

## Notlage der öffentlichen Haushalte und Verwaltungsreformen

### Thesen der 3 Landesverbände

- Verband des höheren Dienstes in Schleswig-Holstein e.V.,
- Verband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes in Mecklenburg Vorpommern e.V.,
- Verband Hamburger Verwaltungsjuristen e.V.

### 1. Ausgangslage:

1.1 Eine nachhaltige Verbesserung der katastrophalen Lage der Öffentlichen Haushalte ist zumindest kurz- und mittelfristig nicht absehbar. Die Staatsverschuldung wird sich weiter erhöhen.

1.2 Eine Verbesserung der Haushaltslage kann angesichts der zunehmenden Globalisierung und der bereits bestehenden Belastung der Konjunktur durch Abgaben kaum durch Erhöhung der Einnahmen, sondern nur durch Reduzierung von Ausgaben erreicht werden.

1.3 Eine Ausgabenreduzierung durch Abbau staatlich oder kommunal wahrzunehmender Aufgaben und Verminderung der Regelungsdichte (**Aufgabe von Aufgaben**) ist bisher kaum über politische Ankündigungen hinausgekommen.

1.4 Die bisherige Politik der Ausgabenreduzierung lässt vielmehr vermuten, dass Einsparungen zunehmend zulasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes gehen werden. Bei gleichem Aufgabenvolumen werden Stellen abgebaut und Wiederbesetzungssperren ausgesprochen, was von dem verbleibenden Personal aufgefangen werden muss. Dieses Personal wird dafür mit realer Einkommenskürzung, sei es durch Verlängerung der Arbeitszeit oder wie in Mecklenburg-Vorpommern durch Arbeitszeitverkürzung bei den Angestellten und Verschlechterung der Altersversorgung „belohnt“. Diese Maßnahmen treffen in erster Linie den Beamtenbereich, da die Politik hier einseitig Verschlechterungen durchsetzen kann.

1.5 Schon die bisherige in ihren Unterschieden nicht mehr nachvollziehbare Einstellungspraxis der Länder beim Nachwuchs der Führungskräfte führt zum Wechsel gerade der guten Nachwuchskräfte in Verwaltungen mit besseren Bedingungen. So werden in Hamburg inzwischen wieder alle Nachwuchskräfte des höheren Dienstes verbeamtet, in Mecklenburg-Vorpommern alle bis auf die Lehrkräfte, in Schleswig-Holstein nur die Lehrkräfte, abgesehen von den Bereichen Polizei-, Steuer- und Justizverwaltung. Die Abwanderungstendenzen zu-

lasten der Länder mit schlechteren Bedingungen werden sich mit der Abkehr vom Prinzip der bundesweit einheitlichen Besoldung und Vergütung weiter verstärken, obwohl gerade diese Länder dringend auf gute und motivierte Führungskräfte angewiesen sind.

1.6 Der in den öffentlichen Verwaltungen vorhandene Sachverstand der Führungskräfte wird von den politischen Leitungen kaum noch nachgefragt.

Es entsteht zunehmend der Eindruck, dass die Entscheidungen zur Verwaltungsstrukturreform abgeschirmt in einem politischen „Elfenbeinturm“ getroffen werden. Politische Entscheidungen sind für die Führungskräfte zunehmend nicht nachvollziehbar und deshalb auch nicht (weiter) vermittelbar.

1.7 Durch diese Entscheidungspraxis, deren Ergebnisse die Führungskräfte unterhalb der politischen Leitungen oftmals völlig überraschend treffen, entstehen vermeidbare Motivations- und Reibungsverluste. Dieses führt in Verbindung mit erheblicher Arbeitsverdichtung schon jetzt zu Qualitätsdefiziten bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben und dadurch zu verständlichem Unmut bei Bürgern und Wirtschaft, der auch auf die letztlich verantwortlichen politischen Leitungen durchschlägt. Insbesondere können erforderliche Beratungen zur Sach- und Rechtslage bei Verwaltungsentscheidungen schon aus Zeitmangel oft nur noch schlecht oder gar nicht erbracht werden. Vollstreckungsdefizite bestehen inzwischen in fast allen Bereichen und führen zu steigenden volkswirtschaftlichen Schäden.

## **2. Schlussfolgerungen der drei Landesverbände:**

2.1 Die Landesverbände des höheren Verwaltungsdienstes SH, MV und FHH teilen die Auffassung, dass die Notlage der öffentlichen Haushalte nur durch eine moderne, schlanke Staatsorganisation, die ihre Kernaufgaben bestimmt und verzichtbare Aufgaben konsequent abbaut, beseitigt werden kann.

2.2 Eine moderne, schlanke Staatsorganisation erfordert eine länderübergreifende Verwaltungsstrukturreform mit dem Ziel hocheffizienter Verwaltungseinheiten mit vergleichsweise kleinem Personalkörper.

2.3 Aus einer länderübergreifenden Verwaltungsstrukturreform müssen Folgerungen für eine Parlamentsreform gezogen werden, denn ansonsten könnte es zu einer verfassungsrechtlich nicht gewollten und organisatorisch kontraproduktiven Verwischung der politischen Verantwortung und einer ineffizienten parlamentarischen Kontrolle der Verwaltung kommen. Die Entwicklung hin zu einem Nordstaat erscheint folgerichtig, bedarf aber einer Untersuchung der Vor- und Nachteile, die bisher erstaunlicherweise noch nicht erfolgt ist. Diese Untersuchung wäre auch Voraussetzung für eine umfassende, die Bevölkerung einbeziehende politische Diskussion.

2.4 Hocheffiziente Verwaltungseinheiten mit vergleichsweise kleinem Personalkörper bedingen gute, flexible und hoch motivierte Führungskräfte und Mitarbeiter, gerade in den heute wirtschaftlich schwächeren Ländern.

2.5 Gute, flexible und hoch motivierte Führungskräfte und Mitarbeiter lassen sich nur durch einheitlich gute Rahmenbedingungen und Bezahlung gewinnen und halten. Konzeptionslose Stellenstreichungen und Wiederbesetzungssperren, reale Einkommens- und Versorgungskürzungen sind dabei nicht zielführend. Das Argument des „sicheren Arbeitsplatzes“ überzeugt vielmehr umso weniger, je unattraktiver dieser Arbeitsplatz gemacht wird.

2.6 Der erforderlichen nachhaltigen Entlastung der öffentlichen Haushalte im Personalbereich ohne Qualitätsverlust bei der Aufgabenerledigung muss deshalb ein Abbau öffentlicher Aufgaben (**Aufgabe von Aufgaben**) vorausgehen. Besser wenige Aufgaben gut und bürger-nah als viele Aufgaben mangelhaft erfüllen.

2.7 Die Entscheidung darüber, welche Aufgaben zukünftig nicht mehr in öffentlicher Verantwortung wahrgenommen werden, müssen die demokratisch legitimierten politisch Verantwortlichen treffen. Diese müssen auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen dafür schaffen.

### **3. Angebot der Landesverbände**

Die drei Landesverbände bieten offensiv ihre Mit- bzw. Zuarbeit als Verwaltungsprofis an. Da solche Vorschläge nicht die Existenzgrundlage unserer Mitglieder bedrohen, können wir dies unbefangener tun als andere Interessenvertreter.

Notwendige Mehrleistungen gehören zum Selbstverständnis unserer Mitglieder als Angehörige des höheren Dienstes.

Natürlich werden wir selbst dabei auch mehr fachliche und räumliche Flexibilität entwickeln müssen. Niemand stellt gern Aufgaben, mit denen sie oder er sich identifiziert, zur Disposition. Auch gibt niemand gern sein berufliches und soziales Umfeld auf, etwa bei der Zusammenlegung von Verwaltungseinheiten.

Im Unterschied zu weiten Bereichen der freien Wirtschaft gibt es im öffentlichen Dienst bisher auch keine Anreize, die den Mitarbeitern angesichts der damit verbundenen Nachteile die konstruktive Mitwirkung bei der notwendigen Verwaltungsstrukturreform attraktiv und wünschenswert erscheinen lassen. Hier werden viele Möglichkeiten nicht genutzt, für die bei einem konsequenten Aufgabenabbau mehr als genug Mittel frei werden würden.

Beispiele des Verbandes des höheren Verwaltungsdienstes Schleswig Holstein e.V.  
zur Konkretisierung der Ziffer 1.3 "Aufgabe von Aufgaben" des Thesenpapiers  
der 3 Landesverbände

### **1. völlige Streichung von staatlichen Aufgaben**

Beispiel:

- Einstellung der Städte- und Wohnungsbauförderung  
(Verabschiedung von der Objektförderung)
- Streichung des Unterhaltsvorschussgesetzes  
(Verabschiedung von einem verwaltungsaufwendigen Leistungsgesetz)
- Streichung der Landeszentrale für politische Bildung, da es auf diesem Gebiet genügend Anbieter gibt (zum Beispiel Volkshochschule).
- Kfz-Steuer

### **2. Aufgabenwahrnehmung durch private; Aufsicht und Gewährleistung / Schlussverantwortung bleibt staatlich**

Beispiele:

- Krankenhäuser
- Alten und Pflegeheime
- Einrichtungen der Jugendhilfe
- Übertragung des Arbeitsschutzes für den öffentlichen Dienst auf die im privaten Bereich zuständigen Berufsgenossenschaften
- Schwimmbäder
- private Hochschulen

### **3. Gemeinsame Aufgabenwahrnehmung durch mehrere Bundesländer**

Beispiele:

- Hochschulen und Studiengänge
- Zusammenlegung Landesvermessungsämter
- Gemeinsame Landesaufnahmestelle Asyl
- Besoldung
- Obergerichte
- statistische Landesämter
- Verfassungsschutzämter
- Seemannsschulen
- Wirtschaftsförderung Europa und Ostsee
- Bildungszentrum Steuerschule
- Zusammenlegung von Landesoberbehörden, um Fachverstand länderübergreifend vorzuhalten

#### **4. Konzentration der Aufgabenwahrnehmung innerhalb eines Bundeslandes**

Beispiele:

- Konzentration der Außenvertretung des Landes (zur Zeit vom Landtag, der Ministerpräsidentin und den Ressorts wahrgenommen)
- Konzentration des Umweltschutzes und der Landwirtschaft hinsichtlich Fachverstand und Aufsicht beim LANU
- Personalverwaltung
- Dienstreisen

#### **5. Vollständige Aufgabenwahrnehmung durch Private**

hier geht es im Wesentlichen um Dienstleistungen, die die öffentliche Hand wie andere auch, benötigt und die sie durch eigene Mitarbeiter erledigt. Es gilt zu prüfen, welche Dienstleistungen oder Teile von Dienstleistungen vom Staat am Markt eingekauft werden können und sollten (to make or to buy).

Beispiele:

- Einzeltätigkeiten wie Gebäudebewirtschaftung, Gebäudereinigung, der Betrieb von Küchen
- eigene Kfz-Werkstätten
- eigene Labore
- Personalverwaltung
- Dienstreisen