



## **Kleine Anfrage**

des Abgeordneten Uli König (PIRATEN)

und

## **Antwort**

**der Landesregierung** - Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie

### **Personalentwicklung im Landesbetrieb Straßenbau und Verkehr**

1. Wie hat sich der Personalbestand beim LBV entwickelt? Bitte aufgeschlüsselt nach Anforderungsprofil bzw. Berufen und Aufgabenbereichen für den Zeitraum 2010 - 2025 darstellen.

Antwort:

Im Folgenden werden die Ist-Zahlen für den Zeitraum von 2010 bis 2016 dargestellt.

Zum Stichtag des 01.01. waren

im Jahr 2010	1.433,
im Jahr 2011	1.405,
im Jahr 2012	1.423,
im Jahr 2013	1.436,
im Jahr 2014	1.410,
im Jahr 2015	1.375,
im Jahr 2016	1.402.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim LBV.SH [ohne Straßenwärter-Auszubildende] beschäftigt.

Der Personalbestand verteilt sich derzeit wie folgt auf die Geschäftsbereiche:

- Betriebsdienst	rd. 60%
- Straßenbau (inkl. Planung)	rd. 24%
- Service	rd. 7%
- Verkehr	rd. 4%
- Fachcenter	rd. 3%
- Sonstige <sup>1</sup>	rd. 2%

Die Entwicklung des Personals für den Zeitraum von 2017 bis 2025 sowie die Verteilung auf die Aufgabenbereiche unterliegt externen und nicht beeinflussbaren Faktoren (u. a. Entscheidung über die Errichtung einer Bundesautobahn –bzw. Bundesfernstraßengesellschaft, Personalabbaupfad usw.).

2. Wie haben sich die Stellen beim LBV entwickelt? Bitte aufgeschlüsselt nach Anforderungsprofil bzw. Berufen und Aufgabenbereichen für den Zeitraum 2010 - 2025 darstellen. Für den Zeitraum 2010 - 2016 bitte zusätzlich angeben, ob die Stellen besetzt waren.

Antwort:

Die Stellenentwicklung des LBV.SH ist in den Stellenplänen und -übersichten, die dem Einzelplan 06 des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie des Landes Schleswig-Holstein als Anlage beigefügt sind, dargestellt. Die in den Übersichten ausgewiesenen Planstellen und Stellen sind keinen bestimmten Berufsgruppen zugeordnet. Alle ausgewiesenen Stellen sind entweder besetzt oder werden für die Übernahme von Nachwuchskräften bzw. für die mögliche Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigt.

3. Wie haben sich die zur Verfügung gestellten Werkvertragsmittel im Zeitraum 2010 - 2016 entwickelt und welche Werkvertragsmittel sind für den Zeitraum 2017 - 2025 eingeplant?

Antwort:

Die Werkvertragsmittel des LBV.SH sind bis 2020 im Haushalt eingeplant. Sie belaufen sich für den Zeitraum von 2010 bis 2016 auf:

Jahr	Ist 2010	Ist 2011	Ist 2012	Ist 2013	Ist 2014	Ist 2015	Soll 2016
<b>T. Euro</b>	13.146,3	12.237,1	15.121,6	12.913,2	12.556,1	13.808,6	14.194,1

und für den Zeitraum von 2017 bis 2020 voraussichtlich auf:

Jahr	Soll 2017	Soll 2018	Soll 2019	Soll 2020
<b>T. Euro</b>	15.194,1	15.194,1	15.194,1	15.194,1

<sup>1</sup> Zur Kategorie Sonstige zählen überwiegend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Altersteilzeitphase befinden.

4. Wie sehen die Personal- und Stellenabgangsprognose und die Personalabbauplanung gemäß Stellenabbaupfad im LBV aus? Bitte aufgeschlüsselt nach Berufen, Aufgabenbereichen und in Kongruenz zu den damit wegfallenden Aufgaben, inklusive Zeitschiene bis zum Jahr 2025, darstellen.

Antwort:

Der mit dem Finanzministerium vereinbarte Stellenabbaupfad bis 2020 umfasst insgesamt 130 Stelleneinsparungen beim LBV.SH.

<b>Berechnung (*1)</b>	
Stellenplan LBV.SH lt. HH 2013	1.450
abzüglich Ausbildungsstellen	67
abzüglich Vollzeitäquivalente	82
<b>Basis Personalbestand:</b>	<b>1.301</b>

<b>Basis Personalbestand (*1)</b>	<b>anzuwendender Prozentsatz</b>	<b>Stelleneinsparungen gesamt</b>
<b>1.301</b>	<b>10 %</b>	<b>130</b>
davon bereits 2011 bis 2013 erbracht:		<b>32</b>
<b>Anteil 2014 bis 2020:</b>		<b>98</b>
durchschnittlich 14 Stelleneinsparungen pro Jahr		

5. Wie viel und welches Fachpersonal wird für die nicht wegfallenden Aufgaben benötigt? Bitte aufgeschlüsselt nach Anforderungsprofil bzw. Berufen und Aufgabenbereichen, inklusive Zeitschiene bis zum Jahr 2025, darstellen.

Antwort:

Die Entscheidung zum Stellenabbaupfad erfolgte auf der Grundlage sinkender Bauprogramme sowohl des Bundes als auch des Landes. Zwischenzeitlich haben sich die Rahmenbedingungen grundsätzlich verändert und ein Aufgabenzuwachs ist zu verzeichnen. Die Planung des benötigten Personals beim LBV.SH unterliegt somit einer Vielzahl von externen nicht von der Landesregierung zu beeinflussenden Effekten. Insofern erfolgt im LBV.SH eine fortlaufende Anpassung der Kapazitäten.

6. Wie wird die Landesregierung kurzfristig qualifiziertes Personal zur Planung von Infrastrukturprojekten anwerben?
7. Wie sieht das mittelfristig greifende Personalentwicklungskonzept für die gemäß der mittelfristigen Finanzplanung, bis zum Jahr 2025 umzusetzenden Baumaßnahmen / Infrastrukturmaßnahmen aus? Wie kann die planerische Arbeit des Landesbetriebes für Straßenbau und Verkehr im Rahmen des Personalabbaupfades langfristig gewährleistet werden?

Antwort zu Frage 6 und 7:

Der LBV.SH prüft unter anderem nachstehende Möglichkeiten, um für potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv zu sein:

- Kennenlernen des LBV.SH für Studierende im Rahmen von Baustellenexkursionen und Vorträgen, Workshops, Praktika, Bachelor- und Masterarbeiten,
- Ausbau des dualen Studiums mit der Kombination Bauingenieurstudium und Ausbildung zum Technischen Zeichner,
- Veranlassung einer Untersuchung zum Thema „Bessere Bezahlung im LBV-SH“,
- Intensivierung begonnener Aktivitäten im Bereich von Messe- und Schulbesuchen,
- Verstärkung der Präsenz in den sozialen Medien unter Nutzung moderner Kommunikationswege,
- Eröffnung der Möglichkeit als Werkstudentin oder -student beim LBV.SH zu arbeiten sowie
- Angebot von Traineestellen.

Überdies greift der LBV.SH zunehmend auf externes Know-how zurück, sei es im Planungs- oder auch im Rechtsbereich im Zusammenhang mit Planfeststellungs- und Klageverfahren. Hierbei kommen Werkvertragsmittel zum Einsatz, wodurch Arbeitsspitzen und spezielle Aufgaben und Fragestellungen an Dritte verlagert werden.