



LANDESRECHNUNGSHOF

Mecklenburg-Vorpommern

Landesrechnungshof Mecklenburg-Vorpommern, Mühlentwiete 4, 19059 Schwerin

Staatskanzlei und Ministerien einschließlich
Geschäftsbereiche
Landkreise, kreisfreie Städte und große
kreisangehörige Städte
Landkreistag, Städte- und Gemeindetag
Mecklenburg-Vorpommern

Bearbeitet von: **SG 32B**
Telefon: 0385 7412-0
E-Mail: poststelle@lrh-mv.de
Ihr Zeichen:
Gz.: 32B-2.06.0-1#14 - 58642/2024

laut Verteiler

nur per E-Mail

Schwerin, 20. Mai 2025

Rundschreiben Nr. 03/2025 des Landesrechnungshofes Mecklenburg-Vorpommern *Leitsätze für die Personalbedarfsermittlung*

1 Allgemeines

Der Landesrechnungshof Mecklenburg-Vorpommern informiert in unregelmäßigen Abständen mittels Rundschreiben über Themen von über den Einzelfall hinausgehender Bedeutung. Adressat der Rundschreiben sind alle Stellen der öffentlichen Verwaltung in Mecklenburg-Vorpommern, die vom Landesrechnungshof geprüft werden können. Der Versand erfolgt ausschließlich elektronisch, die Rundschreiben werden auch auf der Homepage des Landesrechnungshofes¹ zur Verfügung gestellt.

Der Landesrechnungshof wird die in seinem Rundschreiben mitgeteilten Feststellungen und Wertungen sowie die anliegenden Grundsätze als ein Maßstab seiner künftigen Prüfungen zugrunde legen und bei den geprüften Stellen als bekannt voraussetzen. Er bittet deshalb die Empfänger, dieses Rundschreiben einschließlich der „Leitsätze für die Personalbedarfsermittlung“ bekannt zu machen. Die „Leitsätze für die Personalbedarfsermittlung“ sind auf der Homepage des Landesrechnungshofes veröffentlicht.²

¹ <https://www.lrh-mv.de/Veroeffentlichungen/Rundschreiben/>.

² <https://www.lrh-mv.de/Veroeffentlichungen/Gemeinsame-Dokumente-der-Rechnungshoefe/>.

2 Leitsätze für Personalbedarfsermittlung

Die Rechnungshöfe des Bundes und der Länder haben Leitsätze für die Personalbedarfsermittlung beschlossen.

Diese enthalten Hinweise an die Verwaltung, um Personalbedarfsermittlungen sach- und methodengerecht durchzuführen. Sie ergänzen die „Grundsätze der Rechnungshöfe des Bundes und der Länder für die Verwaltungsorganisation“³.

Die Personalbedarfsermittlung ist eine wesentliche Grundlage, um zu bestimmen, wie viel Personal für die Aufgabenwahrnehmung notwendig ist. Grundsätzlich sollen dabei eine Aufgabenkritik und eine Prozessoptimierung vor einer Personalbedarfsermittlung durchgeführt werden.⁴

Der deutliche Stellenaufwuchs in der Landesverwaltung seit 2013⁵ zeigt, dass Personalbedarfsermittlungen dringend notwendig sind. Durch Personalbedarfsermittlungen ist der Zielkonflikt zwischen einer erforderlichen Haushaltskonsolidierung und einer damit verbundenen Begrenzung des Stellenaufwuchses einerseits und andererseits einer bedarfsgerecht mit Stellen ausgestatteten handlungsfähigen und serviceorientierten Verwaltung aufzulösen. Dabei sind die Möglichkeiten der Digitalisierung und der (Teil)Automatisierung von Prozessen zu berücksichtigen.⁶

Zur Notwendigkeit von Personalbedarfsbemessungen hat der Landesrechnungshof Mecklenburg-Vorpommern im Landesfinanzbericht 2022 im Rahmen der Querschnittsprüfung „Voraussetzung für die Veranschlagung neuer bzw. Änderung vorhandener Stellen“ ausgeführt. Bei der Aufstellung des Haushaltsplans sind gem. § 6 LHO nur die Ausgaben zu berücksichtigen, die zur Erfüllung der Aufgaben des Landes erforderlich sind. Die Aufgaben sind mit möglichst geringem Mitteleinsatz wahrzunehmen (Grundsatz der Wirtschaftlichkeit nach § 7 LHO). Die Organisationsreferate bzw. -dezernate haben zunächst den Bedarf (Notwendigkeit) für Dienstposten (Anzahl und Wertigkeit) zu ermitteln und zu begründen. Dazu sind geeignete und wirtschaftliche Organisationsuntersuchungen sowie Personalbedarfsbemessungen durchzuführen. Dabei ist zu prüfen, wie die Aufgabenerfüllung durch den Einsatz von Informationstechnik [Digitalisierung, (Teil-)Automatisierung] unterstützt werden kann.⁷

³ Diese sind ebenfalls auf der Homepage des Landesrechnungshofes veröffentlicht: <https://www.lrh-mv.de/Veroeffentlichungen/Gemeinsame-Dokumente-der-Rechnungshoe/>.

⁴ Vgl. Rechnungshöfe des Bundes und der Länder (2024): Grundsätze für die Verwaltungsorganisation, Nr. 5.1, S. 4, a. a. O.

⁵ Vgl. zuletzt Landesrechnungshof Mecklenburg-Vorpommern (2024): Jahresbericht 2024 (Teil 1) – Landesfinanzbericht 2024, S. 17 ff.

⁶ Der Landesrechnungshof Mecklenburg-Vorpommern hat zu den Defiziten bei der Digitalisierung mehrfach ausgeführt, zuletzt im Sonderbericht „Herausforderungen bei der Digitalisierung der Landesverwaltung“. Dieser ist auf der Homepage des Landesrechnungshofes veröffentlicht: www.lrh-mv.de/Veroeffentlichungen/Sonderberichte/.

⁷ Vgl. Landesrechnungshof Mecklenburg-Vorpommern (2022): Jahresbericht 2022 (Teil 1) – Landesfinanzbericht 2022, S. 196 f.

3 Auswirkungen der Leitsätze auf Prüfungen des Landesrechnungshofes

Die Behörden der Landesverwaltung sollen Personalbedarfsermittlungen durchführen und dabei die Hinweise aus den Leitsätzen umsetzen. Den kommunalen Gebietskörperschaften empfiehlt der Landesrechnungshof Mecklenburg-Vorpommern die Anwendung der Leitsätze.

Die im Anhang der Leitsätze formulierten Einstiegsfragen wird der Landesrechnungshof Mecklenburg-Vorpommern im Rahmen seiner Prüfungen zu diesem Thema als Prüfungsfragen anwenden und seinen Bewertungen zugrundelegen.

gez. Dr. Johannsen

gez. Fuhrmann

gez. Hengstenberg

gez. Dr. Zitscher