010/2011 sind weitere vertiefende Betrachtungen einzelner verschiedener Bereiche noch vorzunehmen (z.B. Landesbetrieb Bau) bzw. abzuschließen (z.B. Landesverwaltungsamt).

IV.2.1.2 Neueinstellungen

Im Ergebnis der Auswertung der Altersstruktur bedarf es im Bereich der Übrigen Verwaltung einer moderaten Anhebung der Neueinstellungskorridore.

Dabei ist mit der Steuerung der Neueinstellungskorridore zum einen ggf. durch Anpassung in den kommenden Jahren ein möglichst gleichmäßiger Anpassungsprozess sicherzustellen, um die Reduzierung der Zahl der Beschäftigten nicht überwiegend in den Zeitraum ab 2016 zu verschieben. Hierzu bedarf es einer Auswertung der künftigen Entwicklungen insbesondere unter Berücksichtigung des Ausscheidens aus sonstigen Gründen.

Zum anderen steht die Bemessung der Neueinstellungsbedarfe unter dem Vorbehalt der Ergebnisse der noch ausstehenden Bewertungen. Soweit sich hieraus abweichende Stellenziele ergeben, sind die Neueinstellungsbedarfe entsprechend anzupassen.

IV.2.2 Landesverwaltungsamt

IV.2.2.1 Stellenziel

Dem Landesverwaltungsamt kommt als zentraler Bündelungsbehörde der Landesverwaltung aufgrund der einzelplan- und ressortübergreifenden Aufgabewahrnehmung eine besondere Bedeutung in der Landesverwaltung zu. Neben Aufgaben des Geschäftsbereiches des Ministeriums des Innern werden unterschiedlichste Angelegenheiten des Ministeriums für Gesundheit und Soziales (Kapitel 0504), des Kultusministeriums (Kapitel 0706), des Ministeriums für Landesentwicklung und Verkehr (Kapitel 1411), des Ministeriums für Landwirtschaft und Umwelt (Kapitel 0910, 0940, 1509), des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit sowie des Ministeriums der Justiz bearbeitet.

Da die Aufgaben des Landesverwaltungsamtes sehr heterogen zusammengesetzt sind, kann auf ein ländereinheitliches, fallzahlenorientiertes Personalbedarfsberechnungssystem wie für den Bereich der Justiz sowie der Finanzverwaltung nicht zurückgegriffen werden. Für das Landesverwaltungsamt insgesamt wurde daher ein Ziel von 1.348 Stellen festgelegt, das sich aus separaten Einzelzielen für jeden Fachbereich zusammensetzt. Dieses Stellenziel steht unter dem Vorbehalt anderer sich aus der beabsichtigten Organisationsuntersuchung ergebener Erkenntnisse.

IV.2.2.2 Neueinstellungen

Dem Neueinstellungsbedarf wird differenziert nach Fachkapiteln Rechnung getragen. Dies ermöglicht, der sehr unterschiedlichen Altersstruktur der Einzelbereiche Rechnung zu tragen. Im Ergebnis der Auswertung der Altersstruktur bedarf es einer moderaten Anhebung der Neueinstellungskorridore.

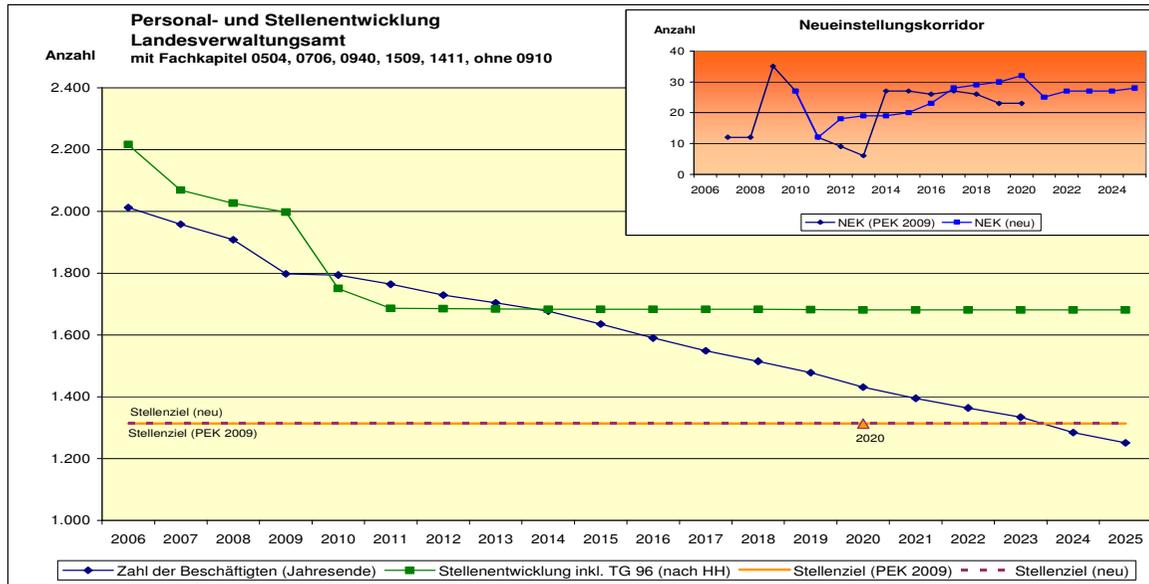
Dabei ist mit der Steuerung der Neueinstellungskorridore zum einen ggf. durch Anpassung in den kommenden Jahren ein möglichst gleichmäßiger Anpassungsprozess sicherzustellen, um die Reduzierung der Zahl der Beschäftigten nicht überwiegend in den Zeitraum ab 2016 zu verschieben. Hierzu bedarf es einer Auswertung der künftigen Entwicklungen insbesondere unter Berücksichtigung des Ausscheidens aus sonstigen Gründen.

Neueinstellungskorridore differenzieren nach Fachkapiteln

Bei der Bemessung ist zu berücksichtigen, dass das Landesverwaltungsamt in den vergangenen Jahren als Ausbildungsbehörde deutlich überproportional mit dem Wechsel von Beschäftigten in andere Teile der Landesverwaltung konfrontiert war. Es ist davon auszugehen, dass sich diese Tendenz mittelfristig fortsetzen wird.

Darüber hinaus steht die Bemessung der Neueinstellungsbedarfe unter dem Vorbehalt der Ergebnisse der noch ausstehenden Bewertungen. Soweit sich hieraus abweichende Stellenziele ergeben, sind die Neueinstellungsbedarfe entsprechend anzupassen. Im Ergebnis der erwähnten Organisationsuntersuchung können die Neueinstellungskorridore angepasst werden, soweit dies zur Umsetzung geänderter Stellenziele notwendig ist.

26 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesverwaltungsamt – LVwA (Fachkapitel 0310, 0504, 0706, 0940, 1411 und 1509 ohne 0910)

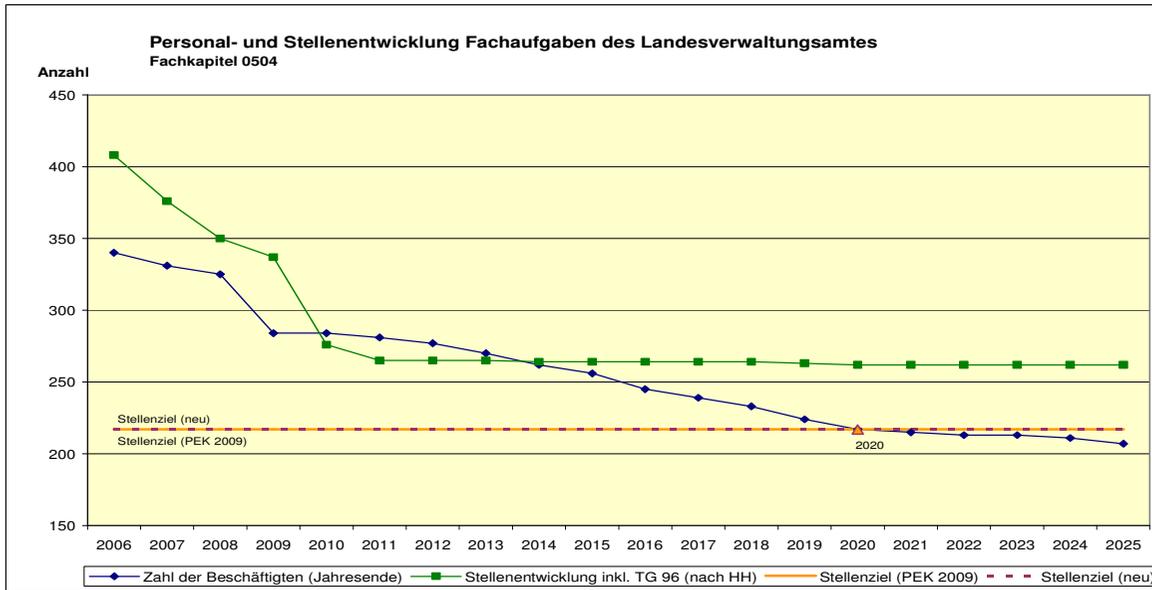


LVwA ohne Fachkapitel 0910:
Im Fachkapitel 0910 sind die Stellen für die ÄLFF gemeinsam mit den Fachaufgaben für das LVwA veranschlagt (Stellenziel 2020 LVwA = 35 Stellen; ÄLFF = 555 Stellen). Die Datenerhebung erfolgte für das Fachkapitel ohne Trennung. (siehe auch Tabelle 51)

Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	2.163	2.012	1.958	1.908	1.798	1.794	1.764	1.729	1.704	1.677	1.635	1.590	1.549	1.515	1.478	1.431	1.395	1.364	1.334	1.284	
	2	Altersabgänge					31	42	53	44	46	62	68	69	63	67	79	61	58	57	77	61	
	3	NEK (PEK 2009)		12	12	35	27	12	9	6	27	27	26	27	26	23	23						
	4	NEK (neu)					27	12	18	19	19	20	23	28	29	30	32	25	27	27	27	28	
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	2.012	1.958	1.908	1.798	1.794	1.764	1.729	1.704	1.677	1.635	1.590	1.549	1.515	1.478	1.431	1.395	1.364	1.334	1.284	1.251	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		1.916				1.763									1.313						
	7	Stellenziel (neu)															1.313					1.233	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	2.216	2.069	2.026	1.998	1.750	1.686	1.685	1.684	1.683	1.683	1.683	1.683	1.683	1.682	1.681	1.681	1.681	1.681	1.681	1.681	

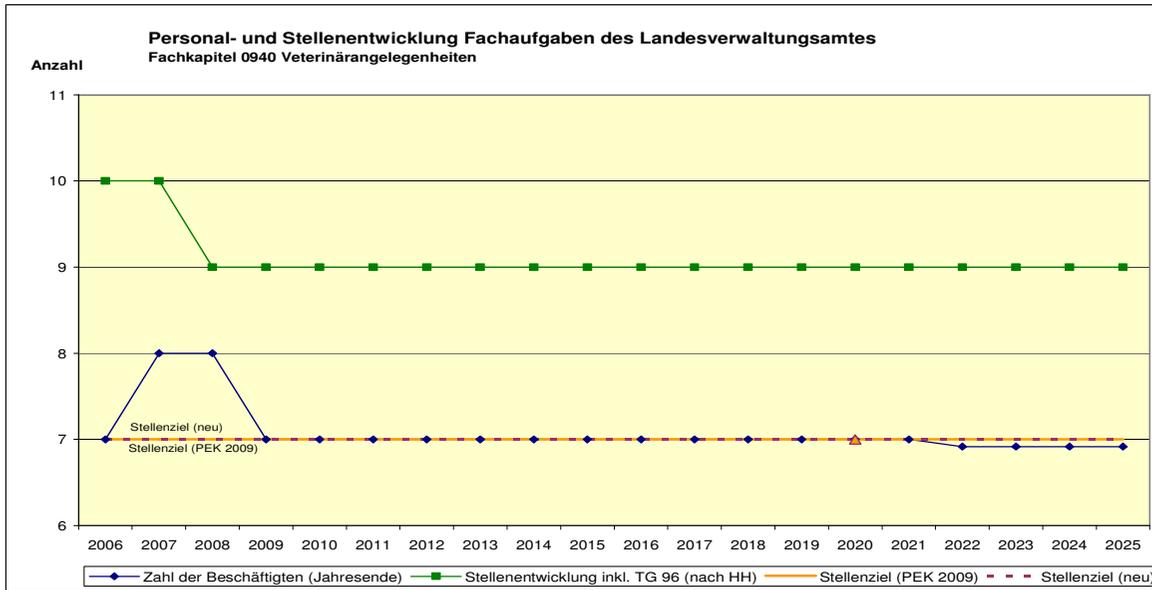
28 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesverwaltungsamt (Fachkapitel 0504)



Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	366	340	331	325	284	284	281	277	270	262	256	245	239	233	224	217	215	213	213	211	
	2	Altersabgänge					8	5	8	11	12	10	16	13	14	18	16	9	9	7	9	12	
	3	NEK (PEK 2009)																					
	4	NEK (neu)					8	2	4	4	4	4	5	7	8	9	9	7	7	7	7	8	
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	340	331	325	284	284	281	277	270	262	256	245	239	233	224	217	215	213	213	211	207	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		310				290									217						
	7	Stellenziel (neu)															217					204	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	408	376	350	337	276	265	265	265	264	264	264	264	264	263	262	262	262	262	262	262	

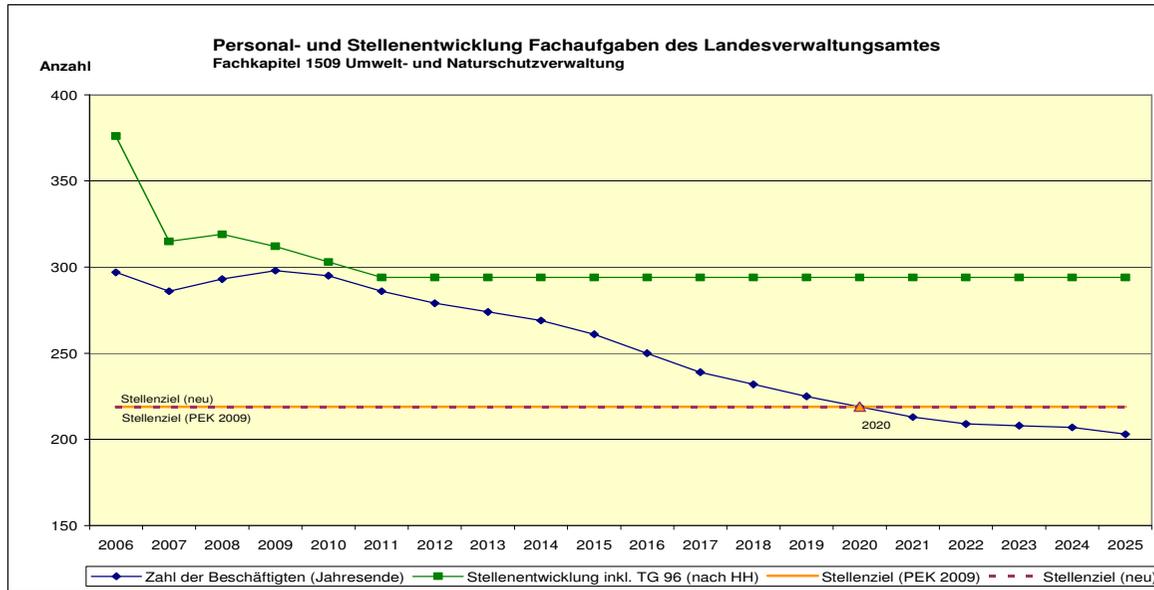
30 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesverwaltungsamt (Fachkapitel 0940)



Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	8	7	8	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
	2	Altersabgänge					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	
	3	NEK (PEK 2009)																					
	4	NEK (neu)																		1	1		
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	7	8	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		10				9									7						
	7	Stellenziel (neu)															7						7
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	10	10	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9

32 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesverwaltungsamt (Fachkapitel 1509)



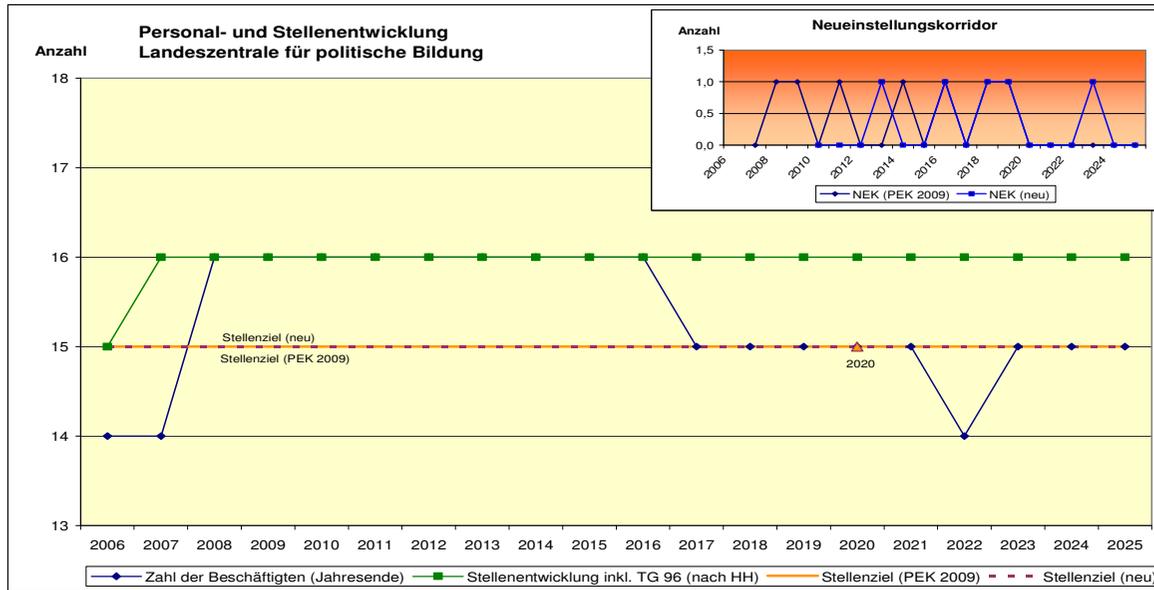
	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	388	297	286	293	298	295	286	279	274	269	261	250	239	232	225	219	213	209	208	207	
	2	Altersabgänge					5	9	9	8	8	12	16	17	13	13	12	11	9	6	6	9	
	3	NEK (PEK 2009)																					
	4	NEK (neu)					2	0	2	3	3	4	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	297	286	293	298	295	286	279	274	269	261	250	239	232	225	219	213	209	208	207	203	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		315				299									219						
	7	Stellenziel (neu)															219					206	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	376	315	319	312	303	294	294	294	294	294	294	294	294	294	294	294	294	294	294	294	

IV.2.3 Ressortweise Darstellung der Fachkapitel

IV.2.3.1 Einzelplan 02 Staatskanzlei

Die Kapitel 0204 und 0206 wurden der Ministerialverwaltung zugeordnet. Im Kapitel 0211 sind Neueinstellungen im zeitlichen Zusammenhang mit den bevorstehenden Altersabgängen vorzunehmen.

33 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landeszentrale für politische Bildung (Fachkapitel 0211)



Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

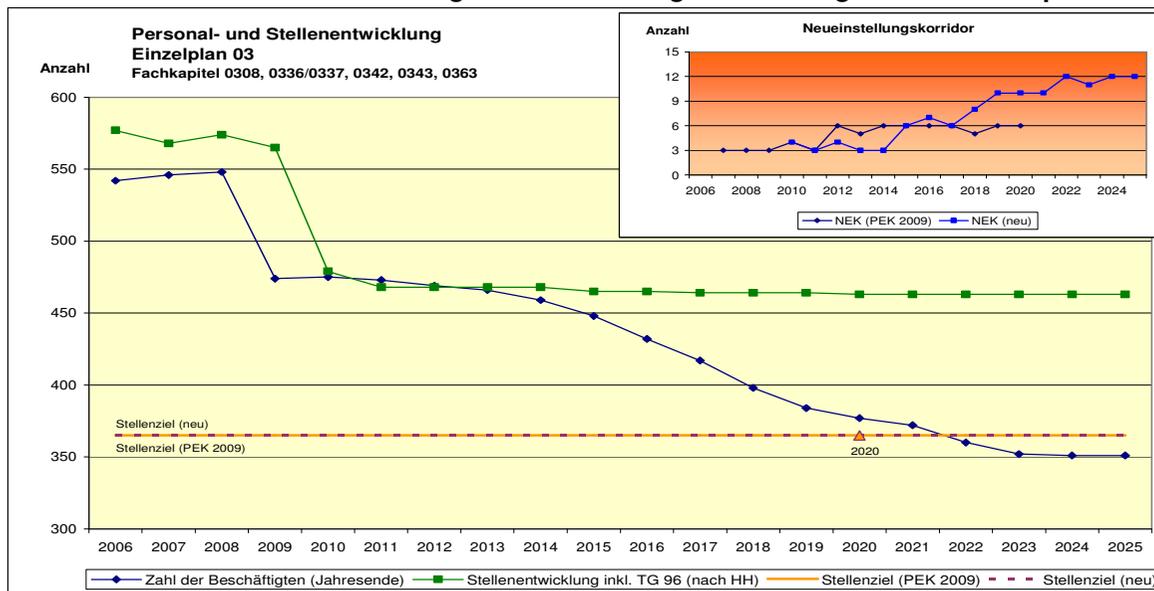
	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	14	14	14	16	16	16	16	16	16	16	16	16	15	15	15	15	15	14	15	15	
	2	Altersabgänge					0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	
	3	NEK (PEK 2009)		0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0						
	4	NEK (neu)									1			1		1	1				1		
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	14	14	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	15	15	15	15	15	14	15	15	15
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		14				16									15						
	7	Stellenziel (neu)															15						15
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	15	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16

IV.2.3.2 Einzelplan 03 Ministerium des Innern

Aus der Altersstruktur im Einzelplan 03, - Übrige Verwaltung - ergibt sich, dass bis 2014 mit moderaten, ab 2015 mit deutlich steigenden Altersabgängen zu rechnen ist. Dies macht eine Anhebung der Neueinstellungskorridore zur Absicherung der Stellenziele erforderlich. Um den Rückgang der Zahl der Beschäftigten nicht ganz überwiegend in den Zeitraum 2015 bis 2019 zu verschieben sind jedoch bis 2014 abgesenkte Neueinstellungskorridore vorzusehen. Im Hinblick auf dennoch bestehenden Ersatzbedarf sind Neueinstellungsbedarfe trotz des noch bestehenden erheblichen Überhanges vorzusehen.

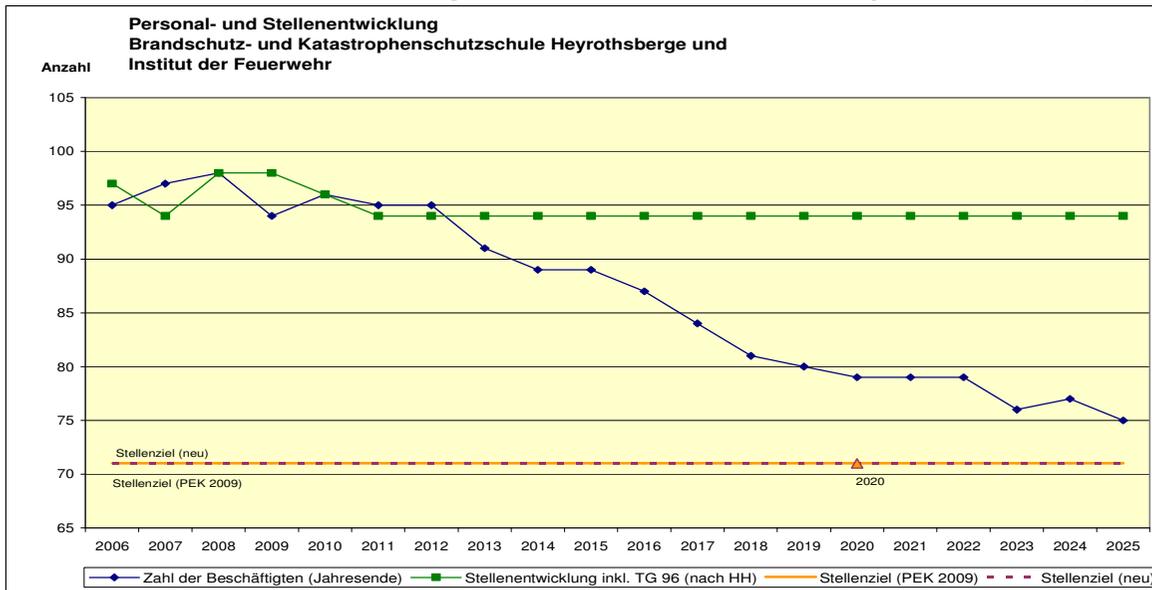
Die Neueinstellungskorridore der jeweiligen Einrichtungen sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

34 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Übrige Verwaltung EP 03 ohne Kapitel 0310



	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	562	542	546	548	474	475	473	469	466	459	448	432	417	398	384	377	372	360	352	351	
	2	Altersabgänge					3	5	8	6	10	17	23	21	27	24	17	15	24	19	13	12	
	3	NEK (PEK 2009)		3	3	3	4	3	6	5	6	6	6	6	5	6	6						
	4	NEK (neu)					4	3	4	3	3	6	7	6	8	10	10	10	12	11	12	12	
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	542	546	548	474	475	473	469	466	459	448	432	417	398	384	377	372	360	352	351	351	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		591				461									365						
	7	Stellenziel (neu)															365						344
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	577	568	574	565	479	468	468	468	468	465	465	464	464	464	463	463	463	463	463	463	463

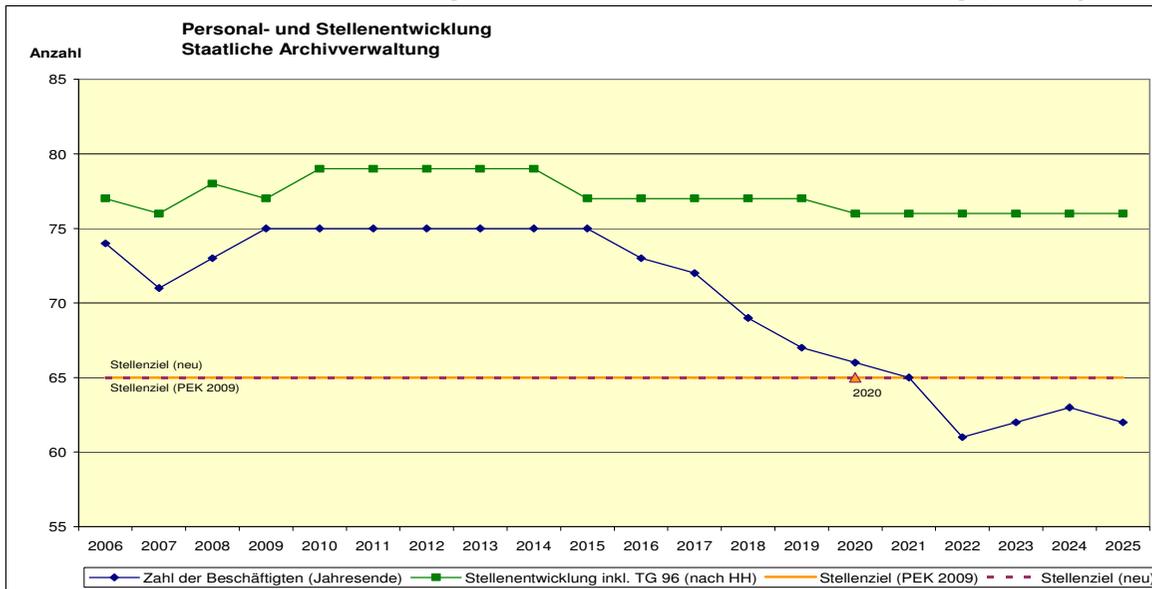
36 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Brand- und Katastrophenschutz/ IdF (Fachkapitel 0336/ 0337)



Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	99	95	97	98	94	96	95	95	91	89	89	87	84	81	80	79	79	79	76	77	
	2	Altersabgänge					0	2	2	6	4	2	4	4	4	2	2	2	2	5	1	4	
	3	NEK (PEK 2009)																					
	4	NEK (neu)					2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	95	97	98	94	96	95	95	95	91	89	89	87	84	81	80	79	79	79	76	77	75
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		94				95									71						
	7	Stellenziel (neu)															71					67	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	97	94	98	98	96	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	

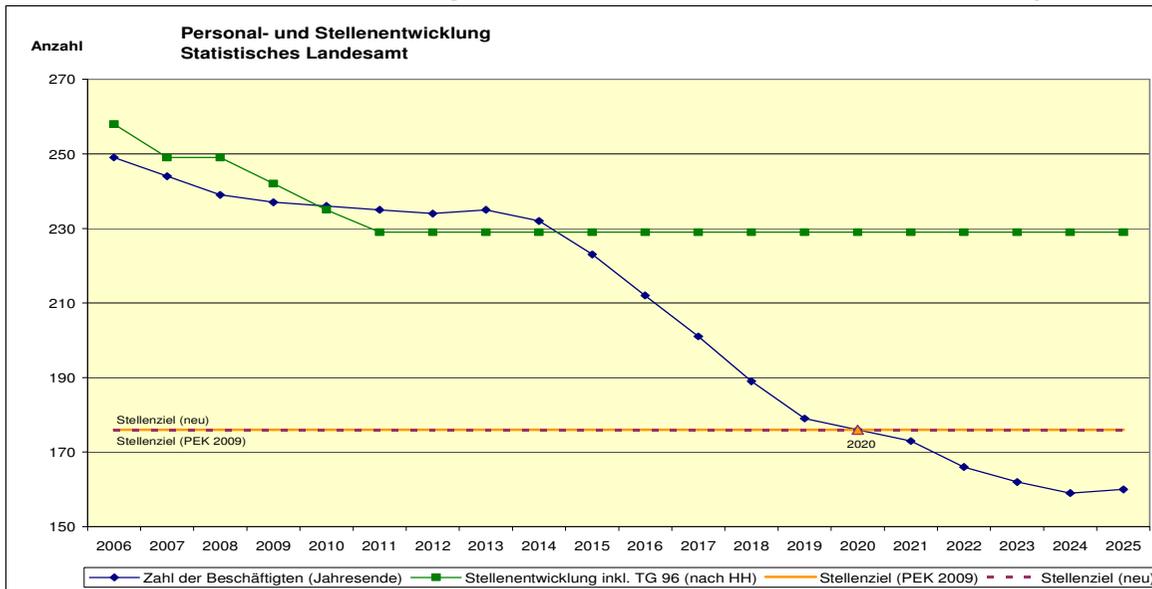
37 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Staatliche Archivverwaltung (Fachkapitel 0342)



Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	73	74	71	73	75	75	75	75	75	75	75	73	72	69	67	66	65	61	62	63	
	2	Altersabgänge					0	0	0	0	0	1	3	2	4	3	2	2	6	1	1	3	
	3	NEK (PEK 2009)																					
	4	NEK (neu)											1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	74	71	73	75	75	75	75	75	75	75	75	73	72	69	67	66	65	61	62	63	62
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		76				75									65						
	7	Stellenziel (neu)															65						61
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	77	76	78	77	79	79	79	79	79	77	77	77	77	77	76	76	76	76	76	76	76

38 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Statistisches Landesamt (Fachkapitel 0343)



Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

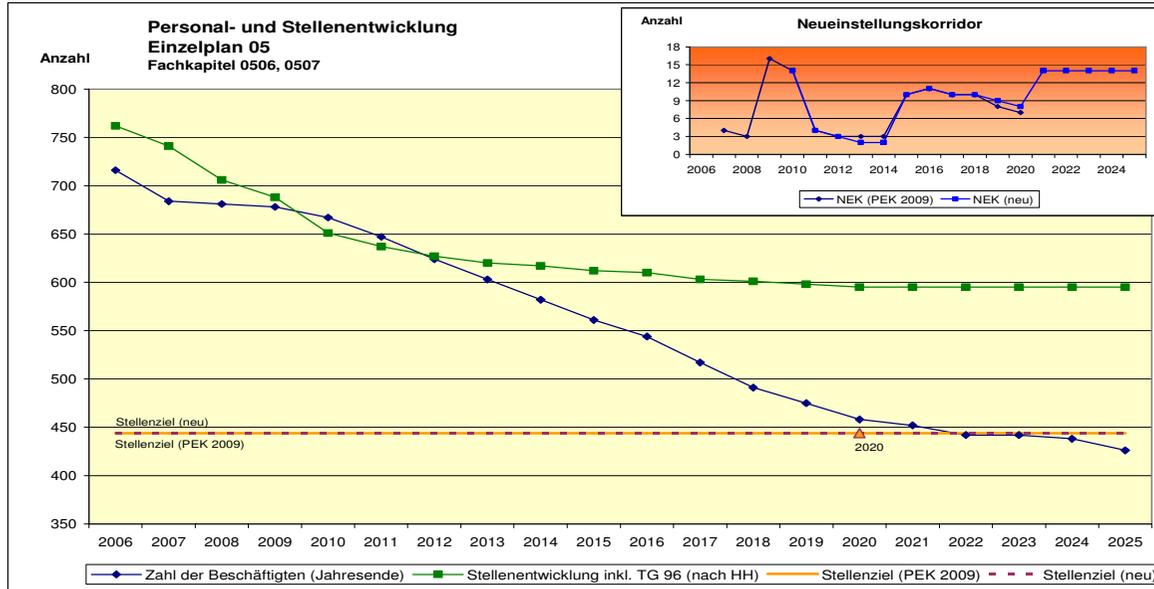
Zeile		Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	252	249	244	239	237	236	235	234	235	232	223	212	201	189	179	176	173	166	162	159	
	2	Altersabgänge					2	2	2	0	4	10	12	13	15	15	9	9	13	10	9	5	
	3	NEK (PEK 2009)																					
	4	NEK (neu)					1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	6	6	6	6	6	6	
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	249	244	239	237	236	235	234	235	232	223	212	201	189	179	176	173	166	162	159	160	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		249				227									176						
	7	Stellenziel (neu)															176					165	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	258	249	249	242	235	229	229	229	229	229	229	229	229	229	229	229	229	229	229	229	

IV.2.3.3 Einzelplan 05 Ministerium für Gesundheit und Soziales

Die Altersstruktur im Einzelplan 05, - Übrige Verwaltung - ergibt, dass bis 2020 mit erheblichen 2015 bis 2018 noch ansteigenden Altersabgängen zu rechnen ist. Dies macht ab 2021 eine Anhebung der Neueinstellungskorridore zur Absicherung der Stellenziele erforderlich. Im Hinblick auf den noch bestehenden erheblichen Überhang wäre, unter Berücksichtigung der weiteren Entwicklung der Zahl der Beschäftigten, erst zu einem späteren Zeitpunkt über eine Erhöhung der Neueinstellungsbedarfe vor 2020 zu entscheiden. Die erhöhten Neueinstellungskorridore in den Jahren 2015 bis 2018 folgen den in diesen Jahren höheren Altersabgängen.

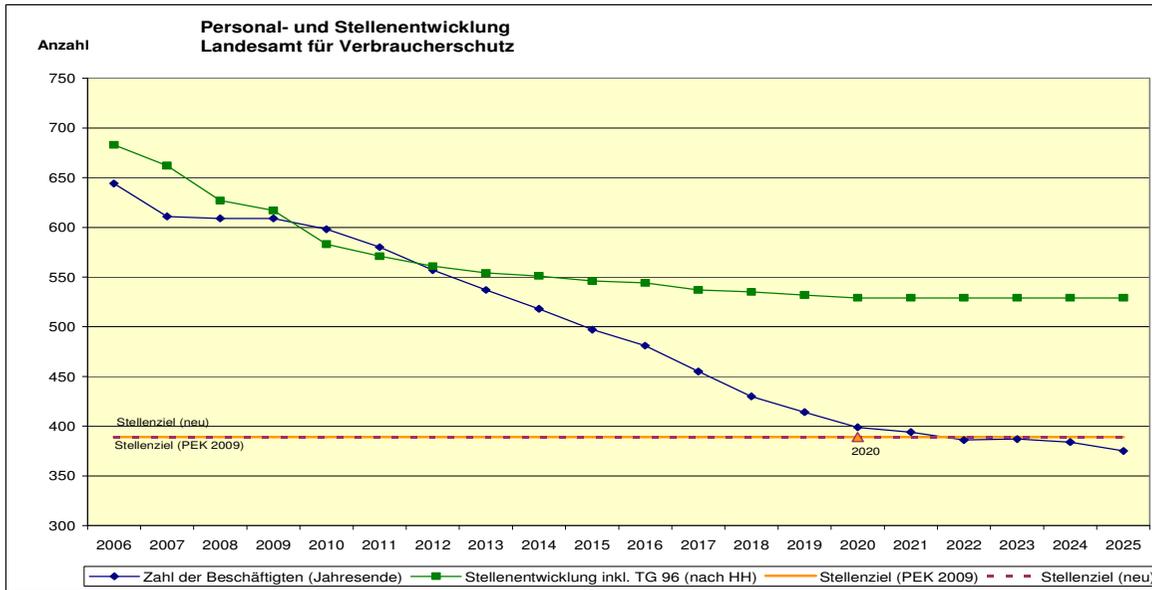
Die Neueinstellungskorridore der Einrichtungen sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

40 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Übrige Verwaltung EP 05 (Fachkapitel 0506 und 0507)



	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	727	716	684	681	678	667	647	624	603	582	561	544	517	491	475	458	452	442	442	438
	2	Altersabgänge					25	24	26	23	23	31	28	37	36	25	25	20	24	14	18	26
	3	NEK (PEK 2009)		4	3	16	14	4	3	3	3	10	11	10	10	8	7					
	4	NEK (neu)					14	4	3	2	2	10	11	10	10	9	8	14	14	14	14	14
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	716	684	681	678	667	647	624	603	582	561	544	517	491	475	458	452	442	442	438	426
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		635				586									444					
	7	Stellenziel (neu)															444					416
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	762	741	706	688	651	637	627	620	617	612	610	603	601	598	595	595	595	595	595	595

41 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesamt für Verbraucherschutz (Fachkapitel 0506)



Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	656	644	611	609	609	598	580	557	537	518	497	481	455	430	414	399	394	386	387	384	
	2	Altersabgänge					24	20	26	22	20	30	26	34	33	23	21	17	21	12	16	22	
	3	NEK (PEK 2009)																					
	4	NEK (neu)					13	2	3	2	1	9	10	8	8	7	6	12	13	13	13	13	
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	644	611	609	609	598	580	557	537	518	497	481	455	430	414	399	394	386	387	384	375	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		556				520									389						
	7	Stellenziel (neu)															389					365	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	683	662	627	617	583	571	561	554	551	546	544	537	535	532	529	529	529	529	529	529	

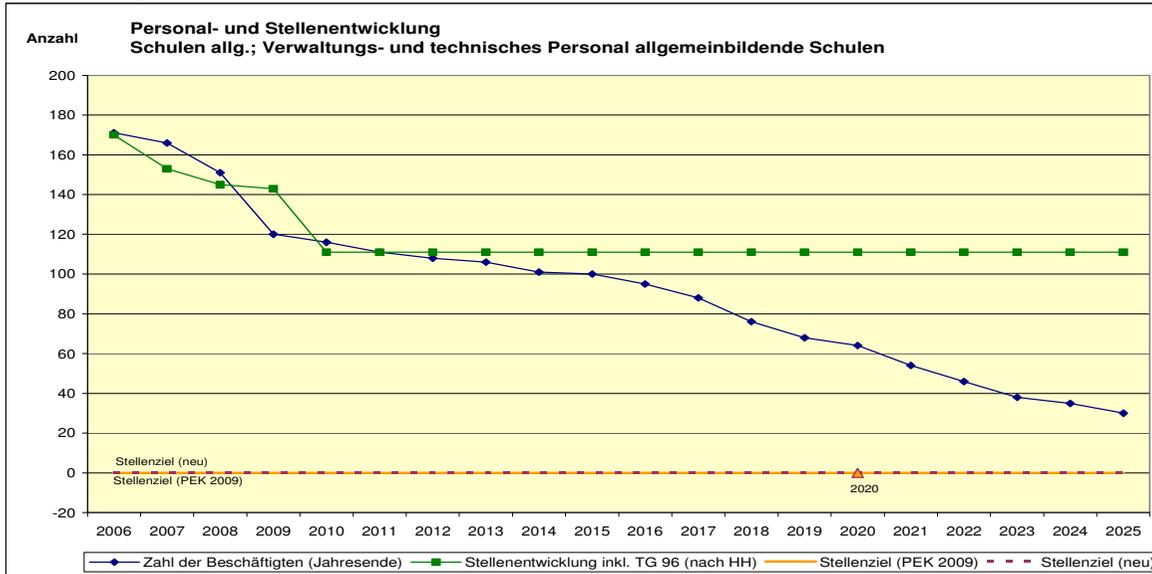
IV.2.3.4 Einzelplan 07 Kultusministerium

Die Gesamtübersicht Einzelplan 07 - Übrige Verwaltung – beinhaltet Fachkapitel 0707 - 0722 Verwaltungs- und technisches Personal an Allgemeinbildenden Schulen, für die mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 keine Neueinstellungen vorgesehen sind.

Für das Fachkapitel 0758 ergeben sich aus der Altersstruktur bis 2020 kontinuierliche Neueinstellungsbedarfe, im Fachkapitel 0783 ist dies angesichts der eher geringen Altersabgänge bis 2014 erst ab 2015 der Fall.

Die Neueinstellungskorridore der Einrichtungen sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

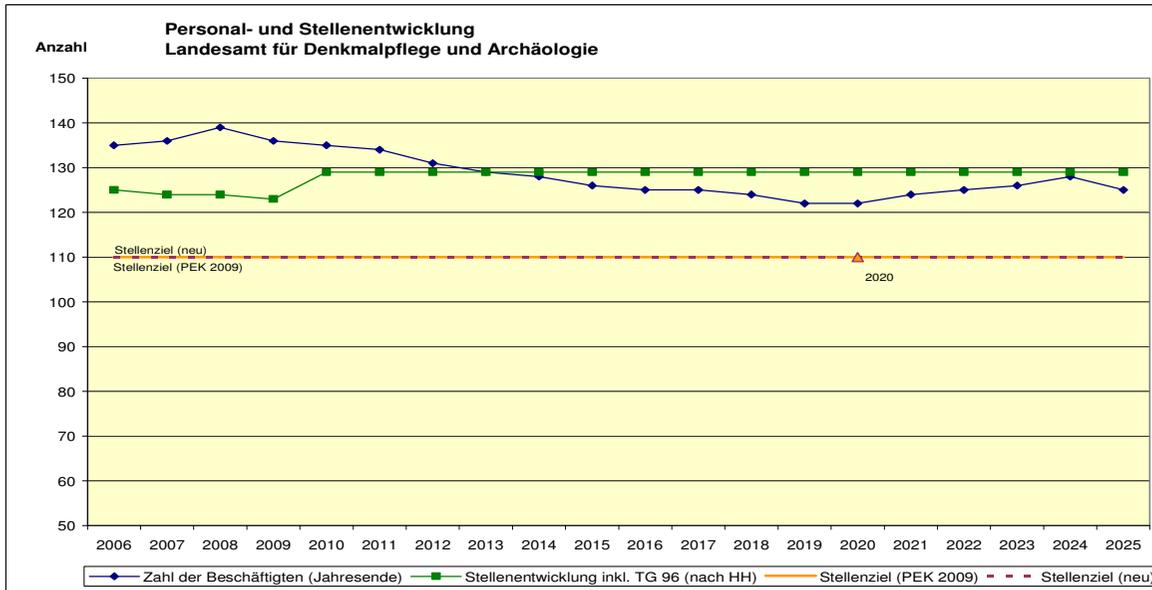
44 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Schulen allg.; Verwaltungs- und technisches Personal allgemeinbildende Schulen (Fachkapitel 0707, 0711 bis 0722 ohne 0720)



Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	175	171	166	151	120	116	111	108	106	101	100	95	88	76	68	64	54	46	38	35	
	2	Altersabgänge					4	5	3	2	5	1	5	7	12	8	4	10	8	8	3	5	
	3	NEK (PEK 2009)																					
	4	NEK (neu)																					
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	171	166	151	120	116	111	108	106	101	100	95	88	76	68	64	54	46	38	35	30	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		108				92									0						
	7	Stellenziel (neu)															0					0	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	170	153	145	143	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	

46 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesamt für Denkmalpflege und Archäologie (Fachkapitel 0783)



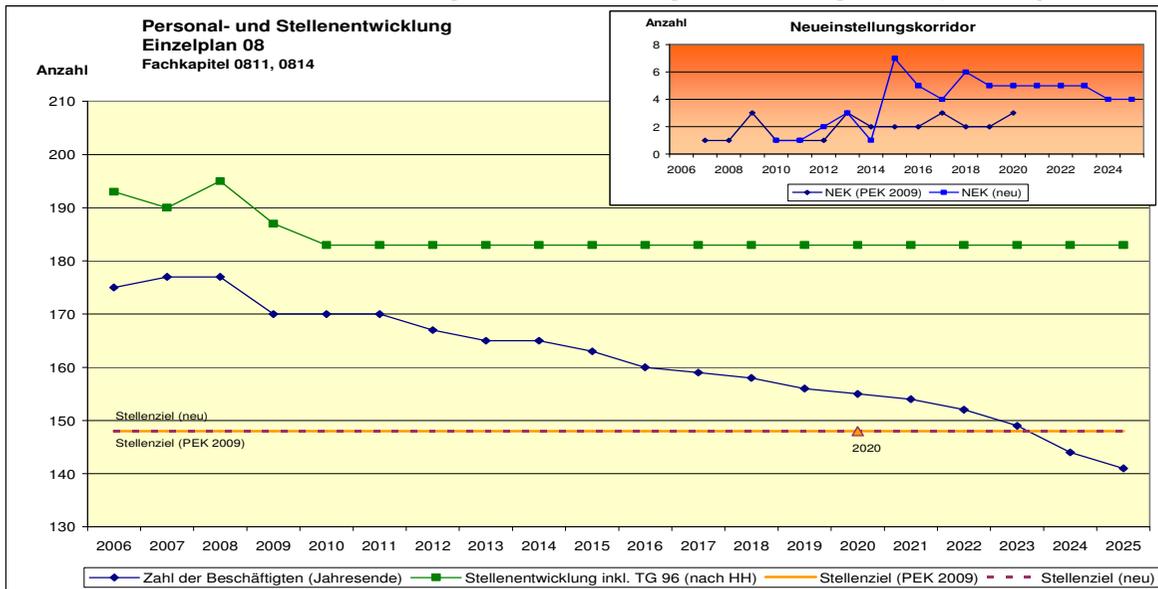
Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	137	135	136	139	136	135	134	131	129	128	126	125	125	124	122	122	124	125	126	128	
	2	Altersabgänge					1	1	3	2	1	3	3	2	4	5	3	3	4	5	4	9	
	3	NEK (PEK 2009)																					
	4	NEK (neu)										1	2	2	3	3	3	5	5	6	6	6	
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	135	136	139	136	135	134	131	129	128	126	125	125	124	122	122	124	125	126	128	125	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		124				127									110						
	7	Stellenziel (neu)															110					104	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	125	124	124	123	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	

IV.2.3.5 Einzelplan 08 Ministerium für Wirtschaft und Arbeit

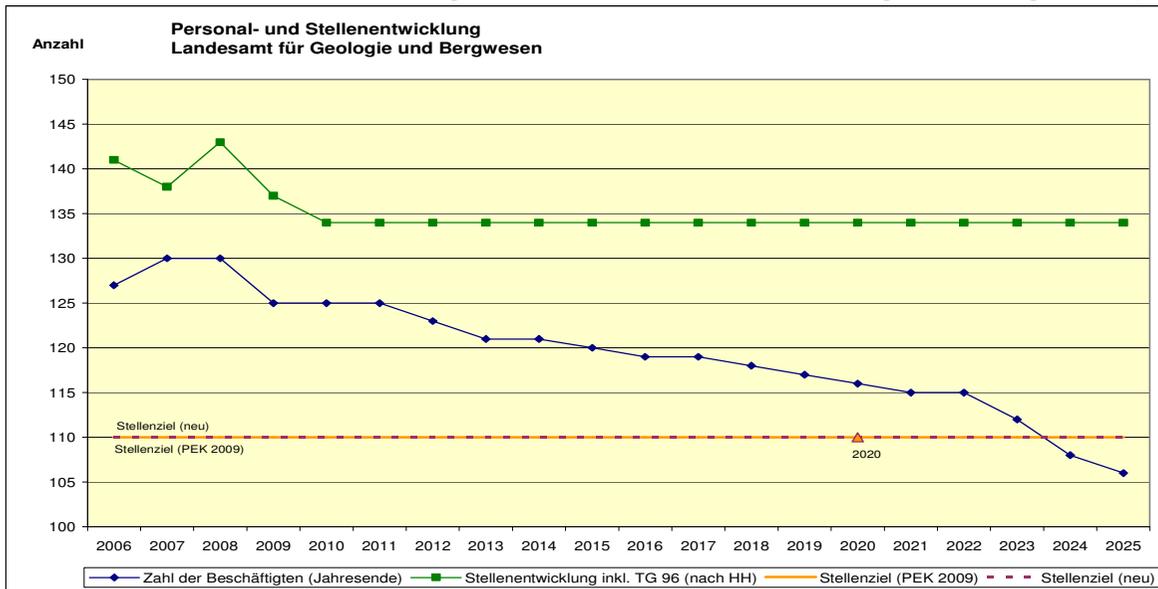
Die Altersstruktur im Einzelplan 08 - Übrige Verwaltung - ergibt, dass beginnend ab dem Jahr 2015 mit deutlich ansteigenden Altersabgängen zu rechnen ist. Dies macht ab 2015 eine Anhebung der Neueinstellungskorridore zur Absicherung der Stellenziele erforderlich. Die Neueinstellungskorridore der Einrichtungen sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

47 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Übrige Verwaltung EP 08 (Fachkapitel 0811, 0814)



	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	183	175	177	177	170	170	170	167	165	165	163	160	159	158	156	155	154	152	149	144
	2	Altersabgänge					1	1	5	5	1	9	8	5	7	7	6	6	7	8	9	7
	3	NEK (PEK 2009)		1	1	3	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	3					
	4	NEK (neu)					1	1	2	3	1	7	5	4	6	5	5	5	5	5	4	4
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	175	177	177	170	170	170	170	167	165	165	163	160	159	158	156	155	154	152	149	144
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		190				183									148					
	7	Stellenziel (neu)															148					140
Haushaltssumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	193	190	195	187	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183

49 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesamt für Geologie und Bergwesen (Fachkapitel 0814)



Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

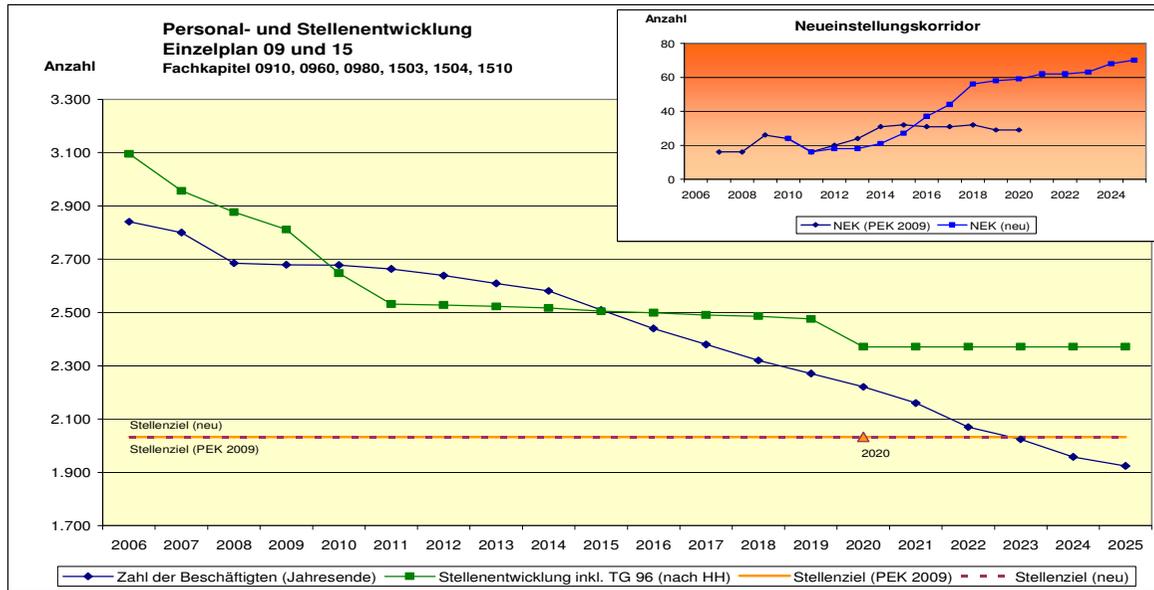
	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	135	127	130	130	125	125	125	123	121	121	120	119	119	118	117	116	115	115	112	108	
	2	Altersabgänge					1	1	4	5	1	6	4	3	6	6	5	4	3	6	6	4	
	3	NEK (PEK 2009)																					
	4	NEK (neu)					1	1	2	3	1	5	3	3	5	5	4	3	3	3	2	2	
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	127	130	130	125	125	125	123	121	121	120	119	119	118	117	116	115	115	112	108	106	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		138				134									110						
	7	Stellenziel (neu)															110					104	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	141	138	143	137	134	134	134	134	134	134	134	134	134	134	134	134	134	134	134	134	

IV.2.3.6 Einzelpläne 09 und 15 Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt

Im Bereich der in den Fachkapiteln der Einzelpläne 09 und 15 - Übrige Verwaltung – geführten Einrichtungen ergibt die Auswertung der Altersstruktur, dass ebenfalls beginnend ab dem Jahr 2015 mit deutlich ansteigenden Altersabgängen zu rechnen ist. Um den Anpassungsprozess leistbar zu machen und zur Absicherung der Stellenziele ist daher ab 2015 eine deutliche Anhebung der jährlichen Neueinstellungskorridore bis 2025 erforderlich. Die Neueinstellungskorridore der Einrichtungen sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

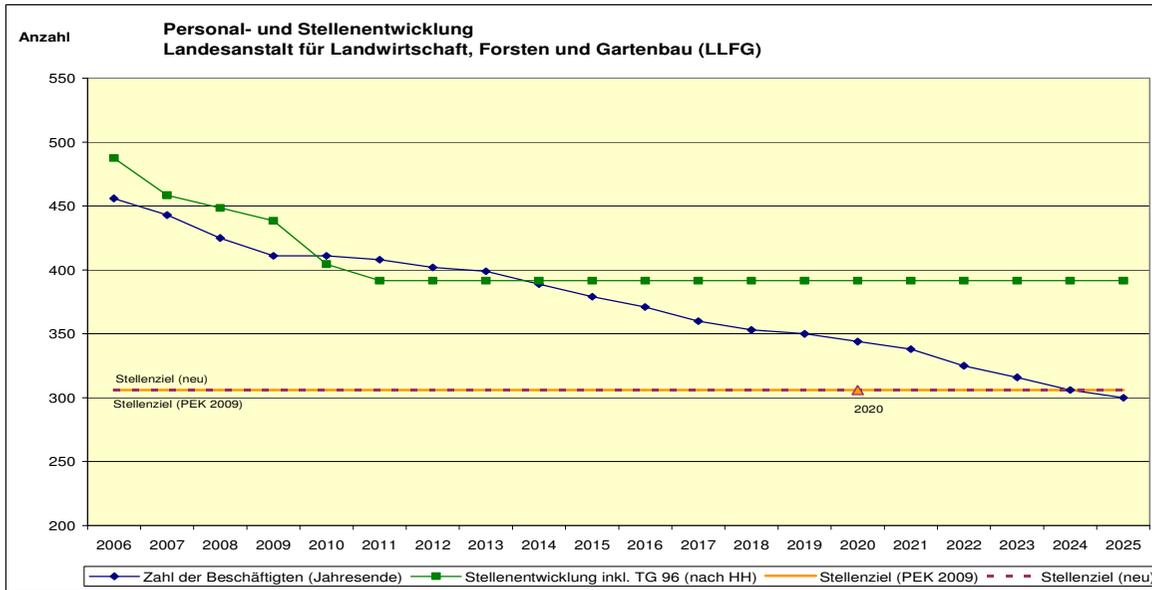
Einrichtungsbezogene Bemessung der Neueinstellungsbedarfe

50 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Übrige Verwaltung EP 09 und 15 (Fachkapitel 0910, 0960, 0980, 1503, 1504, 1510)



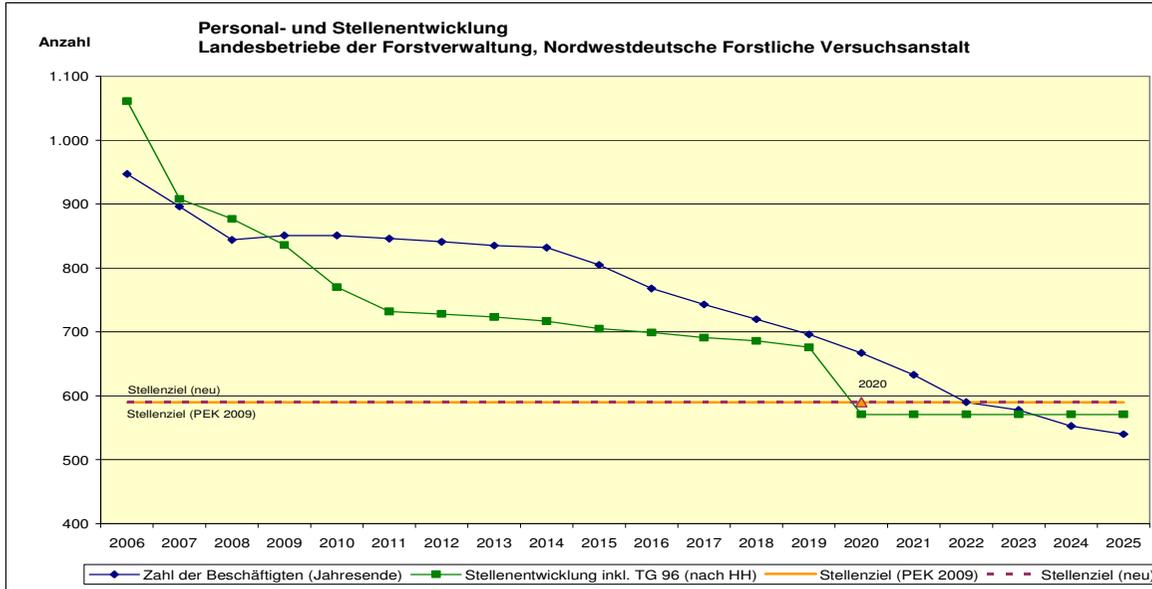
	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	2.927	2.841	2.800	2.685	2.679	2.678	2.664	2.639	2.609	2.581	2.510	2.440	2.380	2.320	2.271	2.221	2.160	2.070	2.024	1.958	
	2	Altersabgänge					25	30	43	48	49	98	107	104	116	107	109	123	152	109	134	104	
	3	NEK (PEK 2009)		16	16	26	24	16	20	24	31	32	31	31	32	29	29						
	4	NEK (neu)					24	16	18	18	21	27	37	44	56	58	59	62	62	63	68	70	
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	2.841	2.800	2.685	2.679	2.678	2.664	2.639	2.609	2.581	2.510	2.440	2.380	2.320	2.271	2.221	2.160	2.070	2.024	1.958	1.924	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		2.599				2.449									2.033						
	7	Stellenziel (neu)															2.033					1.906	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	3.096	2.957	2.877	2.812	2.648	2.532	2.528	2.523	2.517	2.505	2.499	2.491	2.486	2.476	2.371	2.371	2.371	2.371	2.371	2.371	

52 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesanstalt für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau – LLFG (Fachkapitel 0960)



	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	475	456	443	425	411	411	408	402	399	389	379	371	360	353	350	344	338	325	316	306	
	2	Altersabgänge					8	6	8	5	12	12	13	16	17	13	16	16	23	19	20	18	
	3	NEK (PEK 2009)																					
	4	NEK (neu)					8	3	2	2	2	2	5	5	10	10	10	10	10	10	10	12	
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	456	443	425	411	411	408	402	399	389	379	371	360	353	350	344	338	325	316	306	300	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		437				406									306						
	7	Stellenziel (neu)															306					287	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	487,5	458,5	448,5	438,5	404,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	

53 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesbetriebe der Forstverwaltung (Fachkapitel 0980)

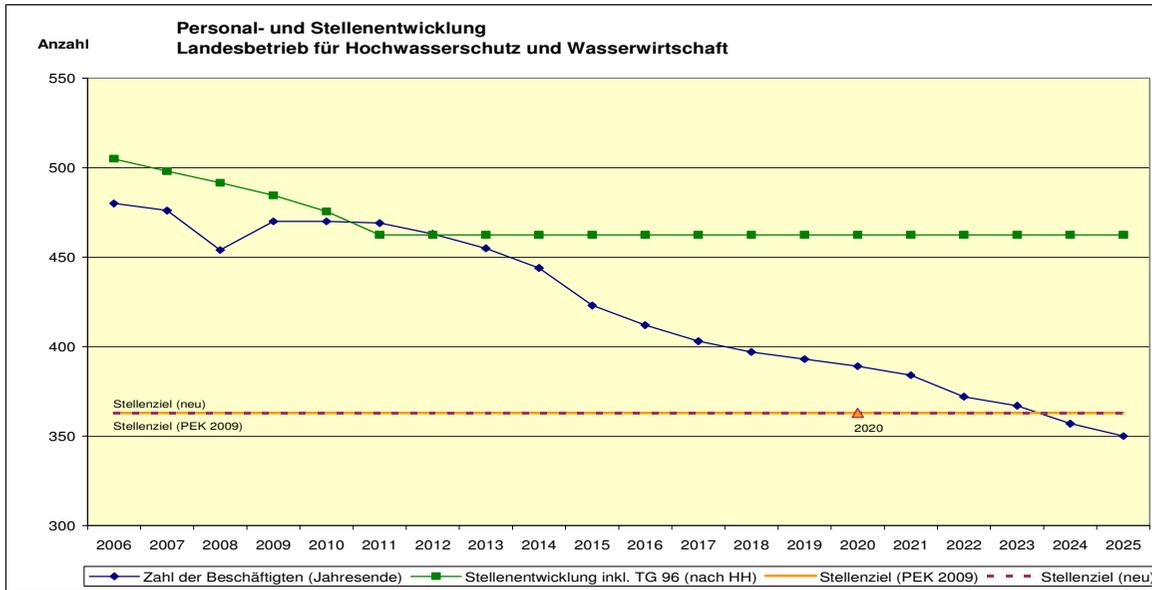


Ohne Übrige Titelgruppe

Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	1.000	947	896	844	851	851	846	841	835	832	805	768	743	720	696	667	633	590	578	553	
	2	Altersabgänge					3	6	10	11	8	33	45	35	35	36	41	54	63	34	50	38	
	3	NEK (PEK 2009)																					
	4	NEK (neu)					3	1	5	5	5	6	8	10	12	12	12	20	20	22	25	25	
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	947	896	844	851	851	846	841	835	832	805	768	743	720	696	667	633	590	578	553	540	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		590				590									590						
	7	Stellenziel (neu)															590					553	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	1.061	908	877	836	770	732	728	723	717	705	699	691	686	676	571	571	571	571	571	571	

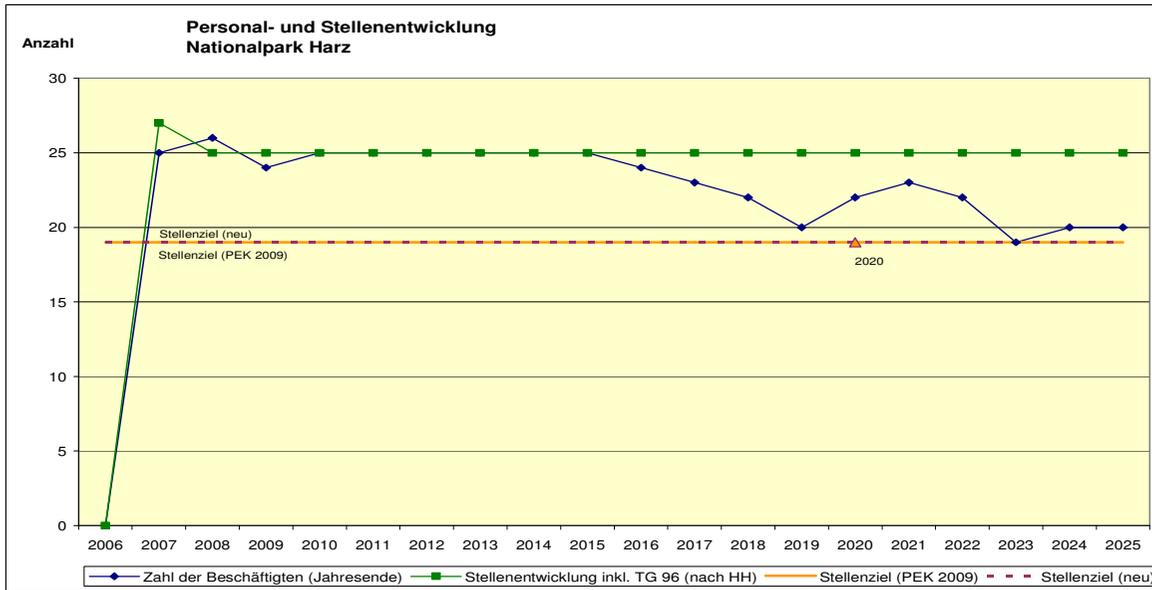
54 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesbetrieb für Hochwasserschutz und Wasserwirtschaft - LHW (Fachkapitel 1503)



Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	497	480	476	454	470	470	469	463	455	444	423	412	403	397	393	389	384	372	367	357	
	2	Altersabgänge					3	4	9	11	15	27	21	20	19	18	18	15	22	15	20	17	
	3	NEK (PEK 2009)																					
	4	NEK (neu)					3	3	3	3	4	6	10	11	13	14	14	10	10	10	10	10	
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	480	476	454	470	470	469	463	455	444	423	412	403	397	393	389	384	372	367	357	350	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		498				463									363						
	7	Stellenziel (neu)															363					341	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	505	498	491,5	484,5	475,5	462,5	462,5	462,5	462,5	462,5	462,5	462,5	462,5	462,5	462,5	462,5	462,5	462,5	462,5	462,5	

56 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Nationalpark Harz (Fachkapitel 1510)



Ohne Übrige Titelgruppe

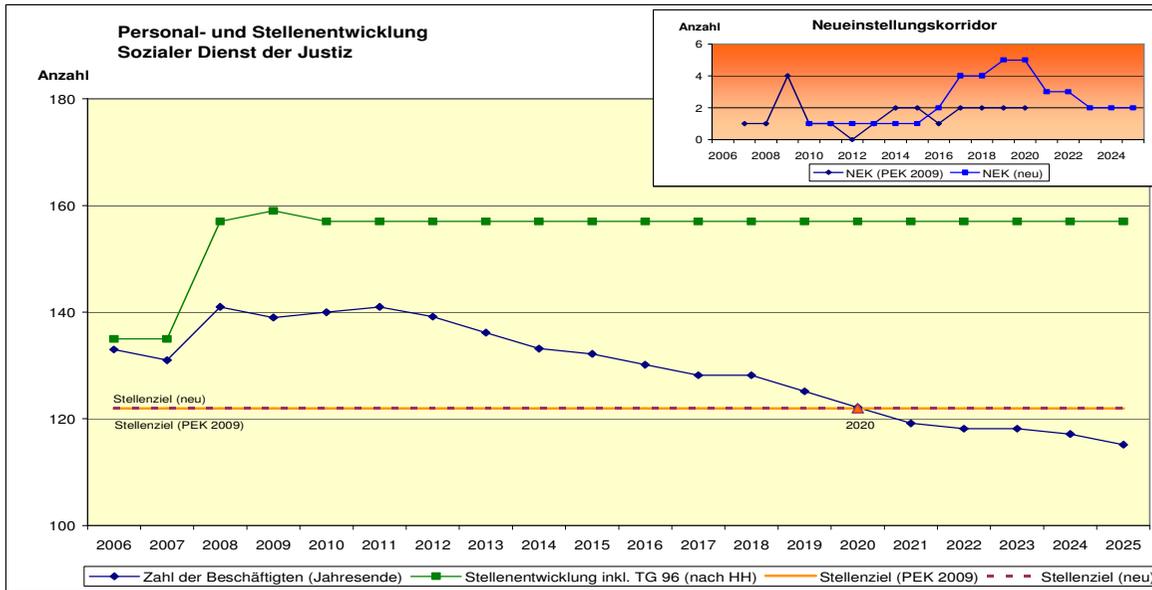
Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

Zeile		Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	0	0	25	26	24	25	25	25	25	25	25	24	23	22	20	22	23	22	19	20	
	2	Altersabgänge					0	0	0	0	0	1	2	2	2	3	0	0	2	3	0	1	
	3	NEK (PEK 2009)																					
	4	NEK (neu)					1	0				1	1	1	1	1	2	1	1		1	1	
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	0	25	26	24	25	25	25	25	25	25	25	24	23	22	20	22	23	22	19	20	20
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		27				25									19						
	7	Stellenziel (neu)															19						17
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	0	27	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

IV.2.3.7 Einzelplan 11 Ministerium der Justiz

Aus der Altersstruktur im Einzelplan 11 - Übrige Verwaltung – Fachkapitel 1103 ergeben sich bis 2015 niedrige ab 2016 konstant ansteigende Neueinstellungskorridore. Im Hinblick auf den noch bestehenden Überhang wäre, unter Berücksichtigung der weiteren Entwicklung der Zahl der Beschäftigten, erst zu einem späteren Zeitpunkt über eine Erhöhung der Neueinstellungsbedarfe ab dem Jahr 2016 zu entscheiden.

57 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Sozialer Dienst (Fachkapitel 1103)

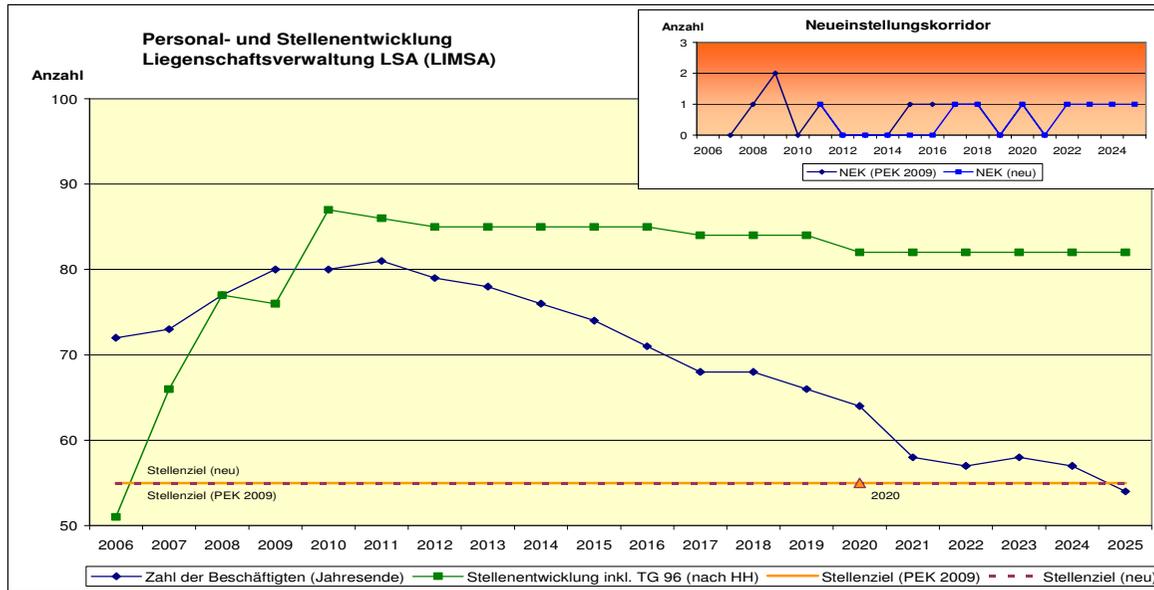


	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	134	133	131	141	139	140	141	139	136	133	132	130	128	128	125	122	119	118	118	117
	2	Altersabgänge					0	0	3	4	4	2	4	6	4	8	8	6	4	2	3	4
	3	NEK (PEK 2009)		1	1	4	1	1	0	1	2	2	1	2	2	2	2					
	4	NEK (neu)					1	1	1	1	1	1	2	4	4	5	5	3	3	2	2	2
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	133	131	141	139	140	141	139	136	133	132	130	128	128	125	122	119	118	118	117	115
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		135				150									122					
	7	Stellenziel (neu)															122					115
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	135	135	157	159	157	157	157	157	157	157	157	157	157	157	157	157	157	157	157	157

IV.2.3.8 Einzelplan 13

Im Ergebnis der Auswertung der Altersstruktur ist im Einzelplan 13, Kapitel 1321, Liegenschaftsverwaltung mit einem bis 2015 verhältnismäßig stabilen, danach stärker zurückgehenden Personalbestand zu rechnen. Im Hinblick auf den noch bestehenden Überhang sind daher nur geringe Neueinstellungsbedarfe vorzusehen.

58 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Liegenschaftsverwaltung LSA – LIMSA (Fachkapitel 1321)



Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

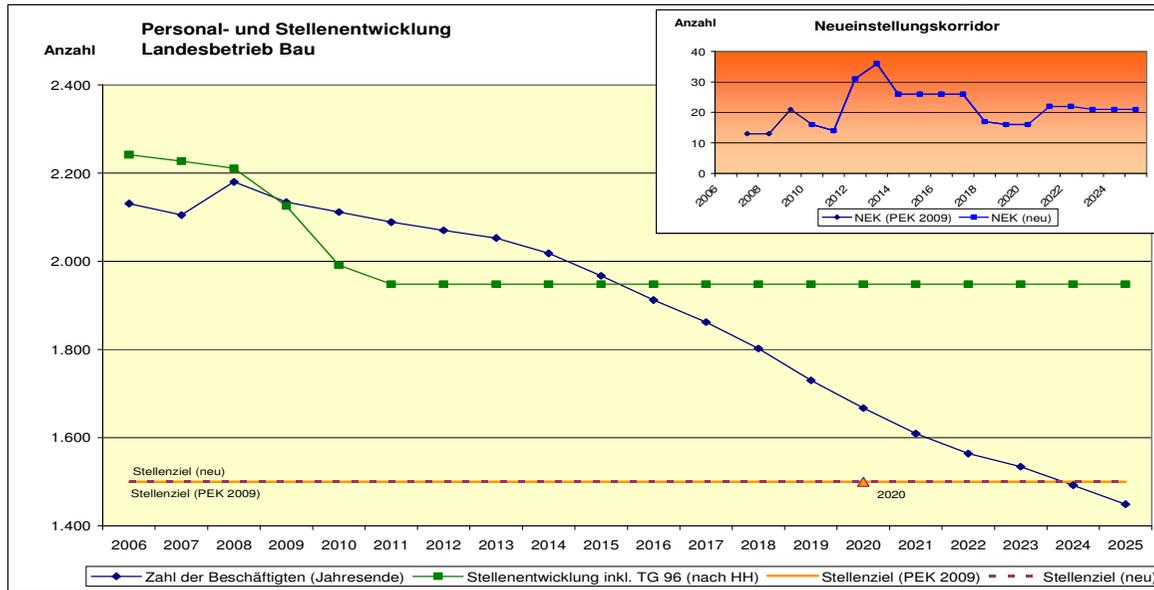
	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	64	72	73	77	80	80	81	79	78	76	74	71	68	68	66	64	58	57	58	57	
	2	Altersabgänge					0	0	2	1	2	2	3	4	1	2	3	6	2	0	2	4	
	3	NEK (PEK 2009)		0	1	2	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1						
	4	NEK (neu)						1							1	1		1		1	1	1	1
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	72	73	77	80	80	81	79	78	76	74	71	68	68	66	64	58	57	58	57	54	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		52				74									55						
	7	Stellenziel (neu)															55					52	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	51	66	77	76	87	86	85	85	85	85	85	84	84	84	82	82	82	82	82	82	

IV.2.3.9 Einzelplan 14 Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr

Im Einzelplan 14, Fachkapitel 1413 erfolgte mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 eine Abstimmung zum Stellenziel und dem sich hieraus ergebenden Neueinstellungskorridor.

Unter der Voraussetzung des fortbestehenden Stellenzieles im Jahr 2020 entspricht der Neueinstellungskorridor dem Bedarf. Hinzuweisen ist jedoch darauf, dass etwa bis 2014 bei relativ eher geringeren Altersabgängen hohe Neueinstellungsbedarfe bestehen, während ab 2015 bei ansteigenden Altersabgängen geringere Neueinstellungskorridore vorgesehen sind. Im Zuge der weiteren Verhandlungen bedarf es einer kontinuierlichen Überprüfung, inwieweit eine Vorverlagerung des Anpassungsprozess in die Jahre vor 2015 möglich sein wird.

59 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesbetrieb Bau (Fachkapitel 1413)



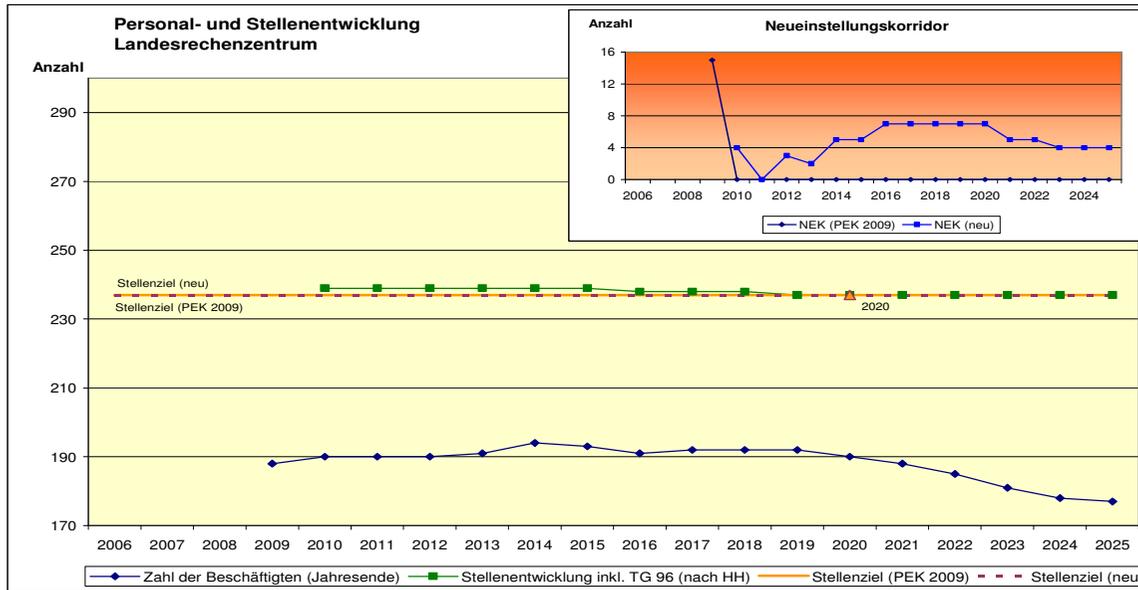
Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	2.153	2.131	2.105	2.180	2.134	2.112	2.089	2.070	2.053	2.018	1.967	1.912	1.862	1.802	1.730	1.667	1.609	1.564	1.534	1.492	
	2	Altersabgänge					38	37	50	53	61	77	81	76	77	88	79	80	67	51	63	64	
	3	NEK (PEK 2009)		13	13	21	16	14	31	36	26	26	26	26	17	16	16						
	4	NEK (neu)					16	14	31	36	26	26	26	26	17	16	16	22	22	21	21	21	
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	2.131	2.105	2.180	2.134	2.112	2.089	2.070	2.053	2.018	1.967	1.912	1.862	1.802	1.730	1.667	1.609	1.564	1.534	1.492	1.449	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		2.120				1.984									1.500						
	7	Stellenziel (neu)															1.500					1.406	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	2.242	2.227	2.211	2.126	1.991	1.948	1.948	1.948	1.948	1.948	1.948	1.948	1.948	1.948	1.948	1.948	1.948	1.948	1.948	1.948	

IV.2.3.10 Einzelplan 19

Eine abschließende Stellenbemessung ist für den Bereich des Landesrechnungszentrums Einzelplan 19, Kapitel 1901 noch nicht erfolgt. Im Hinblick wird daher zunächst davon ausgegangen, dass eine vollständige Kompensation der Altersabgänge über Neueinstellungen vorzunehmen ist.

60 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesrechenzentrum – LRZ (Fachkapitel 1901)



Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)					188	190	190	190	191	194	193	191	192	192	192	190	188	185	181	178	
	2	Altersabgänge					2	0	3	1	2	6	9	6	7	7	9	7	8	8	7	5	
	3	NEK (PEK 2009)		0	0	15	0	0															
	4	NEK (neu)					4 *	0	3	2	5	5	7	7	7	7	7	5	5	4	4	4	
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	0	0	0	188	190	190	190	191	194	193	191	192	192	192	190	188	185	181	178	177	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)						237									237						
	7	Stellenziel (neu)															237					222	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)				0	239	239	239	239	239	239	238	238	238	237	237	237	237	237	237	237	

Hochschulen
genießen im
Rahmen der Ziel-
vereinbarungen
personalwirt-
schaftliche Auto-
nomie

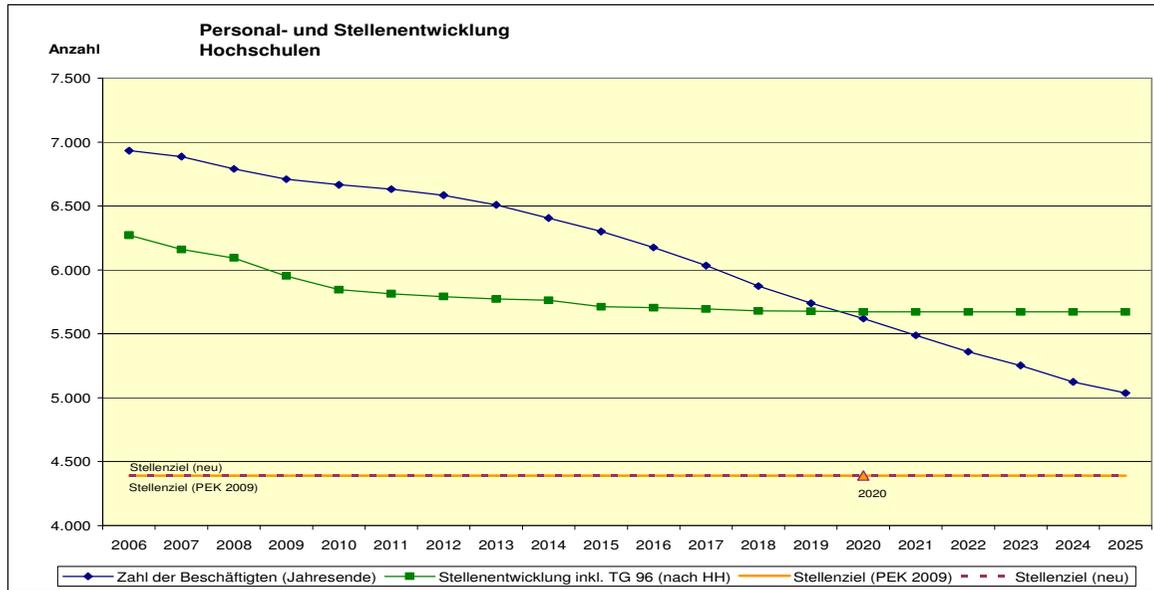
IV.2.3.11 Hochschulen

Im Personalentwicklungskonzept wurde darauf verzichtet, den Hochschulen des Landes eine konkrete zusätzliche Einsparverpflichtung aufzuerlegen. Hiermit wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass den Hochschulen im Rahmen der Zielvereinbarungen eine personalwirtschaftliche Autonomie zugestanden wurde und im Rahmen der Landeszuweisungen eine nur monetäre Steuerungsmöglichkeit besteht. Es ist darauf hinzuweisen, dass das Personalentwicklungskonzept 2009 für den Bereich der Hochschulen einen Rückgang der Stellenzahl unterstellt, ein verbindliches Stellenziel aber nicht besteht.

Sofern diese Entwicklung nicht eintrifft, führt der damit verbundene rechnerische Aufwuchs zu einem erhöhten Anpassungsbedarf in anderen Bereichen der Landesverwaltung, der mit dem Personalentwicklungskonzept 2009 nicht abgedeckt ist.

Um zu einer Gesamtschätzung der Neueinstellungen zu kommen wurde für die Hochschulen ein gleichbleibender Neueinstellungskorridor von jährlich 65 Neueinstellungen unterstellt. Dies entspricht den durchschnittlichen Neueinstellungen der Vorjahre.

61 Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Hochschulen gesamt (Fachkapitel 0604 bis 0618)



Quelle:
Landeseinheitliches Bezügeverfahren
Haushaltspläne und PEK 2009

	Zeile	Haushaltsjahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beschäftigtenentwicklung	1	Zahl der Beschäftigten (Jahresanfang)	7.450	6.933	6.887	6.790	6.710	6.666	6.631	6.584	6.509	6.406	6.301	6.175	6.034	5.873	5.739	5.619	5.488	5.360	5.252	5.124	
	2	Altersabgänge					109	100	112	140	168	170	191	206	226	199	185	196	193	173	193	152	
	3	NEK (PEK 2009)																					
	4	NEK (neu)					65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	5	Zahl der Beschäftigten (Jahresende)	6.933	6.887	6.790	6.710	6.666	6.631	6.584	6.509	6.406	6.301	6.175	6.034	5.873	5.739	5.619	5.488	5.360	5.252	5.124	5.037	
Stellenziele	6	Stellenziel (PEK 2009)		5.627				5.628									4.392						
	7	Stellenziel (neu)															4.392					4.115	
Haushaltsumsetzung	8	Stellenentwicklung inkl. TG 96 (nach HH)	6.272	6.159	6.094	5.952	5.845	5.814	5.792	5.772	5.763	5.712	5.705	5.694	5.680	5.676	5.671	5.671	5.671	5.671	5.671	5.671	

Anhang

62 Personal der Länder

Vollzeitäquivalent der Beschäftigten am 30.06. nach Ländern (Kernhaushalt und Sonderrechnung, ohne Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform unter Landesaufsicht)

Jahr		Flächen- länder	Flächen- länder West	Flächen- länder Ost	Rheinland-Pfalz und Schleswig- Holstein	Baden- Württemberg	Bayern	Brandenburg	Hessen	Mecklenburg- Vorpommern	Nieder- sachsen	Nordrhein- Westfalen	Rheinland- Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Schleswig- Holstein	Thüringen
30.06.2002	Zusammen	1 680 502	1 314 775	365 727	138 083	231 446	271 252	66 747	114 753	51 796	181 259	351 457	85 075	26 524	107 202	75 091	53 008	64 890
30.06.2003	Zusammen	1 673 530	1 316 892	356 638	139 038	231 484	272 062	65 085	115 152	50 321	181 104	351 354	86 330	26 699	105 434	73 076	52 708	62 723
30.06.2004	Zusammen	1 649 314	1 308 835	340 479	140 599	230 970	269 357	62 381	117 357	46 316	172 458	351 098	86 347	26 995	103 565	68 303	54 252	59 915
30.06.2005	Zusammen	1 613 910	1 284 840	329 070	137 560	221 430	266 150	60 080	114 840	44 170	167 130	350 630	83 560	27 100	101 110	64 820	54 000	58 890
30.06.2006	Zusammen	1 592 328	1 282 724	309 604	137 558	221 684	266 231	57 493	113 251	39 019	166 650	350 835	84 086	26 515	98 600	57 266	53 472	57 226
30.06.2007	Zusammen	1 505 783	1 204 724	301 059	129 995	222 214	247 023	55 507	113 509	38 032	166 007	299 942	80 981	26 034	95 930	55 144	49 014	56 446
30.06.2008	Zusammen	1 492 356	1 197 540	294 816	129 618	223 485	249 108	53 989	110 984	36 749	163 564	294 527	80 851	26 254	95 592	53 084	48 767	55 402
30.06.2009	Zusammen	1 483 076	1 208 379	274 697	131 258	225 741	249 475	52 400	116 005	35 529	162 848	296 059	82 691	26 993	78 295	52 676	48 567	55 797
Einwohner	30. Juni 2009	75 991 978	63 017 528	12 974 450	6 848 973	10 747 905	12 497 082	2 515 679	6 059 581	1 656 761	7 945 244	17 893 212	4 018 855	1 025 531	4 177 393	2 367 554	2 830 118	2 257 063
	30. Juni 2008	76 271 348	63 187 174	13 084 174	6 874 087	10 754 191	12 519 312	2 529 596	6 069 386	1 672 964	7 968 329	17 968 124	4 038 823	1 033 745	4 205 131	2 398 347	2 835 264	2 278 136
	30. Juni 2007	76 432 089	63 239 961	13 192 128	6 883 567	10 747 479	12 502 281	2 541 950	6 070 425	1 687 107	7 987 161	18 009 453	4 048 926	1 039 595	4 234 014	2 428 519	2 834 641	2 300 538
	30. Juni 2006	76 561 293	63 265 666	13 295 627	6 885 891	10 740 337	12 478 468	2 552 845	6 077 299	1 700 989	7 996 942	18 039 847	4 054 081	1 046 882	4 261 896	2 456 687	2 831 810	2 323 210
	30. Juni 2005	76 675 396	63 287 898	13 387 498	6 888 590	10 731 215	12 456 958	2 562 099	6 092 891	1 713 156	8 005 927	18 059 839	4 059 604	1 052 478	4 283 578	2 483 538	2 828 986	2 345 127
	30. Juni 2004	76 712 126	63 235 388	13 476 738	6 883 483	10 706 805	12 427 098	2 568 507	6 088 181	1 726 004	8 001 671	18 069 324	4 057 986	1 058 826	4 306 679	2 510 592	2 825 497	2 364 956
	30. Juni 2003	76 732 065	63 165 241	13 566 824	6 873 859	10 680 154	12 397 377	2 575 571	6 088 979	1 738 155	7 988 820	18 073 296	4 056 406	1 062 756	4 334 239	2 535 833	2 817 453	2 383 026
	30. Juni 2002	76 698 561	63 024 874	13 673 687	6 859 356	10 630 868	12 355 718	2 586 871	6 083 627	1 753 011	7 970 012	18 060 211	4 049 821	1 065 082	4 366 362	2 565 174	2 809 535	2 402 269
Vollzeit- äquivalente je 1000 Einwohner	2002	21,9	20,9	26,7	20,1	21,8	22,0	25,8	18,9	29,5	22,7	19,5	21,0	24,9	24,6	29,3	18,9	27,0
	2003	21,8	20,8	26,3	20,2	21,7	21,9	25,3	18,9	29,0	22,7	19,4	21,3	25,1	24,3	28,8	18,7	26,3
	2004	21,5	20,7	25,3	20,4	21,6	21,7	24,3	19,3	26,8	21,6	19,4	21,3	25,5	24,0	27,2	19,2	25,3
	2005	21,0	20,3	24,6	20,0	20,6	21,4	23,4	18,8	25,8	20,9	19,4	20,6	25,7	23,6	26,1	19,1	25,1
	2006	20,8	20,3	23,3	20,0	20,6	21,3	22,5	18,6	22,9	20,8	19,4	20,7	25,3	23,1	23,3	18,9	24,6
	2007	19,7	19,1	22,8	18,9	20,7	19,8	21,8	18,7	22,5	20,8	16,7	20,0	25,0	22,7	22,7	17,3	24,5
	2008	19,6	19,0	22,5	18,9	20,8	19,9	21,3	18,3	22,0	20,5	16,4	20,0	25,4	22,7	22,1	17,2	24,3
	2009	19,5	19,2	21,2	19,2	21,0	20,0	20,8	19,1	21,4	20,5	16,5	20,6	26,3	18,7	22,2	17,2	24,7

Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen

63 Personal der Länder ab 2006 inklusive Hochschulen (in den Kernhaushalt aus Sonderrechnungen und Kör überführt)

Vollzeitäquivalent der Beschäftigten am 30.06. nach Ländern (Kernhaushalt und Sonderrechnung, ohne Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform unter Landesaufsicht)

Jahr		Flächen- länder	Flächen- länder West	Flächen- länder Ost	Rheinland-Pfalz und Schleswig- Holstein	Baden- Württemberg	Bayern	Brandenburg	Hessen	Mecklenburg- Vorpommern	Nieder- sachsen	Nordrhein- Westfalen	Rheinland- Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Schleswig- Holstein	Thüringen
30.06.2006	Zusammen	1 614 486	1 304 882	309 604	140 825	221 684	266 231	57 493	126 880	39 019	171 912	350 835	87 353	26 515	98 600	57 266	53 472	57 226
30.06.2007	Zusammen	1 569 306	1 268 247	301 059	138 641	222 214	247 023	55 507	127 721	38 032	171 409	335 205	86 645	26 034	95 930	55 144	51 996	56 446
30.06.2008	Zusammen	1 557 974	1 262 781	295 193	138 469	223 485	249 108	54 366	125 677	36 749	169 192	330 596	86 633	26 254	95 592	53 084	51 836	55 402
30.06.2009	Zusammen	1 561 934	1 276 479	285 455	139 896	225 741	249 475	52 813	131 167	35 529	168 673	334 534	88 166	26 993	88 640	52 676	51 730	55 797
Einwohner	30. Juni 2009	75 991 978	63 017 528	12 974 450	6 848 973	10 747 905	12 497 082	2 515 679	6 059 581	1 656 761	7 945 244	17 893 212	4 018 855	1 025 531	4 177 393	2 367 554	2 830 118	2 257 063
	30. Juni 2008	76 271 348	63 187 174	13 084 174	6 874 087	10 754 191	12 519 312	2 529 596	6 069 386	1 672 964	7 968 329	17 968 124	4 038 823	1 033 745	4 205 131	2 398 347	2 835 264	2 278 136
	30. Juni 2007	76 432 089	63 239 961	13 192 128	6 883 567	10 747 479	12 502 281	2 541 950	6 070 425	1 687 107	7 987 161	18 009 453	4 048 926	1 039 595	4 234 014	2 428 519	2 834 641	2 300 538
	30. Juni 2006	76 561 293	63 265 666	13 295 627	6 885 891	10 740 337	12 478 468	2 552 845	6 077 299	1 700 989	7 996 942	18 039 847	4 054 081	1 046 882	4 261 896	2 456 687	2 831 810	2 323 210
	30. Juni 2005	76 675 396	63 287 898	13 387 498	6 888 590	10 731 215	12 456 958	2 562 099	6 092 891	1 713 156	8 005 927	18 059 839	4 059 604	1 052 478	4 283 578	2 483 538	2 828 986	2 345 127
	30. Juni 2004	76 712 126	63 235 388	13 476 738	6 883 483	10 706 805	12 427 098	2 568 507	6 088 181	1 726 004	8 001 671	18 069 324	4 057 986	1 058 826	4 306 679	2 510 592	2 825 497	2 364 956
	30. Juni 2003	76 732 065	63 165 241	13 566 824	6 873 859	10 680 154	12 397 377	2 575 571	6 088 979	1 738 155	7 988 820	18 073 296	4 056 406	1 062 756	4 334 239	2 535 833	2 817 453	2 383 026
	30. Juni 2002	76 698 561	63 024 874	13 673 687	6 859 356	10 630 868	12 355 718	2 586 871	6 083 627	1 753 011	7 970 012	18 060 211	4 049 821	1 065 082	4 366 362	2 565 174	2 809 535	2 402 269
Vollzeit- äquivalente je 1000 Einwohner	2006	21,1	20,6	23,3	20,5	20,6	21,3	22,5	20,9	22,9	21,5	19,4	21,5	25,3	23,1	23,3	18,9	24,6
	2007	20,5	20,1	22,8	20,1	20,7	19,8	21,8	21,0	22,5	21,5	18,6	21,4	25,0	22,7	22,7	18,3	24,5
	2008	20,4	20,0	22,6	20,1	20,8	19,9	21,5	20,7	22,0	21,2	18,4	21,5	25,4	22,7	22,1	18,3	24,3
	2009	20,6	20,3	22,0	20,4	21,0	20,0	21,0	21,6	21,4	21,2	18,7	21,9	26,3	21,2	22,2	18,3	24,7

Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen

Teil V Umsetzung im Haushaltsplan

Einzelplan: 01					
Landtag von Sachsen-Anhalt				Bemerkungen	
		Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung* 2020	
0101	Landtag von Sachsen-Anhalt	131		118	anteilig 11 Stellen
	Stellen zum 31.12. insgesamt	131		118	
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 13			Empfehlung der Landesregierung; gemeinsam mit Landesrechnungshof 23 Stellen einsparen
	TG 96 zum 31.12.	2			
	in TG 96 (noch) umzusetzen	11			
0102	Landesbeauftragter für den Datenschutz	16	Planung 2012/ 2013	Planung 2020	
	Stellen zum 31.12. insgesamt	16		16	
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	0			
	TG 96 zum 31.12.	0			
	in TG 96 (noch) umzusetzen	0			
Summe des Ressort:					
	01 Landtag von Sachsen-Anhalt	147		134	
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 13			
	TG 96 zum 31.12.	2			
	in TG 96 (noch) umzusetzen	11			

* Zur Darstellung der Gesamtzahlen im Jahr 2020 wurde die empfohlene Einsparverpflichtung von 23 Stellen anteilig berücksichtigt.

Einzelplan: 02				
Staatskanzlei				Bemerkungen
0201, 0204, 0206	Staatskanzlei	Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
0201	Staatskanzlei	177		162
0204	Vertretung des Landes beim Bund	28		25
0206	Vertretung des Landes bei der EU	5		5
Stellen zum 31.12. insgesamt		210		192
Anpassungsbedarf bis Ende 2020		- 18		
TG 96 zum 31.12.		6		
in TG 96 (noch) umzusetzen		12		
0211	Landeszentrale für politische Bildung	Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
		16		15
Stellen zum 31.12. insgesamt		16		15
Anpassungsbedarf bis Ende 2020		- 1		
TG 96 zum 31.12.		0		
in TG 96 (noch) umzusetzen		1		
Summe des Ressort:				
02 Staatskanzlei		226		207
Anpassungsbedarf bis Ende 2020		- 19		
TG 96 zum 31.12.		6		
in TG 96 (noch) umzusetzen		13		

Einzelplan: 03				
Ministerium des Innern				Bemerkungen
		Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
0301	Ministerium des Innern	371		357
	Stellen zum 31.12. insgesamt	371		357
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 14		
	TG 96 zum 31.12.	16		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	0		
0308	Aus- und Fortbildungsinstitut des LSA	37		31
	Stellen zum 31.12. insgesamt	37		31
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 6		
	TG 96 zum 31.12.	2		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	4		
0310	Landesverwaltungsamt	975		761
	Stellen zum 31.12. insgesamt	975		761
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 214		
	TG 96 zum 31.12.	2		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	212		
0320	Landespolizei	Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
	Polizeiverwaltung	1.838		857
	Polizeivollzug	6.710		5.423
	Stellen zum 31.12. insgesamt	8.548		6.280
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 2.268		
	TG 96 zum 31.12.	2.250		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	18		
				Im Bereich Polizeiverwaltung 803 kw-Vermerke ohne Wegfalldatum
0321	Kampfmittelbeseitigungsdienst	Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
		57		57
	Stellen zum 31.12. insgesamt	57		57
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	0		
	TG 96 zum 31.12.	0		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	0		
				Übrige Titelgruppe

0336	Brandschutz- und Katastrophenschutzschule; Institut der Feuerwehr	Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
		94		71
	Stellen zum 31.12. insgesamt	94		71
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 23		
	TG 96 zum 31.12.	0		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	23		
0341	Geoinformationsverwaltung	Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
		1.139		918
	Stellen zum 31.12. insgesamt	1.139		918
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 221		
	TG 96 zum 31.12.	221		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	0		
0342	Staatliche Archivverwaltung	Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
		79		65
	Stellen zum 31.12. insgesamt	79		65
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 14		
	TG 96 zum 31.12.	4		1 kw-Vermerk ohne Wegfalldatum
	in TG 96 (noch) umzusetzen	10		
0343	Statistisches Landesamt	Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
		229		176
	Stellen zum 31.12. insgesamt	229		176
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 53		
	TG 96 zum 31.12.	1		1 kw-Vermerk ohne Wegfalldatum
	in TG 96 (noch) umzusetzen	52		
0363	Zentrale Anlaufstelle für Asylbewerber	Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
		29		22
	Stellen zum 31.12. insgesamt	29		22
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 7		
	TG 96 zum 31.12.	0		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	7		
Summe des Ressort:				
03 Ministerium des Innern		11.558		8.738
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 2.820		
	TG 96 zum 31.12.	2.496		805 kw-Vermerke ohne Wegfalldatum
	in TG 96 (noch) umzusetzen	326		

Einzelplan: 04				
Ministerium der Finanzen				Bemerkungen
		Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
0401	Ministerium der Finanzen	222		207
Stellen zum 31.12. insgesamt		222		207
Anpassungsbedarf bis Ende 2020		- 15		
TG 96 zum 31.12.		12		
in TG 96 (noch) umzusetzen		3		
0405, 0406, 0407	Finanzverwaltung	Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
0405	Oberfinanzdirektion	131		111
0406	Finanzämter	3.346		2.863
0407	Oberfinanzdirektion - Finanz- dienstleistungen	463		315
	Übrige Titelgruppe	6		6
Stellen zum 31.12. insgesamt		3.946		3.295
Anpassungsbedarf bis Ende 2020		- 651		
TG 96 zum 31.12.		338		
in TG 96 (noch) umzusetzen		313		
Summe des Ressort:				
04 Ministerium der Finanzen		4.168		3.502
Anpassungsbedarf bis Ende 2020		- 666		
TG 96 zum 31.12.		350		
in TG 96 (noch) umzusetzen		316		

Einzelplan: 05				
Ministerium für Gesundheit und Soziales			Bemerkungen	
		Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
0501	Ministerium für Gesundheit und Soziales	214		200
	Stellen zum 31.12. insgesamt	214		200
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 14		
	TG 96 zum 31.12.	14		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	0		
0504	Fachaufgaben LVwA	265		217
	Stellen zum 31.12. insgesamt	265		217
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 48		
	TG 96 zum 31.12.	5		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	43		
				2 kw-Vermerke ohne Wegfalldatum
0506	Landesamt für Verbraucher- schutz	571		389
	Stellen zum 31.12. insgesamt	571		389
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 182		
	TG 96 zum 31.12.	51		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	131		
				9 kw-Vermerke ohne Wegfalldatum
0507	Sozialagentur	66		55
	Stellen zum 31.12. insgesamt	66		55
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 11		
	TG 96 zum 31.12.	0		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	11		
0516	Landesprüfungsamt für die Sozialversicherung	5		5
	Stellen zum 31.12. insgesamt	5		5
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	0		
	TG 96 zum 31.12.	0		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	0		
Summe des Ressort:				
05 Ministerium für Gesundheit und Soziales		1.121		866
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 255		
	TG 96 zum 31.12.	70		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	185		
				11 kw-Vermerke ohne Wegfalldatum

Einzelplan: 06 und 07					
Kultusministerium				Bemerkungen	
		Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020	
0602 bis 0618	Hochschulen	5.814		4.392	Gesamtbetrachtung der Hochschulen
	Übrige Titelgruppe	18		18	
0608	Ärztlicher Dienst	380		380	
Stellen zum 31.12. insgesamt		6.212		4.790	
Anpassungsbedarf bis Ende 2020		- 1.422			41 kw-Vermerke ohne Wegfalldatum
	TG 96 zum 31.12.	184			
in TG 96 (noch) umzusetzen		1.238			
		Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020	
0701	Kultusministerium	273		247	
Stellen zum 31.12. insgesamt		273		247	
Anpassungsbedarf bis Ende 2020		- 26			
	TG 96 zum 31.12.	30			
in TG 96 (noch) umzusetzen		0			
		Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020	
0706	Fachaufgaben LVwA	100		75	
Stellen zum 31.12. insgesamt		100		75	
Anpassungsbedarf bis Ende 2020		- 25			
	TG 96 zum 31.12.	0			
in TG 96 (noch) umzusetzen		25			
		Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020	
0711 - 0718, 0721, 0722	Allgemeinbildende Schulen – ohne PM und Verwaltungs- und technisches Personal	14.692		13.342	
Stellen zum 31.12. insgesamt		14.692		13.342	
Anpassungsbedarf bis Ende 2020		- 1.350			
	TG 96 zum 31.12.	1.692			
in TG 96 (noch) umzusetzen		0			

	Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
0711 - 0718, 0721, 0722 Pädagogische Mitarbeiter	1.931		1.100
Stellen zum 31.12. insgesamt	1.931		1.100
Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 831		
TG 96 zum 31.12.	313		313 kw-Vermerke ohne Wegfalldatum
in TG 96 (noch) umzusetzen	518		
0707, 0711 - 0718, 0721, 0722 Schulen allg., Verwaltungs- und technisches Personal allgemeinbildende Schulen	111		0
Stellen zum 31.12. insgesamt	111		0
Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 111		
TG 96 zum 31.12.	12		12 kw-Vermerke ohne Wegfalldatum
in TG 96 (noch) umzusetzen	99		
0720 Berufsbildende Schulen	2.305		1.492
Stellen zum 31.12. insgesamt	2.305		1.492
Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 813		
TG 96 zum 31.12.	813		682 kw-Vermerke ohne Wegfalldatum
in TG 96 (noch) umzusetzen	0		
0758 Landesinstitut für Schulquali- tät und Lehrerbildung (LISA)	159		110
Stellen zum 31.12. insgesamt	159		110
Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 49		
TG 96 zum 31.12.	3		
in TG 96 (noch) umzusetzen	46		
0783 Landesamt für Denkmalpflege und Archäologie	129		110
Stellen zum 31.12. insgesamt	129		110
Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 19		
TG 96 zum 31.12.	0		
in TG 96 (noch) umzusetzen	19		
Summe des Ressort: 06 und 07 Kultusministerium	25.912		21.266
Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 4.646		
TG 96 zum 31.12.	3.047		1.048 kw-Vermerke ohne Wegfalldatum
in TG 96 (noch) umzusetzen	1.945		

Einzelplan: 08					
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit				Bemerkungen	
		Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020	
0801	Ministerium für Wirtschaft und Arbeit	225		208	
	Stellen zum 31.12. insgesamt	225		208	
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 17			
	TG 96 zum 31.12.	15			
	in TG 96 (noch) umzusetzen	2			
		Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020	
0804	Arbeitsmarkt	2		2	Übrige Titelgruppe
	Stellen zum 31.12. insgesamt	2		2	
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	0			
	TG 96 zum 31.12.	0			
	in TG 96 (noch) umzusetzen	0			
		Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020	
0811	Eichverwaltung (LEA)	49		38	
	Stellen zum 31.12. insgesamt	49		38	
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 11			
	TG 96 zum 31.12.	0			
	in TG 96 (noch) umzusetzen	11			
		Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020	
0812	Aufgelöste Einrichtung Lan- desmaterialprüfamt	14		0	
	Stellen zum 31.12. insgesamt	14		0	
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 14			
	TG 96 zum 31.12.	14			6 kw-Vermerke ohne Wegfalldatum
	in TG 96 (noch) umzusetzen	0			

	Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
0814 Landesamt für Geologie und Bergwesen	134		110
Stellen zum 31.12. insgesamt	134		110
Anpassungsbedarf bis Ende 2020	-24		
TG 96 zum 31.12.	0		
in TG 96 (noch) umzusetzen	24		
Summe des Ressort:			
08 Ministerium für Wirtschaft und Arbeit	424		358
Anpassungsbedarf bis Ende 2020	-66		
TG 96 zum 31.12.	29		
in TG 96 (noch) umzusetzen	37		

Einzelplan: 09 und 15				Bemerkungen
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt				
		Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
1501	Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt	363		353
	Stellen zum 31.12. insgesamt	363		353
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 10		
	TG 96 zum 31.12.	16		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	0		
0910	Ämter für Landwirtschaft, Flurneuordnung und Forsten mit Fachaufgaben LVWA	701		590
	Stellen zum 31.12. insgesamt	701		590
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 111		
	TG 96 zum 31.12.	0		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	111		
0940	Fachaufgaben des LVWA	9		7
	Stellen zum 31.12. insgesamt	9		7
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 2		
	TG 96 zum 31.12.	0		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	2		
0960	Landesanstalt für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (LLFG)	391,5		306
	Übrige Titelgruppe	11,0		11
	Stellen zum 31.12. insgesamt	402,5		317
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 85,5		
	TG 96 zum 31.12.	0		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	85,5		
0980	Landesbetriebe der Forstverwaltung	732		590
	Übrige Titelgruppe	15		15
	Stellen zum 31.12. insgesamt	747		605
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 142		
	TG 96 zum 31.12.	161		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	0		

	Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020	
1502	Allgemeine Bewilligungen	50	50	Übrige Titelgruppe
	Stellen zum 31.12. insgesamt	50	50	
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	0		
	TG 96 zum 31.12.	0		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	0		

	Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020	
1503	Landesbetrieb für Hochwas- serschutz und Wasserwirt- schaft	462,5	363	
	Stellen zum 31.12. insgesamt	462,5	363	
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 99,5		
	TG 96 zum 31.12.	0		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	99,5		

	Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020	
1504	Landesamt für Umweltschutz	220	165	
	Übrige Titelgruppe	1	1	
	Stellen zum 31.12. insgesamt	221	166	
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 55		
	TG 96 zum 31.12.	0		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	55		

	Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020	
1509	Fachaufgaben des LVwA	294	219	
	Übrige Titelgruppe	68	68	
	Stellen zum 31.12. insgesamt	362	287	
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 75		
	TG 96 zum 31.12.	0		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	75		

	Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020	
1510	Nationalpark Harz	25	19	
	Übrige Titelgruppe	45	45	
	Stellen zum 31.12. insgesamt	70	64	
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 6		
	TG 96 zum 31.12.	0		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	6		

Summe des Ressort:				
09 und 15 Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt				
	3.388		2.802	
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 586		
	TG 96 zum 31.12.	177		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	434		

Einzelplan: 11				Bemerkungen
Ministerium der Justiz				
		Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
1101	Ministerium der Justiz	157		130
	Stellen zum 31.12. insgesamt	157		130
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 27		
	TG 96 zum 31.12.	2		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	25		
1103	Sozialer Dienst	157		122
	Stellen zum 31.12. insgesamt	157		122
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 35		
	TG 96 zum 31.12.	0		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	35		
1104, 1106 —1110, 1111, 1112, 1120	Justizverwaltung, Gerichte und Staatsanwaltschaften	3.539		3.280
	Stellen zum 31.12. insgesamt	3.539		3.280
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 259		
	TG 96 zum 31.12.	227		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	32		
				Stellenabbau ist nicht im Fachkapitel 1111 zu erbringen
1105	Justizvollzug mit Landesbe- trieb (LB BG)	1.278		977
	Stellen zum 31.12. insgesamt	1.278		977
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 301		
	TG 96 zum 31.12.	13		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	288		

	Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
1114 Landesbeauftragte für die Unterlagen des Staatssicher- heitsdienstes der ehemaligen DDR	6		6
Stellen zum 31.12. insgesamt	6		6
Anpassungsbedarf bis Ende 2020	0		
TG 96 zum 31.12.	0		
in TG 96 (noch) umzusetzen	0		
Summe des Ressort:			
11 Ministerium der Justiz	5.137		4.515
Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 622		
TG 96 zum 31.12.	242		
in TG 96 (noch) umzusetzen	380		

Einzelplan: 13					
Allgemeine Finanzverwaltung				Bemerkungen	
		Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020	
1313, 1314	Technische Hilfe	26		26	Übrige Titelgruppe
	Stellen zum 31.12. insgesamt	26		26	
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	0			
	TG 96 zum 31.12.	0			
	in TG 96 (noch) umzusetzen	0			
1321	Liegenschaftsverwaltung LSA (LIMSA)	86		55	
	Stellen zum 31.12. insgesamt	86		55	
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 31			
	TG 96 zum 31.12.	9			5 kw-Vermerke ohne Wegfalldatum
	in TG 96 (noch) umzusetzen	22			
Summe des Ressort:					
13 Allgemeine Finanzverwaltung		112		81	
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 31			
	TG 96 zum 31.12.	9			5 kw-Vermerke ohne Wegfalldatum
	in TG 96 (noch) umzusetzen	22			

Einzelplan: 14			
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr			Bemerkungen
1401	Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr	Haushalt 2011 188	Planung 2012/ 2013 Planung 2020 178
	Übrige Titelgruppe	1	1
	Stellen zum 31.12. insgesamt	189	179
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 10	
	TG 96 zum 31.12.	10	
	in TG 96 (noch) umzusetzen	0	
1411	Fachaufgaben des LVwA	Haushalt 2011 43	Planung 2012/ 2013 Planung 2020 34
	Stellen zum 31.12. insgesamt	43	34
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 9	
	TG 96 zum 31.12.	0	
	in TG 96 (noch) umzusetzen	9	
1413	Landesbetrieb Bau	Haushalt 2011 1.948	Planung 2012/ 2013 Planung 2020 1.500
	Stellen zum 31.12. insgesamt	1.948	1.500
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 448	
	TG 96 zum 31.12.	0	
	in TG 96 (noch) umzusetzen	448	
Summe des Ressort:			
14 Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr		2.180	1.713
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 467	
	TG 96 zum 31.12.	10	
	in TG 96 (noch) umzusetzen	457	

Einzelplan: 16				Bemerkungen	
Landesrechnungshof					
		Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung * 2020	
1601	Landesrechnungshof	173		154	
	Stellen zum 31.12. insgesamt	173		154	anteilig 12 Stellen
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 19			Empfehlung der Landes- regierung; gemeinsam mit Landtag 23 Stellen einsparen
	TG 96 zum 31.12.	7			
	in TG 96 (noch) umzusetzen	12			

Summe des Ressort:					
	16 Landesrechnungshof	173		154	
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 19			
	TG 96 zum 31.12.	7			
	in TG 96 (noch) umzusetzen	12			

* Zur Darstellung der Gesamtzahlen im Jahr 2020 wurde die empfohlene Einsparverpflichtung von 23 Stellen anteilig berücksichtigt.

Einzelplan: 19				Bemerkungen
Informationstechnologie und Kommunikationstechnik (ITK)				
		Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
1901	Landesrechenzentrum	239		237
	Stellen zum 31.12. insgesamt	239		237
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	-2		
	TG 96 zum 31.12.	2		
	in TG 96 (noch) umzusetzen	0		

Summe des Ressort:					
	19 ITK	239		237	
	Anpassungsbedarf bis Ende 2020	- 2			
	TG 96 zum 31.12.	2			
	in TG 96 (noch) umzusetzen	0			

Zusammenfassung der Ressorts	Haushalt 2011	Planung 2012/ 2013	Planung 2020
EP 01 Landtag von Sachsen-Anhalt	147		134
EP 02 Staatskanzlei	226		207
EP 03 Ministerium des Innern	11.558		8.738
EP 04 Ministerium der Finanzen	4.168		3.502
EP 05 Ministerium für Gesundheit und Soziales	1.121		866
EP 06 und 07 Kultusministerium	25.912		21.266
EP 08 Ministerium für Wirtschaft und Arbeit	424		358
EP 09 und 15 Ministerium für Landwirt- schaft und Umwelt	3.388		2.802
EP 11 Ministerium der Justiz	5.137		4.515
EP 13 Allgemeine Finanzverwaltung	112		81
EP 14 Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr	2.180		1.713
EP 16 Landesrechnungshof	173		154
EP 19 Informationstechnologie und Kom- munikationstechnik	239		237
Gesamt:	54.785		44.573
Anpassungsbedarf bis Ende 2020	-10.212		
TG 96 zum 31.12.	6.447		1.875 kw-Vermerke ohne Wegfalldatum
in TG 96 (noch) umzusetzen	4.138		

Tabellenverzeichnis

1	Darstellung der Inanspruchnahme	30
2	Gesamttabelle Stellen und Neueinstellungen nach Schwerpunktbereichen	35
3	Personal- und Stellenentwicklung Gesamt	36
4	Fluktuationstabelle	41
5	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Ministerialverwaltung (Fachkapitel 0201,0204,0206, 0301, 0401, 0501, 0701, 0801, 1101, 1401, 1501)	48
6	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Staatskanzlei (Fachkapitel 0201, 0204, 0206)	49
7	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Ministerium des Innern (Fachkapitel 0301)	50
8	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Ministerium der Finanzen (Fachkapitel 0401)	51
9	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Ministerium für Gesundheit und Soziales (Fachkapitel 0501).....	52
10	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Kultusministerium (Fachkapitel 0701)	53
11	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Ministerium für Wirtschaft und Arbeit (Fachkapitel 0801)	54
12	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Ministerium der Justiz (Fachkapitel 1101)	55
13	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr (Fachkapitel 1401).....	56
14	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt (Fachkapitel 1501)	57
15	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Polizei Gesamt (Fachkapitel 0320)	60
16	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Polizeivollzug (im Fachkapitel 0320)	61
17	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Polizeiverwaltung (im Fachkapitel 0320)	62
18	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Geoinformationsverwaltung (Fachkapitel 0341)	64
19	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Justizverwaltung, Gerichte und Staatsanwaltschaften (Fachkapitel 1104, 1106, 1108, 1110, 1111, 1112, 1120) 66	
20	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Justizvollzug mit LBBG (Fachkapitel 1105)	67
21	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Finanzverwaltung (ab 2010 Fachkapitel 0405, 0406 und 0407)	69
22	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Allgemeinbildende Schulen - ohne PM und Verwaltungs- und technisches Personal (Fachkapitel 0711 bis 0722 ohne 0720)	72
23	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Pädagogische Mitarbeiter (Fachkapitel 0711 bis 0722 - ohne 0720)	74
24	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Berufsbildende Schulen (Fachkapitel 0720)	76
25	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Übrige Verwaltung	78

26	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesverwaltungsamt – LVwA (Fachkapitel 0310, 0504, 0706, 0940, 1411 und 1509 ohne 0910)	81
27	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesverwaltungsamt (Fachkapitel 0310).....	82
28	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesverwaltungsamt (Fachkapitel 0504).....	83
29	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesverwaltungsamt (Fachkapitel 0706).....	84
30	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesverwaltungsamt (Fachkapitel 0940).....	85
31	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesverwaltungsamt (Fachkapitel 1411).....	86
32	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesverwaltungsamt (Fachkapitel 1509).....	87
33	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landeszentrale für politische Bildung (Fachkapitel 0211).....	89
34	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Übrige Verwaltung EP 03 ohne Kapitel 0310	91
35	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Aus- und Fortbildungsinstitut des LSA (Fachkapitel 0308).....	92
36	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Brand- und Katastrophenschutz/ IdF (Fachkapitel 0336/ 0337)	93
37	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Staatliche Archivverwaltung (Fachkapitel 0342).....	94
38	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Statistisches Landesamt (Fachkapitel 0343).....	95
39	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Zentrale Anlaufstelle für Asylbewerber (Fachkapitel 0362/ 0363).....	96
40	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Übrige Verwaltung EP 05 (Fachkapitel 0506 und 0507)	98
41	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesamt für Verbraucherschutz (Fachkapitel 0506).....	99
42	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Sozialagentur (Fachkapitel 0507)	100
43	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Übrige Verwaltung EP 07 (Fachkapitel 0707-0722 Schulen allg., Verwaltungs- und technisches Personal allgemeinbildende Schulen, 0758, 0783)	102
44	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Schulen allg.; Verwaltungs- und technisches Personal allgemeinbildende Schulen (Fachkapitel 0707, 0711 bis 0722 ohne 0720)	103
45	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung - LISA (Fachkapitel 0758)	104
46	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesamt für Denkmalpflege und Archäologie (Fachkapitel 0783)	105
47	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Übrige Verwaltung EP 08 (Fachkapitel 0811, 0814).....	107
48	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich der Eichverwaltung - LEA (Fachkapitel 0811).....	108

49	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesamt für Geologie und Bergwesen (Fachkapitel 0814)	109
50	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Übrige Verwaltung EP 09 und 15 (Fachkapitel 0910, 0960, 0980, 1503, 1504, 1510)	111
51	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Ämter für Landwirtschaft, Flurneuordnung und Forsten – ÄLFF – und Fachaufgaben LVwA (Fachkapitel 0910)	112
52	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesanstalt für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau – LLFG (Fachkapitel 0960)	113
53	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesbetriebe der Forstverwaltung (Fachkapitel 0980).....	114
54	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesbetrieb für Hochwasserschutz und Wasserwirtschaft - LHW (Fachkapitel 1503)	115
55	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesamt für Umweltschutz Halle – LAU (Fachkapitel 1504)	116
56	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Nationalpark Harz (Fachkapitel 1510)	117
57	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Sozialer Dienst (Fachkapitel 1103)	119
58	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Liegenschaftsverwaltung LSA – LIMSA (Fachkapitel 1321).....	121
59	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesbetrieb Bau (Fachkapitel 1413)	123
60	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Landesrechenzentrum – LRZ (Fachkapitel 1901)	125
61	Personal- und Stellenentwicklung im Bereich Hochschulen gesamt (Fachkapitel 0604 bis 0618).....	127
62	Personal der Länder.....	130
63	Personal der Länder ab 2006 inklusive Hochschulen (in den Kernhaushalt aus Sonderrechnungen und KöR überführt)	131

Abkürzungsverzeichnis

ÄLFF – Ämter für Landwirtschaft, Flurneuordnung und Forsten

BB - Brandenburg

bzw. – beziehungsweise

CDU – Christlich Demokratische Union

EU – Europäische Union

EP - Einzelplan

FDP – Freie Demokratische Partei

FPStatG - Finanz- und Personalstatistikgesetz

HH - Haushalt

IdF – Institut der Feuerwehr

i. d. R. – in der Regel

kw – künftig wegfallend

LAGB – Landesamt für Geologie und Bergwesen

LAU – Landesamt für Umweltschutz

LBBau – Landesbetrieb Bau

LEA – Landeseichverwaltung

LHW – Landesbetrieb für Hochwasserschutz und Wasserwirtschaft

LIMSA – Liegenschafts- und Immobilienmanagement Sachsen-Anhalt

LISA – Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung

LLFG – Landesanstalt für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau

LRH – Landesrechnungshof

LRZ - Landesrechenzentrum

LSA – Land Sachsen-Anhalt

LT – Landtag

LVwA - Landesverwaltungsamt

MV – Mecklenburg-Vorpommern

NEK – Neueinstellungskorridor

p. a. – per annum (pro Jahr)

PEK – Personalentwicklungskonzept

PEBB§Y – **P**ersonal**b**edarfs**b**erechnung**s**ystem

RP - Rheinland-Pfalz

SH – Schleswig-Holstein

SN – Sachsen

ST – Sachsen-Anhalt

SPD – Sozialdemokratische Partei Deutschlands

TG – Titelgruppe

TH – Thüringen

TV – Tarifvertrag

TV–Schulen – Tarifvertrag Schulen

TV LSA – Tarifvertrag Land Sachsen–Anhalt

TV–PM – Tarifvertrag Pädagogischer Mitarbeiter

VzÄ – Vollzeitäquivalente

VZLE – Vollzeitlehrereinheiten

z. B. – zum Beispiel