

Ausschussdrucksache
(21.02.2025)

Inhalt

Stellungnahmen zur öffentlichen Anhörung des Finanzausschusses
am 27. Februar 2025 zum

Gesetzentwurf der Landesregierung

Entwurf eines Haushaltsbegleitgesetzes zum Nachtragshaushaltsgesetz 2025
- Drucksache 8/4498 -

in Verbindung mit:

Gesetzentwurf der Landesregierung

**Entwurf eines Gesetzes über die Feststellung eines Nachtrags zum Haushalt
für das Haushaltsjahr 2025 (Nachtragshaushaltsgesetz 2025)**
- Drucksache 8/4499 -

hierzu

**Zahlenwerk zum Nachtrag
zum Haushaltsplan Mecklenburg-Vorpommern 2025**
- Drucksache 8/4500 -

- hier:
1. dbb beamtenbund und tarifunion
 2. Max-Planck-Institut für demographische Forschung,
Bereich Migration und Mobilität sowie Bevölkerungsdynamik und
Nachhaltiges Wohlbefinden



Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion (dbb m-v)

zum Fragenkatalog anlässlich der

Öffentlichen Anhörung

zum

Gesetzentwurf der Landesregierung

Entwurf eines Haushaltsbegleitgesetzes zum Nachtragshaushaltsgesetz 2025

- Drucksache 8/4498 -

in Verbindung mit

Gesetzentwurf der Landesregierung

Entwurf eines Gesetzes über die Feststellung eines Nachtrags zum Haushalt für das Haushaltsjahr 2025 (Nachtragshaushaltsgesetz 2025)

- Drucksache 8/4499 -

in Verbindung mit

ZAHLENWERK zum Nachtrag zum Haushaltsplan 2025

- Drucksache 8/4500 -

Der dbb m-v hat die Aktivitäten der Landesregierung bereits in der Vergangenheit kritisch-konstruktiv begleitet. So hat der dbb m-v z.B. hinsichtlich der Gründung des ZDMV (Zentrum für Digitalisierung M-V) nachhaltige Bedenken geäußert, welchen die Landesregierung seinerzeit nicht Rechnung getragen hat. Gleichwohl ist der Landesregierung auf dem eingeschlagenen organisatorischen Weg mit dem DVZ (Datenverarbeitungszentrum Mecklenburg-Vorpommern GmbH) und nunmehr zusätzlich auch mit dem ZDMV zur Bewältigung der IT-Herausforderungen im Landesbereich einem großen und vor allem raschen Erfolg zu wünschen. Dieser notwendige Weg wird vom dbb m-v konstruktiv begleitet.

Dass Staat und Verwaltung erfolgreich digitalisiert werden können und welche Einspar- und Serviceeffekte dadurch zu erzielen sind, zeigen nicht nur die inspirierenden Beispiele führender Digital-Nationen, sondern auch viele Gutachten des Normenkontrollrats. Das Beispiel des OZG (Onlinezugangsgesetz) mag als Beleg dafür dienen, dass es in der Bundesrepublik diesbezüglich kein Erkenntnis-, sondern vielmehr ein offenkundiges Umsetzungsproblem gibt.

In der Lebenswirklichkeit dürfte es sich aber weiterhin als schwierig erweisen, in einem föderalen System mit unterschiedlichen (Budget-)Zuständigkeiten und IT-Systemen im Behördenschwung von Bund, Ländern und Gemeinden sowie den Sozialversicherungen bis hin zu den Unternehmen und Kammern rasch zu umfassend kompatiblen Harmonisierungen zu kommen. Nach Auffassung des dbb m-v müsste dazu die IT-Gesamtstruktur bestenfalls einvernehmlich neu aufgesetzt und gepflegt werden. Mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ist es jedoch nicht ausreichend, lediglich die bisherige Papierverwaltung 1:1 zu digitalisieren. Hinzu

kommt, dass sich derzeit viele Beschäftigte in die Rente bzw. in den Ruhestand verabschieden und das in immer stärker werdenden Umfang bereits lange vor dem Erreichen der üblichen Altersgrenze unter Inkaufnahme erheblicher Renten- bzw. Pensionskürzungen. Die bekannte demographische Entwicklung mit darüber hinaus perspektivisch geringer werdenden Schulabgängerzahlen (bei einem gleichzeitig viel zu hohen Niveau von Absolventen ohne Schulabschluss von derzeit in M-V ca. 10%!) dürfte in Mecklenburg-Vorpommern künftig dazu führen, dass viele Aufgaben in der öffentlichen Verwaltung auf Grund des sich abzeichnenden Personalmangels unerfüllt bleiben werden. In dieser gerade für junge Menschen berufswahlentscheidenden Phase reflexartig Einsparungen beim Personal anzukündigen, ist nicht darauf ausgelegt, den dringend benötigten Nachwuchs zu akquirieren, sondern belegt eher aus der Zeit gefallene, tradierte Ansichten beim Umgang mit dem eigenen Personal und wirkt eher abschreckend, sich für einen Beruf in der öffentlichen Verwaltung zu entscheiden.

Die Gefahr ist real, dass sich Verwaltungsverfahren auf allen Ebenen eher in die Länge ziehen werden als sich zu verkürzen. Gleichzeitig sollen Mittel für die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung gestrichen werden. Wie all das mit der Aussage, Bürgerinnen und Bürger sollen so gut wie nicht betroffen sein, zusammenpasst, erschließt sich hier nicht.

Bezogen auf die Finanzverwaltung möchte der dbb m-v einige Anmerkungen zu den angekündigten Plänen machen. Die Finanzverwaltung hat bereits in den zurückliegenden Jahren einen mitunter überproportionalen Anteil zur Senkung der Personalkosten erbracht, teilweise auch zugunsten der Bereiche Bildung und Landespolizei. Im gleichen Zeitraum hat die Aufgabenverdichtung ein bisher unbekanntes Maß erreicht, so hat z.B. die Grundsteuerreform die Finanzämter bereits jetzt an den Rand der Leistungsfähigkeit geführt.

Vor diesem Hintergrund ist es unverständlich, dass das Finanzministerium ab 2025 keine Personalbedarfsberechnung (PersBB) mehr durchführen bzw. aufstellen will. Die PersBB ist ein bundeseinheitliches standardisiertes Verfahren zur Ermittlung der benötigten Mitarbeitenden in der Finanzverwaltung. Offensichtlich ist es nicht opportun, dass die Berechnungen der vergangenen Jahre einen stetig steigenden Personalbedarf ausgewiesen haben. Die Deutsche Steuergewerkschaft (DSTG) im dbb m-v hat mehrfach auf dieses Problem hingewiesen. Steigende Fallzahlen konnten bisher nicht – wie vorher angekündigt – durch eine bisher nur unbefriedigend funktionierende IT aufgefangen werden. Dennoch sollen mindestens weitere 23 Stellen p.a. wegfallen. Gerade aufgrund der Tatsache, dass das Land durch verschiedenen Faktoren (beispielsweise Zensus) weniger Zuweisungen bekommt, wäre eine funktionierende und personell angemessen ausgestattete Finanzverwaltung immens wichtig für einen gleichmäßigen und konsequenten Steuervollzug. Das Land ist auf die Steuereinnahmen angewiesen, um die Daseinsvorsorge aufrecht zu erhalten. Das scheint verkannt zu werden.

Ein weiteres Beispiel: Seitens der BTB - Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft Mecklenburg-Vorpommern (BTB M-V) werden beim LAGuS (Landesamt für Gesundheit und Soziales M-V) seit Jahren ausweislich eines Ländervergleichs gut 30 zusätzliche Kernstellen für die Bewältigung von EU-Mehraufgaben im Bereich des technischen Arbeitsschutzes gefordert. Bis auf 7 Befristungen gibt es jedoch bis heute keine echten Kernstellen, weil nach Auskunft der Landesregierung diese ihre „Prüfungen“ hierzu nach eigenen Angaben erst „Ende 2027“ (!) abgeschlossen haben wird. Die beiden Beispiele zeigen einerseits die außerordentlich hohe Arbeitsbelastung der Beschäftigten im

Landesdienst sowie andererseits das Zaudern des Landes bei der Personalausstattung für hoheitliche Kontrollaufgaben, zu deren Erfüllung sich das Land über das Bundesratsverfahren quasi selbst verpflichtet hat.

Zugleich stellt der dbb m-v fest, dass die verbeamtete Mitarbeiterschaft im Bereich der ersten Laufbahngruppe im ehem. einfachen und mittleren Dienst (insbesondere bei verheirateten Alleinverdienern mit zwei Kindern) zunehmend in den Nahbereich des Bürgergeldbezugs abdriftet, weil hier das verfassungsrechtlich einzuhaltende Abstandsgebot nicht mehr eingehalten wird. Eine Vielzahl von Betroffenen erheben derzeit Klage, um die ihnen zustehende amtsangemessene Alimentation auf dem Verwaltungsgerichtsweg durchzusetzen. Mit Blick auf den kürzlich erschienenen Transparenzbericht könnte die öffentliche Hand deutlich korruptionsanfälliger werden.

Dies vorausgeschickt, fordert der dbb m-v den Landtag und die Landesregierung mit dieser Stellungnahme auf,

- eine kompromisslose Aufgabenkritik (künftige Aufgaben mit perspektivisch weniger Beschäftigten) durchzuführen,
- dabei Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge vor allen anderen zu priorisieren,
- vor der Abfassung bzw. Änderung von Gesetzen, Verordnungen usw. zwingend auf die IT-Umsetzbarkeit zu achten,
- sich auf der Bund-/Länderebene für eine Ausdünnung bzw. Abschaffung von Bürokratiegesetzen (EU-Datenschutzgrundverordnung, Lieferkettengesetz, Heizungsgesetz usw.) zu drängen,
- im Rahmen der mittelfristigen Finanzplanung zu einer einheitlichen und auskömmlichen Vergütung und Besoldung bei Bund, Ländern und Gemeinden zurückzukehren (und damit zu einer neuen Vergütungs- und Besoldungsstruktur für den aus demographischen und strukturellen Gründen verkleinerten Personalkörper unter Berücksichtigung des Lohnabstandsgebots zum Bürgergeld einerseits und zwischen den Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppen andererseits) sowie schließlich
- dem Schutz der Mitarbeiterdaten einschließlich bereits der Bewerberdaten (also konkret: beim Datenschutz und bei der IT-Sicherheit) eine ganz herausgehobene Bedeutung beizumessen.

Fazit der Forderungen:

Deutlich weniger Aufgaben und zugleich auch eine deutlich bessere Vergütung und Besoldung der zukünftig noch im öffentlichen Dienst tätigen Beschäftigten.

Unterbleiben diese Schritte, muss definiert werden, welche Aufgaben im öffentlichen Dienst in den kommenden Jahren wegfallen. Unzufriedene Bürgerinnen und Bürger werden die Politik fragen, warum beispielsweise die innere Sicherheit und die Bildung nicht mehr gewährleistet sind oder warum Anträge nicht mehr fristgerecht bearbeitet werden. Dies könnte aus Sicht des dbb m-v fatale Wahlentscheidungen zur Folge haben.

Zur Beantwortung der (ausgewählten) Fragen im Einzelnen:

1) Wie beurteilen Sie den Nachtragshaushalt mit Blick auf die finanziellen Herausforderungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern?

Aufgrund neuer Sparvorgaben des Finanzministeriums erfolgt eine von vornherein unrealistische Planung der Ausgaben, die letztlich zur Notwendigkeit eines Nachtragshaushaltes führt. Der Aufwand, der mit der Erstellung des Nachtragshaushaltes für Verwaltung, Politik, Gesetzgebung und beteiligte Organisationen einhergeht, könnte von vornherein vermieden werden.

In der Folge sieht auch der Haushaltsrunderlass 2026/2027 die Planung anhand bereits vorgegebener Werte vor, die nicht mehr auf den in den Fachreferaten der Ressorts ermittelten Werten beruhen – darüber hinaus haben alle Ressorts die Anweisung erhalten, die vorgegebenen Haushaltsansätze nicht zu überschreiten. Unter den Umständen ist bereits jetzt absehbar, dass auch hier ein Nachtragshaushalt notwendig wird.

siehe hierzu Haushaltsrunderlass 2026/2027, Seite 7:

„Für die Haushaltsjahre 2026 und 2027 können die Ansätze der Mittelfristigen Finanzplanung aus den unter Nummer 4 der Ausgangslage dargelegten Gründen für die Anmeldungen der Ressorts nicht vollständig ausgeschöpft werden“.

39) Mit Mitteln in welcher Größenordnung müsste das Land über die bestehenden Schulbauprogramme des Landes und Bundesfinanzhilfen hinaus die Schulträger in den Jahren 2026 bis 2030 jeweils über ein zweckgebundenes Förderprogramm unterstützen, damit der Neubau- und Sanierungsbedarf für Schulbauten in Mecklenburg- Vorpommern planmäßig bis 2030 vollständig realisiert werden kann?

DPA/MV berichtete bereits am 19.01.2019 unter dem Titel: „Schimmel in Toiletten, zugige Fenster, uralte Computer: Viele Schulen in M-V stecken im Investitionsstau“, dass die Fraktion „DIE LINKE“ den Investitionsbedarf auf 1,5 Milliarden Euro schätzt. Sie berief sich seinerzeit auf Berechnungen des Städte- und Gemeindetags. Dieser Bedarf dürfte sich in der Zwischenzeit durch den Start der inklusiven Beschulung (Raumausstattung und -größe), Digitalisierung, Beschulung von Geflüchteten/Migranten und verstärkte Hygienemaßnahmen (Corona) wesentlich erhöht haben.

45) Welche organisatorischen Voraussetzungen sind aus Ihrer Sicht auf Seiten der Landesregierung zu treffen, damit die Verwaltungsdigitalisierung insgesamt in Mecklenburg-Vorpommern effizienter umgesetzt werden kann?

Siehe Frage 48

46) Wie sind aus Ihrer Sicht die bisherigen Bemühungen des Landes bei der Digitalisierung der Landesverwaltung zu bewerten?

Der dbb m-v erkennt Bemühungen, die jedoch regelmäßig an Grundvoraussetzungen und Grundverständnis für die Digitalisierung scheitern (siehe Fragen 47, 48).

47) Welche Defizite bei der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltungen in Mecklenburg-Vorpommern sind besonders hervorzuheben?

Fehlende Infrastruktur.

Fehlende technische Geräte, veraltete Programme und restriktive Nutzung von Standardprogrammen sowie Nutzungseinschränkungen von Programmen.

Fehlende verpflichtende regelmäßige Fortbildungen „Inhouse“ für alle Beschäftigten in Standardprogrammen und deren Weiterentwicklungen sowie in neuen Programmen und deren Möglichkeiten.

Insbesondere die fehlende Kooperation der Kommunen mit dem Land hinsichtlich der Einführung von Schnittstellen und gemeinsamen Datensystemen stellt eine große Hürde für die Digitalisierung dar. Das Misstrauen, dass weitere Einsparungen - wie eingangs ausgeführt - vorgenommen oder Vorgaben gemacht werden, die in die kommunale Selbstverwaltung eingreifen oder zusätzlichen (finanziell nicht kompensierten) Verwaltungsaufwand auslösen könnten, ist hoch. (Siehe beispielsweise Drucksache 8/1615, Seite 16).

48) Welche organisatorischen, rechtlichen und sonstigen Änderungen – einschließlich einer etwaigen Aufgabenübertragungen auf die kommunale Ebene – wären erforderlich, um die Digitalisierung der kommunalen Verwaltungen zu beschleunigen?

Einführung eines verpflichtend (!) zu nutzenden einheitlichen Systems:

Die europaweite oder zumindest bundesweite Vorgabe des zu nutzenden digitalen Systems für die gesamte Verwaltung bzw. die einzelnen Bereiche der öffentlichen Verwaltung einschließlich der Kostenübernahme sowie der Betreuung des bzw. des Systems.

Registrierung jedes Bürgers/jeder Bürgerin mit einer eindeutigen persönlichen ID/Kennung z. B. per Sozialversicherungsnummer/Steuer-ID für alle Leistungen der öffentlichen Verwaltung zu statistischen Zwecken und zur Vereinfachung der Inanspruchnahme von Leistungen (behördlicher Zugriff auf Stammdaten, kein Anlegen der Daten für jede Leistung in jeder Behörde einzeln etc.: Moderne System können durch Rollen- und Rechtekonzepte entsprechende Einsicht verschiedener Behörden steuern.).

Solange jede Verwaltung selbst entscheidet, wann und wie welches System wofür genutzt wird, wird es keinen signifikanten einheitlichen Fortschritt in der Digitalisierung geben und wird zu keiner sogenannten Digitalisierungsrendite führen.

49) Wie beurteilen Sie die derzeitige und mittelfristig zu erwartende Leistungsfähigkeit und Effizienz der Landesverwaltung?

Kontinuierlich sinkend in Qualität und Quantität. Ohne ausreichendes und ausreichend qualifiziertes Personal kann sich das System - auch mit Modernisierungsmaßnahmen - nicht stabilisieren bzw. verbessern.

50) Welche organisatorischen, rechtlichen und sonstigen Änderungen wären geeignet, die Leistungsfähigkeit und Effizienz der öffentlichen Verwaltungen im Land zu steigern?

Siehe Frage 48 und 52

51) Wie bewerten Sie mit Blick auf die demographische Entwicklung die Personalentwicklung in den Verwaltungen des Landes und der Kommunen?

Die demografische Entwicklung (Abnahme der Bevölkerungszahl) wird als Begründung für weiteren Personalabbau genutzt, da insbesondere die Zahl der Einwohner im Verhältnis zu den Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung als Vergleichskriterium der Flächenländer bzw. Bundesländer herangezogen wird.

Die demografische Entwicklung innerhalb der Personallandschaft wird ohnehin zu Personalabbau führen, der nicht nachbesetzt wird oder werden kann. Der Wissenstransfer wird zumeist nicht gelingen und die Qualität der Verwaltungsleistung nimmt durch Erfahrungsverlust, fehlende Einarbeitung und weniger qualifiziertes neues Personal (z.B. Seiteneinstieg) und demotiviertes Personal ab. Hinzu kommt die mangelnde Attraktivität verglichen mit anderen Ländern, dem Bund bzw. dem freien Markt.

52) Wie bewerten Sie die aus der Mittelfristigen Finanzplanung zu entnehmende Personalentwicklung in den Behörden des Landes mit Blick auf die Prognosen für den Arbeitsmarkt und für das Fachkräfteangebot?

Die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung steigen durch neue und/oder komplexere europarechtliche, bundesrechtliche, auch landesrechtliche Vorgaben und Melde- sowie Dokumentationspflichten. In der Informationsgesellschaft möchten alle alles wissen: die Anzahl der Auskunftsverfahren nach Informationsfreiheitsgesetz, Umweltinformationsgesetz und Verbraucherinformationsgesetz steigen, Eingaben von Bürger/innen über den Bürgerbeauftragten und ähnliche Stellen, die direkten Nachfragen der Bürgerinnen und Bürger per E-Mail, die Kleinen und Großen Anfragen des Landtages, die Presseanfragen und auch der wachsende Umfang von Beteiligungsverfahren bei der Rechtssetzung führen zu berechtigtem, aber erheblichem Mehraufwand, der nicht durch neue Stellen kompensiert wird, sondern von dem vorhandenen Personal der öffentlichen Verwaltung miterledigt werden muss.

Die durch das Finanzministerium in der Drs. 8/4499, Seite 2 gepriesenen Einsparungen machen das Ausmaß der Situation deutlich:

„Eine wesentliche Änderung bei den zu erwartenden Ausgaben ist bei den Personalausgaben und den damit zusammenhängenden Zuführungen an den Versorgungsfonds festzustellen. Auf der Grundlage einer Hochrechnung der

Personalausgaben zum Stand September 2024 ist von rd. 142 Millionen Euro geringeren Bedarfen auszugehen als in den bisherigen Ansätzen für das Haushaltsjahr 2025 unterstellt. Maßgeblich hierfür sind vor allem eine geringere Auslastung der vorhandenen Planstellen bzw. eine geringere Inanspruchnahme von sonstigen Ermächtigungen zur Beschäftigung von Personal sowie die Ergebnisse des Tarifabschlusses von Ende 2023 und der Änderungen des Besoldungsrechts.“

Im Klartext:

Die rigorosen Vorgaben des Finanzministeriums im Bereich der Personalausgaben haben zur Reduzierung von Nachbesetzungen, Herabsetzung von Stellenbewertungen sowie zur generellen Ablehnung von zusätzlichen Stellenbedarfen insbesondere im Bereich der allgemeinen Verwaltung geführt.

Im Zusammenspiel mit der fehlenden Attraktivität der fachspezifischen Stellen bzw. der Stellen der besonderen Verwaltungsbereiche in Zeiten des allgemeinen Fachkräftemangels wirken diese Einsparungen erheblich negativ auf die Leistungsfähigkeit und Effizienz der Verwaltungen.

Das Finanzministerium sieht dies offensichtlich als gelungene Einsparstrategie an, obwohl gleichzeitig die Zufriedenheit der Beschäftigten im Arbeitsumfeld und die Zufriedenheit der Bevölkerung mit Verwaltungsleistungen sinken und der Krankenstand sowie die Demotivation der Beschäftigten ansteigen.

Die Verfügbarkeit von Verwaltungsleistungen (Öffnungszeiten, Standorte) werden eingeschränkt und die Präsenz von z. B. Polizei nimmt ab – da hilft auch keine Digitalisierung weiter. Der Einsatz von KI etc. kann noch lange nicht Beamte und Beamtinnen im Justizvollzugsdienst oder bei der Polizei oder im Bereich der Rechtsprechung, Rechtssetzung und auch im allgemeinen Verwaltungsdienst ersetzen. Zumal es keine signifikanten Entwicklungen von KI von oder für den deutschen Markt gibt, die diese (Rechts-)Bereiche fokussieren.

Die zahlenmäßige Betrachtung gibt auch keinen Aufschluss darüber, wie und wo Beschäftigte aus Gründen der Erkrankung, Beurlaubung, Elternzeit u. ä. kurz-, mittel- oder langfristig nicht zur Verfügung stehen, die entscheidend für die Funktionsfähigkeit einzelner Referate oder Einrichtungen (Schulen: Stichwort Unterrichtsausfall) sind.

Die Sparpolitik setzt sich auch für den nächsten Haushalt verschärft fort.

Sowie weiterführend im „Nachbesetzungskonzept“, das in seiner ursprünglichen Form die Zustimmung des dbb m-v fand, welches aber zwischenzeitlich zum „Nicht-Nachbesetzungskonzept“ mutiert ist

(Internetseite des FM: <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/fm/Haushalt/Haushaltsplan/Haushaltsplan-2026-2027/>: Ergänzung Ziffer 4 des Haushaltsrunderlasses 2026/2027:

„Nach dem Konzept des Nachbesetzungsverfahrens werden über einen Einzelplanvermerk im Stellenplan für die Haushaltsjahre 2024 bis 2030 auf Grundlage der SOLL Stellen aller Kapitel des jeweiligen Einzelplans jährlich mit Wirkung zum 01. Januar des Folgejahres freie Stellen im finanziellen Gegenwert von 1,20% der Personalausgabenäquivalentsumme der SOLL-Stellen des Regelbereichs (ohne Stellen mit kw-Vermerken, Nachwuchs, Überhang, Leerstellen und

Schonbereiche) in die MG 97 „Demografie Stellen“ des zentralen Kapitels EE01 eines jeden Geschäftsbereichs übertragen.

Zu diesem Zweck wurden im Stellenplan des jeweiligen zentralen Stellplankapitels EE01 eines jeden Geschäftsbereichs eine MG 97 „Demografie -Stellen“ mit Maßnahmegruppenvermerk sowie zwei neue Titel ausgebracht: 422.97 Planstellen für Beamtinnen und Beamte (Demografie-Stellen) sowie 428.97 Stellen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Demografie-Stellen).

Der Maßnahmegruppenvermerk lautet: „Sp: Sämtliche Stellen sind gesperrt.“

Da nur freie Stellen in diese Titel der Maßnahmegruppe 97 übertragen werden können und diese nach der Übertragung über den Maßnahmegruppenvermerk gesperrt sind, fallen im Sachhaushalt keine Personal- und Sachausgaben an.“

Der dbb m-v bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme und bittet um die Berücksichtigung der vorgenannten Anmerkungen und Hinweise.

Aktenvermerk

Seitens des Max-Planck-Instituts für demographische Forschung wurde mitgeteilt, dass man sich aufgrund anderweitiger dienstlicher Verpflichtungen nicht an der Anhörung zum Nachtragshaushalt 2025 beteiligen werde.

P. Albrecht

Patrick Albrecht
20.02.2025