

## **Verfassungsrechtliche Fragen einer Flexibilisierung und Dezentralisierung der Personalbewirtschaftung**

Veröffentlicht in DÖV 2003, S. 231–238

### *Problemaufriss:*

Die Personalwirtschaft der öffentlichen Verwaltungen ist nach der hergebrachten Haushaltssystematik weitgehend an Stellenpläne bzw. an verbindliche Stellenübersichten gebunden, die das Parlament auf Vorlage der Regierung jährlich im Voraus durch das Haushaltsgesetz verbindlich feststellt. In diesem "Korsett" wird eine der Hauptursachen für unwirtschaftlichen Ressourcenverbrauch wie auch für fehlende Reaktionsmöglichkeiten auf veränderte Umstände gesehen. Lassen sich diese Schwachstellen durch gezielte Reformen beseitigen? Sind solche Reformen verfassungsrechtlich zulässig?

### *Zusammenfassung:*

1. Das im hergebrachten Haushaltsrecht geltende Prinzip der (Plan-)Stellenbewirtschaftung ist zu starr und zu zentralisiert, als dass die enormen Personalausgaben im öffentlichen Sektor – etwa durch einen flexiblen Haushaltsvollzug der Verwaltung vor Ort – eingedämmt werden könnten. In seiner derzeitigen Ausgestaltung führt es zu Desinformation, Fehlallokation und "Schattenverschuldung".
2. Das bisherige System der Personalbewirtschaftung muss durch moderne Mechanismen der Personalkostenbudgetierung ergänzt, in Teilbereichen auch ersetzt werden. Wichtige Bausteine einer solchen Reform sind genaue Information über den Personal-Istbestand, strikte Ausgabenobergrenzen in Form von Personalbudgets, dezentrale Veranschlagung von Versorgungsausgaben und die Bildung von realitätsgerechten Pensionsrücklagen.
3. Ein solches Reformvorhaben erscheint vor dem Hintergrund des haushaltsverfassungsrechtlich garantierten parlamentarischen Budgetrechts (Art. 110 II GG) umsetzbar, zumal das System der (Plan-)Stellenbewirtschaftung als solches vom Grundgesetz nicht gefordert wird. Die Personalwirtschaft lässt sich zu einem guten Teil durch die Verpflichtung zur Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (§ 7 BHO/LHO) bewältigen. Flankierende Maßnahmen müssen effektive Kostenneutralität gewährleisten, um die im Personalbereich besonders ausgeprägte Gefahr von Zukunftsbelastungen zu beherrschen.