

Finanzministerium

14. Umsetzung des Personalkosteneinsparkkonzepts der Landesregierung

Lediglich 14 % des Stellenhaushalts der Landesverwaltung unterliegen den Quoten des Personalkosteneinsparkkonzepts. Damit werden die gesamten Personalausgaben bis 2010 um nicht einmal 1 % entlastet. Die Landesregierung wird deshalb ihr Ziel, die Personalausgaben rasch, wirksam und vor allem nachhaltig zu senken, klar verfehlen.

Um mit einer nachhaltigen Senkung der Personalausgaben einen spürbaren Beitrag zur dringend erforderlichen Haushaltssanierung zu leisten, muss in allen Bereichen der Landesverwaltung Personal abgebaut werden. Die in den kommenden Jahren hohe Anzahl an Altersabgängen bietet die Chance, den Personalbestand des Landes mithilfe der natürlichen Fluktuation dauerhaft zu reduzieren.

Mit dem Personalabbau muss zwangsläufig auch ein Aufgabenabbau einhergehen. Hierfür müssen Parlament und Landesregierung die Prioritäten und Kernaufgaben des Landes festlegen.

Sollte es dem Land nicht gelingen, die Ausgaben über Personalabbau zu reduzieren, ist zu befürchten, dass dem Personal weitere schmerzhafteste finanzielle Einschnitte drohen. Das Land muss deshalb Personal einsparen, aber nicht am Personal sparen.

14.1 Prüfungsanlass, Prüfungsgegenstand

Die Personalausgaben des Landes nehmen rd. 40 % der Gesamtausgaben des Landes ein. Vor diesem Hintergrund hat die Landesregierung Eckwerte zu einem Personalkosteneinsparkkonzept (PKEK) beschlossen.¹ Danach sollen, beginnend mit dem Haushaltsjahr 2006, bis 2010 die Personalausgaben in der Ministerialverwaltung um 7,5 % und im nachgeordneten Bereich um 15 % reduziert werden, um die Bemühungen zur Haushaltssanierung zu unterstützen.

Trotz des PKEK, der Verlängerung der Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten um eine Stunde und der Streichung des Urlaubsgeldes sowie der

¹ Haushaltsklausur am 04. und 05.07.2005.

Streichung bzw. Kürzung der Sonderzuwendungen¹ sind die Personalausgaben in 2007 nach dem vorläufigen Haushalts-Ist gegenüber dem Ist 2006 lediglich um 101,3 Mio. € gesunken (- 3,3 %) und werden bereits in den Folgejahren wieder ansteigen.

In einer Querschnittsprüfung hat der LRH die Einführung und die Umsetzung des PKEK der Landesregierung sowie den Verlauf der Maßnahme bewertet. Außerdem hat er geprüft, ob insbesondere das mit dem PKEK verfolgte Ziel einer nachhaltigen Senkung der Personalausgaben erreicht werden kann. Gerade diesem Aspekt misst der LRH angesichts des Anstiegens der Personalausgaben ab 2008 große Bedeutung zu. Deshalb hat er die Prüfung bereits nach einem Jahr der praktischen Anwendung des PKEK durchgeführt.

14.2 **Eckwerte des Personalkosteneinsparkonzepts**

Nach den von der Landesregierung im Jahre 2005 beschlossenen Eckwerten zum PKEK sollen die Personalausgabenbudgets

- in der Ministerialverwaltung in mehreren Stufen ab 2006 um insgesamt 7,5 % gesenkt werden,
- im nachgeordneten Bereich bis spätestens 2010 ohne Zwischenstufen um insgesamt 15 % reduziert werden,
- in den Kernbereichen Polizeivollzug, Justizvollzug, Steuerverwaltung und Schule von 2006 bis 2010 nicht erhöht werden.

Die Anzahl der Planstellen und Stellen soll grundsätzlich entsprechend dem Kürzungswert im jeweiligen Folgejahr gemindert werden. Die Reduzierung der Personalausgaben soll durch

- personalwirtschaftliche Maßnahmen wie u. a. Verbeamtungen von Angestellten, Abfindungen bei vorzeitigem Ausscheiden, eingeschränkte Übernahme von Nachwuchskräften,
- ein von der Staatskanzlei zu entwickelndes Weiterbildungs- und Qualifizierungskonzept und
- die Sanktion „Beförderungssperre“ ressortbezogen - bei einer sich abzeichnenden Überschreitung des Personalausgabenbudgets - unterstützt werden.

Wirtschaftsbetriebe und ausgegliederte Bereiche sollen Einsparungen grundsätzlich mindestens in vergleichbarem Umfang umsetzen; die Landeszuschüsse sollen entsprechend herabgesetzt werden.

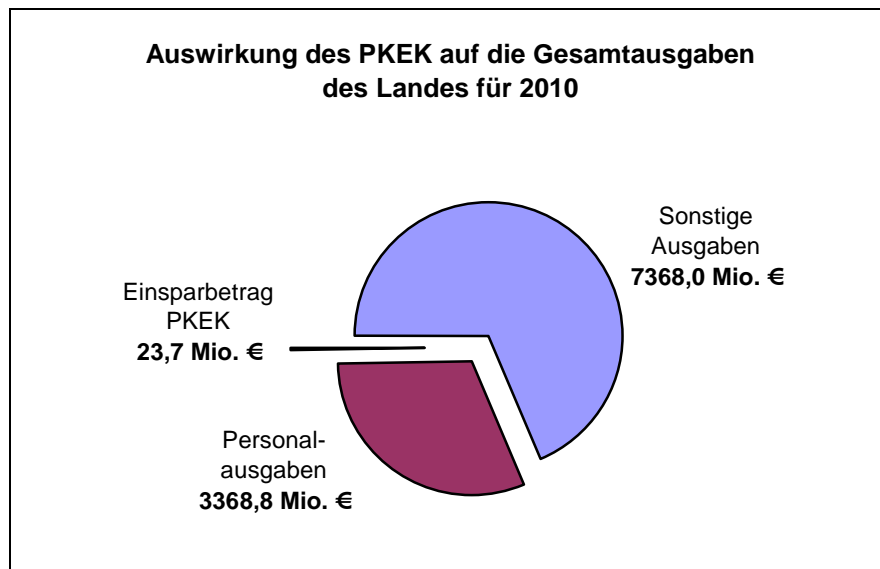
¹ In der 76. Sitzung des Schleswig-Holsteinischen Landtages am 14.12.2007 hat der Finanzminister unter TOP 17 „Stand der Einsparungen im Doppelhaushalt 2007/2008 und Kompensation der Kürzungen des kommunalen Finanzausgleichs“ ausgeführt, aus der Kürzung der Sonderzuwendungen würden 100,4 Mio. € erwirtschaftet (Plenarprotokoll, S. 5527).

14.3 Wesentliche Prüfungsfeststellungen des LRH

Die den Einsparquoten des PKEK unterliegenden Bereiche machen lediglich 14 % des Stellenhaushalts des Landes aus. Diesen Bereichen sind Personalausgabenbudgets i. H. v. 246,8 Mio. € zugerechnet.¹ Damit unterliegen den Einsparquoten des PKEK nur etwas mehr als 12 % der gesamten Personalausgaben (ohne Versorgung und Beihilfe) von 2.041,6 Mio. €.

Auf der Grundlage der unterschiedlichen Einsparquoten für die Ministerien und den nachgeordneten Bereich ergibt sich bis 2010 rechnerisch ein Einsparbetrag von 29,2 Mio. €. Aufgrund der Altersstruktur im nachgeordneten Bereich wird das Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume die Einsparvorgabe i. H. v. 15 % nicht erreichen können. Es hat deshalb in Absprache mit dem Finanzministerium die Einsparvorgabe von 10,4 Mio. € auf 4,9 Mio. € abgesehen. Da eine Kompensation in anderen Bereichen nicht vorgesehen ist, vermindert sich der insgesamt zu erbringende Einsparbetrag um 5,5 Mio. € auf 23,7 Mio. €.

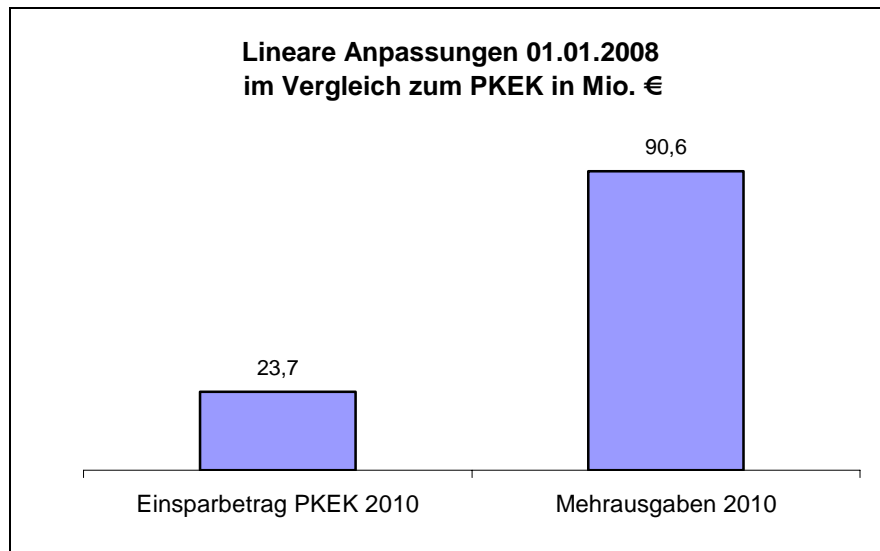
Nach der mittelfristigen Finanzplanung 2010² werden die Personalausgaben 2010 insgesamt 3.368,8 Mio. € (mit Versorgung und Beihilfe) betragen. Durch den Einsparbetrag des PKEK wird der Anstieg der Personalausgaben um lediglich 0,7 % abgebremst. Bezogen auf die Gesamtausgaben des Landes bedeutet dies einen um 0,2 % geringeren Anstieg auf 10.736,8 Mio. € anstatt 10.760,5 Mio. €.



¹ Vgl. Umdruck 16/367 Antworten zu den Fragen der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN zur Nachschiebeliste 2006, Anlage 2.

² Vgl. Drucksache 16/921 Finanzplan des Landes Schleswig-Holstein 2006 bis 2010.

Von einem wirksamen Beitrag zur Haushaltssanierung kann angesichts dieser finanziellen Dimensionen keine Rede sein. Die linearen Anpassungen bei Besoldung, Entgelten und Versorgungsbezügen um 2,9 % zum 01.01.2008 ziehen Mehrausgaben von 83,5 Mio. € (2008), 87,7 Mio. € (2009) bzw. 90,6 Mio. € (2010) nach sich. Diese jährlichen Mehrausgaben sind damit fast viermal so hoch wie der mit dem PKEK maximal erreichbare Einsparbetrag von jährlich 23,7 Mio. €



Darüber hinaus hat der LRH u. a. folgende Erkenntnisse gewonnen:

Ein Ressort hat, um die Einsparvorgabe zu erfüllen, auf die Personalarücklage zurückgegriffen.

Die fehlenden verbindlichen Zwischenziele für den nachgeordneten Bereich hält der LRH für äußerst bedenklich, denn dieser muss bis 2010 immerhin fast 16 Mio. € einsparen (67 % des gesamten Einsparbetrags), was dazu führt, dass die Personalausgabenbudgets des nachgeordneten Bereichs ab 2011 um diesen Betrag dauerhaft abgesenkt werden müssen.

Nach vorsichtiger Schätzung der Ressorts verursachen die im Zeitraum Dezember 2005 bis Januar 2007 vorgenommenen Beförderungen jährliche Mehrkosten von 8,5 Mio. €. Eine unveränderte Beförderungspraxis bis 2010 würde ab 2011 einen jährlichen Mehrbedarf i. H. v. 20,1 Mio. € auslösen. Das Ziel eines Nettoeinsparbetrags von 23,7 Mio. € wird die Landesregierung deshalb bei unveränderter Beförderungspraxis nur dann erreichen, wenn die Mehrausgaben für Beförderungen zusätzlich erwirtschaftet werden. Um **nicht** gezwungen zu sein, **am Personal zu sparen**, wird die Landesregierung zügig **Personal einsparen** müssen.

Nicht alle Kernbereiche haben ihr Personalausgabenbudget eingehalten.

Die Ressorts konnten neben den Einsparbeträgen des PKEK den Personalarücklagen insgesamt 8,8 Mio. € zuführen¹, darunter 2,5 Mio. € aus den Mitteln des Einzelplans 11 für Besoldungs- und Tariferhöhungen. Bereits jetzt wäre es den Ressorts möglich, allein aus Personalarücklagen die Einsparvorgaben zu 37 % zu erfüllen. Dies lässt den Schluss zu, dass die Basisbudgets offenbar zu großzügig bemessen wurden.

Die Rückführung der Planstellen und Stellen wird als nur nachrangig erachtet. Maßgebend ist aus Sicht der Ressorts der zu erbringende Einsparbetrag. Die den Ressorts eingeräumte Flexibilität bei den zu reduzierenden Stellen verdeutlicht, dass die Landesregierung die Stellen nicht mehr als relevante Steuerungsgröße betrachtet. Hierbei übersieht sie jedoch, dass die Stellen nach wie vor die Grundlage für die Berechnung der Stellenobergrenzen bilden. Um nicht nur über das Personalausgabenbudget zu steuern, sollte die Landesregierung, wie bereits früher vom LRH gefordert², das Beschäftigungsvolumen³ einführen.

Einsparverpflichtungen aufgrund von früheren Aufgabenverlagerungen oder aus anderen Gründen ausgebrachte kw-Vermerke werden, aus Sicht des LRH zu Unrecht, auf das PKEK angerechnet.

Es bestehen keine ressortübergreifenden Erkenntnisse über das tatsächliche Einsparpotenzial. Die Ressorts betrachten den bis 2010 zu erbringenden Einsparbetrag auch nicht als gemeinsame Verpflichtung; eine ressortübergreifende Betrachtung findet nicht statt.

Die Einsparquote wird zz. durch weitgehenden Verzicht auf Nachbesetzung, interne Wiederbesetzungssperren und Umorganisation erbracht. Nach den Angaben der Ressorts bedeutet dies für das vorhandene Personal in der Regel Arbeitsverdichtung. Bei Altersabgängen wurden zumeist einzelfallbezogene Wiederbesetzungsentscheidungen getroffen. Zukunftsbezogene, durchgängige Wiederbesetzungskonzepte konnte der LRH nicht feststellen. Infolgedessen entsteht die von den Ressorts betonte Arbeitsverdichtung mehr oder weniger nach dem Zufallsprinzip.

Die Arbeitszeiterhöhungen für die Beamtinnen und Beamten in den Jahren 1994 und 2002 wurden nicht konsequent zum Personal- und Stellenabbau genutzt.

¹ Ohne Lehrerbereich.

² Bemerkungen 2005 des LRH, Nr. 10.4.

³ Das Beschäftigungsvolumen misst die Anzahl der Beschäftigten und deren Arbeitszeit, umgerechnet in Vollzeitbeschäftigte. Es informiert darüber, welches Ausmaß an Beschäftigung sich tatsächlich sowohl hinter den veranschlagten, häufig aber ganz oder teilweise unbesetzten Planstellen und sonstigen Stellen als auch hinter den veranschlagten Ausgabemitteln verbirgt.

Die Wirtschaftsbetriebe und ausgegliederten Bereiche werden von den Ressorts unterschiedlich behandelt. Die Vorgaben des PKEK werden nicht gleichermaßen beachtet und umgesetzt. Außerdem findet ein Controlling an einer zentralen Stelle nicht statt.

14.4 **Empfehlungen des LRH**

Der LRH empfiehlt, bei der Umsetzung und Fortentwicklung des PKEK u. a. folgende Aspekte zu berücksichtigen:

Die Einsparquoten für die Ministerien und den nachgeordneten Bereich sollten einheitlich festgelegt werden. Die dramatische Haushaltslage des Landes zwingt dazu, auch die Kernbereiche in die Personaleinsparvorgaben einzubeziehen.

Der durch das PKEK errechnete Betrag ist als gemeinsame Zielgröße zu sehen. Um diese zu erreichen, sollte eine Gesamtbetrachtung aller Ressorts vorgenommen werden. Dies setzt eine Einschränkung des Ressortprinzips voraus.

Unabhängig vom PKEK aufgrund von früheren Aufgabenverlagerungen oder aus anderen Gründen ausgebrachte kw-Vermerke und Personalausgabenminderungen sollten nicht auf die Einsparvorgaben angerechnet werden dürfen.

Da einer Arbeitsverdichtung Grenzen gesetzt sind, muss nach Auffassung des LRH mit dem Personalabbau zwangsläufig auch ein Aufgabenabbau einhergehen. Hierfür müssen Parlament und Landesregierung die Prioritäten und Kernaufgaben des Landes Schleswig-Holstein festlegen.

Der verengte Blick auf die Personalausgabenbudgets birgt die Gefahr, dass Personal- und Aufgabenabbau nicht konsequent und den Erfordernissen für eine nachhaltige Senkung der Personalausgaben entsprechend verfolgt werden. Hierfür bedarf es aus Sicht des LRH vielmehr eines Zusammenspiels der Instrumente Personalausgabenbudget, Stellen und Beschäftigungsvolumen. Die Daten über das Beschäftigungsvolumen sind als Steuerungsinstrument und zum Nachweis des Personalabbaus zu nutzen; die Stellenpläne sind zu bereinigen.

Nach Feststellung des Personal-Ist-Bestandes auf der Basis des Beschäftigungsvolumens sind aufgabenbezogene Personalbedarfsberechnungen in der gesamten Landesverwaltung auch deshalb unverzichtbar, um zukünftig zufallsbedingte Arbeitsverdichtungen zu vermeiden.

Nach Berechnung des LRH werden im Zeitraum 2006 bis 2010 rd. 3.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze aus dem Dienst ausscheiden¹. Würde nur jede 2. Stelle, die durch Altersabgang frei wird, gestrichen, könnte das Land einen deutlich höheren Betrag als 23,7 Mio. € einsparen. Insgesamt scheiden bis 2016 sogar mehr als 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze aus dem Dienst aus. Das ermöglicht noch erheblich höhere Einsparbeträge. Die hohe natürliche Fluktuation dieser Jahre muss die Landesregierung jetzt für den Personalabbau nutzen. Lässt sie diese Chance verstreichen, werden die Personalausgaben ohne weitere schmerzhaft finanzielle Einschnitte für das Personal (z. B. durch Änderung der Beförderungspraxis oder Absenkung der Eingangsbesoldung) nicht reduziert werden können. In einem ersten Schritt für den Personalabbau haben Finanzministerium und Bildungsministerium vor dem Hintergrund sinkender Schülerzahlen die Reduzierung des Lehrpersonals um rd. 3.000 Stellen für den Zeitraum von 2010 bis 2020 vereinbart².

Zur Unterstützung des Personalabbaus durch die natürliche Fluktuation sollten für die Beschäftigten attraktive und für das Land wirtschaftliche Abfindungs- und Vorruhestandsmodelle entwickelt werden. Die verbleibenden Beschäftigten sind auf die Übernahme neuer Aufgaben zielgerichtet vorzubereiten.

Um den Personaleinsatz gezielt steuern zu können, muss sich die Landesregierung einen zentralen Überblick über die Qualifikationen, Fähigkeiten und Entwicklungspotenziale der Beschäftigten verschaffen. In diesem Zusammenhang sind die teilweise Aufgabe des Ressortprinzips und die Einführung eines zentralen Personalmanagements unerlässlich.

Bislang wurden ressortübergreifende Überlegungen erst bei einem aktuellen Bedarf, wie z. B. in der Forstverwaltung, angestellt. Dies greift zu kurz. Ein zentrales Personalmanagement muss dazu beitragen, die zur Reduzierung der Personalausgaben nötigen Personalabbauprozesse in der gesamten Landesverwaltung laufend aktiv zu unterstützen. Einzubeziehen sind die derzeit im Umbruch befindlichen Bereiche wie die Kataster-, Straßenbau- und Forstverwaltung.

¹ Quelle: Auswertung für die Staatskanzlei aus dem PCS (Personal-Controlling-System des Landesbesoldungsamtes), Stand: September 2006.
Die schrittweise Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze im Rentenrecht und die besondere Altersgrenze für die Polizei- und Justizvollzugsbeamtinnen und -beamten (60. Lebensjahr) wurden nicht berücksichtigt.

² Broschüre „Handlungsfähigkeit sichern - Zukunft gestalten, Analysen und Perspektiven des Landeshaushalts“, Herausgeber: Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein, Erscheinungsdatum 01.11.2007.

Diese Aufgabe sollte in der Staatskanzlei angesiedelt werden. In einem ersten Schritt wäre diese über alle Stellenbesetzungsvorhaben der Ressorts zu unterrichten und ihr das Recht einzuräumen, ressortübergreifend eine Wiederbesetzungssperre auszusprechen.

Zur Umsetzung der genannten Maßnahmen mittels geeigneter Steuerungsinstrumente sollte bei Einbeziehung der gesamten Landesverwaltung in das PKEK der Zeitrahmen, in dem die Einsparvorgaben zu erbringen sind, verlängert werden. Anknüpfend an das Gutachten von Prof. Dr. Seitz¹ wäre ein Personalabbau von 10 % aller Stellen des Landeshaushalts bei einer Laufzeit bis zum 31.12.2016 zu erwägen.

14.5 **Stellungnahme der Landesregierung**

In ihrer Stellungnahme zum Entwurf des Prüfungsberichts hat die **Landesregierung** dem LRH in Bezug auf die Analyse der Situation im Wesentlichen Recht gegeben. Aus Sicht des Finanzministeriums werde es ohne weitere Personaleinsparungen keine tragende Konsolidierung des Landeshaushalts auf der Ausgabenseite geben. Diese schließe alle Bereiche der Landesverwaltung ein. Die Entscheidungen über weitere Personaleinsparungen bedingten jedoch eine intensive politische Diskussion.

Das Finanzministerium teilte mit, wenn, wie vom LRH gefordert, künftig frei werdende Stellen für nachhaltigen Personalabbau genutzt würden, beträfe das in besonderem Maße die Unterrichtsversorgung, die innere Sicherheit und die Steuerverwaltung des Landes. Es sähe hier einen Widerspruch zu der vom LRH wiederholt erhobenen Forderung nach einer Stärkung der Steuerverwaltung und der seit Mitte der 90er-Jahre wiederholt geäußerten Auffassung, wonach zusätzliche Bedarfe an Lehrerstellen bestünden. Insofern wären konkrete Empfehlungen hilfreich, in welchen Bereichen Personaleinsparungen für möglich und sinnvoll gehalten würden.

Die geforderte Gesamtbetrachtung aller Ressorts unter Vernachlässigung des Ressortprinzips setze ebenfalls eine politische Einigung über den Vorrang des Ziels der Personalkostenreduzierung vor fachpolitischen Zielen voraus. Eine Vorgehensweise, bei der einzelne Ressorts für mangelnde Anstrengungen zur Erreichung ihrer Zielvorgaben im Ergebnis entlastet und damit belohnt würden, wirke eher gegenläufig.

Ein zentrales Personalmanagement sei nicht Gegenstand des PKEK gewesen. Der LRH habe in seiner Prüfung „Personalkostenbudgetierung“ empfohlen, eine möglichst (ressortinterne) dezentrale Personalkostenbudget- und Personalverantwortung einzuführen. Haushalterisch halte das

¹ Vgl. Umdruck 16/848 Haushaltspolitische Lage und Perspektive des Landes Schleswig-Holstein.

Finanzministerium dies in Verbindung mit den neuen Steuerungsinstrumenten der Haushaltsführung auch für Ziel führender.

Das vom LRH dargestellte Verfahren zur Personalbedarfsberechnung sei - wenn auch möglicherweise nicht für alle Bereiche - ein denkbare Modell, aber sehr arbeitsaufwendig. Hier seien Aufwand und Nutzen gegenüberzustellen. Die Auffassung des LRH, es käme ohne das von ihm skizzierte Verfahren zu sog. zufallsbedingten Arbeitsverdichtungen, sei aus Sicht der Landesregierung unzutreffend. In der Regel sei der Eintritt in den Ruhestand von Beschäftigten so früh bekannt, dass rechtzeitig Planungen für eine ordnungsgemäße Aufgabenerledigung (bis hin zur Ausbildung von Nachwuchskräften pp.) erfolgen könnten.

Die Forderung des LRH, mit dem Personalabbau müsse zwangsläufig ein Aufgabenabbau (in den Kernbereichen) einhergehen und Parlament als auch Landesregierung sollten hier Prioritäten und Kernaufgaben festlegen, sei berechtigt. Dieser Forderung sei die Landesregierung mit den Aufgabenkritiken der Phasen 1 und 3 bereits nachgekommen. Sie werde als Daueraufgabe fortgeführt. Die Aufgabenkritik in den Kernbereichen (Phase 2) sei bislang nicht abgeschlossen worden.

14.6 **Replik des LRH**

Der **LRH** nimmt zur Kenntnis, dass ihm die Landesregierung in Bezug auf die Analyse der Situation im Wesentlichen Recht gibt. Das Finanzministerium teilt die Auffassung des LRH, eine tragende Konsolidierung des Landeshaushalts werde es nur unter Einschluss aller Bereiche der Landesverwaltung geben. Die in dieser Frage divergierenden Auffassungen innerhalb der Landesregierung müssen zugunsten dieser Erkenntnis aufgegeben werden.

Über die Einbeziehung aller Altersabgänge in die Betrachtungen zum nachhaltigen Personalabbau muss Einigung erzielt werden. Die Kernbereiche können aufgrund der hohen Anzahl der Abgänge nicht ausgenommen bleiben. Für sie sind (ggf. durch politische Entscheidung) Aufgabenschwerpunkte zu bilden. Daran sind die Personalbemessung und der Personaleinsatz auszurichten. Sofern der LRH in den Kernbereichen im Einzelfall Personalmehrbedarfe festgestellt hat, steht dies dazu nicht im Widerspruch. Konkreten Vorschlägen zum möglichen und sinnvollen Personalabbau - wie z. B. jüngst Polizeiorchester und Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein - wurde bislang nicht gefolgt.

Das oberste Ziel ist die Sanierung des Landeshaushalts. Diesem Ziel haben sich die fachpolitischen Ziele unterzuordnen. Sofern sich die Landes-

regierung auf ein solches Vorgehen einigt, ergibt sich die zeitlich und fachlich begrenzte Einschränkung des Ressortprinzips als konsequente Folge. Für jedes Ressort wäre eine individuelle, sachgerecht ermittelte Einsparquote festzulegen, sodass eine „Belohnung“ mangelnder Sparanstrengungen ausgeschlossen würde.

Bei der Einführung eines zentralen Personalmanagements handelt es sich um eine über das PKEK hinausgehende Empfehlung des LRH. In einigen Bundesländern gibt es hierzu bereits Erfolg versprechende Ansätze. Ein zentrales Personalmanagement soll durch einen optimierten Einsatz des vorhandenen Personals einschl. dessen Qualifizierung eine externe Personalgewinnung für die Behebung von Stellenvakanzen vermeiden. Weitere Auswirkungen auf die dezentrale Personalkostenbudget- und Personalverantwortung ergeben sich nicht. Im Übrigen prüfen Staatskanzlei und Finanzministerium zz. die Einrichtung einer übergreifenden Stellenbörse¹.

Der LRH vermag in dem Vorbringen zu den Personalbedarfsberechnungen nicht zu erkennen, warum diese nicht erstellt werden können. Die Auffassung des LRH zu zufallsbedingten Arbeitsverdichtungen wäre nur dann unzutreffend, wenn langfristige, mehrjährige Planungen zu Nachbesetzungen vorlägen. Die örtlichen Erhebungen des LRH haben ergeben, dass gerade dies nicht der Fall ist.

Soweit die Landesregierung die Auffassung vertritt, die Forderung nach einem Aufgabenabbau, auch in den Kernbereichen, sowie der Prioritätenfestlegung mit den Aufgabenkritiken der Phasen 1 und 3 bereits nachgekommen zu sein, kann dies der LRH nicht nachvollziehen. Er verweist hierzu auf seine Stellungnahme vom 13.07.2007 zur dritten Phase der Aufgabenkritik². Ergebnisse aus der Phase 2 der Aufgabenkritik sind bisher nicht veröffentlicht.

Die Forderung des LRH ist im Übrigen weitreichender als die sich aufgrund von Vorschlägen Landesbediensteter und sonstiger außerhalb der Landesverwaltung stehender Personen ergebenden, letztendlich doch eher kleinteiligen Ergebnisse der Aufgabenkritik der Phasen 1 und 3.

Parlament und Landesregierung müssen vor dem Hintergrund der finanziellen Situation des Landes festlegen, welche Aufgaben sich das Land noch leisten kann.

¹ Schreiben des Finanzministeriums vom 21.12.2007 VI 20 - H 1105 - 111 (Haushaltsrund-
erlass 2009/2010), dort unter Nr. 23.

² Vgl. Umdruck 16/2263 Stellungnahme des LRH zur Dritten Phase der Aufgabenkritik.