

## **ANTRAG**

### **der Fraktionen der FDP und CDU**

#### **Umfassendes Personalkonzept zur nachhaltigen Sicherung der Handlungsfähigkeit der Landesverwaltung**

Der Landtag möge beschließen:

Der Landtag stellt fest, dass

1. der Landesrechnungshof in den vergangenen Jahren regelmäßig, zuletzt mit besonderer Eindringlichkeit in den Landesfinanzberichten 2020 und 2022, die Landesregierung zur Erstellung eines neuen Personalkonzepts aufgefordert und die Notwendigkeit eines solchen Konzepts anhand offensichtlicher Mängel ausdrücklich unterlegt hat;
2. die Landesregierung mit der Drucksache 7/5579, darin insbesondere mit dem Punkt I.3, vom Landtag zur Erstellung eines umfangreichen Personalkonzeptes aufgefordert wurde, dies jedoch bis heute nicht vorgelegt hat;
3. die Landesregierung, in Person des Finanzministers, sowohl im Finanzausschuss als auch im Plenum zugesagt hat, zeitnah ein Personalkonzept vorzulegen;
4. die bisherigen Ausführungen des Finanzministers zum angekündigten Personalkonzept darauf schließen lassen, dass der Inhalt des von der Landesregierung geplanten Personalkonzepts nicht den Anforderungen des Beschlusses auf Drucksache 7/5579 entsprechen, sondern eher den Charakter eines Sachstandsberichts haben wird und somit durch die Erstellung dieses Personalkonzepts keine nennenswerten Änderungen in der personellen Struktur der Landesverwaltung zu erwarten sind;
5. die generelle Struktur des Personalkörpers in der Landesverwaltung seit Bestehen des Bundeslandes Mecklenburg-Vorpommern keiner grundsätzlichen Untersuchung unterzogen wurde und somit mögliche Synergieeffekte bzw. Optimierungspotenziale ungesehen und ungenutzt bleiben.

Die Landesregierung wird aufgefordert,

1. die personellen Strukturen innerhalb der Landesverwaltung, auch unter Zuhilfenahme Dritter, grundsätzlich hinsichtlich der Nutzung von Synergieeffekten und Optimierungspotenzialen, insbesondere unter Einbeziehung der neusten Erkenntnisse der Verwaltungswissenschaften und den bereits aktuell und zukünftig zur Verfügung stehenden technischen Möglichkeiten, zu untersuchen. Dabei ist vor allem auf folgende Punkte zu achten:
  - a. Verpflichtung zur Aufgabenkritik: Es bedarf einer grundsätzlichen Analyse, wie sich die Anforderungen an die Landesverwaltung im Laufe der Jahre entwickelt haben, welche Aufgaben erbracht werden und welche zur Erreichung welcher Ziele erbracht werden müssen, wie sich ihr Umfang geändert hat, ob es hinsichtlich der Wahrnehmung der notwendigen Aufgaben Optimierungspotenzial gibt und wie gut die Strukturen in der Landesverwaltung auf die Bearbeitung dieser Aufgaben abgestimmt und angepasst sind;
  - b. Verpflichtung zur Geschäftsprozessoptimierung: Es bedarf einer ressort-, behörden- und einrichtungsübergreifenden Analyse, in der alle Prozessstrukturen begutachtet und an die neusten Erkenntnisse der Verwaltungswissenschaften angepasst sowie hinsichtlich möglicher Doppelstrukturen und Optimierungspotenziale untersucht werden;
  - c. Verpflichtung zur durchgehenden Digitalisierung von Geschäftsprozessen: Es bedarf der grundsätzlichen Übereinkunft, dass neben allen bereits bestehenden wie auch alle neu einzurichtenden Prozesse zwingend auf die Möglichkeiten einer sinnvollen Digitalisierung überprüft werden müssen. Dabei ist neben der Automatisierung geeigneter Geschäftsprozesse oder Teilprozesse insbesondere im Rahmen des Erlasses neuer Rechts- und Verwaltungsvorschriften stets auf eine möglichst digitale Umsetzbarkeit zu achten;
  - d. Digitalisierungsauswirkungen: Im Rahmen der Digitalisierung von Geschäftsprozessen müssen temporäre Mehraufwände dringend Berücksichtigung finden. Dabei sind sowohl die Mehraufwände im materiellen als auch im personellen Bereich kurz-, mittel- und langfristig zu quantifizieren, im Rahmen der Stellenentwicklung und der Aus- und Fortbildungssituation einzuplanen und letztlich finanziell abzubilden;
  - e. Digitalisierungsrendite: Es bedarf einer Analyse, in der die kurz-, mittel- und langfristigen Einsparpotenziale durch die Digitalisierung erfasst und beziffert werden. Die Realisierung einer signifikanten Digitalisierungsrendite ist angesichts des sich perspektivisch verschärfenden Fachkräftemangels unerlässlich, um auch in den kommenden Jahrzehnten eine funktionierende Landesverwaltung sicherstellen zu können;
  - f. Stellenbewertung: Es bedarf einer ressort-, behörden- und einrichtungsübergreifenden Analyse zur aktuellen Stellenbewertung und zur Entwicklung eines einheitlichen Stellenbewertungsmaßstabes. Dabei ist klar festzustellen, wie und mit welchem Personal die notwendigen Aufgaben der Landesverwaltung erbracht werden müssen. Insbesondere ist darauf zu achten, dass innerhalb der Landesverwaltung für die gleichen Tätigkeiten nicht

unterschiedliche Stellenbewertungen vorliegen und somit eine schädliche Verzerrung innerhalb des Personalkörpers der Landesverwaltung besteht;

- g. Gesundheitsmanagement: Anhand von Krankenstatistiken und unter Beachtung weiterer gesundheitlicher Auffälligkeiten im Personalkörper sind die Ursachen arbeitsbedingt erhöhter Krankenstände zu untersuchen und Gegenmaßnahmen einzuleiten, um so aktiv zur Gesunderhaltung der Bediensteten in der Landesverwaltung beizutragen;
  - h. Führungsinstrumente: Um Arbeitsprozesse so effektiv und mitarbeiterfreundlich wie möglich zu gestalten, sind die im Bereich der Landesverwaltung eingesetzten Führungsinstrumente zu evaluieren und zu modernisieren. Zusätzlich sind innerhalb der Landesverwaltung klare Richtlinien zum ordnungsgemäßen Einsatz von Führungsinstrumenten zu erarbeiten. Es bedarf weiterhin einer stetigen Anpassung dieser Richtlinien an die aktuellen Erkenntnisse der Forschung sowie einer fortlaufenden Begutachtung hinsichtlich der Wirksamkeit der Änderungen im Führungsinstrumentarium. Durch den sich perspektivisch verschärfenden Fachkräftemangel befindet sich auch das Land Mecklenburg-Vorpommern als Arbeitgeber im ständigen Wettstreit um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dementsprechend ist es zwangsläufig geboten, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren;
  - i. Interdisziplinäre Ansätze: In der Landesverwaltung sind vor allem Laufbahnbeamte und Juristen tätig. Es ist sachgerecht zu untersuchen, ob für bestimmte Arbeitsbereiche, dies betrifft u.a. Personalabteilungen, Organisationsabteilungen, Geschäftsstellen, Beschaffungsstellen oder das Gebäudemanagement, auch Personal mit anderer beruflicher Ausbildung oder zusätzlicher Qualifizierung eingesetzt werden kann;
  - j. Stellenbedarf: Nachdem die zuvor genannten Punkte umgesetzt und ausgewertet wurden, bedarf es einer grundsätzlichen Stellenbedarfsanalyse über die gesamte Landesverwaltung. Dabei sind anhand der erhaltenen Analysedaten umfassende Berechnungen vorzunehmen und letztlich langfristige Ziele hinsichtlich der Anzahl der benötigten Stellen, hinsichtlich der Qualifikation der zur Besetzung der Stellen nötigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und hinsichtlich der Höhe einer angemessenen Vergütung festzulegen;
2. die Erkenntnisse der zuvor durchgeführten Untersuchungen und Analysen in Form eines Abschlussberichts zusammenzutragen, daraus ein umfassendes Personalkonzept zu entwickeln und dieses, inklusive konkreter Umsetzungsschritte und eines Umsetzungsfahrplans, dem Landtag bis spätestens Ende des Jahres 2023 vorzulegen.
  3. die umzusetzenden Änderungen in der organisatorischen und personellen Struktur der Landesverwaltung hinsichtlich ihres Umsetzungsstandes und ihrer Funktionalität in das zukünftig jährlich zu aktualisierende und dem Landtag vorzulegende Personalkonzept aufzunehmen.



**Franz-Robert Liskow und Fraktion**

**Begründung:**

Die Landesverwaltung des Landes Mecklenburg-Vorpommern steht in den kommenden Jahrzehnten vor großen Herausforderungen. Einerseits muss die dringend notwendige Digitalisierung in allen Bereichen der Landesverwaltung mit deutlich höherer Geschwindigkeit umgesetzt werden. Andererseits muss dem Problem des immer stärker in Erscheinung tretenden Fachkräftemangels Rechnung getragen werden.

Das von der Landesregierung angekündigte und dann voraussichtlich in Zukunft jährlich erscheinende Personalkonzept ist ein Schritt, der es in Zukunft zwar ermöglichen wird, manche Informationen in Bezug auf den Personalkörper der Landesverwaltung gebündelter vorzufinden, jedoch in keiner Weise dazu beiträgt, die tatsächlichen Herausforderungen für die Landesverwaltung zu bewältigen. Die bisher veröffentlichten Inhalte des durch die Landesregierung angekündigten Personalkonzepts lassen darauf schließen, dass es sich hierbei nicht tatsächlich um ein Konzept, sondern vielmehr um eine Art Bericht, also die bloße Zusammenstellung bekannter Informationen, handeln wird.

Um den Herausforderungen der Landesverwaltung in den nächsten Jahren und Jahrzehnten gerecht zu werden, bedarf es jedoch grundsätzlicher Analysen sowohl personell-struktureller als auch organisatorisch-struktureller Natur. In vielen Bereichen der Landesverwaltung sind in den letzten Jahren und Jahrzehnten keine umfassenden Analysen vorgenommen worden, ob und inwieweit Synergieeffekte genutzt sowie Optimierungspotenziale erschlossen werden können und wie die Digitalisierung hier deutlichen Vorschub leisten kann. Dies ist jedoch absolut notwendig, um bei Punkten wie dem Abbau von Bürokratie, dem Einsparen von unnötigen Kosten, dem Verhindern unnötiger Doppelstrukturen und letztlich auch dem Beschleunigen von Verwaltungsverfahren weiterzukommen. Insbesondere für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Landesverwaltung kann dies zu deutlichen Zeitersparnissen und Arbeitserleichterungen führen. Das bildet langfristig einen zufriedenen Personalkörper, geringere Krankenstände und freie Arbeitskapazitäten sowie Kostenersparnisse.

Damit insbesondere der Öffentlichkeit klar ersichtlich wird, vor welchen Herausforderungen das Land Mecklenburg-Vorpommern steht, sind anhand der durchzuführenden Analysen zukünftige Handlungsnotwendigkeiten abzuleiten. Dabei bedarf es klarer und langfristiger Berechnungen, um die erforderlichen politischen Entscheidungen mit Weitblick zu treffen, sie mit entsprechenden Begleitmaßnahmen zu unterstützen und letztlich mit finanziellen Mitteln unterlegen zu können.