

KLEINE ANFRAGE

der Abgeordneten Torsten Koplín und Henning Foerster, Fraktion DIE LINKE

Personalentwicklung und Folgen im Landesamt für Kultur- und Denkmalpflege
und

ANTWORT

der Landesregierung

1. Wie stellt sich die Personalentwicklung im Landesamt für Kultur- und Denkmalpflege sowie seinen „Vorgängern“ seit 1992 bis heute insgesamt sowie in den einzelnen Abteilungen dar (bitte für die Jahre 1992, 2006, 2008, 2010 und ab dann jährlich darstellen)?

Für die Darstellung der Personalentwicklung im Landesamt für Kultur und Denkmalpflege kann ab dem Jahr 2006 auf die Stellenpläne und Stellenübersichten der einzelnen Haushaltspläne zurückgegriffen werden. Für das Jahr 1992 stehen dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur aufgrund des Ablaufs der Aufbewahrungsfristen von zehn Jahren keine Unterlagen mehr zur Auswertung zur Verfügung.

Zudem ist zu beachten, dass zum 01.01.2006 das Landesamt für Kultur und Denkmalpflege gebildet wurde. Die in Kapitel 0725 ausgewiesene Stellenanzahl bezieht sich somit auf das gesamte Landesamt. Eine Verteilung auf die einzelnen Abteilungen ist im Haushaltsplan nicht dargestellt.

Laufbahngruppe	Anzahl der	2006	2008	2010	2011	2012	2013	2014
LG 2, 2. EA	Planstellen	33	31	26	26	24	24	24
	Stellen	4	4	10	9	9	9	9
LG 2, 1. EA	Planstellen	23	22	21	21	20	20	27
	Stellen	14	15	21	21	20	19	11
LG 1, 2. EA	Planstellen	1	1	3	2	2	2	7
	Stellen	37	33	34	34	34	34	25
LG 1, 1. EA	Planstellen	0	0	0	0	0	0	0
	Stellen	11	8	4	4	4	4	3
Nachwuchs	Planstellen	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		124	115	120	118	114	113	107

LG - Laufbahngruppe
EA - Einstiegsamt

2. Wie wird sich die Personalentwicklung im Landesamt für Kultur- und Denkmalpflege insgesamt sowie in seinen einzelnen Abteilungen bis zum Jahr 2025 darstellen (bitte nach Stellen- und Stundenzahl in Zwei-Jahres-Schritten darstellen)?

Die Stellenentwicklung und somit auch die Personalentwicklung im Landesamt für Kultur und Denkmalpflege sind abhängig von der in den Stellenplänen und -übersichten der kommenden Haushaltsjahre veranschlagten Stellenanzahl. Insofern kann zum jetzigen Zeitpunkt lediglich auf den Stellenplanentwurf für die Haushaltsjahre 2016 und 2017 zurückgegriffen werden. Die Zahlen stellen sich wie folgt dar:

Laufbahn-gruppe	Anzahl der	2016	2017
LG 2, 2. EA	Planstellen	24	24
	Stellen	7	7
LG 2, 1. EA	Planstellen	27	27
	Stellen	7	7
LG 1, 2. EA	Planstellen	7	7
	Stellen	24	23
LG 1, 1. EA	Planstellen	0	0
	Stellen	3	3
Nachwuchs	Planstellen	2	2
Gesamt		101	100

LG - Laufbahngruppe
EA - Einstiegsamt

Im Rahmen des Personalkonzeptes 2010 werden ab 2018 bis zum Jahr 2020 weitere zehn Planstellen und Stellen eingespart werden. Zudem wurden zum Haushalt 2010/2011 neun neue Stellen im Kapitel 0725 eingerichtet, um dauerhaft beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Archäologie, welche bislang auf keiner Stelle geführt wurden, in den Stellenplan übernehmen zu können. Das Personalausgabenäquivalent dieser Stellen muss zusätzlich zu den Einsparvorgaben des Personalkonzeptes 2010 bis 2020 wieder abgebaut werden. Aus diesem Grund sind seit 2014 bereits drei Stellen im Landesamt für Kultur und Denkmalpflege, Bereich Archäologie, weggefallen. In den Jahren 2019 und 2020 werden insgesamt zwei weitere Stellen aus diesem Grund eingespart.

3. Falls weiterhin Personal abgebaut werden soll, wie soll die Bearbeitung des derzeitigen Aufgabenportfolios mit weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern künftig sichergestellt werden?
4. Inwieweit ist bei einem weiteren Personalabbau damit zu rechnen oder bereits geplant, bestimmte Aufgaben künftig nicht mehr zu erledigen oder an Dritte abzugeben und welche Aufgaben sind dafür vorgesehen?
5. Welche konzeptionellen Vorstellungen zur künftigen Aufgabenerledigung mit weniger Personal gibt es und inwieweit werden die Arbeitnehmervertretungen in diesbezügliche Überlegungen eingebunden?

6. Durch welche Maßnahmen soll verhindert werden, dass die von den Arbeitnehmervertretungen befürchtete Arbeitsverdichtung zu negativen Entwicklungen (z. B. höhere, krankheitsbedingte Ausfallzeiten) führt?

Die Fragen 3, 4, 5 und 6 werden zusammenhängend beantwortet.

Bei der Vielzahl der Aufgaben im Landesamt für Kultur und Denkmalpflege, die häufig spezielle Qualifikationen der Handelnden erfordern, ist ein detailliertes, tiefgestaffeltes, flexibles und einzelfallbezogenes Vorgehen erforderlich, um die gesetzlich vorgesehenen Aufgaben weiter erfüllen zu können. Dies setzt auch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, den Einsatz moderner Technologien, die Optimierung der Geschäftsprozesse im Landesamt für Kultur und Denkmalpflege sowie eine gezielte arbeitsplatzbezogene Schwerpunktsetzung bei der Auswahl der zu erledigenden Aufgaben nach pflichtgemäßem Ermessen des jeweils fachlich Verantwortlichen voraus. Hinzu tritt der im Entwurf des Haushaltsplanes 2016/2017 vorgesehene erhöhte Ansatz im Kapitel 0725 Titel 534.06 von 375.000 Euro, der für Maßnahmen zur Sicherung des Kulturerbes, einschließlich Depotzusammenführung die Möglichkeit eröffnet, bedarfsgerecht für temporäre Aufgaben zusätzliche Ausgaben zu leisten. Die Interessenvertretungen waren und sind in die Erarbeitung und Umsetzung dieser Konzeption eingebunden und wirken konstruktiv bei der Bewältigung der damit verbundenen Herausforderungen mit.

7. Wie haben sich der Krankenstand und die Ausfallzeiten im Landesamt insgesamt sowie in seinen einzelnen Abteilungen seit dem Jahr 2006 jährlich entwickelt?

Die durchschnittlichen Krankentage je Mitarbeiter im Landesamt für Kultur und Denkmalpflege wurden auf der Grundlage der Arbeitstage ermittelt und stellen sich wie folgt dar:

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
8,03	6,94	8,03	15,55	13,87	17,52	16,10	15,51	14,64

Die niedrigen Zahlen für die Jahre 2006 bis 2008 im Landesamt für Kultur und Denkmalpflege ergeben sich dadurch, dass die Krankheitstage bereits ausgeschiedener Mitarbeiter für diese Jahre nicht mehr ermittelt werden konnten und somit eine geringere Anzahl von Krankheitstagen in die Tabelle einging. Die Zahlen für das Landesamt für Kultur und Denkmalpflege bewegen sich innerhalb der Schwankungsbreiten von Landes- und Bundesdurchschnitt. Von einer weiteren Aufschlüsselung der Krankentage auf die einzelnen Abteilungen wurde abgesehen, da sie Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen könnte.

8. Wie hat sich die Personalsituation in den Unteren Denkmalschutzbehörden im Land seit dem Jahr 2006 bis heute entwickelt und welche weitere Entwicklung ist in Abstimmung mit der Oberen Denkmalbehörde geplant oder absehbar (bitte insgesamt sowie je Denkmalschutzbehörde darstellen)?

Eine Abstimmung beziehungsweise Planung der Personalsituation in den Unteren Denkmalschutzbehörden mit der Oberen Denkmalschutzbehörde ist gesetzlich nicht vorgesehen und findet somit nicht statt. Die Landesregierung kann daher zur Personalsituation in den Unteren Denkmalschutzbehörden keine Angaben machen.

9. Welche Rechtsvorschriften (Gesetze, Richtlinien, Erlasse) bezogen auf die Themen, die durch das Landesamt abgedeckt werden, sollen bis wann erlassen, novelliert oder aufgehoben werden?

In der 6. Legislaturperiode sind von Seiten des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur für den Zuständigkeitsbereich des Landesamtes für Kultur und Denkmalpflege keine Gesetzesinitiativen geplant.

Da der Bund derzeit sein Gesetz über die Sicherung und Nutzung von Archivgut des Bundes novelliert, wird eine Novellierung des Archivgesetzes für das Land Mecklenburg-Vorpommern vom 7. Juli 1997 voraussichtlich ab Ende 2016 notwendig.

Inwieweit in Zukunft aus anderen Gründen Änderungen von Rechtsvorschriften notwendig werden, kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht benannt werden.

10. Welche Initiativen auf Bundesebene plant die Landesregierung in Bezug auf die Themenfelder, die durch das Landesamt abgedeckt werden?

Nach derzeitigem Stand sind seitens der Landesregierung auf Bundesebene keine Initiativen für den Zuständigkeitsbereich des Landesamtes für Kultur und Denkmalpflege geplant.