

Abschlussbericht

Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung

Wesentlicher Inhalt

Der Sächsische Landtag hat im Juli 2013 ein generelles Neuverschuldungsverbot für die Sächsische Staatsverwaltung in der Verfassung des Freistaates Sachsen verankert. Alle Ausgaben des Freistaates Sachsen müssen im Einklang mit den Einnahmen stehen. Eine solide und nachhaltige Haushaltswirtschaft ist Markenzeichen der Sächsischen Politik. Sie weist eine im bundesweiten Vergleich hohe Investitionsquote auf und belässt Spielräume, um auf kurzfristige Belastungen flexibel reagieren und mittel- und langfristig Herausforderungen bewältigen zu können.

Die Einnahmesituation gestaltet sich auch auf Grund der guten wirtschaftlichen Gesamtlage im Freistaat Sachsen derzeit positiv, die Steuereinnahmen steigen. Demgegenüber schmelzen die Transferleistungen des Bundes und der Europäischen Union weiter ab. In diesem Spannungsverhältnis gilt es, kluge und zukunftsfeste Entscheidungen im Sinne einer weiterhin soliden Haushaltsführung sowie einer vorausschauenden Regierungspolitik zu treffen.

Etwa ein Drittel der Gesamtausgaben werden gegenwärtig über alle Bereiche des Öffentlichen Dienstes des Freistaates Sachsen hinweg und unter Einbeziehung der Vorsorgeregulungen für den Personalkörper des Freistaates Sachsen aufgewendet. Der Freistaat Sachsen investiert damit wesentlich in Köpfe – in Mitarbeiter, die ihr Engagement dem Land widmen. Die politischen Prioritäten *Bildung* und *Innere Sicherheit* spiegeln sich dabei auch in den Personalkörpern der Polizei, Schulen und Hochschulen deutlich wider. Das kommt den Kindern und Studenten zugute, aber auch der Sicherheit der Menschen im Freistaat Sachsen.

Der gesamte Personalkörper selbst steht vor einem radikalen Umbruch. Infolge der Einstellungsbedingungen der 90er-Jahre wird bis zum Jahr 2030 über die Hälfte der derzeitigen Bediensteten in den Ruhestand treten. Die Personalgewinnung tritt bereits jetzt und erst recht in den kommenden Jahren in den Vordergrund. Der Freistaat Sachsen wird dabei nicht nur mit dem Öffentlichen Dienst anderer Länder und des Bundes um die besten Köpfe konkurrieren, sondern auch mit den Kommunen und der Wirtschaft.

Nach der Aufbauphase zu Beginn der 90er-Jahre, in welcher der Freistaat Sachsen anfänglich nur 20 Prozent seines Haushaltes aus eigenen Steuereinnahmen bestreiten konnte, 60 Prozent durch Transferleistungen und 17 Prozent durch Kredite, hat sich ab Mitte der 2000er-Jahre eine solide Konsolidierungsphase angeschlossen, die es dem Freistaat Sachsen heute ermöglicht, ohne weitere Neuverschuldung handeln zu können. Dennoch ist auch künftig eine weitere Konsolidierung erforderlich. Der Freistaat Sachsen erreicht, was die originäre Steuerkraft anbetrifft, im Jahr 2014 mit 54,7 Prozent der durchschnittlichen Steuereinnahmen der Bundesländer nur den drittletzten Platz. Für die kommenden 10 bis 15 Jahre steht der Freistaat Sachsen vor neuen Herausforderungen. Er muss neben den Anforderungen der jüngsten Flüchtlingskrise den demografischen Wandel im Land selbst, aber auch innerhalb seiner Verwaltung bewältigen und gestalten. Die sich dabei ergebenden Herausforderungen eröffnen gleichzeitig Chancen.

Die Ergebnisse der 6. Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung zeigen, dass die vorangegangenen grundlegenden Aussagen zur weiteren Bevölkerungsentwicklung – trotz der aktuellen Entwicklung beim Wanderungsgeschehen und einer höheren Geburtenrate – ihre Gültigkeit behalten. Das Ausmaß der demografischen Veränderungen wird allerdings deutlich verlangsamt. So wird die Zahl von vier Millionen Einwohnern etwa zehn Jahre später unterschritten als in den vorangegangenen Vorausberechnungen. Jedoch verkleinert sich die Kohorte der erwerbsfähigen Bevölkerung trotzdem

signifikant, da die Bevölkerung für sich genommen im Durchschnitt älter wird und die jetzt geborenen Kinder erst in etwa 20 Jahren in den Arbeitsmarkt eintreten werden. Der Konkurrenzdruck auf dem Sächsischen Arbeitsmarkt bleibt damit für die kommenden 10 bis 15 Jahre konstant.

Um den Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen frühzeitig demografiefest zu machen, hat das Kabinett auf Grundlage des Koalitionsvertrages eine Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung (Personalkommission) damit beauftragt, dem Kabinett Möglichkeiten einer zukünftigen Personalbedarfsplanung aufzuzeigen, welche sich an einer bedarfsorientierten Aufgabenwahrnehmung orientiert. Die konzeptionellen Überlegungen sollen Grundlage für Schlussfolgerungen eines auch langfristig ressourcengerechten und leistungsstarken Behördenaufbaus sein.

Dafür hat die Personalkommission ein umfassendes Bild des Personalkörpers des Öffentlichen Dienstes herausgearbeitet. Es wurde die Altersstruktur der Bediensteten jedes Ressorts und jeder nachgeordneten Einrichtung erarbeitet, aus der hervorgeht, welches Fachpersonal in welcher Einrichtung zu welchem Zeitpunkt aus altersbedingten Gründen aus dem Dienst ausscheidet. Um eine einheitliche Methodik der Erhebung und Darstellung zu gewährleisten, hat sich die Personalkommission darauf verständigt, die Zuordnungen des Personals nach den im Sächsischen Beamtengesetz festgeschriebenen Fachrichtungen (Agrar- und Forstverwaltung, Allgemeine Verwaltung, Bildung und Kultur, Feuerwehr, Gesundheit und Soziales, Justiz, Naturwissenschaft und Technik, Polizei sowie Finanz- und Steuerverwaltung) und den dazugehörigen 19 Schwerpunkten der Sächsischen Laufbahnverordnung vorzunehmen. Damit ist es gelungen, die Altersstruktur – geordnet nach Fachrichtungen – jedes einzelnen Personalkörpers eines Ressorts sowie jeder nachgeordneten Einrichtung einheitlich systematisch darzustellen, wobei sich die Zuordnung nach Ausbildung und Laufbahn richtet, nicht nach der jeweiligen aktuellen Verwendung. Die Darstellung der Erhebung ist wesentlicher Bestandteil des vorliegenden Berichts. Im Ergebnis ist festzustellen, dass die Altersstruktur insbesondere im nachgeordneten Bereich nahezu aller Ressorts Handlungsbedarf aufzeigt.

Annähernd 88 Prozent der Bediensteten des Freistaates Sachsen sind Fachpersonal. Handlungsbedarf zeigt sich somit vor allem bei der Gewinnung von Spezialisten. Folgende Fachrichtungen/Schwerpunkte bilden die stärksten Personalkörper hinsichtlich des Fachpersonals: Bildungsdienst (37 Prozent des gesamten Personalkörpers), Polizeivollzugsdienst (13 Prozent), Kulturwissenschaftlicher und wissenschaftlicher Dienst (11 Prozent), Justizdienst (7 Prozent), Steuerverwaltung (7 Prozent) sowie Technischer Verwaltungsdienst (6 Prozent).

Die Personalkommission schlägt der Sächsischen Staatsregierung vor, Demografiebrücken einzurichten und eine Ausbildungsinitiative durchzuführen.

Für die Fachkräfte, für deren Ausbildung der Freistaat Sachsen selbst zuständig ist, ist eine Überprüfung des Ausbildungsbedarfs und der Ausbildungskapazitäten vorzunehmen. Bewährte Ausbildungseinrichtungen (u.a. Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege Meißen, Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen, Ausbildungszentrum Bobritzsch) sind dabei zu erhalten bzw. zu stärken. Die Ausbildung der Beschäftigten und Beamten dauert zwei bis fünf Jahre, in Teilbereichen akademischer Ausbildung auch deutlich länger. Ein nicht unerheblicher planerischer Vorlauf ist hinzuzurechnen. Für eine strategieorientierte Personalbedarfsplanung müssen die Planungen der Ressorts aufeinander abgestimmt werden und Nachwuchs- und Qualifikationslücken rechtzeitig erkannt und darauf reagiert werden. Demografiebrücken sollen im Wesentlichen dafür genutzt werden, um Fachkräfte zu gewinnen sowie den Wissens-

transfer sicherzustellen. Die Ergebnisse aus der Personalkommission zeigen, dass dabei weniger Handlungsbedarf in den Ministerien selbst besteht, sondern vorrangig in den nachgeordneten Bereichen. Grundsätzlich ist auf eine zielgenaue Personalgewinnung nach Fachrichtungen zu achten.

Die Frage, mit welchen technischen Systemen die Ressorts ihr Personal verwalten und in welchen Ressorts Personalbedarfsberechnungssysteme eingesetzt werden, wurde ebenfalls herausgearbeitet. Daraus lässt sich ableiten, wie die Sächsische Staatsregierung das Ziel eines übergeordneten strategischen Personalmanagements erreichen kann. Das Personal wird als wesentlicher Erfolgsfaktor für die Leistungsfähigkeit der Verwaltung verstanden, das strategisch geplant und gesteuert werden muss. Die Verwaltung selbst muss befähigt sein, in Bezug auf ihr Personal strategisch handeln zu können. Nicht zuletzt muss die Zukunftsfähigkeit der Ressource Personal hinsichtlich seiner Leistungsfähigkeit und seiner Kompetenzen erhalten und weiterentwickelt werden.

Die Vertreter der Bediensteten haben der Personalkommission ihre Vorschläge für ein zukünftiges Personalmanagement und zur Personalentwicklung sowie zur Verbesserung der Attraktivität des Öffentlichen Dienstes vorgestellt.

Die Personalkommission schlägt der Sächsischen Staatsregierung vor, die durch sie entwickelte Methode zur „Darstellung der Entwicklung des Personalbestandes bis zum Jahr 2030 ausgehend von den Fachrichtungen“ in ein technisches System zu überführen. Für die Kernverwaltung des Freistaates Sachsen wird eine einheitliche Personalverwaltungssoftware empfohlen. Zu bestimmen, ob und welches Personal bei Ausscheiden nachbesetzt werden darf oder soll, bleibt weiterhin Aufgabe der Ressorts. Für die Personalbedarfsberechnung bleiben damit weiterhin die Ressorts verantwortlich. Die Berechnung des zukünftigen Einstellungsbedarfs muss jedoch die Altersstruktur des Personalkörpers berücksichtigen. Soweit der Personalbedarf auf der Basis wissenschaftlich fundierter und extern begleiteter Berechnungssysteme nachgewiesen ist, sollte das Ergebnis bei einer Entscheidungsfindung angemessene Berücksichtigung finden. Der einwohnerbezogene Vergleichsmaßstab mit den westdeutschen Flächenländern bleibt dabei weiterhin Grundlage, es sei denn, ressortspezifische Besonderheiten lassen einen solchen Vergleich nicht zu oder das jeweilige Ressort legt einen aufgabenbezogenen statistisch belegten sachgerechteren Benchmark vor.

Für die gesamte Staatsverwaltung müssen Eckpunkte eines Personalentwicklungskonzepts verbindlich festgelegt werden. Ausgehend von einem gemeinsamen Verständnis für die Personalentwicklung müssen die Voraussetzungen, Strukturen und Anreize für lebenslanges Lernen geschaffen und Angebote konzipiert werden, die der individuellen Lernbereitschaft und den Lernpräferenzen der Bediensteten entsprechen und deren Flexibilität z.B. durch Job-Rotation (auch Austausch Kommunal- und Staatsverwaltung) fördern.

Es ist erforderlich, am Bedarf orientierte und stets auf aktuellem Stand gehaltene qualitativ hochwertige Fortbildungsangebote in der notwendigen Quantität vorzuhalten, die Bediensteten zu motivieren, hiervon Gebrauch zu machen, und für bestimmte Bedienstetengruppen, wie etwa Teilzeitbeschäftigte, passgenaue Angebote zu entwickeln.

Um die Leistungsfähigkeit des Personals dauerhaft zu erhalten und zu stärken, sollen die Ansätze eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Staatsverwaltung ausgebaut und zu einem ganzheitlichen strukturierten Betrieblichen Gesundheitsmanagement weiterentwickelt werden.

Die Rekrutierung und gleichzeitig die Bindung der Bediensteten werden immer wichtiger. Dafür sollte eine Arbeitgebermarke „Freistaat Sachsen“ mit attraktiven personalpolitischen Angeboten und Arbeitsbedingungen entwickelt werden. Im länderübergreifenden Wettbewerb um die besten Köpfe kann der Freistaat Sachsen so mit Standortvorteilen überzeugen.

Um zukünftig eine aufgabenorientierte Personalbedarfsplanung durchführen zu können, wurden durch die Ressorts alle bisherigen aufgabenkritischen Konzepte vorgelegt. Mit dem Arbeitsschwerpunkten Aufgabenstruktur und Aufgabenentwicklung wurden darüber hinaus sämtliche einzelnen Aufgabenbereiche nach den äußeren Indikatoren „rechtliche Grundlagen“, „wirtschaftliche und technologische Entwicklung“, „Bevölkerungsentwicklung/Demografie“, „fachspezifische Besonderheiten“ und „Investitionsbedarfe“ bewertet und das weitere Vorgehen hinsichtlich Prozessoptimierung, Konzentration von Aufgaben, Verlagerung von Aufgaben, Aufgabenverzicht und Risikomanagement diskutiert. Außerdem wurde ermittelt, welches Personal (qualitativ und quantitativ) welche Aufgabe erledigt. Die Ergebnisse wurden anschließend mit den vorliegenden Altersstrukturarbeiten der Ressorts zusammengefasst. Die Fragen, ob und wie sinnvoll bereits jetzt Aufgaben durch Dritte erfüllt werden, ob der Aufwand an Fachaufsicht und Kontrolleinrichtungen durch Verlagerungen wirtschaftlich vertretbar ist und bleibt, ob weitere Aufgaben zukünftig durch Dritte erfüllt werden können oder sollen und welche Aufgaben ggf. verzichtbar sind, wurden ebenfalls aufgeworfen.

Die Ressorts haben festgestellt, dass für die meisten Bereiche die Aufgabenlast gleichbleibend ist und sich in vielen Bereichen sogar erhöht hat. Mehrere Ressorts haben beispielhaft Aufgabenbereiche benannt, in denen schon heute kurzfristiger Handlungsbedarf besteht. Dies liegt im Wesentlichen an den gestiegenen Anforderungen im EU-, Bundes- und Landesrecht, an wirtschaftlichen und technologischen sowie an demografischen Entwicklungen. Die Ressorts müssen gemeinsam die Gesamtaufgabe Asyl/Integration bewältigen. Auch hier werden weiterhin Schwankungen in der Aufgabenlast zu erwarten sein. Die aktuelle weltpolitische Lage hat gezeigt, wie uns temporäre ad-hoc-Aufgaben, die wir heute noch gar nicht erkennen, herausfordern.

Der Personalkommission ist bewusst, dass unter Beachtung der bestehenden und zukünftigen Rahmenbedingungen das Argument der Aufgabenmehrung nicht allein zu einem immer weiter expandierenden Personalkörper führen kann. Auch weiterhin werden Schwerpunkte zu bilden, Aufgaben zu priorisieren und Personal entsprechend der Lastenverteilung flexibel umzuschichten sein. Für eine umfassende Evaluation ist es daneben auch erforderlich, Potentiale aufzudecken und für einen leistungsfähigen Öffentlichen Dienst im Jahr 2030, z.B. im Rahmen der Aufgabenerledigung, noch besser zu nutzen.

Die Personalkommission schlägt der Sächsischen Staatsregierung vor, die von ihr jeweils ressortspezifisch vorgeschlagenen Optimierungspotentiale zu Prozessoptimierung, Konzentration und Bündelung zentraler Aufgaben, Umverteilung sowie Ver- und Auslagerung von Aufgaben, Privatisierung, Schnittstellenmanagement und Abbau von Mehrfachzuständigkeiten, Risikomanagementsystemen, Strukturüberlegungen, Konsolidierung von Landes-, Bundes- und EU-Recht sowie Verzicht auf freiwillige Aufgaben umzusetzen.

Die Aufgabenkritik soll weiterhin fortgesetzt werden, denn Staatsmodernisierung und Aufgabenevaluation in allen Facetten sind als „laufender Motor“ aktiv weiter voranzutreiben. Die selbständige Priorisierung der Aufgaben und die Anpassung der Aufgaben entsprechend verbleibender Personalkapazitäten sind ständige Praxis.

Der Öffentliche Dienst des Freistaates Sachsen wird langfristig ressourcengerecht und leistungsstark hinsichtlich der Personal- und Aufgabenstruktur auszustatten sein. Aufgabe ist es, diesen Prozess klug und nachhaltig zu steuern. Dieser Gestaltungsaufgabe müssen sich die Staatsregierung und die Politik gemeinsam mit den Bediensteten in den nächsten anderthalb Jahrzehnten widmen. Der anstehende Prozess wurde durch die Arbeit der Personalkommission ressortübergreifend eingeleitet.

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung	1
II.	Rahmenbedingungen	3
1.	Vereinbarungen des Koalitionsvertrages (KoalV).....	3
2.	Kabinettsbeschluss vom 27. Januar 2015, Personalkommission.....	3
3.	Finanzpolitische Herausforderungen.....	3
4.	Bezug zu den Fachbereichen Polizei, Hochschulen und Lehrer	6
4.1.	Fachkommission zur Evaluierung der Polizei.....	6
4.2.	Hochschulentwicklungsplanung 2025	6
4.3.	Lehrerpersonalentwicklungskonzept 2020	7
4.4.	Abgrenzung zu den Bereichen Polizei, Lehrer und Hochschulen	8
5.	Bevölkerungsprognosen für den Freistaat Sachsen (StLA)	9
5.1.	Die 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung (RBV)	9
5.2.	Arbeitsmarktpolitische Situation	10
6.	Auswirkungen aktueller Bevölkerungsprognosen auf die haushalterischen Rahmenbedingungen (ifo-Institut)	12
III.	Arbeitsplan, Vorgehen der Personalkommission	16
1.	Leitfragen.....	16
2.	Vergleich der Personalbestände in den Bundesländern (ifo-Institut)	17
3.	Attraktivität des Öffentlichen Dienstes aus Sicht der Vertreter der Bediensteten	18
IV.	Arbeitsschwerpunkte	20
1.	Stellenentwicklung.....	20
2.	Personalstruktur, Personalbedarf, Personalgewinnung	21
2.1.	Ziel der Erhebung	21
2.2.	Methoden der Erhebung.....	21
2.2.1.	Altersstruktur der Landesbediensteten nach Fachrichtungen zum 1. Januar 2015.....	21
2.2.2.	Darstellung der Entwicklung des Personalbestandes bis zum Jahr 2030 ausgehend von den Fachrichtungen zum 1. Januar 2015	22
2.3.	Ergebnis	22
2.3.1.	Personalstruktur	22
2.3.2.	Personalbedarf und Personalgewinnung.....	25
2.3.2.1.	Zielgenaue Personalgewinnung	25
2.3.2.2.	Ausbildung und Nachwuchs	32
2.3.3.	Personalverwaltungs- und Personalbedarfsberechnungssysteme.....	33

2.3.3.1. Personalverwaltungssysteme	33
2.3.3.2. Personalbedarfsberechnungssysteme	34
2.3.4. Personalentwicklung, Gesundheits- und Wissensmanagement.....	35
2.3.4.1. Personalentwicklung.....	35
2.3.4.2. Gesundheitsmanagement	36
2.3.4.3. Wissensmanagement	37
2.4. Zusammenfassung	38
3. Aufgabenstruktur und Aufgabenentwicklung	39
3.1. Ziel der Erhebungen	39
3.2. Methoden der Erhebungen.....	39
3.2.1. Aufgabenkritische Konzepte	39
3.2.2. Aktuelle Aufgabenstruktur unter Zuordnung des Personalkörpers nach Fachrichtungen.....	39
3.2.3. Aufgabenentwicklung	39
3.3. Ergebnis	40
3.3.1. Aufgabenkritische Konzepte.....	40
3.3.2. Aktuelle Aufgabenstruktur unter Zuordnung des Personalkörpers nach Fachrichtungen.....	41
3.3.3. Aufgabenentwicklung	41
3.3.3.1. Aufgabenzuwachs	41
3.3.3.2. Aufgabenbereiche mit kurzfristigem Handlungsbedarf.....	48
3.3.3.3. Aufgabenreduzierung/Wegfall von Aufgaben/Aufgabenverzicht	49
3.3.3.4. Optimierungspotentiale.....	49
3.4. Zusammenfassung	58
V. Handlungsempfehlungen der Personalkommission.....	59
1. Personalstruktur, Personalbedarf, Personalgewinnung	60
1.1. Personalstruktur	60
1.2. Personalbedarf und Personalgewinnung.....	60
1.3. Personalverwaltungs- und Personalbedarfsberechnungssysteme.....	63
1.4. Personalentwicklung, Gesundheits- und Wissensmanagement.....	63
2. Aufgabenstruktur und Aufgabenentwicklung	65
VI. Anlagen	66

Mitglieder der Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung

Ressort	Name	Vertreter
SK	Thomas Popp Vorsitzender der Kommission	Franziska Brech
SMWA	Dr. Wolfgang Harz	Wolfgang Buchner
SMI	Jörg Schröder	Dr. Erwin Wagner
SMJus	Dr. Leon Ross	Markus Werner
SMF	Sibylle Ferkau-Permesang	Karl Köll
SMK	Jochen Rest	Rainer Hujer
SMWK	Matthias Hüchelheim	Sybille Marschallek
SMS	Rüdiger Raulfs	Peter Salzmann
SMUL	Dr. Ulrich Reusch	Kurt Hanschow
Bedienstetenvertreter	Gerhard Pöschmann	-
Bedienstetenvertreter	Andreas Spieker	-
Wissenschaftlicher Vertreter	Prof. Dr. Joachim Ragnitz	-

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Beschreibung
AG	Arbeitsgruppe
BIP	Bruttoinlandsprodukt
DaZ	Deutsch als Zweitsprache
DHH	Doppelhaushalt
EFRE	Europäischer Fonds für Regionale Entwicklung
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
EW	Einwohner
FHSV-FoBiZ	Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege Meißen, Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen
FL	Flächenländer
FLW	Flächenländer-West
FLO	Flächenländer-Ost
FS	Freistaat
FSFW	Finanzschwache Flächenländer-West
GBBerG	Grundbuchbereinigungsgesetz
GG	Grundgesetz
GRW	Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“
HPR	Hauptpersonalrat
IMAG	Interministerielle Arbeitsgruppe
JVA	Justizvollzugsanstalt
kBV	koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung
KoalV	Koalitionsvertrag
kw	künftig wegfallend
LASuV	Landesamt für Straßenbau und Verkehr
LDS	Landesdirektion Sachsen
LFA	Länderfinanzausgleich
LSF	Landesamt für Steuern und Finanzen
MIPLA	Mittelfristige Finanzplanung
OP	Operationelles Programm
ÖPP	Öffentliche Private Partnerschaft
PEBB§Y	Personalbedarfsberechnungssystem (für Gerichte und Staatsanwaltschaften)
PersBB	Personalbedarfsberechnung
Psych-PV	Psychiatrie-Personalverordnung
PVP	Personalvermittlungsplattform
PVS	Personalverwaltungssystem
RBP	Regionalisierte Bevölkerungsprognose
RBV	Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung
SAB	Sächsische Aufbaubank
SächsBG	Sächsisches Beamtengesetz
SächsEGovG	Sächsisches E-Government-Gesetz
SächsLVO	Sächsische Laufbahnverordnung

SäHO	Sächsische Haushaltsordnung
SIB	Staatsbetrieb Sächsisches Immobilien- und Baumanagement
SID	Staatsbetrieb Sächsische Informatik Dienste
SK	Sächsische Staatskanzlei
SLT	Sächsischer Landtag
SMF	Sächsisches Staatsministerium der Finanzen
SMI	Sächsisches Staatsministerium des Innern
SMJus	Sächsisches Staatsministerium der Justiz
SMK	Sächsisches Staatsministerium für Kultus
SMS	Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz
SMUL	Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft
SMWA	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
SMWK	Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
SN	Sachsen
SRH	Sächsischer Rechnungshof
StLA	Statistisches Landesamt
TRIAS	Transparenter Interner Arbeitsmarkt Sachsen
VIS	Verwaltungsinformationssystem
UN-BRK	Behindertenrechtskommission
VZÄ	Vollzeitäquivalent
ZAB	Zentrale Ausländerbehörde

I. Einleitung

Für eine gute Zukunft seines Öffentlichen Dienstes¹ stehen für den Freistaat Sachsen auf verschiedenen Handlungsfeldern umfangreiche Aufgaben an. Vorrangig gilt es, den Öffentlichen Dienst seinen Aufgaben entsprechend auszustatten und demografiefest zu machen. Das bedeutet aktuell: Ein Großteil des heutigen Personals im Freistaat Sachsen geht zeitnah in den Ruhestand. Zugleich findet ein verstärkter Wettbewerb um die besten und qualifiziertesten Köpfe statt, der sich zukünftig weiter verschärfen wird. Dabei tritt der moderne Öffentliche Dienst mit einer komplexer werdenden Aufgabenstruktur und einem steigenden Bedarf an Spezialisten zunehmend in Konkurrenz zu einer leistungs- und wachstumsstarken Wirtschaft. Daneben tritt eine weitere Konkurrenzsituation zu allen anderen Bereichen der Öffentlichen Verwaltung auf unterschiedlichen Ebenen. Denn die immer schneller voran gehenden Veränderungen unserer Zeit etwa im Bereich des gesellschaftlichen Zusammenlebens, die zunehmende Globalisierung, die rasante wirtschaftliche Entwicklung genauso wie der Erhalt einer lebenswerten Umwelt sowie die Anwendung neuester Technik in Verwaltung und Justiz erfordern spezialisiertes Personal der verschiedensten Fachrichtungen.

Dazu kommt, dass Sachsen im bundesweiten Vergleich hinter Sachsen-Anhalt und Thüringen die drittälteste Bevölkerung aufweist. Das Durchschnittsalter der Sachsen liegt laut Statistischem Landesamt (StLA) derzeit bei 46,7 Jahren². Zusammen mit einer weiteren Entwicklung steht die Staatsverwaltung – auch aus Sicht des Sächsischen Rechnungshofes (SRH)³ – vor einem radikalen Umbruch im Personalbereich: Denn durch die Einstellungspolitik in der Aufbauphase der ostdeutschen Länder und die darauffolgenden Phasen mit Strategien zum Personalabbau hat der Freistaat Sachsen aktuell einen Personalkörper, der zu einem großen Teil aus Bediensteten im Alter zwischen 50 und 60 Jahren besteht. Durch die bisher beschlossenen Stellenabbaukonzepte – verbunden mit einem Verzicht auf Neueinstellungen in bestimmten Bereichen – verschieben sich die Anteile der Altersgruppen weiter zuungunsten der jüngeren Bediensteten.

Die Altersstrukturentwicklung in den Ressorts gibt Anlass, dem Personal und dessen Management eine zentrale Rolle zukommen zu lassen. Die Bediensteten sind nicht Kostenfaktor, sondern die wichtigste Ressource.

Der Abschlussbericht beschreibt die Personalsituation und die sich abzeichnenden Personalentwicklungen. Die Personalkommission stellt dazu Handlungsfelder dar, die in personeller Hinsicht eine leistungsfähige Landesverwaltung in den nächsten 15 Jahren sicherstellen können.

Der Abschlussbericht stellt die Aufgabenstruktur und Aufgabenentwicklung des Öffentlichen Dienstes des Freistaates transparent dar. Darauf aufbauend werden konzeptionelle Überlegungen für eine zukünftige aufgabenorientierte Personalbedarfsplanung skizziert.

Die Personalkommission hat eine Reihe von Faktoren identifiziert, die die zukünftige Aufgabenlast bewerten. Zentral ist dabei der schon beschriebene demografische Wan-

¹ Unter dem Begriff „Öffentlicher Dienst“ versteht die Personalkommission sämtliche Personalkörper der Exekutive und Judikative des Freistaates Sachsen.

² <https://www.statistik.sachsen.de/html/826.htm>.

³ Sonderbericht gemäß § 99 Sächsische Haushaltsordnung (SäHO) „Personalwirtschaftliche Konzepte in der sächsischen Staatsverwaltung“ vom 19. März 2014 (Sonderbericht SRH), Seite 7.

del, flankiert von den Herausforderungen des technologischen Fortschritts und der rasanten wirtschaftlichen Entwicklung.

Durch die Personalkommission wurde nach Optimierungspotentialen in Arbeits- und Organisationsprozessen gesucht. Genauso wurde untersucht, wie Aufgaben und Kompetenzen gebündelt werden können. Ebenfalls in den Blick genommen wurde die Frage, inwieweit Umverteilung oder Auslagerung von Aufgaben die Leistungsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes steigern können. Dazu gehört auch, Mehrfachzuständigkeiten abzubauen und als ständige Aufgabe die Prozessoptimierung. Fragestellungen nach Risikomanagementsystemen, Shared Services und Aufgabenkonzentrationen wurden ebenfalls untersucht. Um hier erfolgreich zu sein, benötigt es den politischen Willen, Fachkompetenzen zu bündeln und unter Umständen auch auf Kompetenzen im eigenen Ressort zu verzichten.

Bei der Arbeit der Personalkommission ging es nicht darum, eine Aufgabenkritik durchzuführen. Vielmehr wird die Aufgabenstruktur des Öffentlichen Dienstes insgesamt erfasst und für eine Priorisierung vorbereitet. Diese zu entwickelnde Priorisierung umzusetzen, liegt dann im politischen Handlungsfeld. Dabei ist festzuhalten, dass eine bisher als abstrakt beschriebene Herausforderung durch den demografischen Wandel nunmehr zur konkreten Aufgabenstellung geworden ist und insbesondere den Personalkörper des sächsischen Öffentlichen Dienstes trifft. Daher legt dieser Abschlussbericht die Basis für die Entwicklung einer Struktur, die künftige Einstellungs- und Personalbedarfe frühzeitig zu erkennen hilft und Handlungsoptionen aufzeigt. Grundsätzliches Ziel bei allem Handeln muss sein, die Potentiale im Öffentlichen Dienst selbst zu erkennen und noch besser zu nutzen. Der Veränderungsprozess sollte zeitnah beginnen und bleibt Herausforderung und Daueraufgabe für das nächste Jahrzehnt.

Es muss gelingen, eine aufgabenorientierte Personalverwaltungs- und Personalbedarfsplanung zu etablieren, um rechtzeitig und ausreichend Fachpersonal zu gewinnen.

II. Rahmenbedingungen

1. Vereinbarungen des Koalitionsvertrages (KoalIV)

Gemäß Auftrag aus dem Koalitionsvertrag 2014 bis 2019 zwischen der CDU Sachsen und der SPD Sachsen „Sachsens Zukunft gestalten“⁴ hat die Personalkommission den Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen hinsichtlich seiner Aufgaben sowie der daraus resultierenden Personal- und Sachausstattung umfassend evaluiert.

2. Kabinettsbeschluss vom 27. Januar 2015, Personalkommission

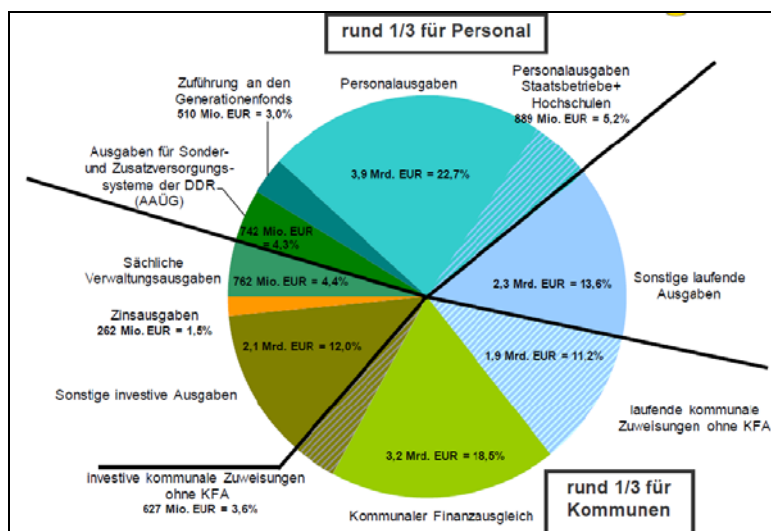
Die mit Wirkung zum 1. Februar 2015 eingesetzte Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung (Personalkommission) hat, wie vom Kabinett am 27. Januar 2015 beschlossen, in einem gesteuerten Prozess konzeptionelle Überlegungen für eine zukünftige, aufgabenkritische Personalbedarfsplanung vorgelegt.

Die Kommission legt für eine aufgabenorientierte Personalbedarfsplanung des Öffentlichen Dienstes des Freistaates Sachsen nunmehr Grundlagen und Handlungsempfehlungen zum weiteren Vorgehen im Abschlussbericht vor.

3. Finanzpolitische Herausforderungen

Das Sächsische Staatsministerium der Finanzen (SMF) weist insbesondere auf folgende Herausforderungen hin, die bei haushaltspolitischen Überlegungen als Rahmenbedingungen berücksichtigt werden müssen (**Anlage 1**).

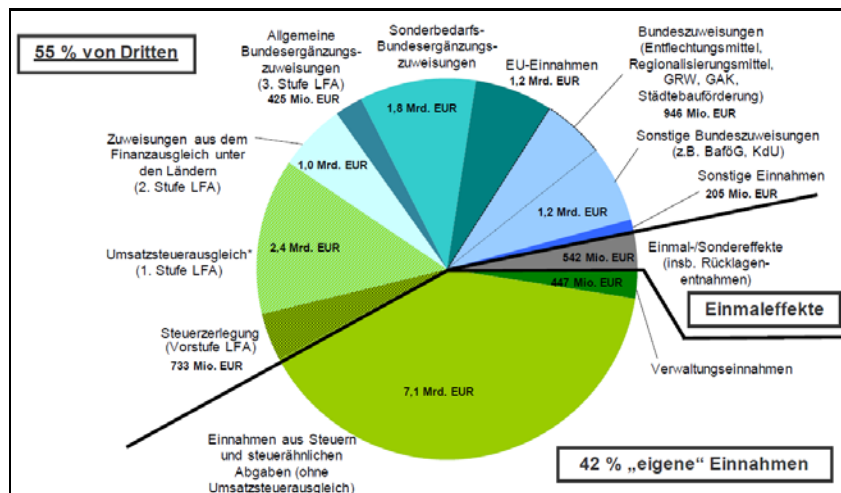
Struktur der sächsischen Landesausgaben 2014



Quelle: Vortrag des SMF (Seite 6) in der neunten Sitzung der Personalkommission (11. Dezember 2015)

⁴ Koalitionsvertrag 2014 bis 2019, Koalitionsvertrag der CDU Sachsen und der SPD Sachsen, Seite 97.

Struktur der sächsischen Landeseinnahmen 2014



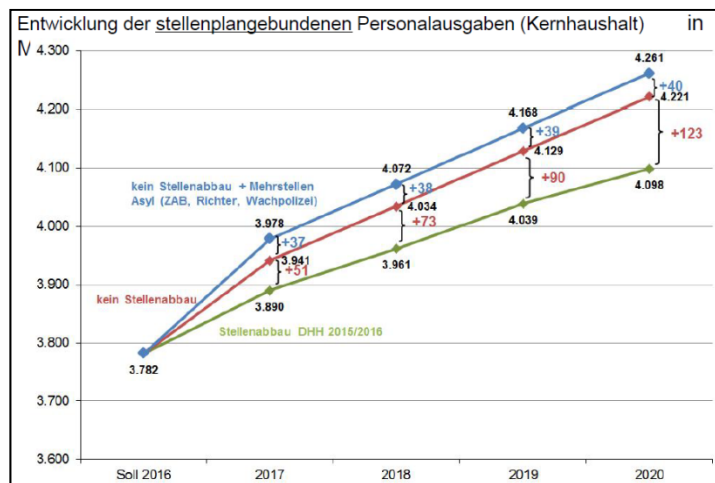
Quelle: Vortrag des SMF (Seite 11) in der neunten Sitzung der Personalkommission (11. Dezember 2015)

Zum einen wird anhand der Struktur der sächsischen Landeseinnahmen 2014 die hohe Transferabhängigkeit des Freistaates Sachsen verdeutlicht (42 Prozent „eigene“ Einnahmen, 55 Prozent von Dritten). Zudem führt das Auslaufen des Solidarpaktes II im Freistaat Sachsen u.a. zu einem Rückgang der Sonderbedarfs-Bundesergänzungszuweisungen in Höhe von insgesamt -1.507 Millionen Euro (2014 - 2020). Durch die Mittel aus dem Solidarpakt II und der EU weist der Freistaat Sachsen derzeit mit 4.312 Euro pro Einwohner (EW) eine überproportionale Einnahmeausstattung auf. Eine Reduzierung auf das durchschnittliche Niveau der Finanzschwachen westdeutschen Flächenländer (FSFW) bedeutet eine Abnahme der Einnahmen pro EW um fast ein Fünftel. Die sinkenden Transferleistungen bedingen deshalb einen permanent hohen Konsolidierungsdruck. Dies gilt auch vor dem Hintergrund der prognostizierten, erfreulichen Situation steigender Steuereinnahmen, da diese Steigerung den Wegfall der Transferleistungen nicht kompensieren wird.

Im Freistaat Sachsen besteht weiterhin ein wirtschaftlicher Aufholbedarf. Anhand des Bruttoinlandsprodukts (BIP) in Euro je EW wird aufgezeigt, dass sich die Wirtschaftskraft der ostdeutschen Bundesländer nahezu identisch entwickelt und die des Freistaates Sachsen 2013 auf dem Niveau Westdeutschlands von 1995 liegt. Da Wirtschaftsschwäche Finanzschwäche bedingt, ist es eine zentrale Frage, welche Impulse gesetzt werden können und müssen, um den Aufholprozess zu beflügeln. So erreicht der Freistaat Sachsen, was die originäre Steuerkraft anbetrifft, im Jahr 2014 mit 54,7 Prozent der durchschnittlichen Steuereinnahmen der Bundesländer nur den drittletzten Platz.

Das SMF verweist auf die derzeit in Verhandlung befindliche Neuordnung der Bundesländer-Finanzbeziehungen bis 2020, insbesondere die Neuverhandlung des Länderfinanzausgleiches, welche eine weitere finanzpolitische Herausforderung darstellt. Ebenso weist das SMF auf die demografische Entwicklung des Freistaates Sachsen hin, die dazu führt, dass der Anteil der sächsischen Bevölkerung an der bundesdeutschen Bevölkerung stetig abnimmt (1995 - 2014: -0,6 Prozentpunkte). Das SMF schätzt ein, dass die Migranten ihren Wohnsitz langfristig eher in die Nähe wirtschaftsstarker Metropolen verlegen werden und sich diese Entwicklung weiter verstärken wird. Darüber hinaus werden in den nächsten zehn Jahren ca. 600.000 Personen in den Altersruhestand gehen und demgegenüber nur 300.000 Personen in den Arbeitsmarkt eintreten. Nicht zuletzt stellt die Entwicklung der Ausgaben für Flüchtlinge und Asylsuchende eine weitere finanzpolitische Herausforderung dar.

Die Personalausgaben machen rund ein Drittel der sächsischen Landesausgaben aus. Die stellenplangebundenen Personalausgaben (Kernhaushalt) nehmen perspektivisch - trotz Stellenabbau - weiterhin dynamisch zu. Durch das Aussetzen des beschlossenen Stellenabbaus würde die Dynamik verschärft (Soll 2020 +123 Millionen Euro):



Quelle: Vortrag des SMF (Seite 8) in der neunten Sitzung der Personalkommission (11. Dezember 2015)

Kernbotschaft

Das Neuverschuldungsverbot ist zu beachten, d.h. die Einnahmen bestimmen zwingend die Ausgaben. Da Sachsen wirtschafts- und finanzschwach ist, wird es sich im Ländervergleich bzgl. der Finanzausstattung ab 2020 im hinteren Bereich bewegen. Den nahezu konstanten Entwicklungen bei den Einnahmen insgesamt stehen dynamische Entwicklungen der Personalausgaben – trotz Stellenabbau – gegenüber. Das Personal belastet mit einem Anteil von einem Drittel wesentlich die Ausgaben des Haushalts, gleichzeitig entsteht eine hohe langfristige Bindungswirkung (45 Jahre).

Die derzeit gute Steuereinnahmeentwicklung verdeckt beträchtliche Herausforderungen:

1. Auslaufen des Solidarpakts II
2. Demografische Entwicklung
3. Wirtschaftliche Strukturschwäche
4. Finanzierung Ausgaben für Flüchtlinge/Asylsuchende

Das SMF weist darauf hin, dass Sachsen sich zukünftig in allen Bereichen weniger leisten können wird.

4. Bezug zu den Fachbereichen Polizei, Hochschulen und Lehrer

Da sich die Ergebnisse der im Koalitionsvertrag benannten, gesonderten Fachkommission zur Evaluierung der Polizei, der Hochschulentwicklungsplanung 2025 sowie die Festlegungen aus dem Koalitionsvertrag zum Lehrerbereich ebenfalls auf den Personalkörper im Freistaat Sachsen beziehen, hat ein Informationsaustausch mit diesen Fachbereichen stattgefunden.

4.1. Fachkommission zur Evaluierung der Polizei

Die Fachkommission zur Evaluierung der Polizei musste wie die Personalkommission eine Konzeption für eine aufgabenorientierte Personalbedarfsplanung vorlegen. Die zu evaluierenden Aufgabenbereiche unterscheiden sich nach Umfang und Bestimmtheit. Während die Fachkommission zur Evaluierung der Polizei den Landtagsbeschluss umsetzt, nach festgelegten Aufgabenkriterien (Fläche, Bevölkerung und Kriminalitätsbelastung) den Personalkörper zu bewerten, hat die Personalkommission die Aufgabe, für alle Behörden und Einrichtungen des Freistaates Sachsen konzeptionelle Überlegungen anzustellen. Von der Personalkommission sind die Kriterien einer Aufgabenbewertung zu erarbeiten und als Entscheidungsgrundlage vorzulegen. Der Auftrag der Personalkommission ist mithin umfassender.

Die Fachkommission zur Evaluierung der Polizei hat dem Sächsischen Landtag (SLT) den Abschlussbericht am 14. Dezember 2015 vorgelegt.

4.2. Hochschulentwicklungsplanung 2025

Der aktuelle Koalitionsvertrag legt fest, dass „...mit einer langfristigen Perspektive zur Aufrechterhaltung des Qualitätsanspruchs erforderlich sein (wird), die Entwicklung der Studierendenzahlen im Jahr 2025 an einer Zielgröße von 95.000 Studierenden (einschließlich Humanmedizin) zu orientieren. Unter der Voraussetzung, dass sich die staatlichen Hochschulen mit dem Freistaat Sachsen auf eine entsprechende Hochschulentwicklungsplanung 2025 bis zum Ende des Jahres 2016 verständigen, ist die Koalition zum Abschluss einer langfristigen Zuschussvereinbarung mit einer Laufzeit bis 2025 bereit und wird auf den geplanten Stellenabbau von 754 Stellen ab 2017 verzichten. Sollte es zu keiner Verständigung mit den Hochschulen auf die genannte Hochschulentwicklungsplanung 2025 kommen und dadurch der Stellenabbau bei allen oder einzelnen Hochschulen notwendig werden, so wird dieser Abbau schrittweise nach den jeweiligen Studierendenzahlen auf die Hochschule bzw. die Hochschulen verteilt, die sich nicht an der genannten Vereinbarung beteiligen.“⁵

Die unter dem Begriff „Hochschulentwicklungsplanung 2025“ dazu zur Verfügung stehenden Instrumente „Hochschulentwicklungsplan“, „Zuschussvereinbarung“ der Staatsregierung mit allen Hochschulen und die einzelnen „Zielvereinbarungen“ des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (SMWK) mit jeder Hochschule werden in einem Arbeitsprozess des SMWK gemeinsam mit den Hochschulen parallel zur Arbeit in der Personalkommission genutzt und die entsprechenden Inhalte erstellt. Da die Ausgestaltung der einzelnen Instrumente – insbesondere die Regelungen zum Stellenabbaunachlass bei Erfüllung aller Vereinbarungen und zum Stellenabbau bei Nichterfüllung aller Vereinbarungen – auch Einfluss auf den Personalkörper des Freistaates Sachsen hat, hat sich die Personalkommission auf eine Berichterstattung des SMWK in der Kommission verständigt.

⁵ Vgl. Koalitionsvertrag 2014 bis 2019, Koalitionsvertrag der CDU Sachsen und der SPD Sachsen, Seiten 22 - 23.

Aufgrund der seit Jahren hohen Anzahl von Studierenden (106.000) ist eine erhebliche Herausforderung festzustellen. Sachsen ist ein „Studentenimportland“, d.h. es erfolgt eine Zuwanderung von Studenten wie in Stadtstaaten (mit regionalen Unterschieden). Nach Abschluss des Studiums verlässt noch eine Vielzahl dieser Absolventen Sachsen und nimmt eine Tätigkeit in anderen (Bundes-) Ländern auf.

Es sei Aufgabe der Staatsregierung, den Prozess einer Verständigung zur „Hochschulentwicklungsplanung 2025“ mit den Hochschulen einzuleiten und zu begleiten. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf sog. Fächerclustern, an denen der Freistaat Sachsen als Einstellungsbehörde selbst Interesse hat.

4.3. Lehrpersonalentwicklungskonzept 2020

Das Sächsische Staatsministerium für Kultus (SMK) ist im Rahmen des aktuellen Koalitionsvertrages beauftragt, im Laufe dieses Jahres ein „Lehrpersonalentwicklungskonzept 2020“ vorzulegen, das zum Ziel hat, die genauen Bedarfe zu ermitteln und für einen reibungslosen Generationenwechsel in den Schulen zu sorgen.

Dieses Lehrpersonalentwicklungskonzept, das nach seinem wesentlichen Inhalt de facto ein Lehrbedarfsermittlungskonzept darstellt, hat sich in weitere Aussagen und Aufträge aus dem Koalitionsvertrag einzubetten. In diesem Zusammenhang sind insbesondere zu nennen:

- die Betrachtung effizienzsteigernder Maßnahmen im sächsischen Schulsystem,
- die Ermittlung des aufgabenorientierten Personalbedarfs an Lehrern in der sächsischen Staatsverwaltung ab dem Jahr 2020 und
- die in der laufenden Legislaturperiode vorzunehmende Schulgesetznovelle, deren Inkrafttreten zum Schuljahr 2017/18 geplant ist.

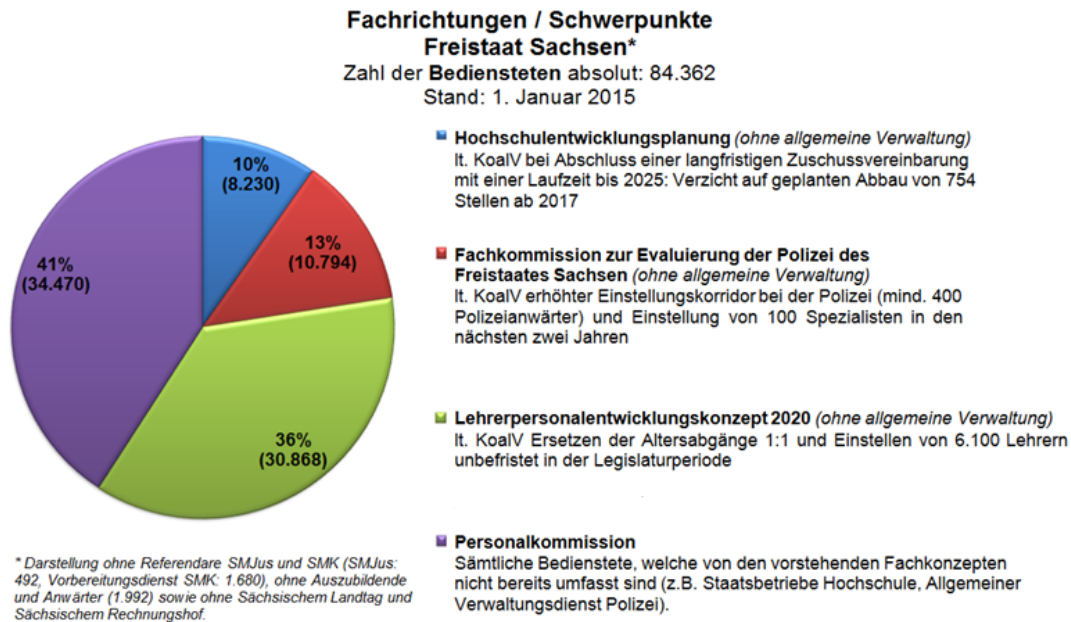
Das SMK beruft zur Ermittlung des Personalbedarfs eine ressortinterne Arbeitsgruppe ein, die sich aus Vertretern des Ministeriums, der Sächsischen Bildungsagentur und von Schulen aller Schularten zusammensetzt. Diese Arbeitsgruppe nimmt zur Ermittlung des Personalbedarfs insbesondere folgende Aspekte in den Fokus:

- die zu erwartenden Altersabgänge von Lehrern bis 2030,
- die Entwicklung der Schülerzahlen bis 2030 sowie
- weitere, sich ggf. im Rahmen der Schulgesetznovelle abzeichnende Bedarfe.

Das SMK trägt gegenüber der Personalkommission vor, dass ein weiterer Anstieg der Schülerzahlen in Zukunft erwartet wird und weist auf regionale Unterschiede hin. Hinzu kommt ein zusätzlicher Anstieg der schulpflichtigen Kinder bzw. Jugendlichen mit Migrationshintergrund aufgrund aktueller Wanderungsbewegungen von Asylbewerbern und Flüchtlingen. Weitere Mehrbedarfe können sich u.a. durch die Umsetzung der Schulgesetznovelle zum Schuljahr 2017/18, des Art. 24 UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK, Inklusion) und der Konzeption zur Sicherung von Schulen im ländlichen Raum ergeben. Es wird deshalb nicht nur bis 2020, sondern auch bis 2030 von einem Unterrichtsmehrbedarf ausgegangen.

4.4. Abgrenzung zu den Bereichen Polizei, Lehrer und Hochschulen

Die Personalkommission ist sich einig, dass der durch die Fachkommission zur Evaluierung der Polizei des Freistaates Sachsen vorgelegte Bericht keine eigene Bewertung erfährt. Dies gilt gleichermaßen für die Konzepte in den Bereichen Lehrer und Hochschulen.



Die Bereiche Polizei, Lehrer und Hochschulen machen ca. 59 Prozent des Gesamtpersonalkörpers des Freistaates Sachsen aus. Eine zunehmende Aufgabenlast und die politische Priorisierung dieser Bereiche können allein aufgrund der Größen- und Zahlenverhältnisse nicht zu Lasten der übrigen Bereiche gehen, die zusammen einen Personalkörper von ca. 41 Prozent ausmachen. Die Dynamik der zu erledigenden Aufgaben muss auch hier berücksichtigt werden.

Kernbotschaft

Die Personalkommission ist sich darüber einig, dass der durch die Fachkommission zur Evaluierung der Polizei vorgelegte Bericht keine eigene Bewertung erfährt. Dies gilt gleichermaßen für die Konzepte in den Bereichen Lehrer und Hochschulen.

Die Bereiche Polizei, Lehrer und Hochschulen machen ca. 59 Prozent des Gesamtpersonalkörpers des Freistaates Sachsen aus.

Eine zunehmende Aufgabenlast und die politische Priorisierung dieser Bereiche können allein aufgrund der Größen- und Zahlenverhältnisse nicht zu Lasten der übrigen Bereiche gehen, die zusammen einen Personalkörper von ca. 41 Prozent ausmachen.

5. Bevölkerungsprognosen für den Freistaat Sachsen (StLA)

Die Ressource Mensch steht für eine zukunftsfähige aufgabenorientierte Personalverwaltungs- und Personalbedarfskonzeption im Mittelpunkt. Prognosen, Annahmeszenarien und Lösungswege sind abhängig von aktuellen demografischen Entwicklungen und wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Faktoren. Das StLA hat der Personalkommission in der achten Sitzung am 27. November 2015 die wesentlichen Inhalte der 6. Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung (RBV) vorgestellt (**Anlage 2**).

5.1. Die 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung (RBV)

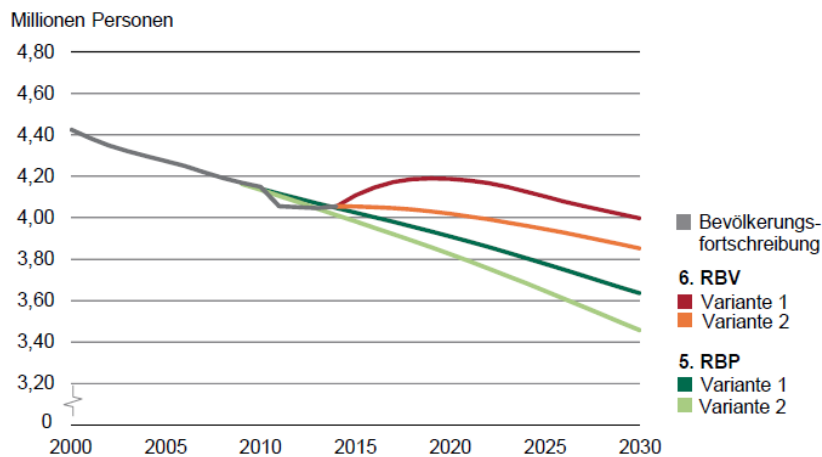
Die Berechnung der 6. RBV basiert auf Daten der amtlichen, bundeseinheitlichen Bevölkerungsstatistik. Somit ist eine regional vergleichbare Datengrundlage gegeben. Die Prognose bindet die Ergebnisse einer regional übergeordneten Bevölkerungsvorausberechnung, der 13. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (KBV) des Statistischen Bundesamtes, ein und gewährleistet somit die Einordnung in einen bundesweiten Kontext; gleichzeitig werden aktuelle, landesspezifische Entwicklungen berücksichtigt.

Die voraussichtliche Bevölkerungsentwicklung wird im Rahmen der 6. RBV in zwei Varianten dargestellt. Diese Varianten bilden den Korridor, in dem sich die Bevölkerungszahl aller Voraussicht nach entwickelt. Als Prognosehorizont wurde das Jahr 2030 gewählt.

Ausgangspunkt der Vorausberechnung ist der auf Basis des Zensusstichtages 9. Mai 2011 fortgeschriebene Einwohnerbestand zum 31. Dezember 2014. Die Prognoseparameter wurden ebenfalls auf Basis der durch den Zensus 2011 neu justierten Bevölkerungszahlen für 2011 bis 2014 berechnet und analysiert. Maßgeblich für die Berechnung der Strukturen und Verhaltensparameter war der Analysezeitraum 2011 bis 2013, ergänzt durch Analysen zur Entwicklung im Jahr 2014. Insbesondere für die Abschätzung der Zahl der Schutzsuchenden für 2015 wurden auch externe Informationen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge und der Landesdirektion Sachsen (LDS) berücksichtigt. Es wurden zwei Varianten berechnet. Variante 1 fußt auf der hohen Zahl der Schutzsuchenden in den Jahren 2014 und 2015. Die Variante 2 spiegelt hingegen weitestgehend die Annahme aus der 13. KBV des Statistischen Bundesamtes wider – das heißt Kontinuität bei langfristig etwas stärkerer Zuwanderung aus dem Ausland.

Laut Annahmen der 6. RBV werden im Jahr 2025 178.000 bis 304.000 Einwohner mehr im Freistaat leben als ursprünglich in der 5. RBP prognostiziert.

Die Ergebnisse der aktuellen Vorausberechnung zeigen, dass die grundlegenden Aussagen der 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose (RBP) zur voraussichtlichen weiteren Bevölkerungsentwicklung – trotz der aktuellen Entwicklung beim Wanderungsgeschehen und einer höheren Geburtenrate – ihre Gültigkeit behalten. Das Sinken der Bevölkerungszahlen wird allerdings deutlich verlangsamt.

Bevölkerung im Freistaat Sachsen 2000 bis 2030

Am Jahresende 2014 lebten knapp 4,1 Millionen EW in Sachsen. Im Jahr 2030 wird die Einwohnerzahl voraussichtlich knapp unter 4,0 bzw. unter 3,9 Millionen EW liegen. Das bedeutet, 2030 leben voraussichtlich zwischen 58.000 und 204.000 weniger Menschen im Freistaat Sachsen als Ende 2014. Der Bevölkerungsrückgang verläuft nach den neuen Erkenntnissen langsamer als in der 2011 veröffentlichten 5. RBP ermittelt. Die Unterschreitung der 4-Millionen-Marke war dort bereits für 2015 bzw. 2017 vorhergesagt worden. So wird die Zahl von vier Millionen EW etwa zehn Jahre später unterschritten als in den vorangegangenen Vorausberechnungen.

Kernbotschaft

Die Ergebnisse der 6. RBV zeigen, dass die grundlegenden Aussagen der 5. RBP zur voraussichtlichen weiteren Bevölkerungsentwicklung – trotz der aktuellen Entwicklung beim Wanderungsgeschehen und einer höheren Geburtenrate – ihre Gültigkeit behalten. Das Sinken der Bevölkerungszahlen wird allerdings deutlich verlangsamt. Im Jahr 2030 wird die Einwohnerzahl nunmehr voraussichtlich knapp unter 4,0 bzw. unter 3,9 Millionen Einwohnern liegen. Die Unterschreitung der 4-Millionen-Marke war im Rahmen der 5. RBP bereits für 2015 bzw. 2017 vorhergesagt worden. So wird die Zahl von vier Millionen Einwohnern etwa zehn Jahre später unterschritten als in den vorangegangenen Vorausberechnungen.

5.2. Arbeitsmarktpolitische Situation

Immer weniger Menschen bilden die erwerbsfähige Bevölkerung. Die Arbeitsmarktprognose für 2030 ist laut dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales besser als 2012. Gleichwohl wird prognostiziert, dass die Zahl der Erwerbspersonen in Deutschland bis 2050 um acht Millionen zurückgehen wird.

Bezüglich der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter werden durch das StLA des Freistaates Sachsen deutliche Veränderungen dargestellt. Die demografische Alterung der Bevölkerung setzt sich laut der 6. RBV fort. Das Altern der stark besetzten, mittleren Jahrgänge bedingt deutliche Verschiebungen in der Altersstruktur. Bedeutsam sind vor allem die sich verändernden Relationen zwischen den Altersgruppen. „Ende 2014 waren knapp 16 Prozent der Bevölkerung jünger als 20 Jahre. Die Personen im Erwerbsalter von 20 bis unter 65 Jahre stellten 59 Prozent der Bevölkerung. Ein Viertel der sächsischen Bevölkerung war 65 Jahre und älter.“

Ende 2014 lebten in Sachsen 646.000 Kinder und Jugendliche unter 20 Jahren. Bis 2030 wird der Bestand in dieser Altersgruppe voraussichtlich um 3 bis 10 Prozent stei-

gen. Die Zahl der ab 65-Jährigen steigt bis 2030 um bis zu 176.000 Personen auf fast 1,2 Millionen. Das ist ein Zuwachs von mehr als 17 Prozent.

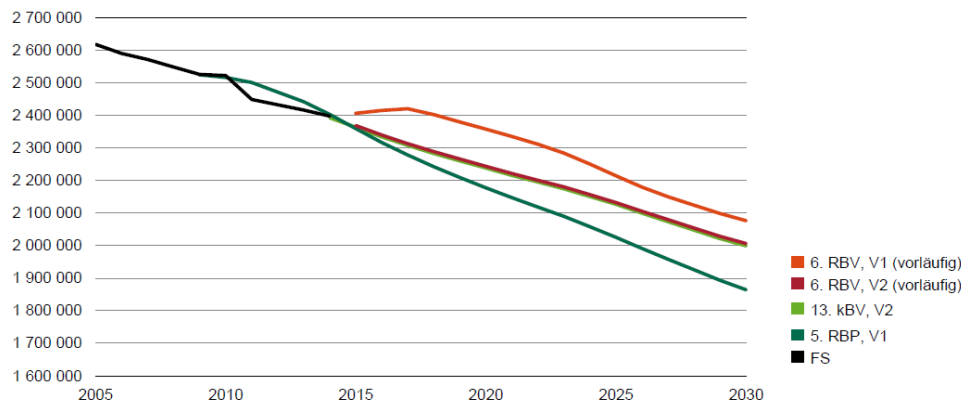
Die Bevölkerung im Erwerbsalter – derzeit 2,4 Millionen Personen – wird im Vergleich dazu deutlich schrumpfen und altern. Ende 2030 werden in dieser Altersgruppe bis zu 392.000 Personen weniger in Sachsen leben als Ende 2014. Das entspricht einer Verringerung um 16 Prozent.⁶

Alter von ... bis unter ... Jahren	2014	Variante 1			Variante 2		
		2020	2025	2030	2020	2025	2030
1 000							
unter 20	646,2	726,2	731,5	712,0	690,1	689,6	668,4
20 - 65	2 397,9	2 366,6	2 238,3	2 097,9	2 242,8	2 131,5	2 005,4
65 und mehr	1 011,2	1 093,5	1 132,4	1 187,6	1 086,4	1 124,3	1 177,6
Insgesamt	4 055,3	4 186,3	4 102,1	3 997,5	4 019,2	3 945,4	3 851,4
Prozent							
unter 20	15,9	17,3	17,8	17,8	17,2	17,5	17,4
20 - 65	59,1	56,5	54,6	52,5	55,8	54,0	52,1
65 und mehr	24,9	26,1	27,6	29,7	27,0	28,5	30,6
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100

7

Voraussichtliche Entwicklung der Bevölkerung im Erwerbsalter (vorläufige Ergebnisse)⁸

Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren 2005 bis 2030 nach verschiedenen Vorausberechnungen



Die Veränderung im Altersaufbau der Bevölkerung spiegelt sich auch in den sog. Lastquotienten wider, welche die Relation zwischen der Bevölkerung im Erwerbsalter und den Personen, die noch nicht bzw. nicht mehr im erwerbsfähigen Alter sind, abbilden. Im Jahr 2014 entfielen auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter 26,9 Kinder und Jugendliche unter 20 Jahren sowie 42,2 Personen im Alter von 65 Jahren und mehr. Im Jahr 2030 werden auf 100 Personen im Erwerbsalter 33,9 bzw. 33,3 Kinder und Jugendliche unter 20 Jahre sowie 56,6 bzw. 58,7 Personen im Alter von 65 Jahren und mehr entfallen. Der Lastquotient für die sich verringernde Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter steigt somit erheblich an.

Der Kampf um die besten Köpfe auf dem Arbeitsmarkt hat längst begonnen. Der Nachwuchs wird nicht nur von der Wirtschaft, sondern von allen Bereichen des Öffentlichen Dienstes umworben: von den Kommunen, anderen Ländern bis hin zum Bund. In

⁶ Vgl. Kabinettsvorlage des SMI zur 6. RBV für den Freistaat Sachsen 2030.

⁷ Vgl. Kabinettsvorlage des SMI zur 6. RBV für den Freistaat Sachsen 2030.

⁸ Vgl. Vortrag des StLA, achte Sitzung der Personalkommission.

Sachsen werden bis zum Jahr 2030 insgesamt 51 Prozent und in vielen nachgeordneten Bereichen der Ressorts bis zu 70 Prozent des Personals in den Altersruhestand gehen. Der Einstellungsbedarf steigt in den nächsten Jahren an.

Dem steigenden Einstellungsbedarf stehen zudem bundesweit die Praxis, immer weniger Nachwuchs für den Öffentlichen Dienst auszubilden⁹ sowie sinkende Einstellungsquoten konträr gegenüber. Während die Nachfrage nach gut ausgebildeten Arbeitskräften und damit die Erwerbstätigenzahl insgesamt steigen, sinken die Einstellungsquoten im Öffentlichen Dienst weiter. Laut Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“ hat im Jahr 2014 die Zahl der Arbeitnehmer sowohl in Westdeutschland (um 1,2 Prozent, ohne Berlin) als auch in Ostdeutschland (um 0,8 Prozent, mit Berlin) zugenommen. Auch nach Branchen aufgeteilt zeigen sich im Vorjahresvergleich fast ausschließlich Anstiege. Nennenswerte Abnahmen gibt es hingegen nur in wenigen Bereichen. Hierzu gehört insbesondere auch der Öffentliche Dienst. Seit Beginn der 1990er-Jahre ist hier knapp ein Viertel des Personals abgebaut worden.

Kernbotschaft

Die Zahl der ab 65-Jährigen steigt bis 2030 um bis zu 176.000 Personen auf fast 1,2 Millionen. Das ist ein Zuwachs von mehr als 17 Prozent. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter – derzeit 2,4 Millionen Personen – wird im Vergleich dazu deutlich schrumpfen und altern. Ende 2030 werden in dieser Altersgruppe bis zu 392.000 Personen weniger in Sachsen leben als Ende 2014. Das entspricht einer Verringerung um 16 Prozent. Im Jahr 2014 entfielen auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter 26,9 Kinder und Jugendliche unter 20 Jahren sowie 42,2 Personen im Alter von 65 Jahren und mehr. Im Jahr 2030 werden auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter 33,9 bzw. 33,3 Kinder und Jugendliche unter 20 Jahre sowie 56,6 bzw. 58,7 Personen im Alter von 65 Jahren und mehr entfallen.

Der Kampf um die besten Köpfe hat auf dem Arbeitsmarkt längst begonnen. Der Nachwuchs wird nicht nur von der Wirtschaft, sondern von allen Bereichen des Öffentlichen Dienstes umworben: von den Kommunen, anderen Ländern bis hin zum Bund. In Sachsen werden bis zum Jahr 2030 insgesamt 51 Prozent und in vielen nachgeordneten Bereichen der Ressorts bis zu 70 Prozent des Personals in den Altersruhestand gehen. Der Einstellungsbedarf steigt in den nächsten Jahren an. Dem steigenden Einstellungsbedarf stehen zudem bundesweit die Praxis, immer weniger Nachwuchs für den Öffentlichen Dienst auszubilden sowie sinkende Einstellungsquoten konträr gegenüber.

6. Auswirkungen aktueller Bevölkerungsprognosen auf die haushalterischen Rahmenbedingungen (ifo-Institut)

Auf der Einnahmenseite steht der Freistaat Sachsen (Kern- und Extrahaushalte) mit 4.610 Euro pro EW (2014) deutlich besser da als die Vergleichsländer der Finanzschwachen Flächenländer-West (FSFW) (3.727 Euro pro EW). Ähnlich ist das Bild auch bei Betrachtung der Kernhaushalte allein (4.481 Euro pro EW im Vergleich zu 3.519 Euro pro EW). Die günstige Einnahmesituation Sachsens ist dabei zum einen auf die derzeit noch zur Verfügung stehenden, ostspezifischen, laufenden Transfers (insbesondere Sonderbedarfs-Bundesergänzungszuweisungen aus dem Solidarpakt II und zur Abdeckung überproportionaler Kosten struktureller Arbeitslosigkeit) zurückzuführen. Zum anderen profitiert der Freistaat Sachsen auch von überproportionalen Investitions-

⁹ Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland – Monatsbericht Mai 2015, Seite 29.

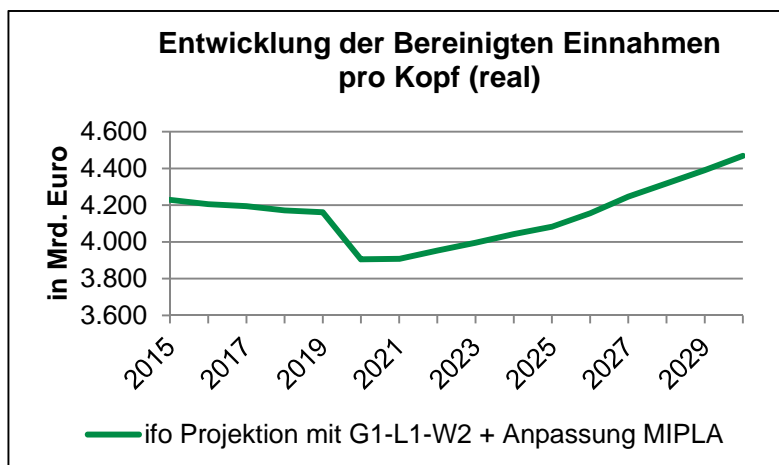
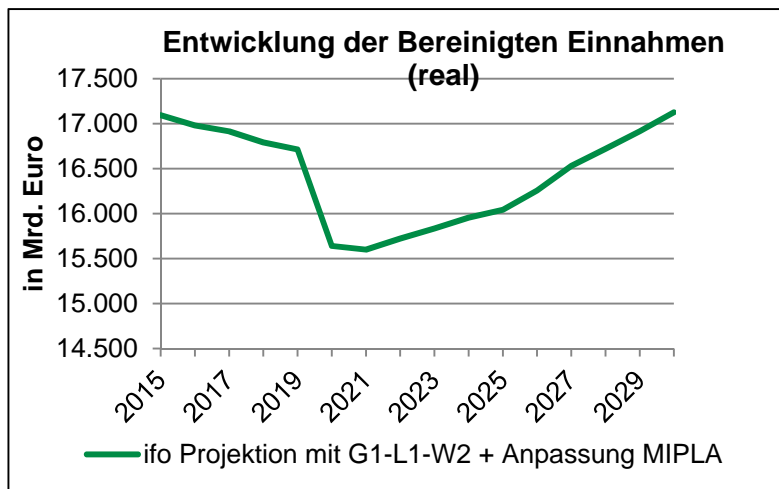
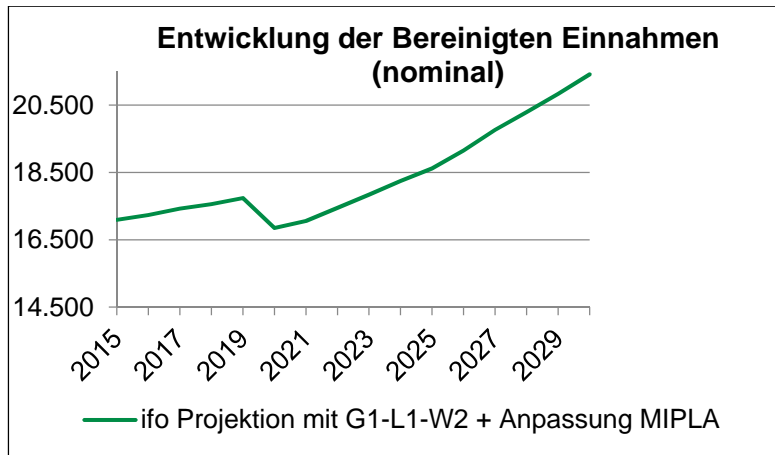
zuweisungen (u.a. GRW-Förderung und EU-Strukturfondsförderung). Da diese Zahlungen zweckgebunden vergeben werden, sind sie aus haushalterischer Sicht jedoch weitgehend als „durchlaufende Posten“ anzusehen, da diesen Mehreinnahmen entsprechende überproportionale Ausgaben (insbesondere im investiven Bereich) gegenüberstehen.

Sachsen wendet derzeit in Kern- und Extrahaushalten zusammengenommen rund 560 Euro pro EW mehr für Investitionen (eigene Sachinvestitionen und Investitionszuweisungen an Kommunen/Dritte) auf als die Vergleichsländer FSFW. Dem stehen überproportionale Investitionszuweisungen vom Bund und der EU (einschließlich investiv verwendeter Zuweisungen aus dem Solidarpakt II) in Höhe von 750 Euro pro EW gegenüber. Das bedeutet, dass der Freistaat Sachsen die ihm zur Verfügung stehenden investiv gebundenen Zuweisungen zum Teil (nämlich in Höhe von rund 190 Euro pro EW) für „reguläre“ Investitionen verwendet. Selbst wenn man davon ausgeht, dass mit dem Abschmelzen der besonderen Investitionszuweisungen die überproportionalen Investitionen zum Schließen der „Infrastrukturücke“ zurückgeführt werden können, folgt hieraus, dass damit in höherem Maße als bislang laufende Einnahmen zur Finanzierung „regulärer“ Investitionen herangezogen werden müssen, die Ausgabenspielräume in anderen Bereichen also zumindest relativ sinken.

In den kommenden Jahren werden die Pro-Kopf-Einnahmen des Freistaates Sachsen mit dem Auslaufen der ostspezifischen Transfers (insbesondere Solidarpakt II) spürbar zurückgehen und ab 2020 in etwa dem Niveau der Vergleichsländer FSFW entsprechen. Nach jetzigen volkswirtschaftlichen Annahmen werden die Einnahmen in den Jahren danach als Folge der in Deutschland insgesamt weiterhin positiven Wirtschaftsentwicklung voraussichtlich wieder deutlich zunehmen. Dies folgt aus der Logik des bundesstaatlichen Finanzausgleichs, der auch nach der derzeit verhandelten Neuordnung vermutlich mit einer weitgehenden Nivellierung der Unterschiede in der Pro-Kopf-Finanzkraft verbunden sein dürfte. Selbst wenn die Länder in diesen Verhandlungen gegenüber dem Bund höhere vertikale Zuweisungen durchsetzen können, erhöht dies zwar das insgesamt zur Verfügung stehende Einnahmenvolumen; es wird sich dabei an der Stellung Sachsens im Vergleich zu den FSFW aber voraussichtlich nichts Grundlegendes ändern. Letztendlich bleibt es Aufgabe der Politik auf sich ständig ändernde gesellschaftliche Entwicklungen variabel reagieren zu können.

Eine vom ifo-Institut vorgenommene Projektionsrechnung bis zum Jahr 2030 zeigt, dass – bei nominaler Betrachtung – die Einnahmen im Landeshaushalt (ohne Einmaleffekte) bis zum Jahr 2020 von derzeit 17,1 Mrd. Euro auf dann noch 16,8 Mrd. Euro zurückgehen werden. Bis zum Jahr 2030 werden sie dann wieder auf 21,4 Mrd. Euro steigen. Je EW gerechnet, werden die nominalen Einnahmen bis 2020 in etwa konstant bleiben, danach aber deutlich ansteigen. Dabei können Finanzansätze aus dem neuen Länderfinanzausgleich wegen der noch offenen Verhandlungen noch nicht berücksichtigt werden.

In preisbereinigter Betrachtung relativiert sich dieses Bild allerdings. Bei einer angenommenen Preissteigerungsrate von 1,5 Prozent pro Jahr werden die Einnahmen je EW (in Preisen des Jahres 2015) bis zum Jahr 2020 um rund 300 Euro pro EW zurückgehen und auch danach nur mäßig steigen. Erst im Jahr 2027 wird wieder das gleiche, reale Einnahmenniveau pro Kopf erreicht wie im Jahr 2015. Im Jahr 2030 werden die preisbereinigten Einnahmen nach dieser Rechnung dann um etwa 240 Euro pro EW höher liegen als im Jahr 2015.



Der Rückgang der preisbereinigten Pro-Kopf-Einnahmen bis zum Jahr 2020 ist nahezu ausschließlich auf den Rückgang der ostspezifischen Transfers in diesem Zeitraum zurückzuführen.

Da diese „besonderen“ Zuweisungen von ihrer Begründung her zur Finanzierung temporärer Mehrausgaben zur Verfügung gestellt werden, können (und müssen) die hieraus finanzierten überproportionalen Ausgaben insbesondere im investiven Bereich in diesem Zeitraum ebenfalls zurückgeführt werden – legt man die Werte des Basisjahrs 2014 zugrunde, um 560 Euro pro EW, sofern man die FSFW als Maßstab heranzieht.

Rechnerisch stehen dem Freistaat Sachsen (Kern- und Extrahaushalte) derzeit für „reguläre“ Staatsausgaben auf dem Niveau der FSFW Einnahmen (ohne Einmaleffekte) in Höhe von 3.886 Euro pro EW (= Einnahmen aus Steuern/LFA usw. zzgl. Investitionszuschüsse auf dem Niveau der FSFW) zur Verfügung. Die in 2020 zur Verfügung stehenden preisbereinigten Einnahmen (3.904 Euro pro EW) liegen in etwa gleich hoch.

Das ifo-Institut zeigt auf, dass die (preisbereinigten) Ausgabenspielräume im Landeshaushalt bis 2020 konstant bleiben, wenn die Vergütungen in den kommenden Jahren (um annahmegemäß ein Prozent pro Jahr real) angehoben werden, aber die Investitionsausgaben je EW auf das Niveau der Flächenländer-West (FLW) zurückgeführt würden (**Anlage 3**).

Das Risiko eines bereits kurzfristig eintretenden stärkeren Anstiegs der öffentlichen Ausgaben darf nicht außer Acht gelassen werden, z.B. mit Blick auf die Entwicklung der Tariflöhne oder steigende Bedarfe im konsumtiven oder investiven Bereich, z.B. für die Bewältigung der Flüchtlingsmigration. Zudem mag die Annahme einer ab 2020 auf das Niveau der Vergleichsländer abgesenkten Investitionsquote politischen Zielsetzungen des Freistaates Sachsen widersprechen, da auch dann die Wirtschaftskraft noch deutlich niedriger sein wird als in Westdeutschland.

Die Landespolitik ist aufgefordert, in den nächsten 10 Jahren Entscheidungen zu treffen, wo der Freistaat Sachsen unter Berücksichtigung der einnahmeseitigen Handlungsspielräume in Zukunft die Prioritäten seiner Ausgabenpolitik setzen will.

Kernbotschaft

Auf der Einnahmenseite steht der Freistaat Sachsen (Kern- und Extrahaushalte) mit 4.610 Euro pro Einwohner (2014) deutlich besser da als die Vergleichsländer FSFW (3.727 Euro pro Einwohner). In den kommenden Jahren werden die Pro-Kopf-Einnahmen des Freistaates Sachsen mit dem Auslaufen der ostspezifischen Transfers (insbesondere Solidarpakt II) spürbar zurückgehen und ab 2020 in etwa dem Niveau der Vergleichsländer FSFW entsprechen. Die in 2020 zur Verfügung stehenden preisbereinigten Einnahmen (3.904 Euro pro Einwohner) liegen in etwa gleich hoch.

Das ifo-Institut zeigt auf, dass die (preisbereinigten) Ausgabenspielräume im Landeshaushalt bis 2020 konstant bleiben, wenn die Vergütungen in den kommenden Jahren (um annahmegemäß ein Prozent pro Jahr real) angehoben werden, aber die Investitionsausgaben je Einwohner auf das Niveau der FLW zurückgeführt würden.

Das Risiko eines bereits kurzfristig eintretenden stärkeren Anstiegs der öffentlichen Ausgaben darf nicht außer Acht gelassen werden, z.B. mit Blick auf die Entwicklung der Tariflöhne oder steigende Bedarfe im konsumtiven oder investiven Bereich, z.B. für die Bewältigung der Flüchtlingsmigration. Zudem mag die Annahme einer ab 2020 auf das Niveau der Vergleichsländer abgesenkten Investitionsquote politischen Zielsetzungen des Freistaates Sachsen widersprechen, da auch dann die Wirtschaftskraft noch deutlich niedriger sein wird als in Westdeutschland.

Letztlich ist zu entscheiden, wo der Freistaat Sachsen unter Berücksichtigung der einnahmeseitigen Handlungsspielräume in Zukunft die Prioritäten seiner Ausgabenpolitik setzen will.

III. Arbeitsplan, Vorgehen der Personalkommission

Die Personalkommission hat, wie im Kabinettsbeschluss festgelegt, der Vorkonferenz am 16. März 2015 einen konkreten Arbeitsplan vorgelegt. Der Arbeitsplan wurde bis zur Erstellung des Abschlussberichts fortgeschrieben.

Die Arbeit und die Ergebnisse der Personalkommission sind in einem offenen und transparenten Prozess kommuniziert worden. Die Ressorts haben ihre eigenen Vorstellungen und Konzepte eingebracht.

Zur Zusammenarbeit mit den jeweils zuständigen Personalvertretungen hat die Personalkommission bereits in der ersten Sitzung folgenden einstimmigen Beschluss gefasst:

„Die Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung verständigt sich, dass die Ressorts ihre Personalvertretungen im Rahmen der üblichen vertrauensvollen Zusammenarbeit über die Ergebnisse aus der Kommission unterrichten.“

Darüber hinaus wurde durch den Vorsitzenden der Personalkommission mehrfach zum Sachstand der Arbeit der Personalkommission berichtet (Arbeitsgruppe des Hauptpersonalrats (AG HPR) am 19. Juni 2015, Seminar der dbb akademie (SBB) zum Thema „Gewerkschaftspolitik“ am 10. November 2015 sowie im Rahmen des Gesprächs mit dem SBB am 4. Januar 2016). In den vorgenannten Gesprächen waren Vertreter der Spitzenverbände der Gewerkschaften zugegen.

1. Leitfragen

Die Personalkommission hat sich in der ersten konstituierenden Sitzung am 14. April 2015 Leitfragen gestellt, deren Beantwortung die Grundlage der zu erarbeitenden Konzeption bilden soll. Sie beziehen sich neben der Darstellung der haushalterischen Rahmenbedingungen auf zwei Arbeitsschwerpunkte:

- Personalstruktur und Personalbedarfsberechnung (PersBB), Personalgewinnung und
- Aufgabenstruktur und Aufgabenentwicklung.

Die Leitfragen hierzu sind:

„Welche ressorteigenen und ressortübergreifenden Konzepte/Eckpunkte/Instrumentarien für eine über das Jahr 2020 hinausgehende aufgabenorientierte/-kritische Personalbedarfsplanung sind im Freistaat Sachsen bereits vorhanden bzw. können (weiter-) entwickelt werden:

- 1) die eine mittel- und langfristige Aufgabenplanung ermöglichen (nach Definition der [zukünftigen] Aufgabenstruktur),
- 2) unter Bezugnahme auf 1)
 - a) wie kann unter demografischen Gesichtspunkten die zukünftige Altersstruktur im Zusammenhang mit dem zukünftigen Einstellungsbedarf (unter Einbeziehung der Laufbahngruppen/Fachrichtungen und damit auch des Fachkräftebedarfs) ermittelt

und

- b) mit welchen Personalsteuerungs-/Personalentwicklungskonzepten soll dies für die Aufgabenplanung erreicht werden sowie
- 3) mit welcher Sach-, Stellen- und Personalausgabenentwicklung ist hierbei zu rechnen?“

2. Vergleich der Personalbestände in den Bundesländern (ifo-Institut)

Es wurde ein Vergleich der Personalbestände in den Bundesländern durch den wissenschaftlichen Vertreter (zugleich Mitglied der Kommission) vorgestellt (**Anlage 4**).

Nicht zuletzt als Folge ihrer DDR-Vergangenheit weisen die ostdeutschen Länder auch heute noch relativ hohe Personalbestände im Öffentlichen Dienst auf. Um diese zu quantifizieren, wird häufig ein Vergleich mit dem *Benchmark* der westdeutschen Flächenländer vorgenommen. Dies beruht zum einen auf der Vorstellung, dass alle Länder in etwa die gleichen Aufgaben zu erfüllen haben und hierfür entsprechendes Personal vorhalten müssen, zum anderen aber auch auf der Tatsache, dass der bundesstaatliche Finanzausgleich zu einer weitgehenden Nivellierung der Pro-Kopf-Finanzkraft der Bundesländer führt und damit den finanziellen Rahmen für die Höhe der Personalausgaben in den jeweiligen Länderhaushalten vorgibt. Akzeptiert man diese Herangehensweise, so würde ein Personalbestand, der dauerhaft über dem durch die Vergleichsländer determinierten Niveau liegt, zu einer Gefährdung der langfristigen Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen führen.

Nach den Ergebnissen der amtlichen Personalstandstatistik weist der Freistaat Sachsen (Landesebene) aktuell (Berichtsjahr 2014) eine um 8.153 VZÄ höhere Personalausstattung auf als die westdeutschen Flächenländer, insbesondere in den Bereichen Innere Sicherheit, Lehrer und Hochschulen.

Aus dieser Vergleichsrechnung allein kann aus Sicht der Personalkommission jedoch nicht auf einen entsprechenden Personalabbaubedarf im Freistaat Sachsen geschlossen werden:

Der Bedarfsindikator „Einwohner“ für sich allein ist weder im Aggregat noch in den einzelnen Aufgabenbereichen angemessen, weil sich die Aufgabenerfordernisse häufig nach anderen Indikatoren bemessen. Auffällig ist dies insbesondere im Bereich Schulen und Hochschulen, wo als Bedarfsträger eher die Zahl der Schüler bzw. der Studierenden herangezogen werden sollte. Aber auch in anderen Aufgabenbereichen ist der Einwohnermaßstab nicht notwendigerweise sachgerecht, so dass bei einer Abschätzung von objektiven Bedarfen ggf. Korrekturen vorgenommen werden müssten (z.B. wie im Justizvollzug: Haftplätze; bei der Polizei: Kriminalitätsfälle; im öffentlichen Gesundheitswesen: Krankenhausbetten). Dabei ist zu beachten, dass ein Ländervergleich u.a. aufgrund der unterschiedlichen Organisationsstrukturen und Aufgabenzuweisungen nur eingeschränkt möglich ist und dass nicht danach unterschieden wird, ob die Finanzierung des Personalbestandes durch Landesmittel oder beispielsweise Drittmittel erfolgt.

Der einwohnerbezogene Vergleichsmaßstab mit den westdeutschen Flächenländern soll weiterhin Grundlage bleiben, es sei denn, ressortspezifische Besonderheiten lassen einen solchen Vergleich nicht zu oder das jeweilige Ressort legt einen aufgabenbezogenen statistisch belegten sachgerechteren Benchmark vor.

Aus Sicht der Personalkommission kann ein einfacher Benchmark-Vergleich der Personalbestände zwischen den Bundesländern zu fehlerhaften Schlussfolgerungen führen. Diese können daher nicht ohne Weiteres als Grundlage für politische Entscheidungen herangezogen werden. Vielmehr ist es notwendig, den für jeden Aufgabenbereich nach objektiven Kriterien erforderlichen Personaleinsatz in den Ressorts abzugrenzen und soweit möglich länderübergreifend zu vergleichen. Derartige Personalbedarfsrechnungssysteme liegen in Sachsen bislang aber nur für einzelne Ressorts vor.

Kernbotschaft

Nach den Ergebnissen der amtlichen Personalstandstatistik weist der Freistaat Sachsen (Landesebene) aktuell (Berichtsjahr 2014) eine höhere Personalausstattung auf als die westdeutschen Flächenländer, insbesondere in den Bereichen Innere Sicherheit, Lehrer und Hochschulen. Aus dieser Vergleichsrechnung allein kann aus Sicht der Personalkommission jedoch nicht auf einen entsprechenden Personalabbaubedarf im Freistaat Sachsen geschlossen werden. Vielmehr wäre es notwendig, den für jeden Aufgabenbereich nach objektiven Kriterien erforderlichen Personaleinsatz in den Ressorts abzugrenzen und soweit möglich länderübergreifend zu vergleichen.

3. Attraktivität des Öffentlichen Dienstes aus Sicht der Vertreter der Bediensteten

Die Vertreter der Bediensteten haben der Personalkommission Vorschläge für eine einheitliche und demografiefeste Personalplanung, für ein abgestimmtes Personalmanagement und für eine Personal- und Organisationsentwicklung im Sinne einer weiteren Verbesserung der Attraktivität des Öffentlichen Dienstes vorgestellt und einen dreistufigen Plan zur Minderung und Überwindung der demografischen Probleme im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen vorgeschlagen. Nach Auffassung der Bedienstetenvertreter sollen die von der Personalkommission herausgearbeiteten Optionen, Ideen und Vorschläge den Stufen als verbindliche Handlungsfelder zugeordnet werden (**Anlage 5**).

Die weiteren wesentlichen Kernaussagen der Bedienstetenvertreter sind:

- Immer weniger Beschäftigte, die durchschnittlich immer älter werden und teilweise dafür weitere (Arbeits-)Wege zurücklegen müssen, erledigen immer mehr Aufgaben.

Kernfragen:

- Welche Aufgaben will der Freistaat Sachsen in Zukunft als Pflichtaufgaben weiterhin wahrnehmen?
- Was kann sich der Freistaat Sachsen in Zukunft noch leisten, um die Aufgaben in hoher Qualität zu erfüllen?
- Wie kann der Freistaat Sachsen als Arbeitgeber und Dienstherr – auch im Vergleich zur Wirtschaft – attraktiver gestaltet werden?
- Das Image des Öffentlichen Dienstes muss verbessert werden.
- Hinsichtlich des Stellenabbaus sind Flexibilisierung/Stopp des beschlossenen Stellenabbaus und Einstellungskorridore in einer festgelegten Höhe notwendig.
- Möglichkeiten zu flexiblen Arbeits- und Arbeitszeitregelungen und zum vorzeitigen bzw. gleitenden Ruhestand sollen geschaffen werden (von Seiten der Gewerkschaften sei die Bereitschaft zum Abschluss von Tarifverträgen sowie zur Mitarbeit bei der Erarbeitung beamtenrechtlicher Regelungen vorhanden).
- Unter dem Thema „Aufgaben des Personalmanagements und der Personalentwicklung“ wird gefordert, dass ressortspezifisch alle Einzelaufgaben auf gesetzli-

che Verpflichtung, objektive Notwendigkeit und politische Relevanz überprüft werden. Benchmarking sei nur sinnvoll, soweit die Vergleichbarkeit der Bereiche gegeben sei.

- Neu- und Umstrukturierungen der Aufgabenerledigung dürfen nicht mehr zu Lasten der Beschäftigten gehen.
- Bei der Personalentwicklung muss auf die unterschiedlichen Lebenssituationen der verschiedenen Generationen Rücksicht genommen werden.
- Die demografische Entwicklung erfordere überproportionale Einstellungen und Ausstiegsmöglichkeiten für Ältere bei gleichzeitiger Neubesetzung der frei werdenden Stellen.
- Mobile Arbeit und alternierende Satellitenarbeit (wie beispielweise im Sächsischen Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft (SMUL) bereits praktiziert) müssten gestattet und gestaltet werden.

Die Vertreter der Bediensteten haben über die Arbeit der Personalkommission in der AG der HPR berichtet sowie die Bediensteten in abgestimmter Form informiert. Die Bedienstetenvertreter haben bezüglich des Stellenabbaus einen „Drei-Stufen-Plan“ entwickelt.

Kernbotschaft der Bedienstetenvertreter

Die zurückgehende Zahl junger Menschen und die Konkurrenzsituation zur privaten Wirtschaft und zu anderen öffentlichen Arbeitgebern bei der Suche nach gut ausgebildetem, leistungsfähigem Personal machen es notwendig, den Öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen attraktiver zu gestalten.

Die derzeitige Altersstruktur im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen erfordert es, die bisherige Personalabbaustrategie zu beenden und durch eine Personalgewinnungsstrategie zu ersetzen. Auf dieser Erkenntnis basierend sollte in allen Ressorts unverzüglich und unter Nutzung aller Möglichkeiten eine stets an den Aufgaben orientierte Personalausstattung gesichert werden. Dabei muss besonderer Wert auf die bereits jetzt nicht mehr vollumfänglich realisierbaren Aufgabenbereiche gelegt werden.

Nach Auffassung der Bedienstetenvertreter sollten die in den Ressorts notwendigen Personaleinstellungs- und eckwertebasierten Personalentwicklungskonzepte dabei von einem demografiesensiblen Personalmanagement und von einem flexiblen Organisationsmanagement flankiert werden, die beide stärker als bisher auch den Anforderungen in unterschiedlichen Lebensabschnitten gerecht werden.

IV. Arbeitsschwerpunkte

Die Personalkommission hat sich einen Überblick über die Stellenentwicklung im Freistaat Sachsen verschafft und im Anschluss daran die Arbeitsschwerpunkte zum Personal und zu den Aufgaben bearbeitet. Sie hat sich auf eine einheitliche Vorgehensweise verständigt:

grundsätzlich: ressortübergreifende Sicht
 Stichtag für alle Erhebungen: 1. Januar 2015
 Perspektive: Jahre 2015 - 2030

1. Stellenentwicklung

Mit Stand 1. Januar 2015 lässt sich Folgendes feststellen:

1	2	3	4
Ressort einschl. nachgeordnete Einrichtungen*	Stellenplan (Anzahl Stellen und Planstellen)** 2015	Altersabgänge bis DHH 2029/2030	Stellen und Planstellen nach jetzigen Vereinbarungen (abzgl. kw-Stellen) 2020 ff.
SK	206	67	201
SMWA	1.273	654	1.046
SMI	17.557	7.913***	15.666
SMJus	8.609****	3.685	7.705
SMF	8.171	3.019	7.559
SMK*****	30.719	16.512	30.603
SMWK	13.488	6.398	13.192
SMS	884	347	796
SMUL	3.870	1.889	3.229
Summen	84.777	40.484	79.997

* ohne SLT, SRH, Einzelplan 15

** ohne Änderungen im Haushaltsvollzug

*** davon gerundete 1.567 VZÄ außerhalb des Polizeibereichs und 6.346 Altersabgänge im Polizeibereich

**** zur konkreten Zusammensetzung des Personalkörpers vgl. Anlage

***** ohne unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, die SMK auf Grundlage der haushaltsrechtlichen Ermächtigungen über den Stellenplan hinaus führen darf

Die Tabelle zeigt den Stellenplan jedes Ressorts für das Jahr 2015 auf. Dabei wurden die Stellen und Planstellen des SLT und des SRH aus dem Einzelplan 15 nicht berücksichtigt. Gleiches gilt für die unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse, die das SMK zur Absicherung des Generationenwechsels im Lehrerbereich und der Unterrichtsversorgung über den Stellenplan hinaus führen darf (anwachsend von 385 VZÄ auf 895 VZÄ im Schuljahr 2019/2020). In Spalte 3 werden die Altersabgänge bis 2030 dargestellt. In Spalte 4 werden die verbleibenden Stellen/Planstellen nach dem Vollzug aller vereinbarten kw-Vermerke inklusive 2020 ff. aufgezeigt. Unter Beibehaltung der geltenden Haushaltsvereinbarungen ergibt sich der rechnerische Nachbesetzungsbedarf für den Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen. Dieser besteht aus 35.704 frei werdenden Stellen und Planstellen bis zum Jahr 2030 (das Ergebnis der Differenz der Spalten

2 und 4 ist von der Summe der Spalte 3 abzuziehen). Durch politische Beschlüsse seit dem 1. Januar 2015 (Innere Sicherheit und Asyl) handelt es sich um etwa 38.000 Stellen. Dabei bleibt es Aufgabe der Politik zu entscheiden, für welche prioritären Aufgabebereiche die tatsächliche Nachbesetzung erfolgt.

2. Personalstruktur, Personalbedarf, Personalgewinnung

2.1. Ziel der Erhebung

Der Staatsregierung liegen bisher keine ressortübergreifend aggregierten Daten zur Altersstruktur des Personalbestandes des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen vor (vgl. auch Sonderbericht des SRH¹⁰). Diese sind jedoch in Verbindung mit der Entscheidung über künftig verbleibende Aufgaben unverzichtbare Daten für die Planung des Personalbedarfs und mithin Voraussetzung für personalwirtschaftliche Konzepte.

Zunächst war es daher das Ziel, eine Übersicht zur Altersstruktur des gesamten Personalkörpers des Freistaates Sachsen zu erstellen. Daraus sollte auch ersichtlich sein, welchen Fachrichtungen und Laufbahngruppen die Bediensteten zugehörig sind und mit welchen Altersabgängen hier konkret zu rechnen ist.

Um weitere Überlegungen für ein Konzept zur aufgabenorientierten PersBB unter Berücksichtigung der finanziellen Rahmenbedingungen anstellen zu können, sind die Erhebungen zum Personalbestand, zur Aufgabenstruktur und Aufgabenentwicklung und zu haushalterischen Vorgaben (kw-Vermerke, Einstellungsmöglichkeiten) zusammen zu betrachten und übereinander zu legen.

Aufgabe der Personalkommission war es, hierfür Erhebungsmethoden zu entwickeln.

2.2. Methoden der Erhebung

2.2.1. Altersstruktur der Landesbediensteten nach Fachrichtungen zum 1. Januar 2015

Die Personalkommission hat zur Erhebung der Altersstruktur des Personalkörpers eine einheitliche Matrix erarbeitet, die auf die sächsischen Besonderheiten ausgerichtet ist. Grundlage ist dabei das Dienstrechtsneuordnungsgesetz mit dem Sächsischen Beamtenengesetz (SächsBG) vom 18. Dezember 2013 und der Sächsischen Laufbahnverordnung (SächsLVO) vom 16. September 2014. Erhoben wurde die Altersstruktur des gesamten Personalkörpers¹¹ einschließlich der Personalkörper der Fachbereiche Polizei, Lehrer und Hochschulen.

Konkret richtet sich die Übersicht nach den in § 15 SächsBG neu eingerichteten Laufbahnen (zwei Laufbahngruppen mit jeweils zwei Einstiegsebenen), den insgesamt neun Fachrichtungen und den jeweiligen in § 4 SächsLVO geregelten Schwerpunkten. Nach § 38 SächsLVO sind mit dem Inkrafttreten der Laufbahnverordnung alle bis dahin bestehenden Laufbahnen und vorhandenen Beamten den jetzigen Fachrichtungen (in alphabetischer Reihenfolge: Agrar- und Forstverwaltung, Allgemeine Verwaltung, Bildung und Kultur, Feuerwehr, Gesundheit und Soziales, Justiz, Naturwissenschaft und

¹⁰ Quelle: Sonderbericht des SRH „Personalwirtschaftliche Konzepte in der sächsischen Staatsverwaltung“ vom 19. März 2014, Seite 7.

¹¹ Erfassung des Personals in der jeweiligen Stammdienststelle.

Technik, Polizei, Finanz- und Steuerverwaltung) zugeordnet worden. Die Zuordnung erfolgt nach Ausbildung und Laufbahn, nicht nach der jeweiligen Verwendung.¹²

Da das Dienstrechtsneuordnungsgesetz unmittelbar nur für Beamte gilt, sind die Beschäftigten im Sinne des Tarifrechts und das Personal der Besoldungsgruppen R und W entsprechend – ebenfalls nach Ausbildung – den Fachrichtungen zugeordnet worden.

2.2.2. Darstellung der Entwicklung des Personalbestandes bis zum Jahr 2030 ausgehend von den Fachrichtungen zum 1. Januar 2015

In einer weiteren Übersicht wurden die Erhebungen zum Personalbestand mit den Erhebungen zur Aufgabenstruktur und Aufgabenentwicklung und zu haushalterischen Vorgaben verknüpft. Abzulesen ist,

- welches Personal unterteilt nach Laufbahngruppen, Fachrichtungen und Schwerpunkten,
- in welcher Behörde bzw. nachgeordneter Einrichtung,
- für welche Erledigung von Aufgaben,
- unter Beachtung der geltenden Haushaltsbedingungen

bis zum Jahr 2030 zur Verfügung steht. Vorteil ist, dass sichtbar wird, welches Personal derselben Fachrichtung und mit welcher Ausbildung ressortübergreifend in welcher Behörde bzw. Einrichtung im Freistaat Sachsen eingesetzt ist und zu welchem Zeitpunkt das Personal einer Fachrichtung in den Altersruhestand geht, welche Einstellungsmöglichkeiten für die Ressorts bestehen, welche kw-Vermerke beachtet werden müssen und wie die Bewertung bzw. Handlungsempfehlung der Ressorts aussieht.

Hieraus wird ein etwaiger Fachkräftebedarf in jeder Fachrichtung bzw. jedem Schwerpunkt ressort- und behördenübergreifend für jeden Aufgabenbereich erkennbar.

2.3. Ergebnis

2.3.1. Personalstruktur

Für den Gesamtüberblick hat sich die Personalkommission nach der Übersicht zur Altersstruktur der Landesbediensteten nach Fachrichtungen zum 1. Januar 2015 auf Diagramme als Darstellungsform mit folgenden Schwerpunkten geeinigt:

- Altersstruktur (Freistaat Sachsen, Geschäftsbereiche der Ressorts, sämtliche nachgeordnete Einrichtungen)
- Laufbahngruppen (Freistaat Sachsen, Geschäftsbereiche der Ressorts)
- Fachrichtungen/Schwerpunkte (Freistaat Sachsen, Geschäftsbereiche der Ressorts)

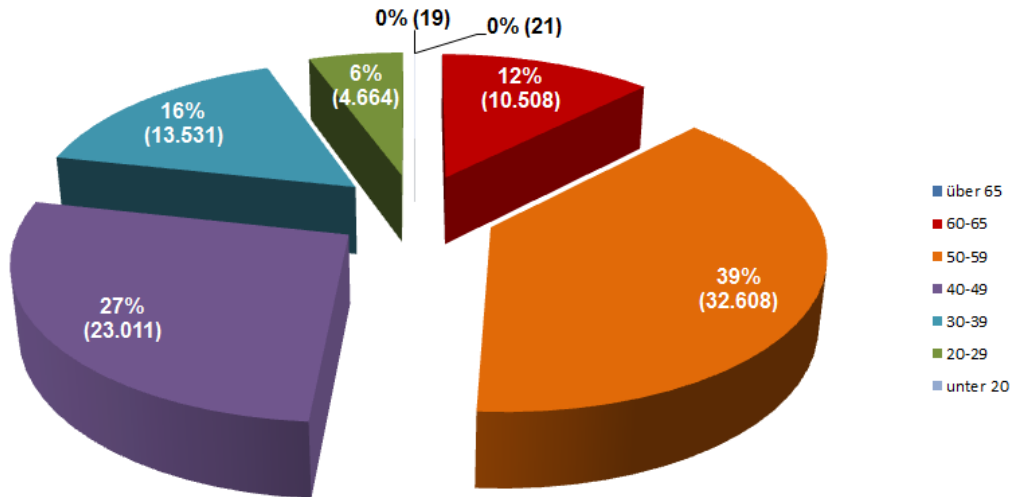
Die Angabe der Bediensteten erfolgt jeweils in Prozentpunkten sowie absoluten Zahlen.

¹² Für die Übersichten hat sich die Personalkommission darauf geeinigt, dass die Bediensteten der politischen Ebene im Leitungsbereich der Fachrichtung „Allgemeine Verwaltung“ zugeordnet werden.

Die ausgewerteten Übersichten sind in der **Anlage 6** ressortspezifisch aufgeführt. Das Ergebnis für den Freistaat Sachsen insgesamt hinsichtlich der Altersstruktur, der Fachrichtungen und Laufbahngruppen stellt sich wie folgt dar:

Altersstruktur Freistaat Sachsen

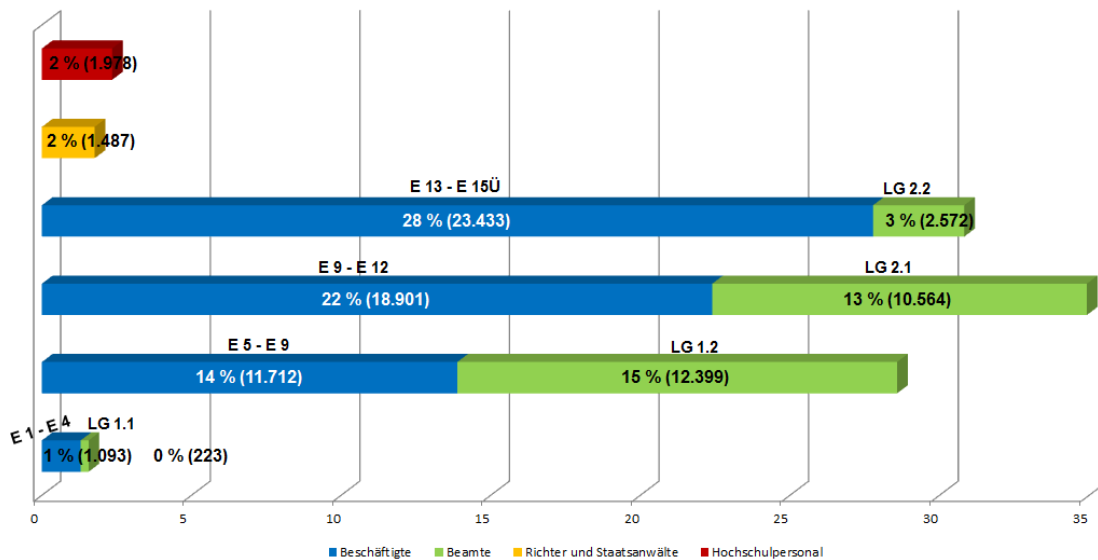
Zahl der Bediensteten absolut: 84.362*
Stand: 1. Januar 2015



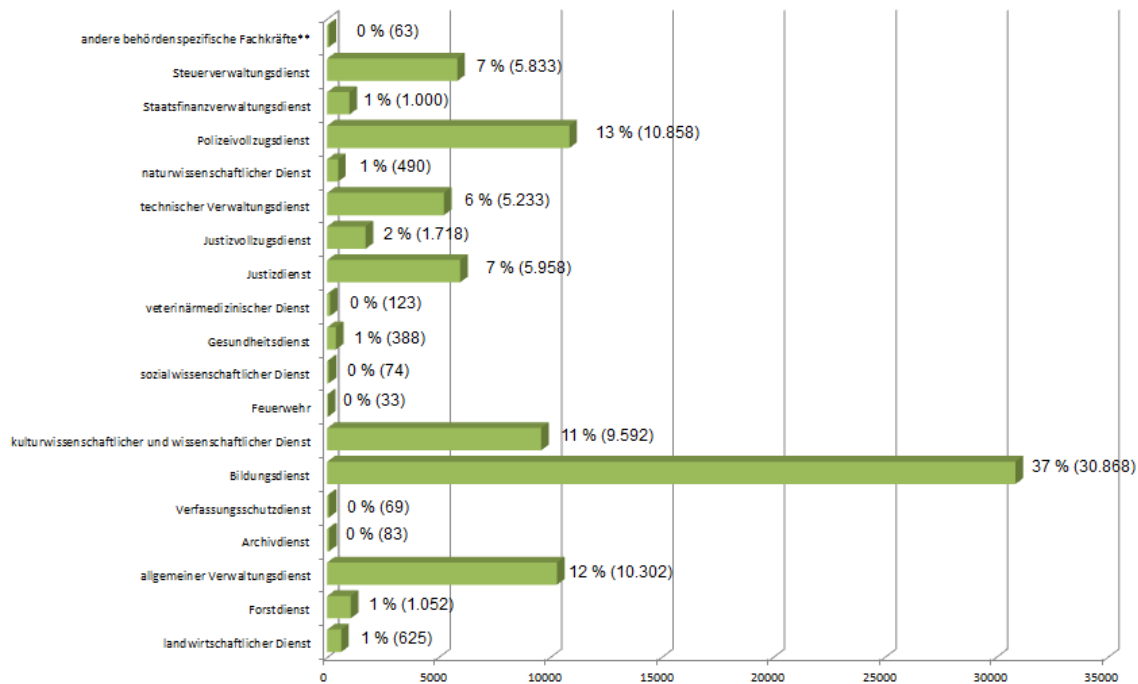
* Darstellung ohne Referendare (SMJus: 492, Vorbereitungsdienst SMK: 1.680), ohne Auszubildende und Anwärter (1.992) sowie ohne SLT und SRH.

Laufbahngruppen Freistaat Sachsen

Zahl der Bediensteten absolut: 84.362*
Stand: 1. Januar 2015



* Darstellung ohne Referendare (SMJus: 492, Vorbereitungsdienst SMK: 1.680), ohne Auszubildende und Anwärter (1.992), sowie ohne SLT und SRH.

Fachrichtungen / Schwerpunkte**Freistaat Sachsen***Zahl der Bedienstete absolut: 84.362
Stand: 1. Januar 2015

* Darstellung ohne Referendare (SMJus: 492, Vorbereitungsdienst SMK: 1.680), ohne Auszubildende und Anwärter (1.992) sowie ohne SLT und SRH.

** sämtliche Bedienstete zugehörig dem Geschäftsbereich des SMI darunter u.a. Ingenieur Seeoffizier, Geograf, Raumplaner, Fotograf, Fotolaborant, Buchbinder, Bibliothekar, Restaurator, etc.

Das erhobene Zahlenmaterial lässt zahlreiche weitere Kombinationen und Auswertungen zu.

In den kommenden Jahren steht der Personalkörper der Landesverwaltung vor einem Umbruch. Die Personalkommission hat festgestellt, dass der Personalkörper des Öffentlichen Dienstes des Freistaates Sachsen vor einer strukturellen Überalterung steht. Infolge der Einstellungsbedingungen der 90er-Jahre existiert ein Personalkörper, welcher zum größeren Teil aus Bediensteten im Alter zwischen 50 und 65 Jahren besteht. In den nachgeordneten Bereichen finden sich zum Teil über 70 Prozent im Altersbereich zwischen 50 und 65 Jahren. Bis zum Jahr 2030 werden 51 Prozent altersbedingt ausscheiden. Der Altersdurchschnitt ist in den nachgeordneten Bereichen zum Teil wesentlich höher als in den Ministerien – gerade auch in den Bereichen, die mit Fachkräften besetzt sind.

Beispiele für Behörden mit einem überwiegenden Personalbestand der über 50-Jährigen:

- Landesamt für Denkmalpflege: 78 Prozent
- Staatliche Kunstsammlungen Dresden: 74 Prozent
- Statistisches Landesamt: 70 Prozent
- Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie: 65 Prozent
- Oberbergamt: 65 Prozent
- Landesdirektion Sachsen: 63 Prozent

Nach den Erhebungen der Personalkommission konnte auch festgestellt werden, dass 88 Prozent der Bediensteten Fachpersonal sind und nur 12 Prozent dem Allgemeinen Verwaltungsdienst angehören.

Die zielgenaue Personalgewinnung wird daher in den kommenden Jahren in den Vordergrund treten müssen.

Kernbotschaft

In den kommenden Jahren steht der Personalkörper der Landesverwaltung vor einem Umbruch. Infolge der Einstellungsbedingungen der 90er-Jahre existiert ein Personalkörper, welcher zum größeren Teil aus Bediensteten im Alter zwischen 50 und 65 Jahren besteht. In den nachgeordneten Bereichen finden sich zum Teil über 70 Prozent im Altersbereich zwischen 50 und 65 Jahren. Bis zum Jahr 2030 werden 51 Prozent altersbedingt ausscheiden. Der Altersdurchschnitt ist in den nachgeordneten Bereichen zum Teil wesentlich höher als in den Ministerien - gerade auch in den Bereichen, die mit Fachkräften besetzt sind.

Nach den Erhebungen der Personalkommission konnte auch festgestellt werden, dass 88 Prozent der Bediensteten Fachpersonal sind und nur 12 Prozent dem Allgemeinen Verwaltungsdienst angehören.

Die zielgenaue Personalgewinnung wird in den kommenden Jahren in den Vordergrund treten müssen.

2.3.2. Personalbedarf und Personalgewinnung

2.3.2.1. Zielgenaue Personalgewinnung

Für eine strategische, personalwirtschaftliche Planung müssen die Daten zur Altersstruktur unterteilt, das Fachpersonal den bestehenden Aufgabenbereichen des Öffentlichen Dienstes zugeordnet und die haushalterischen Möglichkeiten für eine Personalgewinnung aufgezeigt werden. Nur so kann abgeleitet werden, in welchen Bereichen Entscheidungs- und Handlungsbedarf besteht, ob eine Aufgabe allein aufgrund der Altersstruktur der Bediensteten ab einem gewissen Zeitpunkt nicht mehr oder nicht mehr in dem bisherigen Umfang wahrgenommen werden kann und wo unter Fortführung aufgabenkritischer Prozesse die zielgenaue Bedarfsplanung jetzt und in den kommenden Jahren im Vordergrund stehen muss.

Für einen Überblick zur Entwicklung des Personalbestandes bis zum Jahr 2030 ausgehend von den Fachrichtungen zum 1. Januar 2015 hat sich die Personalkommission auf zwei Darstellungsformen verständigt. Diese berücksichtigen nicht

- die Zuordnung der beschlossenen kw-Vermerke,
- die möglichen Einstellungen und
- die Übernahme des durch den Freistaat Sachsen an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege Meißen, Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen und dem Ausbildungszentrum Bobritzsch ausgebildeten Nachwuchses.

Die Darstellungen im Abschlussbericht sind zunächst lineare Fortschreibungen der IST-Stände unter Berücksichtigung konstanter Aufgabenumfänge und unveränderter Prozessabläufe.

Es wird darauf hingewiesen, dass teilweise Fachkräfte in Aufgabenbereichen eingesetzt sind, die nach dem Anforderungsprofil keine oder eine andere Fachausbildung benötigen.

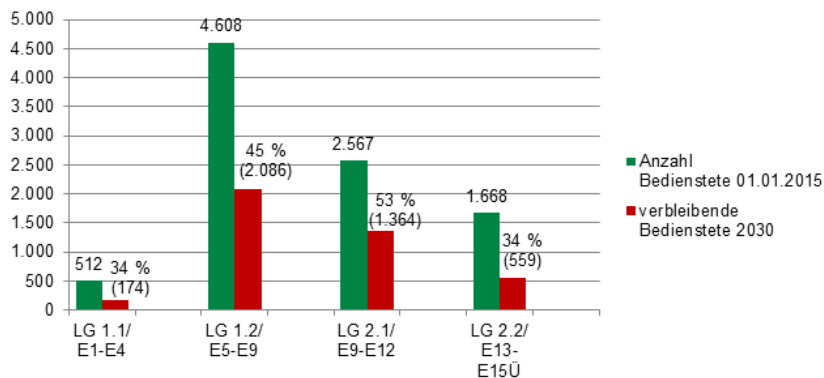
Als Grundlage für die Erhebung einer zielgenauen Personalgewinnung wurden unter anderem die Altersabgänge bis zum Jahr 2030 ressortübergreifend nach Laufbahngruppen und Schwerpunkten betrachtet. Die größten Kohorten von Altersabgängen nach Personen sind in den Schwerpunkten Allgemeiner Verwaltungsdienst und Technischer Verwaltungsdienst zu verzeichnen. Die größten Altersabgänge von Fachkräften in der prozentualen Gesamtschau sind z.B. in den Schwerpunkten Naturwissenschaftlicher Dienst, Landwirtschaftlicher Dienst, Forst- und Gesundheitsdienst festzustellen.

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen*

Schwerpunkt: Allgemeiner Verwaltungsdienst

Stand: 1. Januar 2015

Altersabgänge bis 2030 insgesamt: 55,29 % (5.174 von 9.358)



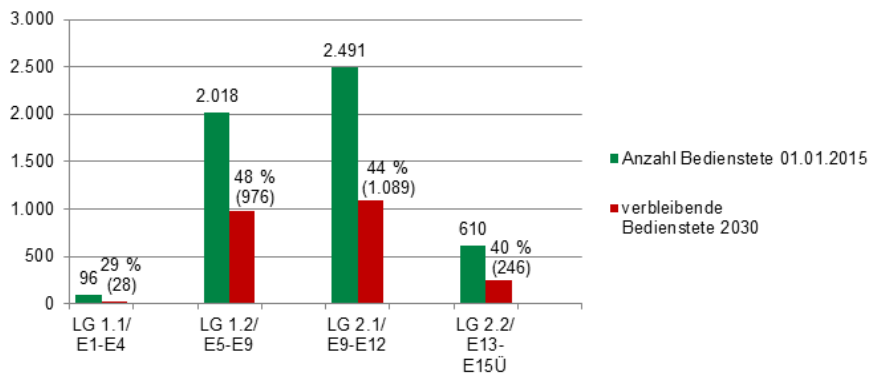
* ohne Berücksichtigung bestehender Einstellungsmöglichkeiten

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen*

Schwerpunkt: technischer Verwaltungsdienst

Stand: 1. Januar 2015

Altersabgänge bis 2030 insgesamt: 59,61 % (2.876 von 5.215)

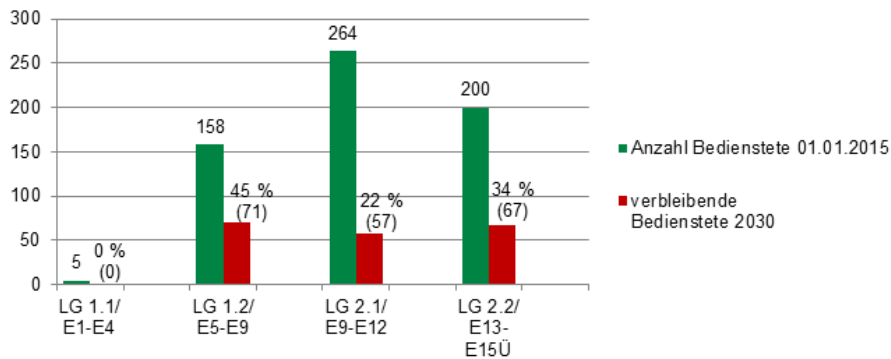


* ohne Berücksichtigung bestehender Einstellungsmöglichkeiten

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen*

Schwerpunkt: landwirtschaftlicher Dienst
Stand: 1. Januar 2015

Altersabgänge bis 2030 insgesamt: 68,90 % (432 von 627)

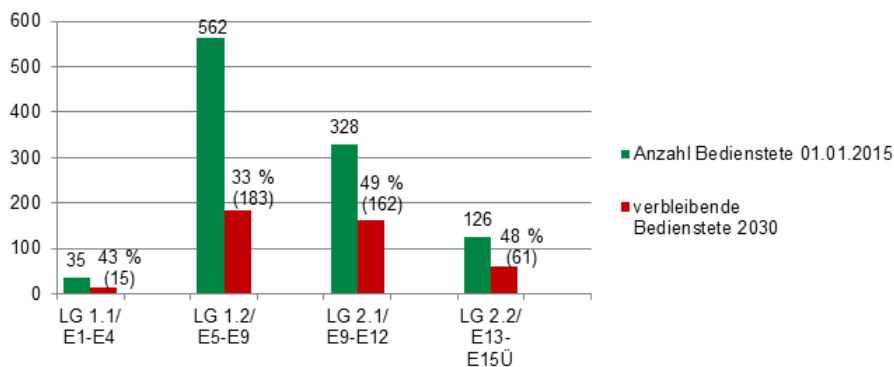


* ohne Berücksichtigung bestehender Einstellungsmöglichkeiten

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen*

Schwerpunkt: Forstdienst
Stand: 1. Januar 2015

Altersabgänge bis 2030 insgesamt: 59,94 % (630 von 1.051)

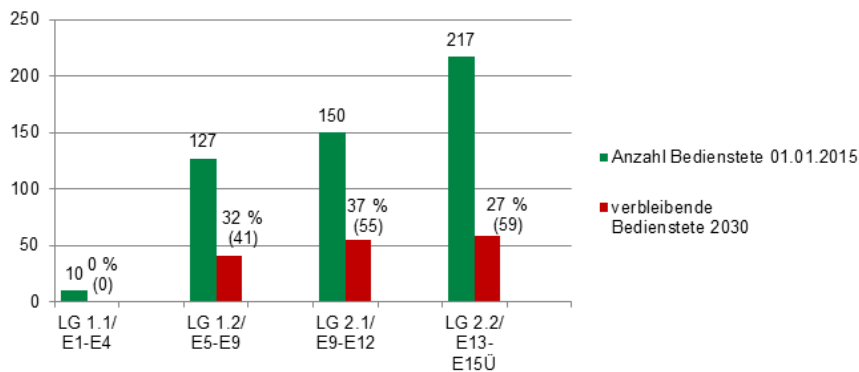


* ohne Berücksichtigung bestehender Einstellungsmöglichkeiten

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen*

Schwerpunkt: naturwissenschaftlicher Dienst
Stand: 1. Januar 2015

Altersabgänge bis 2030 insgesamt: 69,25 % (349 von 504)

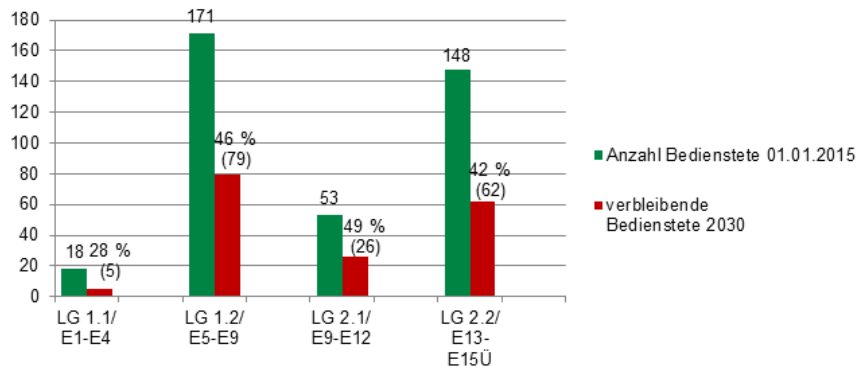


* ohne Berücksichtigung bestehender Einstellungsmöglichkeiten

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen*

Schwerpunkt: Gesundheitsdienst
Stand: 1. Januar 2015

Altersabgänge bis 2030 insgesamt: 55,90 % (218 von 390)



* ohne Berücksichtigung bestehender Einstellungsmöglichkeiten

Die weiteren Schwerpunkte sind in der **Anlage 7** dargestellt. Ausgenommen bleiben dabei der Polizeivollzugs-, Bildungs- sowie Kulturwissenschaftliche und wissenschaftliche Dienst¹³. Anhand des vorliegenden Datenmaterials kann ergänzend die demografische Entwicklung in einzelnen Behörden und Einrichtungen und die Altersabgänge in Jahresscheiben nachgezeichnet werden.

Im Gesamtdurchschnitt werden 51 Prozent der Bediensteten in den nächsten 15 Jahren nicht mehr für den Freistaat Sachsen tätig sein. Bei einem gleichmäßigen Altersaufbau dürfte dieser Wert bei 36 Prozent liegen. Hochgerechnet ist das gesamte Personal in weniger als 30 Jahren vollständig auszutauschen. Zum Vergleich ist als Dauer eines „regulären personellen Umbruchs“ durch die Personalkommission ein Zeitraum von 42 Jahren¹⁴ zu Grunde gelegt worden. Hinzu kommt, dass sich die Altersabgänge in einigen Geschäftsbereichen nicht gleichmäßig auf 15 Jahre verteilen, sondern sich auf wenige Jahre konzentrieren.

Für die Darstellung der ressortspezifischen Altersabgänge nach Schwerpunkten wurde die Auswertung wie folgt vorgenommen und farblich gestaltet:

		Einschätzung	
Anteil der Abgänge bis 2030 zur Anzahl der Bediensteten in Prozent	0-39 %		„Status quo halten“
	40-49 %		„Handlungsbedarf“
	50-59 %		
	60-69 %		„dringender Handlungsbedarf“
	70-79 %	keine Werte vorh.	
	80-89 %		„sehr dringender Handlungsbedarf“
	90-100 %		
Grundgesamtheit gering (ein- bzw. unterer zweistelliger Bereich)			ohne Berücksichtigung

¹³ Eigene Konzepte gem. Koalitionsvertrag 2014 – 2019.

¹⁴ U.a. Statistik der Deutschen Rentenversicherung, durchschnittliche Beitragsjahre, neue Bundesländer.

Abschlussbericht

	Anzahl Bediensteter 01.01.2015	planmäßige Altersab- gänge bis 2020	planmäßige Altersab- gänge 2021 - 2030	Abgänge bis 2030 insge- samt	verbleibende Bedienstete insgesamt	Anteil der Abgänge bis 2030 zur Anzahl der Bediensteten in Prozent
Landwirtschaftlicher Dienst	627	102	330	432	195	69%
SK	2	0	1	1	1	50%
SMK	1	0	1	1	0	100%
SMI	15	7	7	14	1	93%
SMUL	609	95	321	416	193	68%
Forstdienst	1.051	177	453	630	421	60%
SMF	3	0	0	0	3	0%
SMI	3	2	0	2	1	67%
SMUL	1.045	175	453	628	417	60%
Allgemeiner Verwaltungsdienst	10.310	1.767	3.769	5.536	4.774	54%
SK	174	17	54	71	103	41%
SMK	451	64	173	237	214	53%
SMWA	711	90	270	360	351	51%
SMS	363	54	128	182	181	50%
SMF	653	107	237	344	309	53%
SMUL	795	108	314	422	373	53%
SMI	3.968	710	1.625	2.335	1.633	59%
SMWK	3.051	596	914	1.510	1.541	49%
SMJus	144	21	54	75	69	52%
Archivdienst	80	16	33	49	31	61%
SMI	80	16	33	49	31	61%
Verfassungsschutzdienst	69	4	20	24	45	35%
SMI	69	4	20	24	45	35%
Bildungsdienst	30.868	4.425	14.461	18.886	11.982	61%
SK	1	1	0	1	0	100%
SMUL	1	0	1	1	0	100%
SMI	11	3	7	10	1	91%
SMK	30.855	4.421	14.453	18.874	11.981	61%
Kulturwissenschaftlicher und wissenschaftlicher Dienst	9.592	1.370	2.622	3.992	5.600	42%
SMI	47	13	27	40	7	85%
SMK	6	2	3	5	1	83%
SMWK	9.539	1.355	2.592	3.947	5.592	41%
Feuerwehr	31	4	12	16	15	52%
SMI	31	4	12	16	15	52%
Sozialwissenschaftlicher Dienst	74	4	23	27	47	36%
SMF	11	0	2	2	9	18%

Abschlussbericht

	Anzahl Bediensteter 01.01.2015	planmäßige Altersab- gänge bis 2020	planmäßige Altersab- gänge 2021 - 2030	Abgänge bis 2030 insge- samt	verbleibende Bedienstete insgesamt	Anteil der Abgänge bis 2030 zur Anzahl der Bediensteten in Prozent
SMI	6	0	2	2	4	33%
SMK	57	4	19	23	34	40%
Gesundheitsdienst	390	80	138	218	172	56%
SMS	298	63	97	160	138	54%
SMK	50	7	27	34	16	68%
SMI	40	8	14	22	18	55%
SMWA	2	2	0	2	0	100%
Veterinärmedizinischer Dienst	123	17	52	69	54	56%
SMI	9	3	2	5	4	56%
SMS	114	14	50	64	50	56%
Justizdienst	5.958	539	2.278	2.817	3.141	47%
SMI	7	0	1	1	6	14%
SMJus	5.951	539	2.277	2.816	3.135	47%
Justizvollzugsdienst	1.718	97	677	774	944	45%
SMJus	1.718	97	677	774	944	45%
Technischer Verwaltungsdienst	5.215	955	1.921	2.876	2.339	55%
SK	5	0	2	2	3	40%
SMK	30	3	13	16	14	53%
SMWA	511	99	234	333	178	65%
SMS	61	9	27	36	25	59%
SMF	808	151	342	493	315	61%
SMUL	619	74	242	316	303	51%
SMI	836	185	333	518	318	62%
SMWK	2.345	434	728	1.162	1.183	50%
Naturwissenschaftlicher Dienst	504	131	218	349	155	69%
SMK	4	1	3	4	0	100%
SMWA	1	0	1	1	0	100%
SMI	122	60	53	113	9	93%
SMUL	377	70	161	231	146	61%
Polizeivollzugsdienst	10.858	105	3.816	3.921	6.937	36%
SMI	10.858	105	3.816	3.921	6.937	36%
Staatsfinanzverwaltungsdienst	1.000	162	295	457	543	46%
SK	3	0	0	0	3	0%
SMI	5	1	4	5	0	100%
SMF	992	161	291	452	540	46%
Steuerverwaltungsdienst	5.833	567	1.461	2.028	3.805	35%
SK	3	0	0	0	3	0%

	Anzahl Bediensteter 01.01.2015	planmäßige Altersab- gänge bis 2020	planmäßige Altersab- gänge 2021 - 2030	Abgänge bis 2030 insge- samt	verbleibende Bedienstete insgesamt	Anteil der Abgänge bis 2030 zur Anzahl der Bediensteten in Prozent
SMI	12	0	4	4	8	33%
SMF	5.814	567	1.456	2.023	3.791	35%
SMJus	4	0	1	1	3	25%
Andere behördenspezifische Fachkräfte	63	13	22	35	28	56%
SMI	63	13	22	35	28	56%
Summen	84.364	10.535	32.601	43.136	41.228	51%

Nur wenige Personalkörper in den jeweiligen Schwerpunkten gelangen in die Nähe des vorgenannten Zyklus von 36 Prozent (Steuerverwaltungsdienst, Verfassungsschutzdienst, Sozialwissenschaftlicher Dienst).

Besonders herausfordernd erscheinen Werte um 65 Prozent, wie bei den Personalkörpern in den Schwerpunkten Landwirtschaftlicher und Naturwissenschaftlicher Dienst. Das Personal muss rechnerisch in ca. 23 Jahren vollständig ausgetauscht werden. Liegen die Werte noch höher, wie z.B. im Geschäftsbereich des Sächsischen Staatsministeriums des Innern (SMI) bei dem Personalkörper des Kulturwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstes (85 Prozent) oder des Naturwissenschaftlichen Dienstes (93 Prozent), bedeutet dies einen vollständigen personellen Umbruch in rund 18 bzw. 16 Jahren.

Das erhobene Zahlenmaterial lässt weitere Kombinationen zu. Aus den Übersichten können detaillierte Schlüsse ressortübergreifend, behördengenau, aufgabenspezifisch sowie nach Laufbahngruppen hergeleitet werden. Zusätzlich geht hervor, dass die Personalkörper der Fachrichtungen/Schwerpunkte in den Ressorts zum Teil signifikant unterschiedliche Altersstrukturen aufweisen. Die Personalkörper der Ministerien sind grundsätzlich jünger aufgestellt als die Personalkörper der jeweiligen nachgeordneten Einrichtungen.

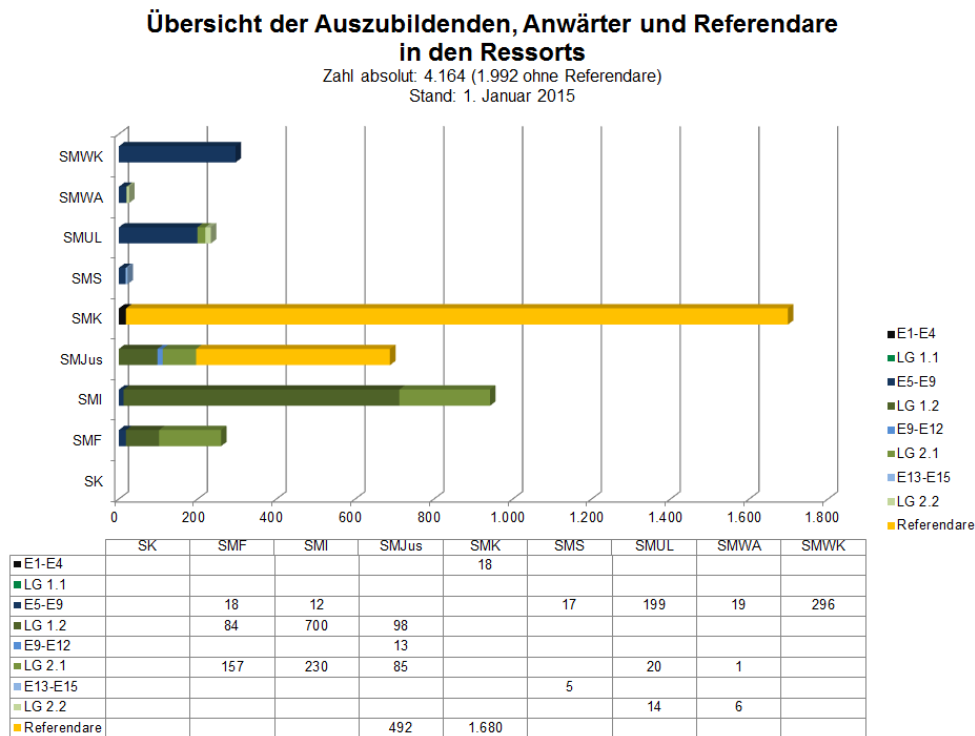
Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Altersstruktur des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen für die kommenden anderthalb Jahrzehnte dringenden Handlungs-, Ausbildungs- und Einstellungsbedarf aufzeigt.

Kernbotschaft

Im Gesamtdurchschnitt werden 51 Prozent der Bediensteten in den nächsten 15 Jahren nicht mehr für den Freistaat Sachsen tätig sein. Bei einem gleichmäßigen Altersaufbau dürfte dieser Wert bei 36 Prozent liegen. Hochgerechnet ist das gesamte Personal in weniger als 30 Jahren vollständig auszutauschen. Zum Vergleich ist als Dauer eines „regulären personellen Umbruchs“ durch die Personalkommission ein Zeitraum von 42 Jahren zu Grunde gelegt worden. Hinzu kommt, dass sich die Altersabgänge in einigen Geschäftsbereichen nicht gleichmäßig auf 15 Jahre verteilen, sondern sich auf wenige Jahre konzentrieren. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Altersstruktur des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen für die kommenden anderthalb Jahrzehnte dringenden Handlungs-, Ausbildungs- und Einstellungsbedarf aufzeigt.

2.3.2.2. Ausbildung und Nachwuchs

Die Erhebungen zeigen, dass der Gewinnung ausreichenden Nachwuchses eine wachsende Bedeutung zukommen wird. Dies betrifft nahezu alle Fachrichtungen und Laufbahngruppen. Hieran ausgerichtet müssen Ausbildungs- und Nachwuchsbedarfskonzepte und zeitnah Maßnahmenpakete erarbeitet werden. Die aktuellen Zahlen der Auszubildenden sowie die der Referendare in den Bereichen des Sächsischen Staatsministeriums der Justiz (SMJus) und des SMK ergeben sich aus nachfolgendem Schaubild.



Das SMJus schätzt zum Beispiel ein, dass in den kommenden Jahren der Bedarf an jungen Juristen steigen wird und plant, den juristischen Vorbereitungsdienst auf den Prüfstand zu stellen und diesen auf der Grundlage eines wettbewerbs- und zukunftsfähigen Konzepts weiterzuentwickeln. Für eine zielgenaue Planung läuft derzeit eine Ressortabfrage. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den Referendaren des SMJus um Nachwuchs handelt, welcher der Landesverwaltung nur teilweise zur Verfügung steht, da das Referendariat Voraussetzung für jede volljuristische Tätigkeit, etwa in der Anwaltschaft, ist.

Im Schwerpunkt des Allgemeinen Verwaltungsdienstes der Laufbahngruppen 1.2 und 2.1 ist absehbar, dass auch unter Berücksichtigung von kw-Vermerken und Aufgabenveränderungen die derzeitigen Ausbildungskapazitäten in den nächsten Jahren nicht ausreichen werden. Der jetzigen Zahl von jährlich ca. 20 Anwärterstellen der Laufbahngruppe 2.1 (entspricht bis 2030 280 Anwärter) stehen ressortübergreifend Altersabgänge von 1.203 Bediensteten bis zum Jahr 2030 gegenüber. In der Laufbahngruppe 1.2 werden bis zum Jahr 2030 2.540 Bedienstete in den Ruhestand gehen. Die Ausbildung der Laufbahngruppe 1.2 wurde eingestellt. Hier wird bei einem sich verschärfenden Wettbewerb um die qualifiziertesten Köpfe auf kommunal ausgebildete Verwaltungsfachangestellte zurückgegriffen. Auch hier bedarf es einer strategischen Überarbeitung.

Zu beachten ist dabei, dass die Ausbildung der Beschäftigten und Beamten zwei bis fünf Jahre dauert, in Teilbereichen akademischer Ausbildung auch deutlich länger. Ein nicht unerheblicher planerischer Vorlauf kommt hinzu. Ein Abwarten bis zum Freiwerden großer Stellenkontingente ist insofern problematisch, da die derzeitige, positive Bevölkerungsentwicklung auf den Effekt eines zunehmend älter werdenden Personalbestands im Öffentlichen Dienst trifft. Hinzu kommt, dass in Zukunft die Anzahl der potentiellen Bewerber stark zurückgehen wird. Neben der Erhöhung der Ausbildungskapazitäten sind für eine erfolgreiche Nachwuchsgewinnung weitere Anstrengungen zu unternehmen.

Für eine strategierorientierte Personalbedarfsplanung müssen die Planungen der Ressorts aufeinander abgestimmt werden und Nachwuchs- und Qualifikationslücken rechtzeitig erkannt und darauf reagiert werden.

Kernbotschaft

Die Erhebungen zeigen, dass der Gewinnung ausreichenden Nachwuchses eine wachsende Bedeutung zukommen wird. Dies betrifft nahezu alle Fachrichtungen und Laufbahngruppen. Hieran ausgerichtet müssen Ausbildungs- und Nachwuchsbedarfskonzepte und zeitnah Maßnahmenpakete erarbeitet werden.

Zu beachten ist dabei, dass die Ausbildung der Beschäftigten und Beamten zwei bis fünf Jahre dauert, in Teilbereichen akademischer Ausbildung auch deutlich länger. Ein nicht unerheblicher planerischer Vorlauf kommt hinzu. Ein Abwarten bis zum Freiwerden großer Stellenkontingente ist insofern problematisch, da die derzeitige, positive Bevölkerungsentwicklung auf den Effekt eines zunehmend älter werdenden Personalbestands im Öffentlichen Dienst trifft. Hinzu kommt, dass in Zukunft die Anzahl der potentiellen Bewerber stark zurückgehen wird. Neben der Erhöhung der Ausbildungskapazitäten sind für eine erfolgreiche Nachwuchsgewinnung weitere Anstrengungen zu unternehmen.

Für eine strategierorientierte Personalbedarfsplanung müssen die Planungen der Ressorts aufeinander abgestimmt werden und Nachwuchs- und Qualifikationslücken rechtzeitig erkannt und darauf reagiert werden.

2.3.3. Personalverwaltungs- und Personalbedarfsberechnungssysteme

2.3.3.1. Personalverwaltungssysteme

Aufgrund der Personalhoheit sind die Ressorts eigenverantwortlich für die Erfassung und Pflege des Datenbestandes zuständig. In der Übersicht zur Altersstruktur der Landesbediensteten nach Fachrichtungen zum 1. Januar 2015 wurde das jeweilige Erhebungssystem angegeben, aus dem die Daten erhoben wurden:

Ressort	Erhebungssystem
SK	PVS
SMWA	PVS, Excel
SMI	PVS, Personalakten
SMJus	PVS
SMF	PVS
SMK	Personalakten, LPDK/ BI
SMWK	PVS, Stellenbesetzungslisten, StLA, sp data B4
SMS	PVS
SMUL	PVS, SAP, Personalakten

Festzustellen ist, dass es im Freistaat Sachsen zur Erfassung der relevanten Personaldaten ein einheitliches Personalverwaltungssystem nicht gibt. Zwar wurde mit Kabinettsbeschluss Nr. 03/1171 vom 18. Mai 2004 festgelegt, dass ein landeseinheitliches und zentral betriebenes PVS eingeführt wird, das die Aufgabenerledigung in den Bereichen Personalverwaltung, Personalplanung und Personaleinsatz sowie Stellenbewirtschaftung und Organisation (Aufgaben- und Funktionsverwaltung) unterstützt. Auch wurde hierzu eine Wirtschaftlichkeitsberechnung durchgeführt. Eine Ausschreibung für ein einheitliches PVS erfolgte jedoch nie. Vielmehr wurde mit Kabinettsbeschluss Nr. 04/1023 vom 23. Juni 2009 die Einführung des Personalverwaltungssystems VIS/PVS 3.0 in Auftrag gegeben, welches zunächst nur im SMUL angewandt wurde. Unter Beibehaltung des im Kabinettsbeschluss aus dem Jahr 2004 formulierten Ziels einer weitgehenden Vereinheitlichung und unter Einbeziehung der Ressorts sollte das System im Rahmen der VIS-Koordinierungsgruppe weiterentwickelt werden. Wegen der Besonderheiten der Personalverwaltung waren die Landespersonaldatenbank Kultus (LPDK) und Teile des Geschäftsbereichs des SMWK (Hochschulen, Berufsakademien, Forschungseinrichtungen, Museen, Bibliotheken, Theater und Staatsbetriebe) von Beginn an ausgenommen.

Die Koordinierungsgruppe existiert seitdem und stimmt technische Anpassungen des Systems ab, welche durch einen externen Dienstleister umgesetzt werden. Eine landeseinheitliche Anwendung erfolgt weiterhin nicht. Auch eine ressortübergreifende, weitere Abstimmung zur Datenpflege hinsichtlich Umfang und Nutzung oder gleicher Systematik findet nicht statt.

Im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen werden Personaldaten neben dem PVS in zahlreichen weiteren Systemen und in unterschiedlicher Art und Weise geführt und verarbeitet. Diese reichen von ressortspezifischen Excel-Tabellen (z.B. zur Darstellung der Altersabgänge, Reisekosten-, Zeiterfassungs- und Gebäudemanagementsysteme) über das Personalwirtschafts- und Abrechnungssystem KIDICAP bis hin zum Transparenten Internen Arbeitsmarkt Sachsen (TRIAS), der Servicestelle TRIAS und der Personalvermittlungsplattform (PVP).

Die Datensysteme werden aufgabenbezogen und von den Behörden in ganz unterschiedlicher Weise geführt.

Die Personalkommission ist sich einig, dass eine einheitliche Personalverwaltungssoftware in der Kernverwaltung etabliert werden sollte.

2.3.3.2. Personalbedarfsberechnungssysteme

Fachbezogene, länderübergreifend abgestimmte Personalbedarfsberechnungssysteme gibt es lediglich in den Geschäftsbereichen des SMF zur Personalbedarfsberechnung für die sächsischen Finanzämter und des SMJus zur Personalbedarfsberechnung in der sächsischen Justiz (Gerichte und Staatsanwaltschaften, Justizvollzug).

Für die sächsischen Finanzämter wird der Personalbedarf jährlich ermittelt. Die Personalbedarfsberechnung stützt sich auf zahlreiche, arbeitsgebietspezifische Berechnungsmuster, die auf Bundesebene erarbeitet werden. In diesen Berechnungsmustern werden abgrenzbare und für das Arbeitsgebiet typische Aufgabenschritte definiert. Diesen werden Zeitwerte zugeordnet, die mit den Fallzahlen, die auf sie entfallen, multipliziert werden. In der Regel fließen in die Fallzahlen maschinell abrufbare Daten oder Daten aus Aufzeichnungen der Arbeitsbereiche ein. Das Ergebnis dieser Berechnung ist der sog. Gesamtzeitbedarf je typische Aufgabe. Die PersBB für die sächsischen Finanzämter ist eine sehr aufwändige und nach anerkannten Methoden aufgebaute

Berechnung, welche auf der statistisch belegten Aufgabenmenge der Finanzämter des jeweiligen Vorjahres bzw. der vorigen letzten drei Jahre aufbaut.

Die sächsische Justiz verfügt mit PEBB§Y gemeinsam mit den anderen Landesjustizverwaltungen über eine moderne Personalbedarfsberechnung auf wissenschaftlich gesicherter analytischer Basis. Das vor etwa 15 Jahren entwickelte und mit externem Sachverstand validierte System hat das vorherige justizinterne „Pensensystem“ ersetzt, das – insoweit vergleichbar mit noch bestehenden Systemen anderer Verwaltungen – auf bloßen Erfahrungswerten und fachlichen Einschätzungen beruht hatte. Der Berechnung des Personalbedarfs liegen jetzt detaillierte durchschnittliche Bearbeitungszeiten zugrunde, die in nach repräsentativen Gesichtspunkten bundesweit ausgewählten Erhebungsgerichten und -staatsanwaltschaften für die einzelnen Verfahren im Wege der Selbstaufschreibung durch die Beschäftigten notiert worden sind. PEBB§Y basiert daher auf einer strukturierten Aufwandsanalyse aller personalwirtschaftlich relevanten Arbeitsgänge bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften. Es liefert damit ein feingliedriges System der Personalbedarfsberechnung von hoher Qualität und wird durch punktuelle Nachsteuerung und Nacherhebungen mathematisch-analytisch an Veränderungen der rechtlichen oder tatsächlichen Rahmenbedingungen angepasst. Im Justizvollzug wird der Personalbedarf aus der Zahl der Haftplätze entwickelt. Das System berücksichtigt damit die belegungsmaßgeblichen Faktoren.

Das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (SMS) hat darauf hingewiesen, dass im Bereich der Sächsischen Landeskrankenhäuser eine bundeseinheitlich geltende und den Personalbedarf normierende Vorschrift zur Anwendung kommt (Verordnung über Maßstäbe und Grundsätze für den Personalbedarf in der stationären Psychiatrie; Psychiatrie-Personalverordnung – Psych-PV). Diese Verordnung ist Grundlage für die vollständige Refinanzierung der Personalkosten im Akutkrankbereich durch die finanzierenden Krankenkassen. Im Bereich des landesfinanzierten Maßregelvollzuges kommt diese Verordnung in landesspezifisch abgewandelter Form zur Anwendung. Sowohl im Akutbereich als auch im Maßregelvollzug existiert damit eine Planungs-, Berechnungs- und Steuerungsgrundlage.

Darüber hinaus gibt es in den Ressorts vielfältige Personalbedarfsberechnungsgrundlagen.

Kernbotschaft

Im Öffentlichen Dienst werden Personaldaten neben dem PVS in zahlreichen weiteren Systemen und in unterschiedlicher Art und Weise geführt und verarbeitet. Die Personalkommission ist sich einig, dass eine einheitliche Personalverwaltungssoftware in der Kernverwaltung etabliert werden sollte.

Fachbezogene, länderübergreifend abgestimmte Personalbedarfsberechnungssysteme gibt es lediglich in den Geschäftsbereichen des SMF zur Personalbedarfsberechnung für die sächsischen Finanzämter und des SMJus zur Personalbedarfsberechnung in der sächsischen Justiz (Gerichte und Staatsanwaltschaften, Justizvollzug).

2.3.4. Personalentwicklung, Gesundheits- und Wissensmanagement

2.3.4.1. Personalentwicklung

Die Bediensteten sind nicht Kostenfaktor, sondern die wichtigste Ressource für einen leistungsfähigen Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen.

Zentrale Aufgabe einer nachhaltigen Personalentwicklung ist es sicherzustellen, dass die vorhandenen Bediensteten auch in Zukunft in der Lage sind, die komplexen Aufgaben des Öffentlichen Dienstes wahrzunehmen. Dazu gilt es, zukünftige Entwicklungen möglichst klar zu antizipieren und deren Konsequenzen für das Personal abzuleiten. Durch lebenslanges Lernen soll die Flexibilität der Bediensteten gefördert werden, um so auf zukünftige Veränderungen reagieren zu können. Auf der Grundlage von individuellen Potentialanalysen sind die Fähigkeiten und Kompetenzen der Bediensteten einerseits zu erfassen und diese ggf. weiterzuentwickeln. Gleichzeitig ist Transparenz über die benötigten Kompetenzen und Fähigkeiten soweit möglich mittels dienstpostenbezogener Anforderungsprofile herzustellen.

Weitere Voraussetzung für eine konsequente Personalentwicklung ist die stetige Fortbildung der Bediensteten.

Kernbotschaft

Zentrale Aufgabe einer nachhaltigen Personalentwicklung ist es sicherzustellen, dass die vorhandenen Bediensteten auch in Zukunft in der Lage sind, die komplexen Aufgaben des Öffentlichen Dienstes wahrzunehmen.

Weitere Voraussetzung für eine konsequente Personalentwicklung ist die stetige Fortbildung der Bediensteten.

2.3.4.2. Gesundheitsmanagement

Gesundheit, Qualifizierung und Motivation sind zentrale Voraussetzungen für die Leistungsfähigkeit der Bediensteten und damit für die Arbeitsfähigkeit der Verwaltung. Die heutige Arbeitswelt ist von zunehmenden Belastungen gekennzeichnet. Eine Vielzahl von Informationen, Technologisierung und Globalisierung beschleunigen den Arbeitsalltag. Dem Wandel der Arbeitswelt im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen ist Rechnung zu tragen, indem die Gesundheit der Bediensteten aktiv gefördert wird. Die Gründe für die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements sind dabei vielfältig. Neben der sozialen Verantwortung gegenüber den Bediensteten stehen Gesundheit und Wohlbefinden im Fokus. Aber auch wirtschaftliche Überlegungen sind dabei nicht unberücksichtigt zu lassen.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten können durch Betriebliches Gesundheitsmanagement gesenkt werden. Studien belegen den Zusammenhang zwischen den Bedingungen bei der Arbeit und der Gesundheit von Beschäftigten eindeutig.¹⁵

Ziel ist es weiterhin, die Gesundheit der Bediensteten zu erhalten. Gesundheitsmanagement bedeutet auch, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich die Bediensteten wohl fühlen (Motivation, wertschätzende Führungskultur, flache Hierarchieebenen etc.).

Kernbotschaft

Gesundheit, Qualifizierung und Motivation sind zentrale Voraussetzungen für die Leistungsfähigkeit der Bediensteten und damit für die Arbeitsfähigkeit der Verwaltung.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten können durch Betriebliches Gesundheitsmanagement signifikant gesenkt werden. Studien belegen den Zusammenhang zwischen den Bedingungen bei der Arbeit und der Gesundheit von Beschäftigten eindeutig.

¹⁵ Vgl. DAK Gesundheit: „Betriebliches Gesundheitsmanagement“.

2.3.4.3. Wissensmanagement

Wissensmanagement beschäftigt sich mit dem Erwerb, der Entwicklung, dem Transfer, der Speicherung sowie der Nutzung von Wissen. Wissensmanagement ist weit mehr als Informationsmanagement.

Die Bedeutung von Wissensmanagement bzw. des Wissenstransfers für die Bewältigung der Aufgaben im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen hat stark zugenommen. Wissen ist ein entscheidender Faktor. Für jeden einzelnen Bediensteten, der täglich mit einer Vielzahl von Informationen konfrontiert wird, können diese nur dann sachgerecht genutzt werden, wenn sich diese nach Bedürfnissen und Kriterien filtern und in wertvolles Wissen umwandeln lassen. Wissen beruht auf Verstehen, das durch die Einordnung der Informationen in einen Zusammenhang oder Kontext erfolgt. Das Wissensmanagement wiederum umfasst die systematische Identifikation, Aufbereitung, Implementierung und Anwendung von Wissen.

Scheidet ein Bediensteter altersbedingt aus dem Dienst aus, muss der Wissenstransfer gewährleistet werden.

Kernbotschaft

Wissensmanagement beschäftigt sich mit dem Erwerb, der Entwicklung, dem Transfer, der Speicherung sowie der Nutzung von Wissen. Die Bedeutung von Wissensmanagement bzw. des Wissenstransfers für die Bewältigung der Aufgaben im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen hat stark zugenommen. Scheidet ein Bediensteter altersbedingt aus dem Dienst aus, muss der Wissenstransfer gewährleistet werden.

2.4. Zusammenfassung

Die Sächsische Staatsverwaltung steht vor erheblichen Herausforderungen. Im Rahmen der bisherigen Kommissionsarbeit wurde bereits die strukturelle Überalterung des Personalkörpers der Sächsischen Staatsverwaltung festgestellt. Darauf aufbauend wurde die Notwendigkeit einer geänderten und nachhaltigen Personalpolitik gesehen, die die gravierenden Altersabgänge in den nächsten 10 bis 15 Jahren berücksichtigt.

Unabhängig davon, welche Größenordnung die Politik in der Diskussion um die künftige Stellenausstattung festlegen wird, werden die Altersabgänge von 51 Prozent der sächsischen Bediensteten bis zum Jahr 2030 den Freistaat Sachsen vor große Herausforderungen stellen. Die Weichen für einen leistungsfähigen Öffentlichen Dienst in der nächsten Dekade müssen schon jetzt gestellt werden, wenn der Freistaat Sachsen seine Aufgaben in vollem Umfang erfüllen soll. Dazu ist eine nach Umfang und Qualität angemessene Personalausstattung erforderlich. Die Ausbildung der Beschäftigten und Beamten dauert zwischen zwei und fünf Jahren, in Teilbereichen akademischer Ausbildung auch deutlich länger. Ein nicht unerheblicher planerischer Vorlauf kommt hinzu.

Der Öffentliche Dienst des Freistaates Sachsen wird zunehmend in die Lage geraten, zumindest für hochqualifiziertes Personal attraktive Angebote vorweisen zu müssen. Dem sollte durch frühzeitige Planung und zeitlich verteilte Akquise, unter anderem durch eigene, attraktive Ausbildungs- bzw. Studienangebote, entgegengewirkt werden. Hierbei ist vor allem die Konkurrenz innerhalb der Behörden des Freistaates Sachsen zu anderen Behörden des Bundes, der Bundesländer, zu den Behörden und Gebietskörperschaften der Kommunalverwaltungen und letztlich der freien Wirtschaft zu beachten.

Zur Bewältigung des Personalumbruchs im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen sind abgestimmte Maßnahmen in den Personalverwaltungen notwendig.

3. Aufgabenstruktur und Aufgabenentwicklung

3.1. Ziel der Erhebungen

Ziel ist es, die bestehende Aufgabenstruktur des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen zu erfassen und unter Berücksichtigung objektiver Bewertungsmaßstäbe eine prognostische Darstellung der Aufgabenentwicklung vorzunehmen. In Verbindung mit der Entscheidung über künftige Aufgaben sind des Weiteren Angaben zum Personal, also mit welcher Ausbildung und welcher Personalstärke die Aufgaben wahrgenommen werden, unverzichtbare Daten.

3.2. Methoden der Erhebungen

3.2.1. Aufgabenkritische Konzepte

In Ausführung des Arbeitsauftrages der Personalkommission sind aufgabenkritische Konzepte und Vorhaben zum IST-Stand ressortspezifisch (inklusive der jeweils nachgeordneten Behörden und Einrichtungen) erhoben worden. Konkret ging es um die Darstellung des fortgeschriebenen, aktualisierten Sachstandes unter Berücksichtigung der Zuarbeiten zum Bericht des SMJus „Perspektiven Sachsen 2020 – Moderne Verwaltung und leistungsfähiger Staat“ sowie über geplante weitere Entwicklungen.

3.2.2. Aktuelle Aufgabenstruktur unter Zuordnung des Personalkörpers nach Fachrichtungen

In einem weiteren Schritt ist die aktuelle Aufgabenstruktur (IST-Stand = vorgegebene Aufgaben) ermittelt worden. Die Personalkommission hat für die Evaluation und Überprüfung sämtlicher Aufgaben eine eigene Methode entwickelt.

Für jedes Ressort und jede Einrichtung sind die jeweils fachlich prägenden Aufgabenbereiche gebildet worden. Herausforderung war dabei, auf einer **Metaebene** klare fachlich abgrenzbare Aufgabenbereiche zu ermitteln und somit die vorliegende Aufgabenstruktur der Landesverwaltung¹⁶ insgesamt zu erfassen und zu bewerten. Ausgangspunkt bildeten die jeweiligen Organisationsstrukturen und Geschäftsverteilungspläne. Es blieb den Ressorts überlassen, sofern geeignet, Behörden oder Einrichtungen zusammengefasst darzustellen.

Da für diesen Bericht auch die Personalbestände erhoben worden sind, konnten den Aufgabenbereichen zugleich die Bediensteten zugeordnet werden, welche die Aufgabe wahrnehmen, jeweils differenziert nach Fachrichtungen und Schwerpunkten (Ausbildung). Die Zuordnung erfolgte personengenau, nicht nach Arbeitszeitanteilen.

3.2.3. Aufgabenentwicklung

Voraussetzung für eine aufgabenorientierte Personalbedarfsplanung ist es, über die Erfassung der bestehenden Aufgabenstruktur hinauszugehen. Die Personalkommission hat objektive Bewertungsmaßstäbe bestimmt, die Einfluss auf die Aufgabenentwicklung haben können. Bei der anzustellenden Prognose sind die Aufgabenbereiche von den Ressorts zu den äußeren Indikatoren „rechtliche Grundlagen“, „wirtschaftliche und technologische Entwicklung“, „Bevölkerungsentwicklung/Demografie“, „fachspezifische Besonderheiten“ und „Investitionsbedarfe (Sachmittel)“ in Bezug gesetzt und bewertet worden.

¹⁶ Die Personalkommission schließt bei der Verwendung des Begriffs der Landesverwaltung die Kommunalverwaltung aus.

Die Personalkommission hat sich darauf verständigt, die umfangreichen Übersichten der Ressorts nachvollziehbar und ressortübergreifend zusammenzufassen und wie folgt für den Abschlussbericht aufzubereiten:

1. Aufgabenzuwachs
 - a. Aufgabenzuwachs unter Berücksichtigung entscheidungsrelevanter Faktoren
 - b. Auswirkungen durch die Aufgabenbereiche Asyl/Integration
2. Aufgabenbereiche mit kurzfristigem Handlungsbedarf
3. Aufgabenreduzierung/Wegfall von Aufgaben/Aufgabenverzicht
4. Optimierungspotentiale
 - a. Prozessoptimierung
 - b. Konzentration/Zentralisierung von Aufgaben/Shared Services
 - c. Umverteilung/Ver- und Auslagerung von Aufgaben
 - d. Privatisierungen
 - e. Abbau Schnittstellen/Mehrfachzuständigkeiten
 - f. Organisationsaufbau von Behörden: Eingliederung, Neugliederung, Zusammenlegung etc.
 - g. Risikomanagementsysteme etc.
 - h. Konsolidierung Landes-, Bundes- und EU-Recht
 - i. Freiwillige Aufgaben

Die Ressorts haben festgestellt, dass für die meisten Bereiche jenseits der großen Aufgaben- und Personalkörper Polizei, Lehrer und Hochschulen die Aufgabenlast mindestens gleichbleibend ist und sich in vielen Bereichen sogar erhöht hat. Die Ergebnisse werden ausführlich in dem Kapitel „Aufgabenzuwachs“ behandelt. Der Bericht befasst sich an dieser Stelle auch mit der aktuellen Flüchtlingskrise und der Bedeutung für die Aufgabenerledigung.

Die Ressorts haben auch außerhalb der Bereiche Polizei, Lehrer und Hochschulen zahlreiche Gebiete aufgezeigt, in denen die Aufgabenlast zugenommen hat. Es ist jedoch nicht Aufgabe der Personalkommission zu ermitteln, ob und in welchem Umfang sich daraus die Notwendigkeit von Stellenmehrungen ergibt – dies ist vielmehr Gegenstand der politischen Prioritätensetzung. Im Rahmen der Personalkommission wurde dagegen diskutiert, welche Potentiale etwa durch Schwerpunktbildungen, Aufgabepriorisierungen und Personalumschichtungen gehoben werden können. Die Personalkommission hat die Ressorts daher gebeten, Möglichkeiten und Potentiale zu prüfen, die durch „Aufgabenreduzierung/Wegfall von Aufgaben/Aufgabenverzicht“ erreicht werden können.

Daneben waren die Ressorts aufgefordert, sämtliche Aufgabenbereiche zu bewerten und Optimierungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

3.3. Ergebnis

3.3.1. Aufgabenkritische Konzepte

Der Bericht des SMJus „Perspektive Sachsen 2020 – Moderne Verwaltung und leistungsfähiger Staat“ beinhaltet die Ergebnisse einer umfassenden, ressortspezifischen Aufgabenkritik in der Sächsischen Staatskanzlei (SK), in den Staatsministerien sowie in den jeweiligen Geschäftsbereichen. Der Auftrag aus dem Koalitionsvertrag zur fünften Legislaturperiode umfasste nicht nur die klassischen Elemente der Zweck- und Vollzugskritik, sondern auch Maßnahmen der Verwaltungsmodernisierung bis hin zur Personalentwicklung. In den Ressortberichten wurden beispielhaft 82 erfolgreiche Vorhaben vorgestellt.

Die Personalkommission stellt fest, dass die aufgabenkritischen Prozesse, Strukturanpassungen etc. aus dem Bericht durchgeführt worden sind bzw. sich im Umsetzungsprozess befinden. Im Ergebnis oder im Verlauf der Umsetzung von aufgabenkritischen Maßnahmen ergeben sich oft neue Gestaltungsspielräume für weitere Veränderungsmaßnahmen. Die Personalkommission ist sich einig, dass Aufgabenkritik nicht mit der Vorlage des Abschlussberichts endet, sondern ein ständiger Prozess ist und weitergeführt werden muss.

Kernbotschaft

Die Personalkommission ist sich einig, dass Aufgabenkritik nicht mit der Vorlage des Abschlussberichts endet, sondern ein ständiger Prozess ist und weitergeführt werden muss.

3.3.2. Aktuelle Aufgabenstruktur unter Zuordnung des Personalkörpers nach Fachrichtungen

Erstmals wird für den Personalkörper des Freistaates Sachsen erkennbar, welches Personal mit welcher Ausbildung in welcher Fachrichtung mit den jeweiligen Aufgaben betraut ist. Für eine Beurteilung, mit welcher Personalstärke die Aufgaben derzeit und in Zukunft erledigt werden können, sind Daten zur Altersstruktur und zur Laufbahngruppe maßgeblich.

Da sich die Aufgaben auch in Zukunft verändern werden, muss es weiterhin Auftrag der Landesverwaltung sein, die Dynamik der Aufgaben zu beobachten und zu bewerten. Daher wird empfohlen, die Erhebung nach der von der Personalkommission angewendeten Methode in einem zeitlichen Abstand, der mögliche Entwicklungen sichtbar machen kann, erneut durchzuführen.

Kernbotschaft

Die Personalkommission hat für die Evaluation und Überprüfung sämtlicher Aufgaben eine eigene Methode entwickelt. Da sich die Aufgaben auch in Zukunft verändern werden, muss es weiterhin Auftrag der Landesverwaltung sein, die Dynamik der Aufgaben zu beobachten und zu bewerten. Daher wird empfohlen, die Erhebung nach der von der Personalkommission angewendeten Methode in einem zeitlichen Abstand, der mögliche Entwicklungen sichtbar machen kann, erneut durchzuführen.

3.3.3. Aufgabenentwicklung

3.3.3.1. Aufgabenzuwachs

Die (Fort-)Entwicklung der Aufgabenstrukturen in den Ressorts im Freistaat Sachsen – anhand äußerer Indikatoren – ergab eine konstante Aufgabenlast, in vielen Teilbereichen eine Aufgabemehrung.

a. Aufgabenzuwachs unter Berücksichtigung entscheidungsrelevanter Faktoren

▪ Faktor rechtliche Grundlagen

Die Regelungsdichte auf allen Ebenen sowie die Bedeutung und Komplexität der Vorschriften und der Rechtsprechung vor allem auf EU-Ebene und damit der Einfluss auf Bundes- und Landesrecht nehmen zu.

Der Erlass neuer oder veränderter, rechtlicher Grundlagen bedeutet in der heutigen Zeit regelmäßig die Ausweitung von Vorgaben und Pflichten und erhöht den damit verbundenen, bürokratischen Aufwand bei der Erfüllung der Aufgaben spürbar. Wachsender Koordinierungsaufwand zur Umsetzung der Vorgaben, Dokumentationsanforderungen und Prüfungspflichten betreffen nahezu alle Aufgabenbereiche der Ressorts im Freistaat Sachsen.

Kernbotschaft

Die Regelungsdichte auf allen Ebenen sowie die Bedeutung und Komplexität der Vorschriften und der Rechtsprechung vor allem auf EU-Ebene und damit der Einfluss auf Bundes- und Landesrecht nehmen zu.

▪ **Faktor wirtschaftliche Entwicklung**

Die sächsische Wirtschaft wächst. Seit dem Jahr 2012 weist die sächsische Wirtschaft ein im Vergleich mit Deutschland insgesamt überdurchschnittliches Wachstum auf.¹⁷ Im Jahr 2014 lag das BIP um 1,9 Prozent höher als im Vorjahr (Deutschland: 1,6 Prozent); dieser positive Trend dürfte sich auch im Jahr 2015 fortgesetzt haben. Nach der aktuellen Prognose des ifo-Instituts dürfte sich das Wirtschaftswachstum im Jahr 2016 nochmals etwas erhöhen und wiederum leicht über dem gesamtdeutschen Durchschnitt liegen.

Gleichwohl besteht laut Aussage des ifo-Instituts und des SMF im Freistaat Sachsen weiterhin ein wirtschaftlicher Aufholbedarf. Anhand des BIP in Euro je EW wird aufgezeigt, dass sich die Wirtschaftskraft der ostdeutschen Bundesländer nahezu identisch entwickelt und auch im Jahr 2013 lediglich das Niveau erreicht, das Westdeutschland im Jahr 1995 aufwies. Der Unterschied in der Pro-Kopf-Wirtschaftsleistung im Vergleich zum Westen liegt seit Jahren bei rund 30 Prozent.

Wirtschaftliche Entwicklungen sind Grundlage für Wohlstand und Arbeit der Bevölkerung sowie das Fundament wirksamen, staatlichen Handelns. Das wirtschaftliche Wachstum muss also weiter angeschoben werden. Wirtschaftliche Entwicklungen haben direkte Auswirkung z.B. auf das Steueraufkommen und damit die Finanzausstattung des Landes und der Kommunen. Für Investitionen durch Gewerbe und Industrie gilt es, weiterhin Anreize zu schaffen – vom Ausbau der digitalen Infrastruktur, der Gewährleistung zügigen Rechtsschutzes, der Schaffung und dem Vollzug wirksamer Förderprogramme bis hin zu einer effizient funktionierenden Verwaltung im Rahmen der Mittelvergabe oder im Zusammenhang mit kurzen und rechtssicheren Genehmigungsverfahren. Nur ein starker Wirtschaftsstandort, der sich auch global behaupten kann, ist als Arbeitsmarkt attraktiv. Effektives raumordnerisches Wirken und eine leistungsfähige und nachhaltige Verkehrsinfrastruktur leisten einen Beitrag zu einem positiven Wirtschaftsklima. Auch umweltrechtliche Anforderungen in Wirtschaft, Verkehr sowie den Bereichen der Daseinsvorsorge gewinnen ständig weiter an Bedeutung.

Gleichzeitig werden die Anforderungen an den Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen infolge der Veränderung des Wirtschaftsstandorts Sachsen im Hinblick auf die Aufgabenbewältigung immer komplexer. Wirtschaftswachstum bringt auf der anderen Seite Wohlstandsgefälle (auch zwischen Sachsen und seinen internationalen Nachbarn) mit sich und bedingt dadurch Handlungsbedarf beispielsweise im Bereich der Gesamtkriminalitätsprävention und -verfolgung. Durch eine verstärkte Ansiedlung gro-

¹⁷ Vgl. Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“, <http://www.vgrdl.de/VGRdL/tbls/tab.jsp?rev=RV2014&tbl=tab02&lang=de-DE>.

ßer Wirtschaftsunternehmen sind zudem komplexere Verfahren in Verwaltung und Justiz zu erwarten. Durch Ansiedlung von großen Wirtschaftsunternehmen nehmen Betriebsbereiche mit entsprechenden Gefährdungspotentialen z.B. im Umweltbereich oder bei der Notfallvorsorge zu.

All dies führt zu einer Aufgabenlast in den Behörden und Einrichtungen des Freistaates Sachsen, die Dienstleister und Ansprechpartner gleichermaßen für Kommunen, Unternehmen und Bevölkerung sein müssen.

Kernbotschaft

Die sächsische Wirtschaft wächst. Gleichwohl besteht laut Aussage des ifo-Instituts und des SMF im Freistaat Sachsen weiterhin ein wirtschaftlicher Aufholbedarf. Das wirtschaftliche Wachstum muss also weiter angeschoben werden. Die Anforderungen an den Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen werden infolge der Veränderung des Wirtschaftsstandorts Sachsen im Hinblick auf die Aufgabenbewältigung immer komplexer.

▪ **Faktor technologische Entwicklung**

Die rasanten technologischen Entwicklungen verändern die Aufgabenstruktur des Öffentlichen Dienstes des Freistaates Sachsen. Immer mehr Daten mit immer mehr Quellen werden mit immer größerer Geschwindigkeit verarbeitet. Die technologische Entwicklung gehört zu den Faktoren, die die Aufgabenstruktur besonders stark beeinflussen.

In der Gesellschaft findet ein grundlegender Wandel im IT-Bereich statt. Dies bedeutet zunehmende, elektronische Kommunikation (soziale Netzwerke, vernetzte Kommunikation) mit Bürgern, Wirtschaft und anderen Behörden. Die Wirtschaft erwartet aus Gründen der eigenen Effizienz verstärkt das Angebot von sicherer und rechtsverbindlicher, elektronischer Kommunikation und Datenaustausch mit der Öffentlichen Verwaltung sowie die ständige Optimierung der digitalen Infrastruktur. Die rasanten technologischen Entwicklungen und das Kommunikationsverhalten bei Bürgern und Wirtschaft führen schon jetzt und auch in Zukunft zu einer Zunahme von E-Government-Prozessen. Bundesgesetzliche Vorgaben zum E-Government und zum elektronischen Rechtsverkehr beschleunigen diesen Prozess. Interne Arbeitsabläufe von der elektronischen Vergabe bis zur E-Akte oder dem Ausbau des elektronischen Kabinetts (§ 12 SächsEGovG) oder der IT-gestützten Vorgangsbearbeitung und die Gewährleistung der Datensicherheit sind in einem ständigen Veränderungsprozess. Auch wenn Arbeitsprozesse dadurch optimiert werden, führt dies nicht zwangsläufig zur sofortigen, sondern bestenfalls zu einer mittelfristigen Aufgabenreduzierung. Infolge der Digitalisierung besteht ein erhöhter Fortbildungsbedarf des Personalkörpers. Zudem ist von einem größeren Aufwand bei der Gewinnung neuen, qualifizierten, technischen Personals auszugehen.

Es ist davon auszugehen, dass die in der Vergangenheit rasanten technologischen Entwicklungen im Bereich der Hard- und Software sowie der Nutzung moderner Kommunikationsmittel auch in Zukunft anhalten und deshalb weiterhin für neue, regulatorische Herausforderungen und einen ständigen Anpassungsbedarf sorgen werden.

Gerade der durch die Ressorts im Rahmen der Personalkommission angemeldete Investitionsbedarf im Bereich der Sachausstattung macht deutlich, dass steigende Investitionsbedarfe vor allem im Bereich der Digitalisierung sowie Information und Kommunikation bestehen. Da die Chancen der Digitalisierung für den Verwaltungsbereich nutz-

bar gemacht werden sollen, muss von kurzfristig höheren Kosten und vorübergehender Aufgabenmehrung ausgegangen werden.

Neue Technologien sind Herausforderung, aber auch Chance, den Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen langfristig und nachhaltig attraktiv und wettbewerbsfähig zu gestalten und dadurch den Freistaat Sachsen als Wirtschaftsstandort zu stärken.

Kernbotschaft

Die rasanten technologischen Entwicklungen verändern die Aufgabenstruktur des Öffentlichen Dienstes des Freistaates Sachsen. Die technologische Entwicklung gehört zu den Faktoren, die die Aufgabenstruktur besonders stark beeinflussen.

Es ist davon auszugehen, dass die in der Vergangenheit rasanten technologischen Entwicklungen im Bereich der Hard- und Software sowie der Nutzung moderner Kommunikationsmittel auch in Zukunft anhalten und deshalb weiterhin für neue regulatorische Herausforderungen und einen ständigen Anpassungsbedarf sorgen werden.

Neue Technologien sind Herausforderung, aber auch Chance, den Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen langfristig und nachhaltig attraktiv und wettbewerbsfähig zu gestalten und dadurch den Freistaat Sachsen als Wirtschaftsstandort zu stärken.

▪ **Faktor Bevölkerungsentwicklung/Demografie**

In den nächsten Jahren und Jahrzehnten wird sich die Bevölkerungsstruktur in vielerlei Hinsicht verändern. Dabei stellen sich die Auswirkungen des demografischen Wandels zeitlich wie regional sehr unterschiedlich ein. Der demografische Wandel zählt auf absehbare Zeit zu den großen Herausforderungen für den Öffentlichen Dienst und berührt in unterschiedlicher Ausprägung nahezu sämtliche Aufgabenbereiche des Freistaates Sachsen. Zum einen muss der Öffentliche Dienst im Rahmen seiner Aufgaben einen Beitrag zur Bewältigung des demografischen Wandels leisten, zum anderen stellt dieser auch Anforderungen an die Erneuerung seines eigenen Personalkörpers.

Infolge der Einstellungsbedingungen in der Aufbauphase der ostdeutschen Länder einerseits und der Umsetzung des Personalabbaus andererseits hat der Freistaat Sachsen aktuell einen Personalkörper, der mehrheitlich aus Bediensteten im Alter zwischen 50 und 65 Jahren besteht. Diese werden in den kommenden 15 Jahren aus dem aktiven Dienst ausscheiden. Der Aufgabenbestand hingegen wird selbst im Falle rückläufiger Bevölkerungszahlen nicht zurückgehen. Die Leistungsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes lässt sich daher nur erhalten, wenn es gelingt, in ausreichendem Umfang rechtzeitig Nachwuchs- und Fachkräfte einzustellen. Dabei konkurriert der Freistaat Sachsen um die besten Köpfe mit dem Öffentlichen Dienst anderer Länder und des Bundes sowie mit den Kommunen und der Wirtschaft. Deshalb muss der Freistaat Sachsen als Arbeitgeber attraktiv bleiben, insbesondere indem er flexible und mobile Arbeitsbedingungen schafft. Die Potentiale der Bediensteten müssen durch Fortbildung und Entwicklung ihrer Fach- und Methodenkompetenzen während des gesamten Berufslebens optimal genutzt werden. Um das Ziel einer möglichst lang andauernden Arbeitsfähigkeit der Bediensteten zu erreichen, müssen die Arbeitsbedingungen entsprechend gestaltet sein. Hierbei spielen sowohl Maßnahmen des Arbeitsschutzes als auch des Gesundheitsmanagements eine wichtige Rolle. Angesichts der Altersstruktur und des altersbedingten Ausscheidens vieler Bediensteter in den kommenden Jahren kommt auch dem Wissenstransfer eine große Bedeutung zu.

Trotz Anstieg der Bevölkerung im schulpflichtigen Alter, der in Folge eine Anpassung der Schulnetzplanung sowie des Lehrer- und Hochschulpersonals erfordert, wird die Bevölkerungsentwicklung zunehmend größere Herausforderungen für das Haushaltswesen nach sich ziehen (insbesondere geringere Einnahmen, Umverteilungen, etc.). Gleichzeitig kommen neue Aufgaben für den Freistaat Sachsen hinzu. So werden in Bezug auf die infrastrukturelle Raumordnung die Sicherung und die Weiterentwicklung der öffentlichen Daseinsvorsorge und allgemein die Gesundheitsversorgung einer alternden Bevölkerung schwieriger. Der Bevölkerungsrückgang führt vor allem in dünn besiedelten, ländlichen Räumen zu Tragfähigkeitsproblemen (ÖPNV, Zugang zur Verwaltung und Breitbandversorgung etc.). Dies wiederum behindert die dortige, wirtschaftliche Entwicklung. Die Bedeutung von ehrenamtlichem Engagement nimmt durch den Wandel im gesellschaftlichen Zusammenleben weiter zu (Brand-, Katastrophen-, Naturschutz, Sozialbereich etc.). Gleichzeitig ist auch das Ehrenamt von der Überalterung betroffen. Die zunehmend alternde Bevölkerung führt auch zu einer Belastung der Gerichte hinsichtlich der Betreuungsverfahren und der Verfahren in Bezug auf Rente, Schwerbehinderung, Pflege- und Krankenversicherung sowie Sozialhilfe. Im Justizvollzug bringt der Anstieg des Anteils älterer Gefangener einen steigenden Betreuungsbedarf in den Justizvollzugsanstalten des Freistaates Sachsen mit sich.

Kernbotschaft

In den nächsten Jahren und Jahrzehnten wird sich die Bevölkerungsstruktur weiter verändern. Der demografische Wandel zählt auf absehbare Zeit zu den großen Herausforderungen für den Öffentlichen Dienst und berührt in unterschiedlicher Ausprägung nahezu sämtliche Aufgabenbereiche des Freistaates Sachsen. Zum einen muss der Öffentliche Dienst im Rahmen seiner Aufgaben einen Beitrag zur Bewältigung des demografischen Wandels leisten, zum anderen stellt dieser auch Anforderungen an die Erneuerung seines eigenen Personalkörpers. Die Gestaltung des demografischen Wandels und seiner Folgen ist eine Daueraufgabe.

b. Auswirkungen durch die Aufgabenbereiche Asyl/Integration

Die Personalkommission ist sich darin einig, dass Deutschland vor einer seiner größten Herausforderungen steht. Bund, Land und Kommunen müssen hierfür ihren Beitrag erbringen. Vor diesem Hintergrund stellt die Personalkommission einvernehmlich fest, dass eine gesonderte Betrachtung im Abschlussbericht der Personalkommission für den Aufgabenbereich „Asyl/Integration“ des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen erfolgen soll.

Die Zahl der nach Deutschland einreisenden Asylbewerber und Flüchtlinge ist in den letzten Jahren stark gestiegen. Die Verteilung innerhalb Deutschlands erfolgt nach dem sog. „Königsteiner Schlüssel“. Danach beträgt der sächsische Anteil 5,1 Prozent.

In den Erstaufnahmeeinrichtungen Sachsens hat sich die zugewiesene Zahl von Asylbewerbern und Flüchtlingen wie folgt entwickelt:

2011	2.700
2012	3.500
2013	6.000
2014	11.786
I. Halbjahr 2015	13.470
bis 31. Oktober 2015	50.484
2015	69.900
bis 30. April 2016	7.015

Die Zahl der vom Freistaat Sachsen aufzunehmenden Asylbewerber und Flüchtlinge hat sich in 2015 im Vergleich zum Vorjahr nahezu versechsfacht. Dies hat einen erheblichen Einfluss auf die Aufgabenwahrnehmung im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen und stellt die Bediensteten vor große Herausforderungen.

Das Thema Asyl/Integration wird weiterhin temporären Einfluss auf die Aufgabenentwicklung des Öffentlichen Dienstes in Sachsen haben.

Zur Umsetzung der anstehenden Handlungsprogramme und Kabinettsbeschlüsse sowie zur Bewältigung der mit einer wachsenden Bevölkerung verbundenen Aufgabenerweiterung müssen die sachlichen, personellen und rechtlichen Voraussetzungen geschaffen werden. Die aktuellen Entwicklungen und die damit einhergehenden Herausforderungen für den Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen hat die Personalkommission gesondert betrachtet. Haushalterische Rahmenbedingungen, insbesondere zahlenmäßig konkretisierte Stellenanforderungen und Ausführungen zu zahlenmäßig qualifizierten Personal- oder Sachmittelbedarfen, werden nicht in den Abschlussbericht aufgenommen.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt können einige Ressorts von der Thematik Asyl/Integration betroffene Aufgabenbereiche bereits identifizieren und würdigen. Anderen Ressorts ist eine abschließende Beurteilung der Aufgabenentwicklung derzeit noch nicht möglich. Alle Ressorts haben in unterschiedlichem Umfang Stellen/Personal für die Zentrale Ausländerbehörde (ZAB) in der LDS, das SMS und die Stabsstelle Asyl im SMI bereitgestellt.

In Aufgabenbereichen, die von der Thematik Asyl/Integration unmittelbar betroffen sind, werden die Aufgaben in ihrer Quantität und/oder Qualität zunehmen. Gänzlich neue Aufgaben kommen hinzu. Die Aufgaben sind dabei – den Zuständigkeiten der Ressorts entsprechend – ganz verschieden.

Eine Vielzahl ressortübergreifender, konzeptioneller Aufgaben und politischer Abstimmungen, auch mit Institutionen/Einrichtungen außerhalb der Sächsischen Verwaltung müssen wahrgenommen werden, um einen möglichst reibungslosen Ablauf sicherzustellen.

In der aktuellen Situation steht darüber hinaus die Gewährleistung der (Inneren) Sicherheit und des Rechtsstaatsprinzips im Zentrum der Aufmerksamkeit. Der starke Zustrom von Flüchtlingen nach Sachsen ist für die Sicherheitsbehörden mit großen Herausforderungen verbunden. Die Polizei muss sich einem wachsenden Demonstrationsgeschehen zum Thema „Zuwanderung/Asyl“ wie auch der Gewährleistung der Sicherheit der Flüchtlinge in den Erstaufnahmeeinrichtungen stellen. Die Strafverfolgungsbehörden müssen einerseits auf die wachsende Zahl von politisch motivierten Übergriffen auf Flüchtlinge und deren Unterkünfte reagieren, andererseits aber auch den in vielen Bereichen der allgemeinen wie auch der Schleuserkriminalität ansteigenden Fallzahlen gerecht werden.

Neben dem Bereich der Polizei nehmen die (Mehr-) Belastungen daher insbesondere auch in den Aufgabenbereichen der Gerichte, v.a. der Verwaltungs-, Straf- und Familiengerichte, der Staatsanwaltschaften sowie des Justizvollzugs stark zu. Allein schon der mit der Zuwanderung verbundene Bevölkerungszuwachs wird zudem in allen Bereichen der sächsischen Justiz neben den bereichsspezifischen Auswirkungen zu einer höheren Arbeitsbelastung führen.

Auch die zusätzliche Belastung des schulischen Systems ist spürbar. Der Schulbesuch und die Kindertagesbetreuung haben einen hohen Stellenwert. Sie ermöglichen das

Erlernen der Sprache, was Voraussetzung für berufliche Qualifikation, wirtschaftliche Unabhängigkeit und gesellschaftliche Integration ist, und erlauben das Hineinwachsen in unsere Wertegemeinschaft. Die Asylbewerber im schulpflichtigen Alter unterliegen der Schulpflicht, sobald sie die Erstaufnahmeeinrichtung verlassen und der kommunalen Ebene zugewiesen werden. Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge unterliegen sofort mit ihrem Eintreffen in Sachsen der Schulpflicht. Durch eine Änderung des Bundesrechtes hat der Freistaat sowohl auf staatlicher als auch auf kommunaler Ebene hier einen Aufgabenzuwachs, da diese Personengruppen weitergehenden – über das Asylrecht hinausgehenden – Erfordernissen der Jugendhilfe (SGB VIII) und der UN-Kinderschutzkonvention unterworfen sind. In diesem Bereich hat Sachsen sein zwischen den Bundesländern vereinbartes Übernahme-Soll bislang erst zu 67 Prozent erfüllt, so dass weiterhin mit deutlich steigenden Zugangszahlen zu rechnen ist. Dies belastet das SMS insbesondere im Bereich des Landesjugendamtes, welches als Clearingstelle für Sachsen für die unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge vor Weiterverteilung an die örtlichen kommunalen Jugendämter agiert.

Die schwierigste, aber auch besonders wichtige Aufgabe ist es, die Integration der in Deutschland anerkannten Asylbewerber und Flüchtlinge zu fördern. Ziel muss es dabei sein, alle Menschen, die dauerhaft und rechtmäßig im Freistaat Sachsen leben werden, in die Gesellschaft einzubeziehen und ihnen die damit verbundenen Rechte zu gewähren sowie Pflichten aufzuerlegen.

Die Verbesserung der humanitären Hilfe vor Ort, insbesondere die Sicherstellung der medizinischen Versorgung, der sozialen Unterstützung der Asylbewerber und Flüchtlinge sowie die Stärkung der Willkommenskultur, des Ehrenamtes und der gesellschaftlichen Zusammenarbeit, sollen weiter angestrebt werden.

Die aus der Zuwanderung folgenden neuen Aufgaben, die ressortinterne Verlagerung von Personal in besonders belastete Bereiche sowie die ressortübergreifende personelle Unterstützung des SMI, des SMS und der ZAB haben eine bereits vielfach spürbare Zusatzbelastung auch des verbliebenen Personals zur Folge. Die mit der Verstärkung einzelner Bereiche verbundenen, finanziellen Belastungen machen umfangreiche, haushalterische Steuerungsmaßnahmen sowohl im Vollzug als auch in der Vorbereitung künftiger Haushaltsaufstellungsverfahren für den Freistaat Sachsen erforderlich.

Die Ressorts müssen gemeinsam die Gesamtaufgabe Asyl/Integration bewältigen. Die Entwicklung im Bereich Asyl/Integration hat zu einer Veränderung der Aufgabenstruktur und der Arbeitsbelastung geführt, die mit der bestehenden Personalausstattung nicht zu bewältigen war. Der Freistaat Sachsen hat bereits mit der Ausbringung zusätzlicher Stellen in einzelnen Bereichen reagiert. Personalbedarfe sind fortlaufend zu prüfen.

Kernbotschaft

Die Ressorts müssen gemeinsam die Gesamtaufgabe Asyl/Integration bewältigen. Die Entwicklung im Bereich Asyl/Integration hat zu einer Veränderung der Aufgabenstruktur und der Arbeitsbelastung geführt, die mit der bestehenden Personalausstattung nicht zu bewältigen war. Der Freistaat Sachsen hat bereits mit der Ausbringung zusätzlicher Stellen in einzelnen Bereichen reagiert. Personalbedarfe sind fortlaufend zu prüfen.

3.3.3.2. Aufgabenbereiche mit kurzfristigem Handlungsbedarf

Die Ergebnisse der bisherigen Erhebung haben gezeigt, dass immer komplexer werdende rechtliche Grundlagen, wirtschaftliche und technologische Entwicklungen sowie Demografie/Bevölkerungsentwicklung als entscheidungserhebliche Faktoren für die anhaltend hohe Aufgabenlast angesehen werden. Die Personalkommission hat die Ressorts in einem weiteren Schritt gebeten, Aufgabenbereiche mit kurzfristigen Handlungsbedarfen explizit aufzuführen sowie Gründe zu benennen.

Auch Aufgabenbereiche mit Mehrbelastungen müssen weiterhin arbeitsfähig bleiben. Die Personalkommission ist sich einig in dem Ziel, auch zukünftig den Behördenaufbau im Freistaat Sachsen tragfähig zu gestalten. Dazu müssen alle Synergien unter besonderer Beachtung der Personalkörper, die aufgabenbezogen zukunftsfähig gemacht werden müssen, erschlossen werden. Strategien zu den Bereichen Generationengerechtigkeit, Verantwortung und Nachhaltigkeit sollen Leitprinzipien für künftige Entscheidungen sein.

Mehrere Ressorts haben beispielhaft Aufgabenbereiche - u.a. bei der Landesdirektion Sachsen (LDS) - benannt, in denen Handlungsbedarf bestehen könnte. Als wesentliche Gründe dafür haben sie benannt:

- ein nicht an der Aufgabenentwicklung orientierter Stellenabbau und die damit verbundene unausgewogene Altersstruktur des Personalkörpers,
- ein älter werdender Personalkörper und damit verbunden überdurchschnittliche Altersabgänge, die in einzelnen Ressorts zum großen Teil wegen der kw-Vermerke nicht nachbesetzt werden dürfen,
- die Übertragung neuer Aufgaben ohne Personalführung und Haushaltsmittel bzw. komplexer werdender Aufgabenumfang bei gleichzeitigem Personalabbau,
- bereits jetzt fehlendes Fachpersonal in Verbindung mit nicht ausreichenden Ausbildungskapazitäten bzw. steigender Konkurrenzlage auf dem Arbeitsmarkt,
- ein hoher Krankenstand in einigen Aufgabenbereichen,
- eine teilweise hohe personelle Fluktuation und
- eine teilweise zu geringe Mittelausstattung.

Die Ressorts sollen auch beauftragt werden, die Aufgabenkritik fortzuführen, aufgezeigte Optimierungspotentiale hinsichtlich der Art und des Umfangs der Aufgabenerledigung umzusetzen und soweit notwendig Überlegungen zu Strukturmaßnahmen zu erarbeiten.

Kernbotschaft

Auch Aufgabenbereiche mit Mehrbelastungen und kurzfristigem Handlungsbedarf müssen weiterhin arbeitsfähig bleiben. Die Ressorts sollen auch beauftragt werden, die Aufgabenkritik fortzuführen, aufgezeigte Optimierungspotentiale hinsichtlich der Art und des Umfangs der Aufgabenerledigung umzusetzen und soweit notwendig Überlegungen zu Strukturmaßnahmen zu erarbeiten.

3.3.3.3. Aufgabenreduzierung/Wegfall von Aufgaben/Aufgabenverzicht

Aufgabenbereiche, in denen mit einer Aufgabenverringerung wegen Reduzierung, Wegfall oder Verzicht gerechnet wird, gibt es wenige. In der Regel handelt es sich dann um Bereiche, in denen Fördermittel auslaufen, in denen Aufgabenbereiche an andere Einrichtungen übergehen oder sich Aufgaben aufgrund sinkender Fallzahlen reduzieren. Diese Entwicklungen sind unabhängig von politischen Entscheidungsmöglichkeiten.

Weitere Möglichkeiten ergeben sich nur, wenn entsprechende politische Entscheidungen zum Aufgabenverzicht getroffen werden. Zum Teil werden in anderen Bereichen Maßnahmen bereits vollzogen.

Die freigesetzten oder freisetzbaren Personalkapazitäten sind gering.

Kernbotschaft

Aufgabenbereiche, in denen mit einer Aufgabenverringerung wegen Reduzierung, Wegfall oder Verzicht gerechnet wird, gibt es wenige. Weitere Möglichkeiten ergeben sich nur, wenn entsprechende politische Entscheidungen zum Aufgabenverzicht getroffen werden. Die freigesetzten oder freisetzbaren Personalkapazitäten sind gering.

3.3.3.4. Optimierungspotentiale

Auftrag aus dem Kabinettsbeschluss ist es, die Aufgaben des Freistaates Sachsen umfassend zu evaluieren. Die Ressorts haben ihre Aufgabenbereiche überprüft und ressortbezogen Optimierungspotential konkret erhoben. Für einen landesbezogenen Gesamtüberblick sind die Optimierungspotentiale zusätzlich katalogisiert worden.

Vorteil ist, dass sowohl ressortspezifisch als auch ressortübergreifend ersichtlich wird, welches Veränderungspotential bei einer aufgabenorientierten Betrachtung möglich ist.

Die wichtigsten Ergebnisse sind:

a. Prozessoptimierung

Die systematische und kontinuierliche Gestaltung, Steuerung und Verbesserung von Prozessen ist und bleibt ständige Aufgabe einer modernen Verwaltung, die effektiv, transparent und bürgerfreundlich arbeiten will.

Die Optimierung von Verwaltungsabläufen durch die Einführung von Qualitätsmanagement-, Risiko- und Kontrollsystemen und auch ressort- und länderübergreifenden Kooperationen sind dabei erfolgreiche Ansätze. Bestehende Abläufe im Öffentlichen Dienst müssen – insbesondere im Hinblick auf die technischen Entwicklungen und Möglichkeiten – kontinuierlich geprüft, optimiert und möglichst wirtschaftlich gestaltet werden. Das gilt für Abläufe innerhalb der Verwaltung, zwischen Verwaltung und dem jeweiligen Adressaten (Bürger) sowie zwischen Verwaltung und Unternehmen.

Alle Ressorts sehen die Prozessoptimierung als Daueraufgabe an. Die Prozessoptimierung wird bereits in vielen Bereichen fortgesetzt bzw. intensiviert, neue Verfahren werden geprüft und eingeleitet (z.B. in der Aufbauorganisation der Abteilungen und Referate durch Bündelung von Aufgaben oder auch durch die Optimierung von Ablaufprozessen). Durch den verstärkten Einsatz von IT-Technik, die Einführung des elektronischen

Rechtsverkehrs oder der elektronischen Vorgangsbearbeitung und Akte, die Bereinigung von Schnittstellen etc. werden die Leistungsmöglichkeiten von Verwaltung und Justiz weiter verbessert. Antragsverfahren können verkürzt und so die Akzeptanz bei den „Kunden“ erhöht werden. Die Möglichkeiten der Kooperationen und der Zusammenarbeit von Behörden und Einrichtungen, ressort- oder länderübergreifend, werden bereits genutzt, ausgebaut (z.B. im Bereich der Hochschulen, Justizvollzugsanstalten, Finanz- und Prüfungsämter) und weiter optimiert.

Die Personalkommission ist sich einig, dass Maßnahmen zur Prozessoptimierung fortzuführen und zu intensivieren sind. Wesentliche Projekte für die Zukunft sind dabei die Weiterentwicklung von IT-Fachkonzepten (z.B. Geoinformationssystem, Fachsysteme im Veterinärwesen und in der Lebensmittelüberwachung, Umweltschutz: Hochwasserinvestitionsprogramm, Fachinformations- und Fachberichtssysteme), die Einrichtung von automatisierten IT-Schnittstellen zur Datenübergabe ebenso wie die weitere Bündelung von Aufgaben, aber auch die ständige Evaluation bereits umgesetzter Maßnahmen (z.B. beim LASuV im Hinblick auf die Fachaufsicht über die Landkreise und Kreisfreien Städte). Prozessoptimierung wird auch für den Bereich der landeseigenen Förderpolitik und der EU-Förderpolitik gesehen.

Kernbotschaft

Die systematische und kontinuierliche Gestaltung, Steuerung und Verbesserung von Prozessen ist und bleibt ständige Aufgabe einer modernen Verwaltung, die effektiv, transparent und bürgerfreundlich arbeiten will. Das gilt für Abläufe innerhalb der Verwaltung, zwischen Verwaltung und dem jeweiligen Adressaten (Bürger) sowie zwischen Verwaltung und Unternehmen. Alle Ressorts sehen die Prozessoptimierung als Daueraufgabe an. Die Personalkommission ist sich einig, dass Maßnahmen zur Prozessoptimierung fortzuführen und zu intensivieren sind.

b. Konzentration/Zentralisierung von Aufgaben/Shared Services

Im Spannungsfeld zwischen begrenzten Haushaltsmitteln, sinkendem Personalbestand, Verwaltungsmodernisierung und Effizienzsteigerung bestehen unabhängig davon gleichbleibend hohe Anforderungen an die Qualität der Aufgabenerledigung. Der Öffentliche Dienst muss dynamisch und flexibel auf die jeweiligen Herausforderungen reagieren können. In vielen Bereichen der besonderen Verwaltung ist der Öffentliche Dienst gekennzeichnet durch eine wachsende Dezentralisierung. Daneben gilt es aber auch gleichgelagerte geeignete Aufgabenbereiche in einer Organisationseinheit – ressortintern aber auch ressortübergreifend – zu konzentrieren bzw. zu zentralisieren. Der Koordinierungsaufwand wird so minimiert, Transparenz hergestellt und gleichzeitig können Kosten eingespart werden. Skaleneffekte sollen grundsätzlich genutzt werden.

Immer größere Bedeutung gewinnen Shared-Service-Modelle. Betriebswirtschaftlich können Leistungen häufig effizienter erbracht werden, je größer die Anzahl der Leistungen ist. Geeignet sind allgemeine Verwaltungs- oder Dienstleistungsaufgaben, die nach einheitlichen Regeln und Standards erbracht werden können. Die Zusammenfassung von Leistungen durch Shared Services, die von verschiedenen Organisationseinheiten genutzt werden, kann die operative Verwaltung entlasten.

Die Möglichkeiten der Konzentration von Aufgaben werden im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen weitgehend genutzt und vor allem im Bereich der Besonderen Verwaltung und der Justiz weitergeführt (Bündelung von Fachaufgaben und Fachaufsicht). In diesen Bereichen ist nicht zu erwarten, dass die Konzentration von Aufgaben eine Reduzierung des Personalbedarfs mit sich bringen wird. Eine Aufgabenkonzentration

tion ist jedoch in Bereichen zu prüfen, die von dem bereits jetzt spürbaren Fachkräftemangel betroffen sind bzw. davon betroffen sein werden, so z.B. im Technischen oder Naturwissenschaftlichen Dienst oder in Bereichen, in denen durch höheren Arbeitsanfall in der Zukunft Synergieeffekte besser nutzbar gemacht werden können.

Die Personalkommission stimmt überein, dass sich der Öffentliche Dienst des Freistaates Sachsen weiterhin ständig selbst überprüfen und Aufgaben und Kompetenzen bündeln wird – soweit dies erforderlich – und unter Erhaltung hinreichender Qualität bei der Aufgabenerfüllung möglich ist.

Shared Services sind im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen vor allem im technischen/elektronischen Bereich bereits eingeführt und werden innerhalb der BfO-Runde fortlaufend geprüft.

Darüber hinaus empfiehlt die Personalkommission ressortübergreifend die Einführung bzw. die Fortführung von Zentralisierungsmöglichkeiten/Shared Services ergebnisoffen zu prüfen für:

- die Reisekosten- und Trennungsgeldbearbeitung beim LSF,
- eine zentrale Beschaffungsstelle für alle Auftragsstellen,
- eine zentrale Vergabestelle,
- die Bereiche der Inneren Dienste, der Registraturen und der Poststellen und
- die Zentrale Koordinierung bei E-Government-Projekten, Bürgerservices, Digitales Sachsen und Staatsmodernisierung.

Dabei ist darauf zu achten, dass die übertragenen Aufgaben weiterhin in der erforderlichen Qualität erledigt werden.

Kernbotschaft

Die Personalkommission stimmt überein, dass sich der Öffentliche Dienst des Freistaates Sachsen weiterhin ständig selbst überprüfen und Aufgaben und Kompetenzen bündeln wird – soweit dies erforderlich – und unter Erhaltung hinreichender Qualität bei der Aufgabenerfüllung möglich ist.

Shared Services sind im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen vor allem im technischen/elektronischen Bereich bereits eingeführt und werden innerhalb der BfO-Runde fortlaufend geprüft.

Darüber hinaus empfiehlt die Personalkommission ressortübergreifend die Einführung bzw. die Fortführung von Zentralisierungsmöglichkeiten/Shared Services ergebnisoffen zu prüfen für:

- die Reisekosten- und Trennungsgeldbearbeitung beim LSF,
- eine zentrale Beschaffungsstelle für alle Auftragsstellen,
- eine zentrale Vergabestelle,
- die Bereiche der Inneren Dienste, der Registraturen und der Poststellen und
- die Zentrale Koordinierung bei E-Government-Projekten, Bürgerservices, Digitales Sachsen und Staatsmodernisierung.

Dabei ist darauf zu achten, dass die übertragenen Aufgaben weiterhin in der erforderlichen Qualität erledigt werden.

c. Umverteilung/Ver- und Auslagerung von Aufgaben

In Abgrenzung zur Konzentration/Zentralisierung gleichgelagerter Aufgaben in einer Organisationseinheit hat die Umverteilung bzw. Ver- und Auslagerung von Aufgaben das Ziel, die Aufgabe in die Organisationseinheit mit der größten Sachnähe zu verschieben und die Fachkompetenz hier zu bündeln. Die Kommission stellt übereinstimmend fest, dass in den vergangenen Jahren die Behörden- und Aufgabenstrukturen im Freistaat Sachsen intensiv umgestaltet wurden und folglich kaum weitere Optimierungsmöglichkeiten bestehen. Vielmehr werden nur noch in Einzelfällen zusätzliche Handlungsansätze gesehen. Auch sind bereits vollzogene Maßnahmen fortlaufend auf deren Nutzen zu evaluieren.

Kernbotschaft

In Abgrenzung zur Konzentration/Zentralisierung gleichgelagerter Aufgaben in einer Organisationseinheit hat die Umverteilung bzw. Ver- und Auslagerung von Aufgaben das Ziel, die Aufgabe in die Organisationseinheit mit der größten Sachnähe zu verschieben und die Fachkompetenz hier zu bündeln. Die Prüfung entsprechender Maßnahmen unter Berücksichtigung der Ressorthoheit wird vorgeschlagen.

d. Privatisierungen

Die Inanspruchnahme privater Dienstleister zur Erbringung öffentlicher Aufgaben gilt als eine Möglichkeit, die Personalkosten zu senken, ohne Umfang oder Qualität der angebotenen Leistungen zu verringern. Kostenersparnisse sind allerdings nur dann zu erwarten, wenn private Anbieter effizienter wirtschaften können, als es der Staat tun könnte.

Möglichen Kostenvorteilen stehen überdies auch Kostennachteile privater Leistungserbringer gegenüber: Diese sind wegen der Möglichkeit einer Insolvenz mit höheren Refinanzierungskosten an den Kreditmärkten konfrontiert; zudem werden sie für die Übernahme des unternehmerischen Risikos eine Risikoprämie im Angebotspreis fordern. Hinzu kommt, dass private (gewinnorientierte) Unternehmen einen Gewinnaufschlag kalkulieren werden und zusätzlich mit Steuerzahlungen belastet sind (was ebenfalls zu höheren Angebotspreisen führt). Diese Nachteile würden bei Eigenerstellung nicht auftreten.

Doch selbst wenn die private Leistungserstellung trotz dieser Einwände kostengünstiger ist als die Aufgabenerfüllung in Eigenregie, sind etwaige Zusatzkosten beim Staat als Auftraggeber zu berücksichtigen – so für Vertragsgestaltung und Vollzugskontrolle. Langfristig muss zudem das Risiko steigender Kosten im Zeitablauf gesehen werden – so insbesondere aufgrund „unvollständiger“ Verträge und „moral-hazard“-Verhaltens privater Leistungserbringer. Zudem würde die Öffentliche Verwaltung fachliche Kompetenzen und strukturelle Ressourcen verlieren, die im Falle des Scheiterns einer Privatisierung oder auch nur der mangelhaften Erfüllung öffentlicher Aufgaben durch ein Privatunternehmen die Rückübertragung auf den öffentlichen Bereich erschweren, wenn nicht gar unmöglich machen würden. Die daraus resultierende Abhängigkeit von dem Privatunternehmen ist ebenfalls kritisch zu betrachten.

Aus Sicht der Personalkommission bestehen Bedenken gegen eine weitere Privatisierung öffentlicher Aufgaben. Aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre werden Privatisierungen von der Wissenschaft nicht mehr als grundsätzliche Verbesserung angesehen. Dies wird im Übrigen auch von den Rechnungshöfen so gesehen, die Privatisierungen (insbesondere im Zusammenhang mit ÖPP-Modellen) eher kritisch betrach-

ten.¹⁸ Die Personalkommission spricht sich daher ebenfalls für eine kritische Einzelfallprüfung der Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen als Instrument zur Reduktion der (Personal-) Ausgaben des Freistaates Sachsen aus (Kosteneinsparung in einer gesamtwirtschaftlichen Betrachtung ist für den Freistaat Sachsen fraglich).

Kernbotschaft

Die Inanspruchnahme privater Dienstleister zur Erbringung öffentlicher Aufgaben gilt als eine Möglichkeit, die Personalkosten zu senken. Aus Sicht der Personalkommission bestehen Bedenken gegen eine weitere Privatisierung öffentlicher Aufgaben. Aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre werden Privatisierungen von der Wissenschaft nicht mehr als grundsätzliche Verbesserung angesehen. Dies wird im Übrigen auch von den Rechnungshöfen so gesehen, die Privatisierungen (insbesondere im Zusammenhang mit ÖPP-Modellen) eher kritisch betrachten. Die Personalkommission spricht sich daher ebenfalls für eine kritische Einzelfallprüfung der Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen als Instrument zur Reduktion der (Personal-) Ausgaben des Freistaates Sachsen aus (Kosteneinsparung in einer gesamtwirtschaftlichen Betrachtung ist für den Freistaat Sachsen fraglich).

e. Abbau Schnittstellen/Mehrfachzuständigkeiten

Die Steuerung eines komplexen Staatsapparats erfordert neben einer ständigen Prozessoptimierung, also der Vereinfachung und Verbesserung von Verwaltungswegen und -verfahren, auch die Überprüfung der Aufgabenverteilung und Nutzung von Synergieeffekten. Mehrfachzuständigkeiten der Landesverwaltung müssen erkannt und abgebaut werden, um unübersichtliche Kompetenzlagen und Koordinierungsaufwand zu vermeiden. Die vorher auf mehrere Stellen verteilte Fachkompetenz wird dadurch gebündelt. Die so gewonnene Effizienz verbessert nicht nur den Service der Verwaltung, sondern setzt auch personelle und finanzielle Ressourcen frei.

Im Rahmen der Arbeit der Personalkommission haben die Ressorts Vorschläge eingebracht und Mehrfachzuständigkeiten benannt, die aktuell erkannt werden. Gerade in Behörden und Einrichtungen mit Bündelfunktion wie z.B. der LDS oder der Aus- und Fortbildungsstätten sind Synergieeffekte zu prüfen. Marktüberwachungsaufgaben, die z.B. auf vier Ressorts verteilt sind, könnten in einer Organisationseinheit in der LDS zusammengeführt werden. Im Europäischen Beihilferecht ist die Kompetenzverteilung der Aufgabenerledigung neu zu überlegen. In Bereichen des SMS wird eine zukünftig stärkere Flexibilisierung und konzeptionelle Priorisierung in Abstimmung mit anderen Ländern und Partnern vorgeschlagen.

Der Abbau von Mehrfachzuständigkeiten und Doppelgleisigkeiten ist wie die Prozessoptimierung Daueraufgabe, jedoch komplexer in der Umsetzung. Voraussetzungen sind eine umfassende, gegenseitige Kenntnis sowie der politische Wille, Fachkompetenz zu bündeln und unter Umständen auch auf Kompetenzen im eigenen Ressort zu verzichten.

¹⁸ Vgl. beispielhaft Gutachten des Beauftragten für Wirtschaftlichkeit in der Verwaltung: Zu Öffentlich-Privaten Partnerschaften (ÖPP) im Bundesfernstraßenbau, <https://www.bundesrechnungshof.de/de/veroeffentlichungen/bemerkungen-jahresberichte/jahresberichte/2009/teil-iii-sonstige-pruefungs-und-beratungsergebnisse/bundesministerium-fuer-verkehr-bau-und-stadtentwicklung/langfassungen/2009-bemerkungen-nr-64-empfehlungen-fuer-wirtschaftliche-oeffentlich-private-partnerschaften-im-bundesfernstrassenbau>.

Kernbotschaft

Die Steuerung eines komplexen Staatsapparats erfordert neben einer ständigen Prozessoptimierung, also der Vereinfachung und Verbesserung von Verwaltungswegen und -verfahren, auch die Überprüfung der Aufgabenverteilung und Nutzung von Synergieeffekten.

Der Abbau von Mehrfachzuständigkeiten und Doppelgleisigkeiten ist wie die Prozessoptimierung Daueraufgabe, jedoch komplexer in der Umsetzung. Voraussetzungen sind eine umfassende, gegenseitige Kenntnis sowie der politische Wille, Fachkompetenz zu bündeln und unter Umständen auch auf Kompetenzen im eigenen Ressort zu verzichten.

f. Organisationsaufbau von Behörden: Eingliederung, Neugliederung, Zusammenlegung etc.

Die zukunftsfähige und zweckmäßige Verteilung staatlicher Aufgaben bei sich stetig ändernden Rahmenbedingungen macht eine fortlaufende Überprüfung bestehender Organisationsstrukturen erforderlich. Im Freistaat Sachsen sind zuletzt im Jahr 2008 landesweit strukturelle und organisatorische Veränderungen durch das Kreisgebietsneugliederungs- und das Verwaltungsneuordnungsgesetz sowie im Jahr 2012 durch das Standortgesetz geschaffen worden. Nach Auffassung der Personalkommission ist eine Optimierung der Behördenstruktur im Freistaat Sachsen durch formale Gesetzesgrundlage oder Zielvorgaben, die in diesem Umfang grundlegend weitreichende Organisationsveränderungen im Freistaat Sachsen festlegen, bereits umfassend durchgeführt worden.

Geltende gesetzliche und politische Vorgaben wie z.B. die Neustrukturierung der Finanzämter oder der Neubau der Justizvollzugsanstalt (JVA) Südwestsachsen werden fortgeführt oder wurden wie z.B. der Rechtsformwechsel und der damit verbundenen Herauslösung aus der Verwaltungshierarchie des ehemaligen Staatsbetriebs Staatliche Schlösser, Burgen und Gärten Sachsen oder die Einrichtung des LSF bereits vollzogen. Auch treffen die Ressorts im Rahmen der Zuarbeit an die Personalkommission Aussagen zu weiteren Vorschlägen für eine Optimierung der Organisationsstruktur. So wird vom SMF die erneute Prüfung der Zusammenlegung der Hauptkasse des Freistaates Sachsen mit der Landesjustizkasse vorgeschlagen. Darüber hinaus wird die Eingliederung von Fortbildungseinrichtungen in die FHSV-FoBiZ oder die Prüfung der Standortverlagerung bzw. der Kommunalisierung des Landesjugendamtes angeregt.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Personal- und Altersstruktur müssen auch bestehende Aufgabenstrukturen von und in Behörden und Einrichtungen kritisch hinterfragt werden. Ist die Arbeits- und Handlungsfähigkeit zum berechenbaren Zeitpunkt X nicht mehr gegeben, ist nicht nur über die Aufgabenstruktur, sondern über Art und Umfang der Aufgabenwahrnehmung zu entscheiden.

Kernbotschaft

Im Freistaat Sachsen sind zuletzt im Jahr 2008 landesweit strukturelle und organisatorische Veränderungen durch das Kreisgebietsneugliederungs- und das Verwaltungsneuordnungsgesetz sowie im Jahr 2012 durch das Standortgesetz geschaffen worden. Nach Auffassung der Personalkommission ist eine Optimierung der Behördenstruktur im Freistaat Sachsen durch formale Gesetzesgrundlage oder Zielvorgaben, die in diesem Umfang grundlegend weitreichende Organisationsveränderungen im Freistaat Sachsen festlegen, bereits umfassend durchgeführt worden. Vor dem Hintergrund der aktuellen Personal- und Altersstruktur müssen auch bestehende Aufgabenstrukturen von und in Behörden und Einrichtungen kritisch hinterfragt werden.

g. Risikomanagementsysteme etc.

Die Verwaltung muss sich mit komplexen Risikolagen auseinandersetzen, deren Einschätzung und Steuerung anspruchsvoll ist. Hierzu sind den spezifischen Anforderungen des jeweiligen Bereichs angepasste Risikomanagementsysteme erforderlich. Dies kann nur durch die Verwaltung selbst erfolgen. Der Einsatz setzt den vorherigen, bewussten Umgang mit potentiellen Risiken voraus (Risiken identifizieren, bewerten/messen, steuern und überwachen/verfolgen). Im Vorfeld ist zu definieren, welches Risiko eingegangen werden kann.

Die Ressorts haben Aufgabenbereiche benannt, die sich nach Auffassung der Ressorts für die Einführung (z.B. für den Staatsbetrieb Geobasisinformation und Vermessung Sachsen im Bereich der IT, im Allgemeinen Verwaltungsdienst der Universitäten, der Hochschulmedizin und der Kunsthochschulen, im Bereich des SMS bei der risikoorientierten Überwachung verschiedener Aufgaben, im SMUL in den Förderbereichen Landwirtschaft, Forst, Fischerei) oder Erweiterung von Risikomanagementsystemen (Verstärkung der Maßnahmen des Qualitätsmanagements im Öffentlichen Gesundheitsdienst des SMS) eignen.

Die aufgrund der Bündelung und Verdichtung der Aufgabenwahrnehmung wachsenden Risiken machen eine konsequentere Nutzung von Risikomanagementsystemen erforderlich.

Kernbotschaft

Da der Öffentliche Dienst einen politischen Auftrag erfüllt und dem Gemeinwohl verpflichtet ist, muss der Einsatz von Risikomanagementsystemen den spezifischen Anforderungen des jeweiligen Aufgabenbereichs angepasst sein. Die aufgrund der Bündelung und Verdichtung der Aufgabenwahrnehmung wachsenden Risiken machen eine konsequentere Nutzung von Risikomanagementsystemen erforderlich.

h. Konsolidierung Landes-, Bundes- und EU-Recht

Zur Erfüllung der Aufgaben in den Ressorts sind die Bediensteten an den Vollzug des geltenden Rechts gebunden. Die Dichte und Komplexität der Regelungen nehmen allgemein zu. Die Bedeutung des europäischen Rechts wächst. Der Mehraufwand durch landes-, bundes- und EU-gesetzliche Regelungen wird immer größer. Gleichzeitig sind die Möglichkeiten des Landesgesetzgebers, der Komplexität und Dichte entgegenzuwirken, vielfach sehr begrenzt.

Ungeachtet dessen sollen Initiativen, die die Deregulierung oder Vereinfachung von Landesvorschriften zum Ziel haben, geprüft, wieder aufgegriffen bzw. eingeleitet werden. Nach einhelliger Auffassung der Personalkommission muss darauf hingewirkt werden, landesinterne Regelungen gesetzlicher und auch untergesetzlicher Art auf ihre Notwendigkeit zu prüfen, soweit dies nicht bereits in formalisierter Weise geschieht.

Veränderungspotential besteht insbesondere im Bereich der landeseigenen Förderpolitik, aber auch im Bereich der Förderpolitik der EU sind Entscheidungen zu treffen, ob und in welchem Umfang Fördermittel in Anspruch genommen werden. Prognostisch ist davon auszugehen, dass aufgrund des im Freistaat Sachsen erreichten wirtschaftlichen Entwicklungsstandes die Fördervolumina von EU und Bund, die vom Freistaat Sachsen kofinanziert werden, eher zurückgehen werden, ohne dass sich hierdurch der Verwaltungsaufwand verringert. Im Rahmen der Förderpolitik ergibt sich in Abhängigkeit politi-

scher Entscheidungen zu Förderzielen und Fördergegenständen zukünftig nicht nur im SMWA, sondern auch bei der Beliehenen SAB Veränderungspotential. Förderziele sind so zu formulieren, dass Mitnahmeeffekte minimiert und Mindestförderungen bei den Fördertatbeständen festgelegt werden. Gefordert wird für den Strukturfonds EFRE eine Konzentration der Mittel auf weniger Fördergegenstände und die Einführung eines zentralen Verfahrens (bei Mittelreduzierung durch die EU); für den Strukturfonds ESF ist die organisatorische Straffung und Reduzierung der Programmviefalt und des Finanzvolumens vorzunehmen (Prognose bis 2030). Ziel ist es, bei dem absehbaren Absinken des Finanzvolumens und den erhöhten EU-Vorgaben eine Reduzierung des Verwaltungsaufwandes zu erreichen.

Kernbotschaft

Die Dichte und Komplexität der Regelungen nehmen allgemein zu. Der Mehraufwand durch landes-, bundes- und EU-gesetzliche Regelungen wird immer größer. Gleichzeitig sind die Möglichkeiten des Landesgesetzgebers, der Komplexität und Dichte entgegenzuwirken, vielfach sehr begrenzt.

Ungeachtet dessen sollen Initiativen, die die Deregulierung oder Vereinfachung von Landesvorschriften zum Ziel haben, geprüft, wieder aufgegriffen bzw. eingeleitet werden. Nach einhelliger Auffassung der Personalkommission muss darauf hingewirkt werden, landesinterne Regelungen gesetzlicher und auch untergesetzlicher Art auf ihre Notwendigkeit zu prüfen, soweit dies nicht bereits in formalisierter Weise geschieht.

Veränderungspotential besteht insbesondere im Bereich der landeseigenen Förderpolitik, aber auch im Bereich der Förderpolitik der EU sind Entscheidungen zu treffen, ob und in welchem Umfang Fördermittel in Anspruch genommen werden. Ziel ist es, bei dem absehbaren Absinken des Finanzvolumens und den erhöhten EU-Vorgaben eine Reduzierung des Verwaltungsaufwandes zu erreichen.

i. Freiwillige Aufgaben

Sofern freiwillige Aufgaben¹⁹ wahrgenommen und dafür erhebliche Ausgaben im Haushalt vorgesehen sind (Ausgaben für freiwillige Landesmaßnahmen, beispielsweise: Kultur- und Forschungsförderung, Ganztagschulen), bleibt dies politischen Entscheidungen vorbehalten.

Darüber hinausgehende freiwillige Aufgaben wie im Bereich der kommunalen Selbstverwaltung mit der Folge, dass über das Ob, Wann und Wie der Aufgabenwahrnehmung ein Entscheidungs- bzw. Gestaltungsermessen besteht, gibt es in der Landesverwaltung und in der Justiz des Freistaates Sachsen in der Regel kaum.

Vielmehr handelt es sich um Pflichtaufgaben, die aufgrund gesetzlicher Vorgaben nicht disponibel sind. Soweit es sich wie in vielen Bereichen der Förderung um freiwillige Maßnahmen handelt, sind diese zwar freiwillige, aber politisch gewollte Aufgaben. Die Ausgaben hierfür sind im Haushalt eingestellt. Ein Verzicht obliegt den politischen Entscheidungsträgern.

¹⁹ Die Personalkommission versteht unter dem Begriff freiwillige Aufgaben: die Erfüllung bestimmter öffentlicher Aufgaben ohne dass eine gesetzliche Verpflichtung dazu besteht (Umkehrschluss § 2 Abs. 2 der Sächsischen Gemeindeordnung).

Soweit auf einzelne freiwillige Aufgaben verzichtet werden könnte, werden mit dem Wegfall dieser Aufgaben keine entscheidenden Personalkapazitäten freigesetzt werden.

Kernbotschaft

Sofern freiwillige Aufgaben wahrgenommen und dafür erhebliche Ausgaben im Haushalt vorgesehen sind, bleibt dies politischen Entscheidungen vorbehalten.

Darüber hinausgehende freiwillige Aufgaben wie im Bereich der kommunalen Selbstverwaltung mit der Folge, dass über das Ob, Wann und Wie der Aufgabenwahrnehmung ein Entscheidungs- bzw. Gestaltungsermessen besteht, gibt es in der Landesverwaltung und in der Justiz des Freistaates Sachsen in der Regel kaum.

Vielmehr handelt es sich um Pflichtaufgaben, die aufgrund gesetzlicher Vorgaben nicht disponibel sind. Soweit es sich wie in vielen Bereichen der Förderung um freiwillige Maßnahmen handelt, sind diese zwar freiwillige, aber politisch gewollte Aufgaben.

3.4. Zusammenfassung

Aufgabenkritik steht seit den 90er-Jahren im Spannungsfeld zwischen Aufgaben- und Personalentwicklung. Gleichwohl hat sie nicht zu einer signifikanten Aufgabenreduzierung im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen geführt. Das Gegenteil ist der Fall. Die Personalausgaben müssen sich im Rahmen der haushalterischen Möglichkeiten bewegen.

Für die großen Aufgabenträger Polizei, Lehrer und Hochschulen, die gesamt 59 Prozent des Personalkörpers umfassen, sind die Vorhaben gemäß Koalitionsvertrag für jeweils politisch prioritär erklärt und eigene Evaluierungen durchgeführt oder bereits vorgelegt worden. Im Ergebnis wurde festgestellt, dass in diesen Bereichen jeweils die Aufgabenlast zunimmt.

Die Dynamik der Aufgaben ist aber auch für die übrigen Bereiche der Landesverwaltung, die zusammen einen Personalkörper von 41 Prozent ausmachen, zu berücksichtigen.

Die Ressorts haben festgestellt, dass für die meisten Bereiche die Aufgabenlast mindestens gleichbleibend ist und sich in vielen Bereichen sogar erhöht hat. Dies liegt im Wesentlichen an den gestiegenen Anforderungen im EU-, Bundes- und Landesrecht, an wirtschaftlichen und technologischen sowie an demografischen Entwicklungen. Die Ressorts müssen gemeinsam die Gesamtaufgabe Asyl/Integration bewältigen. Auch hier werden weiterhin Schwankungen in der Aufgabenlast zu erwarten sein. Die aktuelle weltpolitische Lage hat gezeigt, wie uns auch temporäre ad-hoc-Aufgaben, die wir heute noch gar nicht erkennen, herausfordern.

Der Personalkommission ist bewusst, dass das Argument der Aufgabenmehrung nicht allein zu einem immer weiter expandierenden Personalkörper führen kann. Es werden auch weiterhin Schwerpunkte gebildet, Aufgaben priorisiert und Personal umgeschichtet. Für eine umfassende Evaluation ist es daneben auch erforderlich, Potentiale aufzudecken und noch besser zu nutzen. Die Ressorts haben zahlreiche Vorschläge gemacht, um Aufgaben oder Strukturen zu verbessern und weiterhin – auch ressortübergreifend z.B. durch Shared Services – verstärkt nutzbar zu machen. Besondere Bedeutung kommt der Prozessoptimierung und der Konzentration von Aufgaben zu. Die Ressorts sehen dies als ihre ständige Aufgabe an.

Die fortschreitende Digitalisierung wird die Arbeitswelt und deren Prozesse immer weiter optimieren, diese Entwicklung lässt jedoch zugleich (zumindest einmalig) einen Aufgabenzuwachs erwarten. Hinzu kommen Investitionsbedarfe teilweise in Größenordnung.

Die Ergebnisse des Abschlussberichts lassen Schlussfolgerungen zu, in welchen Aufgabenbereichen außerhalb der Bereiche Polizei, Lehrer und Hochschulen und für welche Einrichtungen Entscheidungen erforderlich sind, insbesondere welche Aufgaben nicht mehr oder nur noch mit nachgeordneter Intensität erledigt werden können. Um den Freistaat Sachsen auch für die Zukunft schlagkräftig und leistungsstark zu machen, ist nach Auffassung der Personalkommission zu entscheiden, welche Maßnahmen zu ergreifen sind.

Gleichzeitig müssen auch für weitere Aufgabenbereiche Überlegungen angestellt werden, wie mittel- und langfristig mit der Aufgabenlast bei gleichzeitiger Verringerung des Personalbestandes umzugehen ist.

V. Handlungsempfehlungen der Personalkommission

Der Öffentliche Dienst des Freistaates Sachsen wird langfristig ressourcengerecht und leistungsstark hinsichtlich der Personal- und Aufgabenstruktur auszustatten sein. Aufgabe ist es, diesen Prozess klug und nachhaltig zu steuern. Dieser Gestaltungsaufgabe müssen sich die Staatsregierung und die Politik in den nächsten anderthalb Jahrzehnten widmen. Dieser Prozess wurde durch die Arbeit der Personalkommission ressortübergreifend eingeleitet.

Aufgrund der Einstellungsbedingungen in der Aufbauphase scheiden bis zum Jahr 2030 51 Prozent der Bediensteten aus dem Öffentlichen Dienst aus. Hinzu kommt ein verschärfter Wettbewerb um die besten und qualifiziertesten Köpfe. Fachkräftebedarf besteht bereits jetzt und wird sich erst recht in Zukunft zeigen.

Dabei bestimmen Neuverschuldungsverbot und Einnahmen die Ausgaben. Gleichzeitig muss der Freistaat Sachsen arbeits- und handlungsfähig bleiben und auf Aufgabenveränderungen dynamisch reagieren können. Die aktuelle weltpolitische Lage hat gezeigt, wie uns temporäre ad-hoc-Aufgaben, die wir heute noch gar nicht erkennen, herausfordern.

Als Begleiterscheinung bieten die Folgen der aktuellen Flüchtlingssituation Erkenntnisse darüber, wie die Landesverwaltung bei ad-hoc-Anforderungen aufgestellt ist. Bei derart dynamischen Aufgaben werden hohe Ansprüche sowohl an das Personal der Landesverwaltung als auch an die Personalverwaltung gestellt. Personal muss kurzfristig flexibel einsetzbar sein. Kurzfristig bereitgestellte Stellen müssen bei späterem Wegfall der Aufgaben langfristig wieder abgebaut und das Personal auf dann freie Stelle eingesetzt werden können. Die Aufgabenbereiche mit Mehrbelastungen aufgrund der Folgewirkungen müssen arbeitsfähig gehalten werden. Der Freistaat Sachsen benötigt in den Ressorts neben einer angemessenen Personalausstattung auch weiterhin ein Ressourcenmanagement, das eine Reaktion auf kurzfristige Schwankungen in diesen Aufgabenbereichen ermöglicht und bei nachhaltigen Veränderungen auch Raum für Anpassungen bietet.

Der Freistaat Sachsen wird sich für die Gewinnung von Fachkräften mit unterschiedlichsten Qualifikationen auf einem immer schneller werdenden und offenen Arbeitsmarkt mit wettbewerbsfähigen Strukturen präsentieren müssen. Dafür gilt es, eine demografisch nachhaltige Personalmanagementstrategie zu entwickeln.

Daher wird empfohlen eine Stabsstelle „Monitoring“ in der SK einzurichten. Diese sollte die Umsetzung der Handlungsempfehlungen und Maßnahmenkataloge zu den zwei Arbeitsschwerpunkten der Personalkommission begleiten.

1. Personalstruktur, Personalbedarf, Personalgewinnung

Auf der Grundlage der dargestellten Eckpunkte zum Arbeitsschwerpunkt Personalstruktur, Personalbedarf, Personalgewinnung sind folgende Maßnahmen umzusetzen (**Maßnahmenkatalog**):

1.1. Personalstruktur

Die Grundlage für die Prognose künftiger Fachkräftebedarfe bieten differenzierte Alters- und Personalstrukturanalysen. Die von der Personalkommission erhobene Methode zur Ermittlung der Altersstruktur der Landesbediensteten nach Fachrichtungen zum 1. Januar 2015 konnte Ergebnisse zur Altersstruktur, den Laufbahngruppen sowie den Fachrichtungen/Schwerpunkten im Freistaat Sachsen sowie in den Ressorts bzw. einzelnen nachgeordneten Einrichtungen liefern. Sie gibt der Staatsregierung damit ein wichtiges Instrument an die Hand, künftige Handlungsbedarfe zentral und frühzeitig zu erkennen und in Abstimmung mit den personalverwaltenden Ressorts effektive Gegenmaßnahmen zur Entwicklung einer ausgewogenen Altersstruktur zu ergreifen.

1.2. Personalbedarf und Personalgewinnung

Der bisher beschlossene Stellenabbau ist in der vorgegebenen Zeit nicht realisierbar ohne die Handlungs- und Funktionsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes des Freistaates Sachsen zu gefährden. Die Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung ist der Auffassung, dass das von der Staatsregierung festgelegte Ziel von 70.000 Stellen bis zum Jahr 2020 einer Überprüfung bedarf. Der beschlossene Stellenabbau ist bereits in Teilen durch den Koalitionsvertrag 2014 bis 2019 und die Kabinettsbeschlüsse korrigiert worden.

a) Attraktivität des Freistaates Sachsen als Arbeitgeber und Dienstherr

Es ist zu prüfen, ob durch ein einheitliches Personalmarketing in Form einer **Arbeitgebermarke „Freistaat Sachsen“** in der Öffentlichkeit ein positiveres Bild von einer Tätigkeit in der Staatsverwaltung erzeugt werden kann, um diese und weitere Vorteile des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen sichtbarer zu machen. Dabei sollte auch die Ausnutzung der Möglichkeiten des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes in Betracht gezogen werden wie z.B.:

- transparentes, schlankes und flexibles Laufbahnsystem,
- Erleichterung der Einstellung in einem höheren Amt als dem Eingangsamtsamt (z.B. Quereinsteiger),
- Qualifizierungssystem zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe,
- Anreizsystem für lebenslanges Lernen durch die Beförderungschancen für qualifizierte Bedienstete (Stärkung des Leistungsgrundsatzes),
- qualifizierte Personalentwicklungskonzepte (Verwendungsbreite und Verwendungstiefe),
- Stärkung der Fortbildung als verbindliche Voraussetzung für die Übertragung höherwertiger Dienstposten,
- Anerkennung entsprechender beruflicher Erfahrungen innerhalb und außerhalb der Verwaltung.

b) Zielgenaue Personalgewinnung

Gewinnung von Fachkräften

Im Hinblick auf den zunehmend spürbar werdenden Fach- und Nachwuchskräftemangel und die Konkurrenz um Talente mit anderen Institutionen werden die **Rekrutierung** und gleichzeitig die **Bindung der Bediensteten** immer wichtiger. Dafür sollte eine Arbeitgebermarke „Freistaat Sachsen“ mit attraktiven personalpolitischen Angeboten und

Arbeitsbedingungen entwickelt werden. Im länderübergreifenden Wettbewerb um die besten Köpfe kann der Freistaat Sachsen so mit Standortvorteilen überzeugen.

Ein mögliches **Personalmarketing nach innen** könnte vor allem das Ziel verfolgen, die Arbeitsmotivation der Bediensteten im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen über einen längeren Zeitraum zu fördern. Dafür sollten zunächst die Faktoren für eine Motivation und Bindung der Bediensteten ermittelt und hieraus eine Marketingstrategie entworfen werden.

Die Gewinnung neuer qualifizierter und motivierter Bediensteter für den Öffentlichen Dienst ist von besonderer Bedeutung, da einmal eingestellte Bedienstete lange Zeit erhalten bleiben. Aus diesem Grund empfiehlt die Kommission den Ressorts, die derzeit genutzten Auswahlverfahren daraufhin zu überprüfen, ob es mit dem jeweiligen Verfahren regelmäßig gelingt, die am besten geeignete Person für eine Stelle auszuwählen. Gegebenenfalls sollte erwogen werden, die **Auswahlverfahren** zu professionalisieren.

Für die Gewinnung und Förderung von Fachpersonal, das wegen besserer Verdienstmöglichkeiten im privaten Sektor schon heute allenfalls noch mit größten Schwierigkeiten rekrutiert werden kann (z.B. IT-Techniker, Ärzte, Psychologen), sollten alle Möglichkeiten des **Dienstrechtsneuordnungsgesetzes** und weitere Anreizsysteme **geprüft** und **künftig** auch **vermehrt genutzt** werden.

Atypische Lebensläufe müssen in den Grenzen des Dienst- und Tarifrechts bei der Eingruppierung und Stufenzuordnung hinreichende Berücksichtigung finden, um der **Berufs- und Lebenserfahrung** neuer Bediensteter angemessen Rechnung zu tragen.

Die Personalverwaltungen sollten verstärkt dazu angehalten werden, die Notwendigkeit ohne Sachgrund befristeter Einstellungen im Einzelfall kritisch zu prüfen.

Demografiebrücken

Im Abgleich mit den haushalterischen Rahmenbedingungen sind **Demografiebrücken** für eine zielgenaue Personalgewinnung auch für die Bereiche außerhalb der Polizei, Lehrer und Hochschulen einzurichten, soweit sie erforderlich sind. Dafür können grundsätzlich folgende Erwägungen gemäß politischer Priorisierung angestellt werden, die in Sachsen teilweise bereits in verschiedenen Fachbereichen beispielhaft durchgeführt werden:

- Ressortspezifisch könnten außerhalb des Stellenplans zusätzliche Bedienstete (VZÄ) geführt werden²⁰, die nach 2020 auf frei werdende Stellen zu überführen sind (Finanzierung über Ausgabereste im Stellenplanbereich) oder
- zusätzliche Stellen (A oder B) mittels Poollösung analog Demografiestrategie der Bundesregierung oder
- Abweichung von der bisher geplanten Stellenentwicklung²¹.

Personalabbau und Demografie zeigen bei allen Ressorts Grenzen auf. Den Ressorts wird empfohlen, prioritär eingestufte Bereiche, in denen aus ihrer Sicht – mit Blick auf das Jahr 2030 – Handlungs- und Entscheidungsbedarf für Demografiebrücken besteht, zu benennen. Demografiebrücken sollen im Wesentlichen dafür genutzt werden, um Fachkräfte für Bereiche mit hoher Aufgabenlast zu gewinnen sowie den Wissenstransfer sicherzustellen. Da die Ergebnisse aus der Personalkommission vermuten lassen, dass aufgrund der Altersstruktur weniger Handlungsbedarf in den Ministerien selbst

²⁰ Analog der Regelung im Bereich der Lehrer.

²¹ Analog zu den Entscheidungen Innere Sicherheit und Asyl.

besteht, ist zu prüfen, ob Demografiebrücken vorrangig für den nachgeordneten Bereich eingesetzt werden. Grundsätzlich ist auf eine zielgenaue Personalgewinnung nach Fachrichtungen zu achten.

Zur Gestaltung von Demografiebrücken kann ergänzend das veranschlagungskostenneutrale Instrument der Personalausgabenflexibilisierung als ein Flexibilisierungsmodell den Ressorts zur Verfügung gestellt werden bzw. für die Ressorts genutzt werden.

Die Personalkommission empfiehlt eine Abwägung zum Verhältnis zwischen Investitionsquote und Personalausgabenquote vorzunehmen.

c) Ausbildung und Nachwuchs

Prüfung eigener Ausbildungskapazitäten

Für die Fachkräfte, für deren Ausbildung der Freistaat Sachsen selbst zuständig ist, ist eine **Überprüfung des Ausbildungsbedarfs und der Ausbildungskapazitäten** vorzunehmen. Die für die Ausbildung zuständigen Ressorts werden – abhängig vom Personalbedarf – beauftragt, unter Berücksichtigung der Ergebnisse und der Darstellung der Personalkommission eine **Konzeption für eine Ausbildungsoffensive** zu erarbeiten.

Bewährte Ausbildungseinrichtungen (u.a. Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege Meißen, Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen, Ausbildungszentrum Bobritzsch) sind dabei zu erhalten bzw. zu stärken.

Gute Bewerber lassen sich für die spezialisierten Ausbildungsangebote der Verwaltung etwa an der Fachhochschule Meißen oder dem Ausbildungszentrum Bobritzsch nur dann gewinnen, wenn sie eine realistische Chance haben, bei erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in Sachsen in den Öffentlichen Dienst eingestellt zu werden. Eine mögliche **Übernahmegarantie** ist zu prüfen.

Nachwuchssicherung durch Hochschulen

Der **Fachkräftebedarf** bezüglich der Hochschulabsolventen wird vom SMWK, in Abstimmung mit den Ressorts, **mit der Hochschulentwicklungsplanung 2025 abgeglichen**.

Ausbildungsoffensive

Es ist – neben der bereits vorbezeichneten Beauftragung zur Erstellung einer ressortbezogenen Konzeption einer Ausbildungsoffensive für die mit der Ausbildung zuständigen Ressorts – eine **einheitliche attraktive Bewerbungsoffensive für den Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen** zu entwickeln. Um dabei eine möglichst adressatengerechte und damit erfolversprechende Ansprache gegenüber den potentiellen Kandidaten zu gewährleisten, ist – im Rahmen der Ausbildungsoffensive – den berufsgruppenspezifischen Besonderheiten hinreichend Rechnung zu tragen.

1.3. Personalverwaltungs- und Personalbedarfsberechnungssysteme

Die Personalkommission empfiehlt, die durch sie entwickelte Methode zur „Darstellung der Entwicklung des Personalbestandes bis zum Jahr 2030 ausgehend von den Fachrichtungen“ in ein technisches System zu überführen. Für die Kernverwaltung des Freistaates Sachsen wird eine **einheitliche Personalverwaltungssoftware** empfohlen.

Zu bestimmen, ob und welches Personal bei Ausscheiden nachbesetzt werden darf oder soll, bleibt weiterhin Aufgabe der Ressorts. Für die Personalbedarfsberechnung bleiben damit weiterhin die Ressorts verantwortlich. Die Berechnung des zukünftigen Einstellungsbedarfs muss jedoch die Altersstruktur des Personalkörpers berücksichtigen. Soweit der Personalbedarf auf der Basis wissenschaftlich fundierter und extern begleiteter Berechnungssysteme nachgewiesen ist, ist das Berechnungsergebnis der Stellenausstattung zugrunde zu legen.

1.4. Personalentwicklung, Gesundheits- und Wissensmanagement

a) Personalentwicklung

Personalentwicklungskonzept

Für die gesamte Staatsverwaltung wurden **Eckpunkte eines Personalentwicklungskonzepts** verbindlich festgelegt. Ausgehend von einem gemeinsamen Verständnis für die Personalentwicklung müssen die Voraussetzungen, Strukturen und Anreize für lebenslanges Lernen geschaffen und Angebote konzipiert werden, die der individuellen Lernbereitschaft und den Lernpräferenzen der Bediensteten entsprechen und deren Flexibilität z.B. durch Job-Rotation (auch Austausch Kommunal- und Staatsverwaltung) fördern.

Bedienstete, die im dienstlichen Interesse **weitere Ausbildungen oder Studiengänge** absolvieren, welche für das Amt einer höheren Laufbahngruppe befähigen, sollten **unterstützt** werden.

Dabei ist ein besonderes Augenmerk auf die **Entwicklung und Förderung von Nachwuchsführungskräften** zu richten.

Fortbildungs- und Weiterbildungsmanagement

Es ist erforderlich, am Bedarf orientierte und stets auf aktuellem Stand gehaltene Fortbildungsangebote in der notwendigen Quantität vorzuhalten, die Bediensteten zu motivieren, hiervon Gebrauch zu machen, und für bestimmte Bedienstetengruppen, wie etwa Teilzeitbeschäftigte, passgenaue Angebote zu entwickeln. Zu prüfen ist, inwieweit Möglichkeiten zur **finanziellen Unterstützung der Aus- und Fortbildungen** im (teilweisen) dienstlichen Interesse genutzt werden können.

Motivation der Bediensteten

Ein wesentlicher Faktor bei der Entwicklung und Motivation von Personal sind **berechenbare und transparente Karrierewege**. Dazu ist mindestens erforderlich:

- die Festlegung aussagekräftiger Anforderungsprofile in den geeigneten Bereichen,
- das Vorhalten von Stellen angemessener Wertigkeit für herausgehobene Tätigkeiten im notwendigen Umfang sowie
- die Überlegungen zur Einführung geeigneter Leistungsanreizsysteme.

b) Gesundheitsmanagement

Um die Leistungsfähigkeit des Personals dauerhaft zu erhalten und zu stärken, sollen die Ansätze eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Staatsverwaltung ausgebaut und zu einem **ganzheitlichen strukturierten Betrieblichen Gesundheitsmanagement** weiterentwickelt werden. Ein wesentlicher Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist eine wertschätzende Führungskultur. Deshalb empfiehlt die Personalkommission Führungskräfteleitlinien zu erarbeiten und daran anknüpfend einen Handlungsleitfaden für die Durchführung und Auswertung eines Führungskräftefeedbacks zu entwickeln.

Ziel muss es dabei auch sein, die Krankenstände einzelner Personalkörper zu verringern. Wichtige Kriterien sind dabei zunehmend die Flexibilität der angebotenen Arbeitszeit- und Heimarbeitsmodelle sowie insgesamt die Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen. In der Vergangenheit wurde diesbezüglich bereits vieles geleistet. Weitere Möglichkeiten sind fortlaufend zu prüfen. Verbindliche Konzepte und Handreichungen zum Gesundheitsmanagement sind, soweit noch nicht vorhanden, durch alle Ressorts zu entwickeln.

Handreichungen sowie spezifische Gesprächskreise allein können dabei allenfalls ein Bestandteil des Gesundheitsmanagements sein. Erforderlich ist auch die Investition in die Gesundheit der Bediensteten, etwa durch die Beschaffung ergonomischer Büromöbel, das Angebot geeigneter Fortbildungen und die Einstellung spezialisierter Bediensteter für die Planung und Begleitung des Gesundheitsmanagements.

Ein besonderes Risiko für die Gesundheit, insbesondere auch der Leistungsträger in der Verwaltung, ist die Arbeitsüberlastung. Eine am Bedarf orientierte Personalausstattung ist daher gleichzeitig eine wirksame Maßnahme zur Gesunderhaltung der Bediensteten. Behörden müssen so organisiert sein, dass Überlastungssignale in einzelnen Bereichen schnell erkannt werden und effiziente Gegenmaßnahmen möglich sind, um den Arbeitsanfall in der Behörde möglichst gleichmäßig zu verteilen.

c) Wissensmanagement

Der anstehende Generationenwechsel ist mit **Einführung bzw. Ausbau eines Wissenstransfermanagements** (z.B. Training on the Job-Modelle und Mentorenmodelle) behördengenau und langfristig zu planen, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

Neben der Einführung eines systematischen Wissenstransfers sind insbesondere der **Ausbau berufsbegleitender Qualifizierung** sowie die **Vermittlung von Schlüsselkompetenzen** vorzunehmen.

2. Aufgabenstruktur und Aufgabenentwicklung

Staatsmodernisierung und Aufgabenevaluation in allen Facetten sind als „laufender Motor“ aktiv weiter voranzutreiben. Die selbständige Priorisierung der Aufgaben und die Anpassung der Aufgaben entsprechend verbleibender Personalkapazitäten sind ständige Praxis. Die Personalkommission empfiehlt, die aufgabenorientierte Evaluation fortzuführen und zu vertiefen.

Dazu müssen sich staatsregierungsinterne Überlegungen an neuen, aufgabenorientierten Maßstäben ausrichten. Die Dynamik einer zu erledigenden Aufgabe muss berücksichtigt werden. Dafür sind neue, flexible Instrumente zu entwickeln.

- a. Die Ergebnisse aus der Personalkommission hinsichtlich der ressortinternen Aufgabenoptimierung sind umzusetzen.
- b. In den von den Ressorts benannten Aufgabenbereichen/Einrichtungen mit Handlungsbedarfen sind Entscheidungen herbeizuführen.
- c. Die Aufgabenkritik ist fortzuführen.
- d. Die Kommission empfiehlt den Ressorts, aufgabenbezogene Benchmarks mit den westdeutschen Flächenländern durchzuführen, die als Grundlage für eine ressortinterne Aufgabenkritik und als Basis für die Ermittlung des Personalbedarfs dienen.

VI. Anlagen

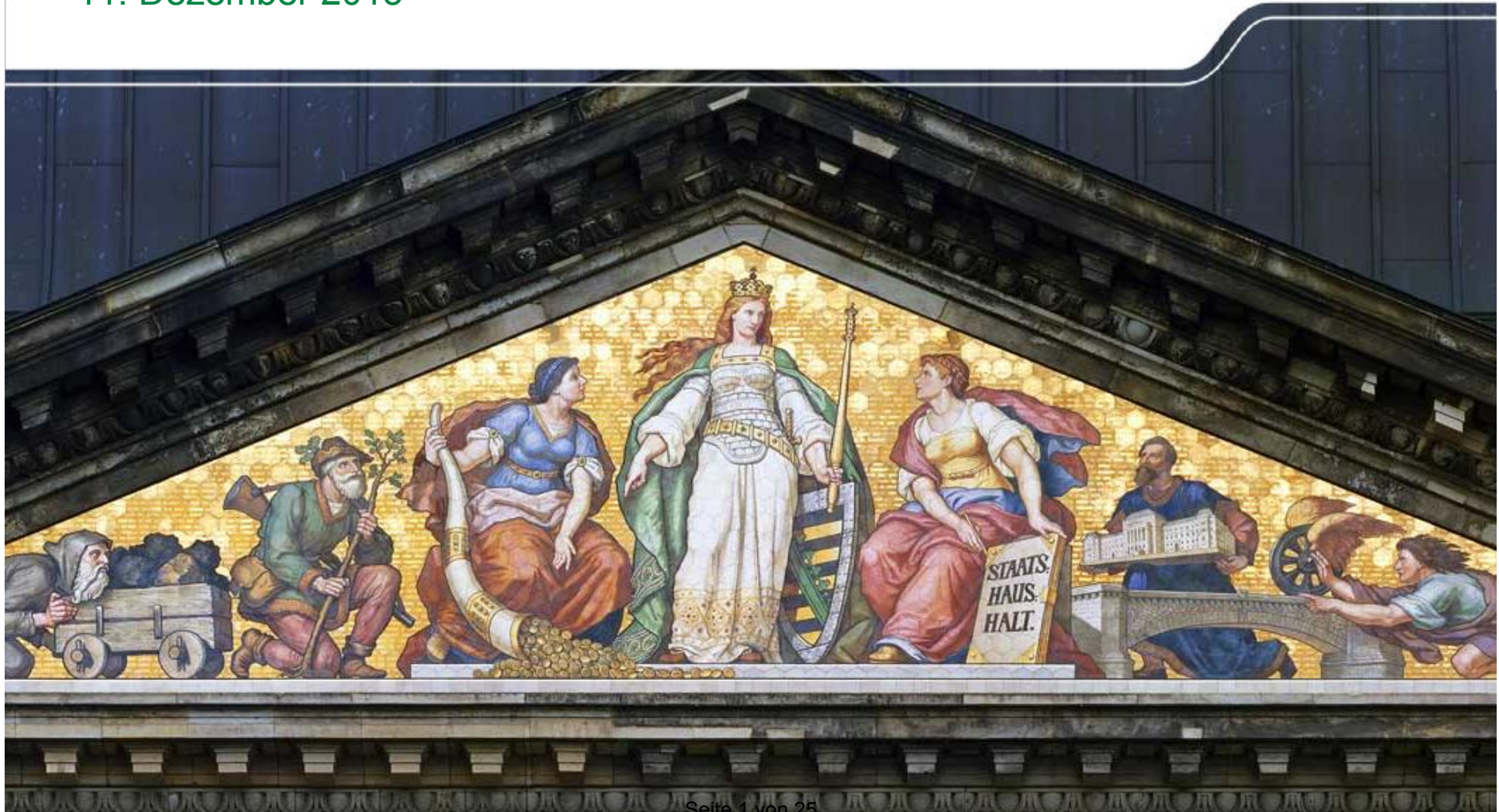
Anlage	Beschreibung
1	Vortrag des SMF <i>Die finanzielle Entwicklung des Freistaates Sachsen</i>
2	Vortrag Statistisches Landesamt <i>Information zum Stand der 6. Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung</i>
3	Vortrag wissenschaftlicher Vertreter Prof. Dr. Ragnitz <i>Personalausgaben und mittelfristige Einnahmeentwicklung des Freistaates Sachsen</i>
4	Vortrag wissenschaftlicher Vertreter Prof. Dr. Ragnitz <i>Vergleich der Personalbestände in den Bundesländern</i>
5	a) Vortrag der Vertreter der Bediensteten Pöschmann, Spieker <i>Attraktivität des Öffentlichen Dienstes aus Sicht der Vertreter der Bediensteten</i> b) Eckpunkte der Bedienstetenvertreter für Handlungsempfehlungen zum Arbeitsschwerpunkt Personal
6	<i>Übersichten</i> Personalstruktur der Ressorts
7	<i>Übersichten</i> Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen und Schwerpunkten



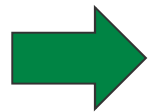
Die finanzielle Entwicklung des Freistaates Sachsen

Bernd Engelsberger, Abteilungsleiter Finanzministerium Sachsen

11. Dezember 2015



Gliederung:



1. Grundlagen der Haushaltsplanung

2. Haushaltsstruktur der Ausgaben

3. Finanzpolitische Herausforderungen

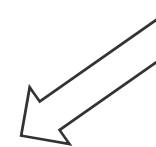
4. Fazit

Vorhandene Werkzeuge zur Haushaltsvorausschau



- Projektion der mittelfristigen Haushaltsentwicklung – „Stabilitätsbericht“ , Art. 109a GG
(*Betrachtung bis 2021*)
- Mittelfristige Finanzplanung - Finanzplanung bis 2019 in der Erstellung, § 31 Abs. 1 SäHO
(*Aktuelle Betrachtung bis 2018*)
- Langfristprojektion der Einnahmen von ifo Dresden - Teil des Berichts zur Mittelfristigen Finanzplanung 2014-2018
(*Betrachtung bis 2025*)

Stellen-
entwicklungs-
bericht



Ergebnis: Pflicht zur Haushaltsvorausschau

Vorgegebene Leitplanken für die Haushaltsplanung



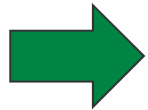
- ∅ laufende Einnahmen decken laufende Ausgaben (Koalitionsvertrag, S. 107)
- ∅ keine Neuverschuldung (Art. 95 SächsVerf)
- ∅ Abnahme aller Drittmittel (Koalitionsvertrag, S. 107)
- ∅ hohes Investitionsniveau (Koalitionsvertrag, S. 107)
- ∅ Vorsorge für Pensionszahlungen (Art. 95 SächsVerf)
- ∅ Stabilisierung der Personalausgaben (Koalitionsvertrag, S. 97)
- ∅ Kernaufgabe: Einordnung Ausgabenbedarfe Asyl im Haushalt

Ergebnis: Verfassung und Politik haben verbindliche Leitplanken gesetzt

Gliederung:



1. Grundlagen der Haushaltsplanung

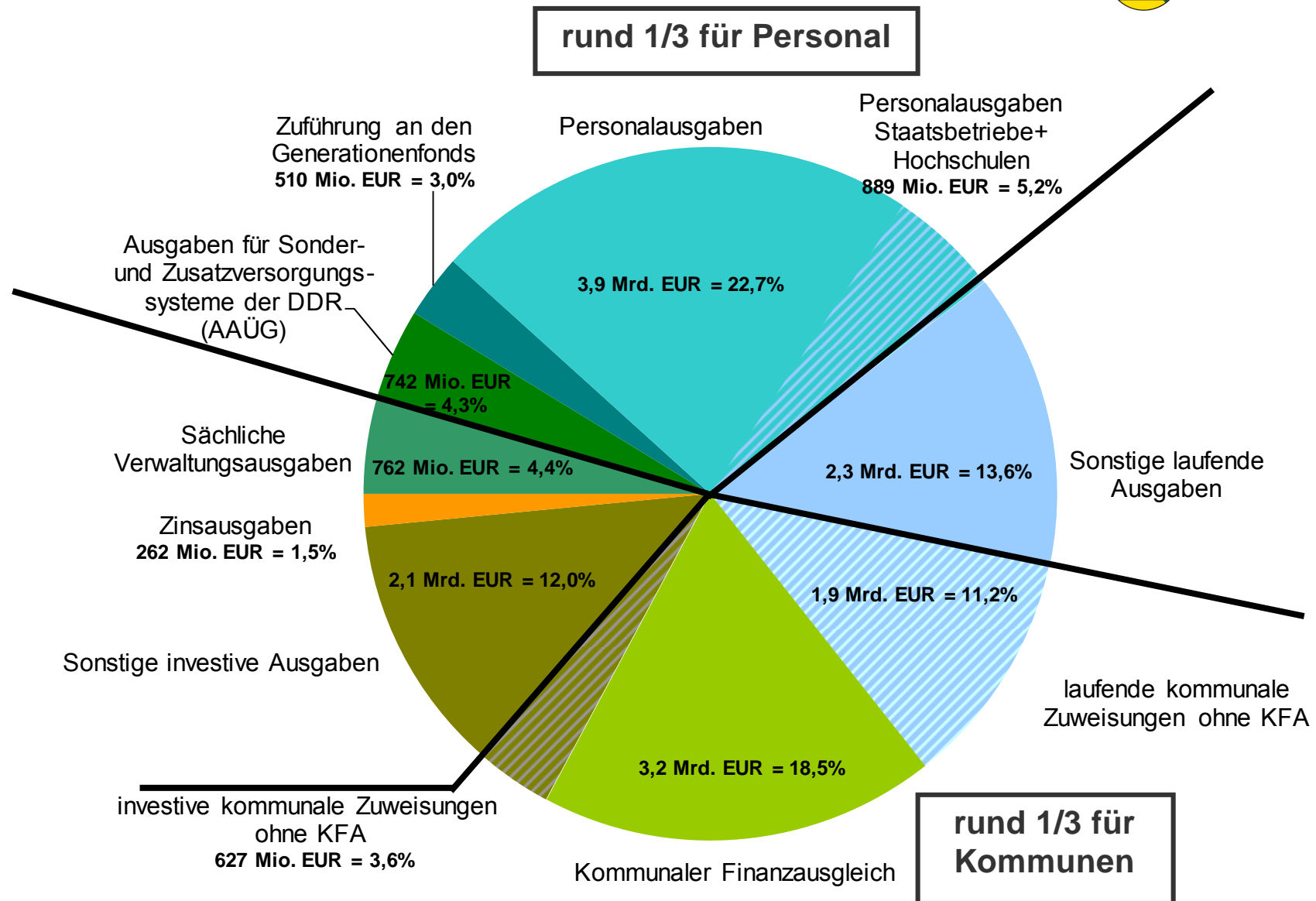


2. Haushaltsstruktur der Ausgaben

3. Finanzpolitische Herausforderungen

4. Fazit

Struktur der sächsischen Landesausgaben 2014*



Exkurs I

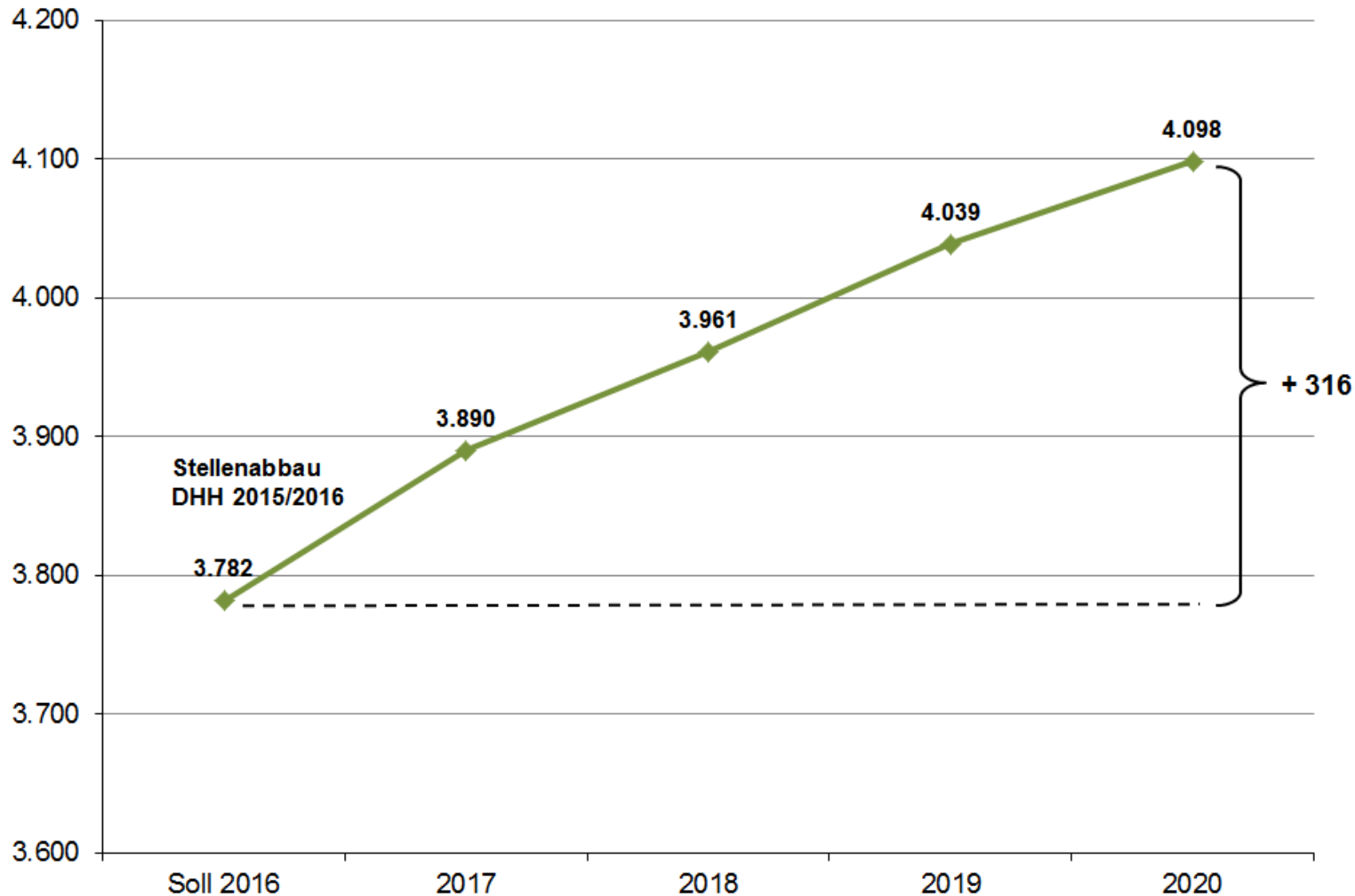
Trotz Stellenabbau weiterhin Ausgabendynamik

Entwicklung der stellenplangebundenen Personalausgaben (Kernhaushalt)
EUR



Freistaat
SACHSEN

in Mio.

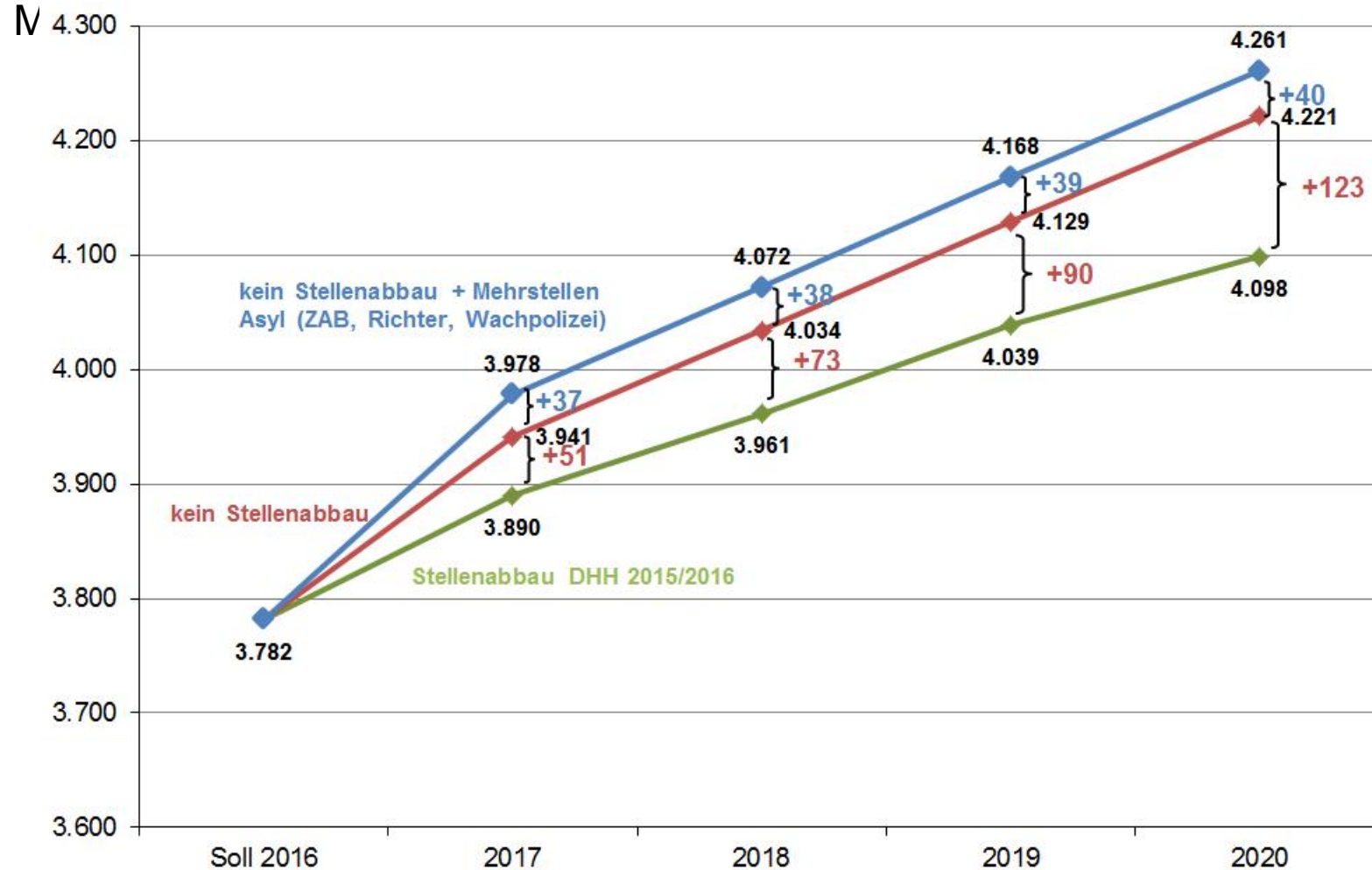


Exkurs II

Verschärfung der Dynamik durch Aussetzen des beschlossenen Stellenabbaus

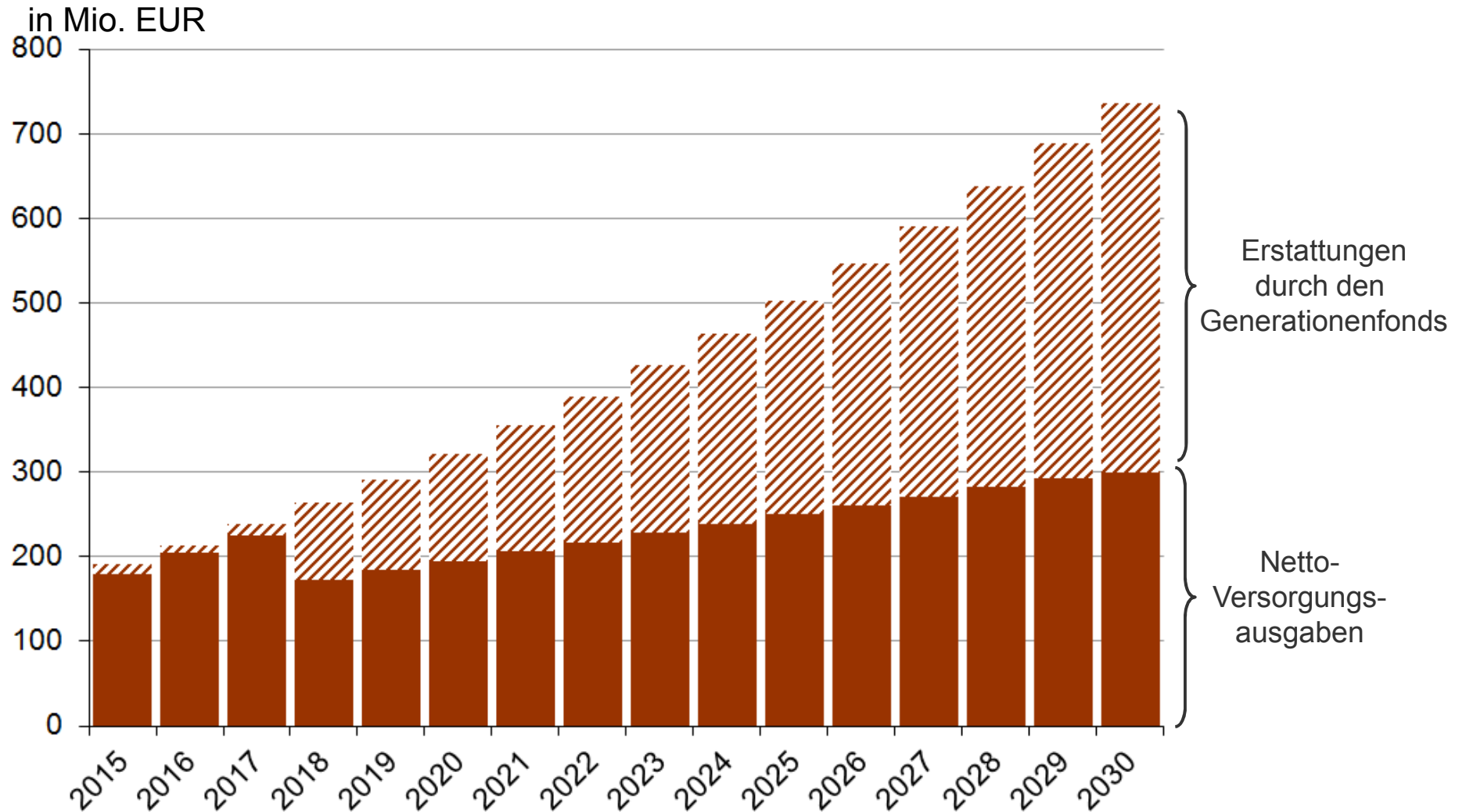


Entwicklung der stellenplangebundenen Personalausgaben (Kernhaushalt) in



Exkurs III

Vervierfachung der Versorgungsausgaben bis 2030

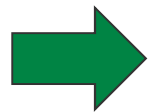


Gliederung:



1. Grundlagen der Haushaltsplanung

2. Haushaltsstruktur der Ausgaben



3. Finanzpolitische Herausforderungen

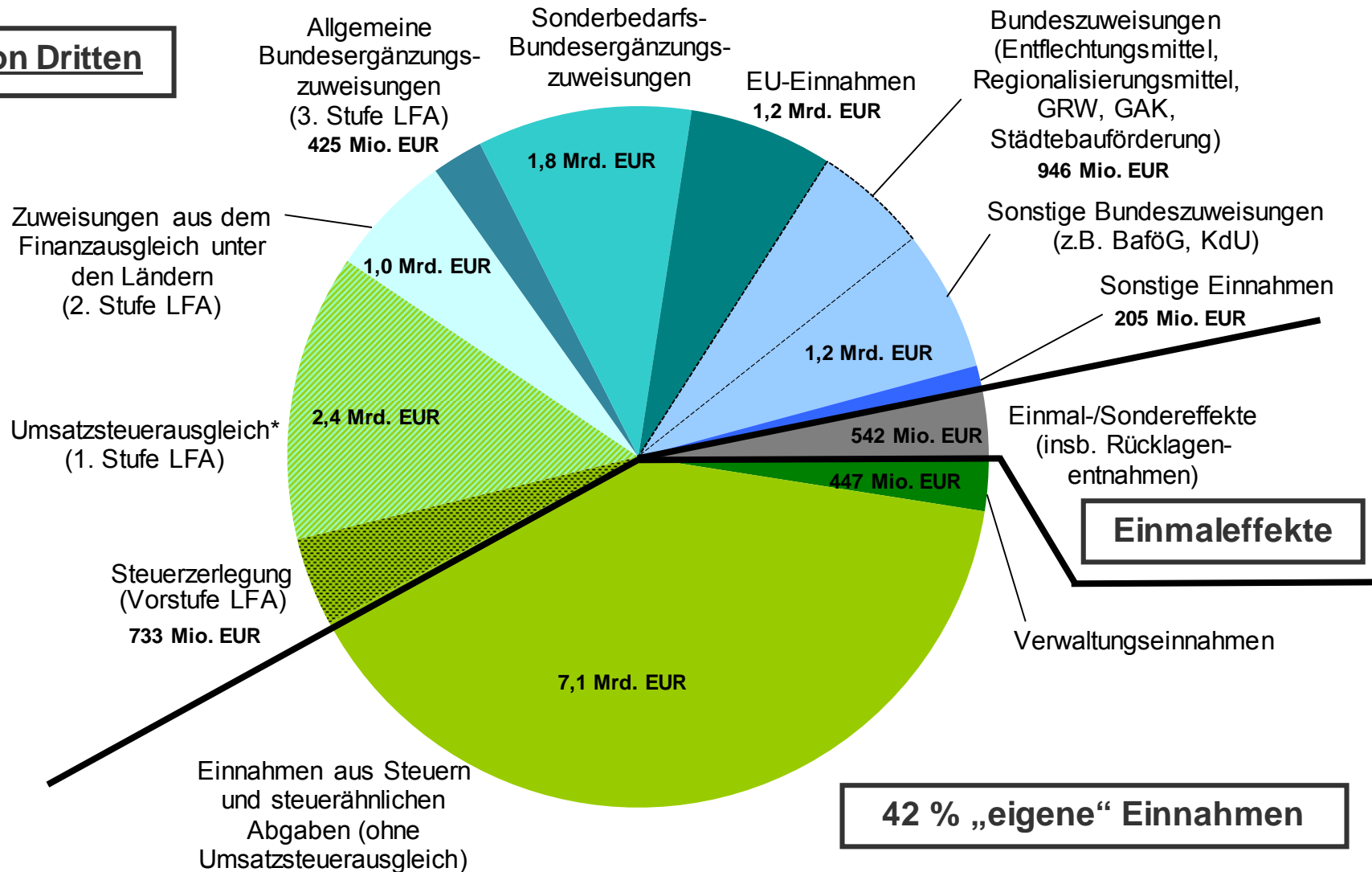
4. Fazit

Herausforderung 1: Hohe Transferabhängigkeit

Struktur der sächsischen Landeseinnahmen 2014



55 % von Dritten



42 % „eigene“ Einnahmen

* Anhebung Finanzkraft finanzschwacher Länder mit max. 25 Prozent des Länder-Anteils am Umsatzsteueraufkommen
Quelle LFA: vorläufige 2. VO

Herausforderung 2: Auslaufen des Solidarpaktes II



Solidarpakt II (2005 bis 2019) für die neuen Länder und Berlin



Korb I
105 Mrd. EUR

Sonderbedarfs-
Bundesergänzungszuweisungen:

§ 11 Abs. 3 FAG: „Zur Deckung von teilungsbedingten Sonderlasten aus dem bestehenden **starken infrastrukturellen Nachholbedarf** und zum **Ausgleich der unterproportionalen kommunalen Finanzkraft**“



Korb II
rd. 51 Mrd. EUR

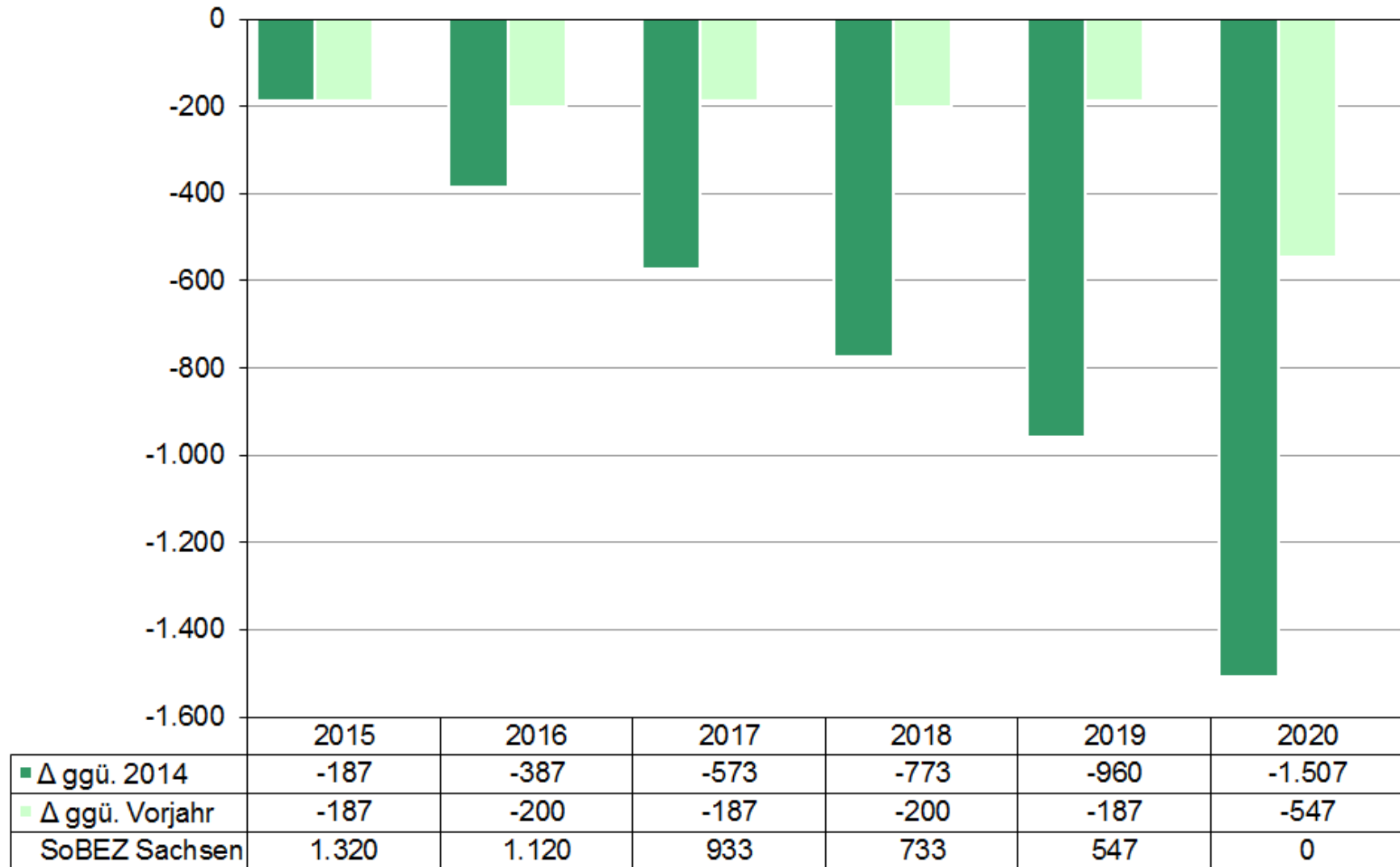
Überproportionale investive Zweck-
zuweisungen des Bundes und der
EU - inklusive der Investitionszulage

- Gemeinschaftsaufgaben, Finanzhilfen, Kompensationsmittel nach Art. 143c GG = 19,1 Mrd. EUR
- Mittel aus den EU-Strukturfonds = 17,3 Mrd. EUR
- Bundesprogramme einschl. Investitionszulage, Bundesinvestitionen, Sonstiges = 15,0 Mrd. EUR

Rückgang der sächsischen SoBEZ-Mittel aus Korb I



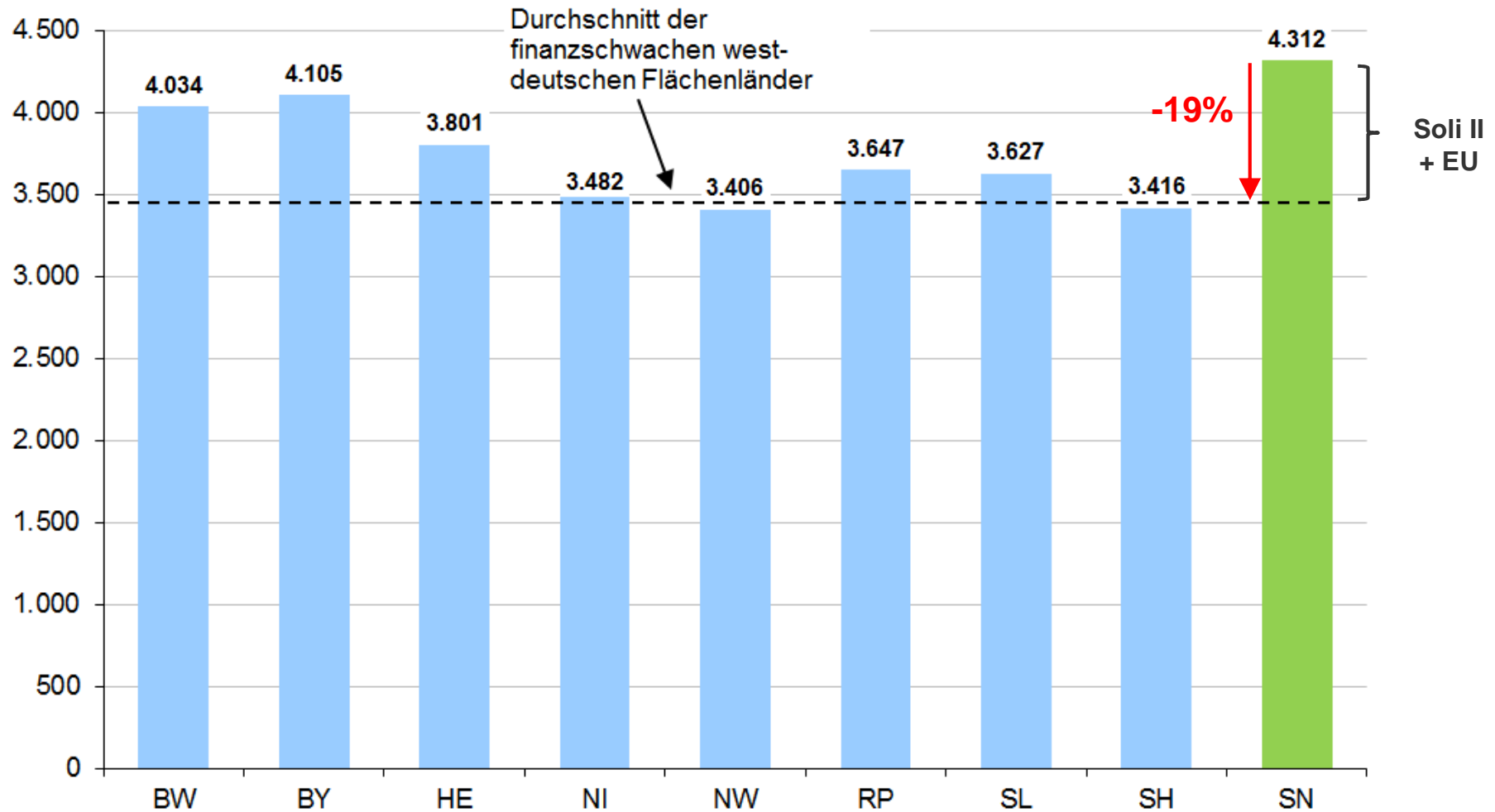
in Mio. EUR



Derzeit überproportionale Einnahmeausstattung Sachsens $\bar{\text{O}}$ Konsolidierungserfordernisse bis 2020



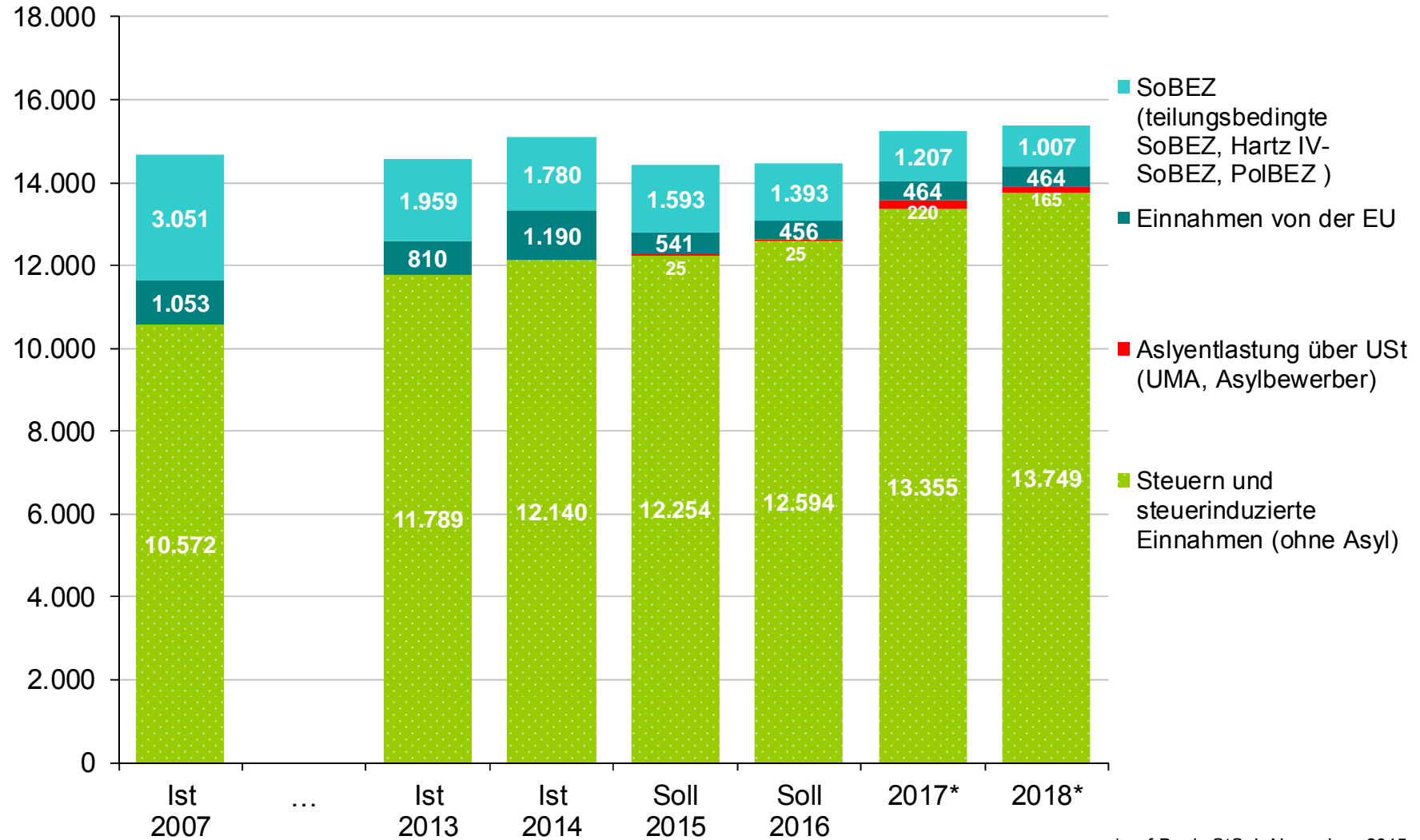
Einnahmen 2014 (ohne Kreditaufnahme und Rücklagenentnahme) der Bundesländer in EUR pro Einwohner





Steigende Steuereinnahmen bei sinkenden Transferleistungen (Solidarpakt, EU) bedingen...

in Mio. EUR

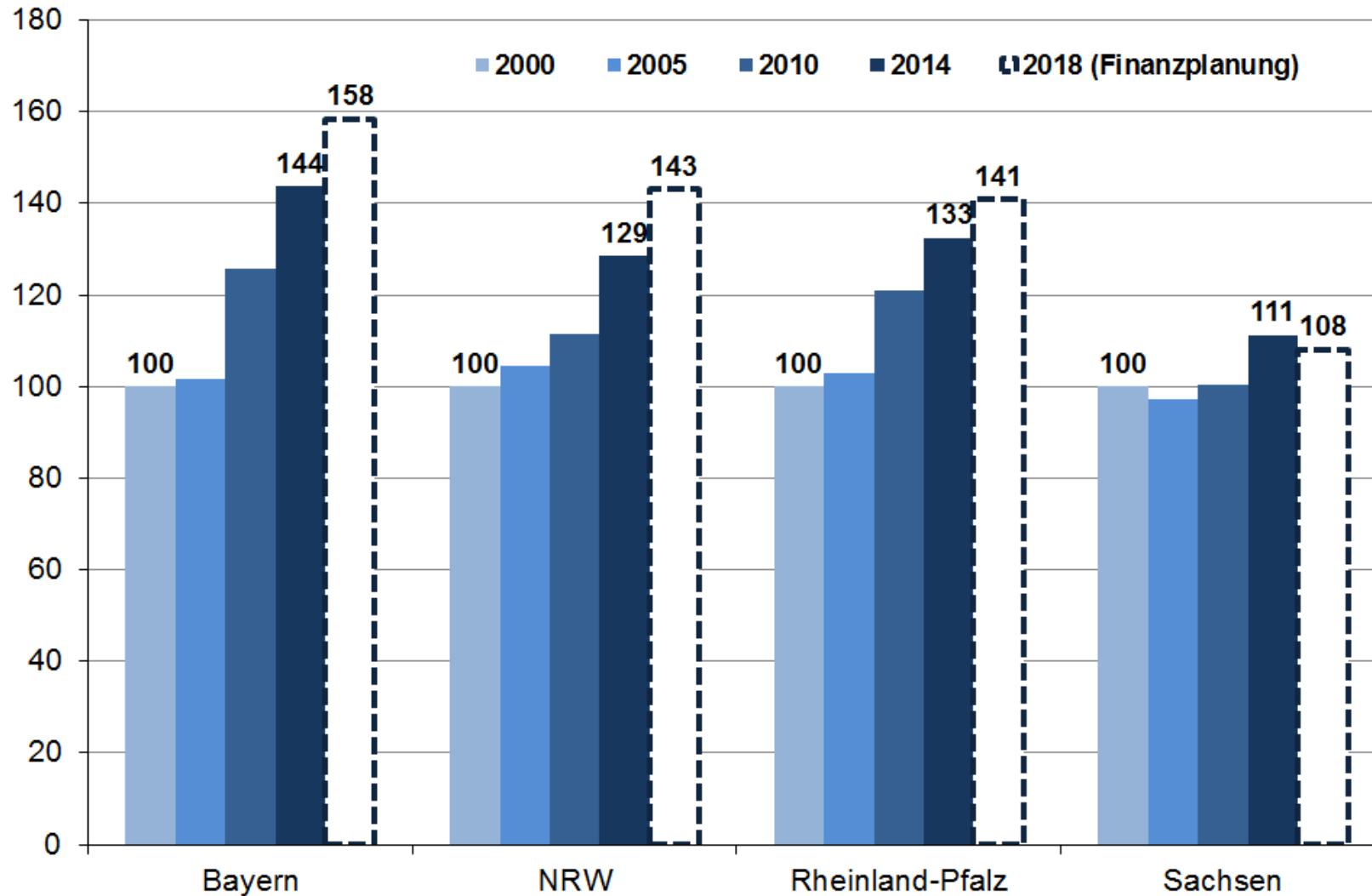


* auf Basis StSch November 2015

...permanent hohen Konsolidierungsdruck



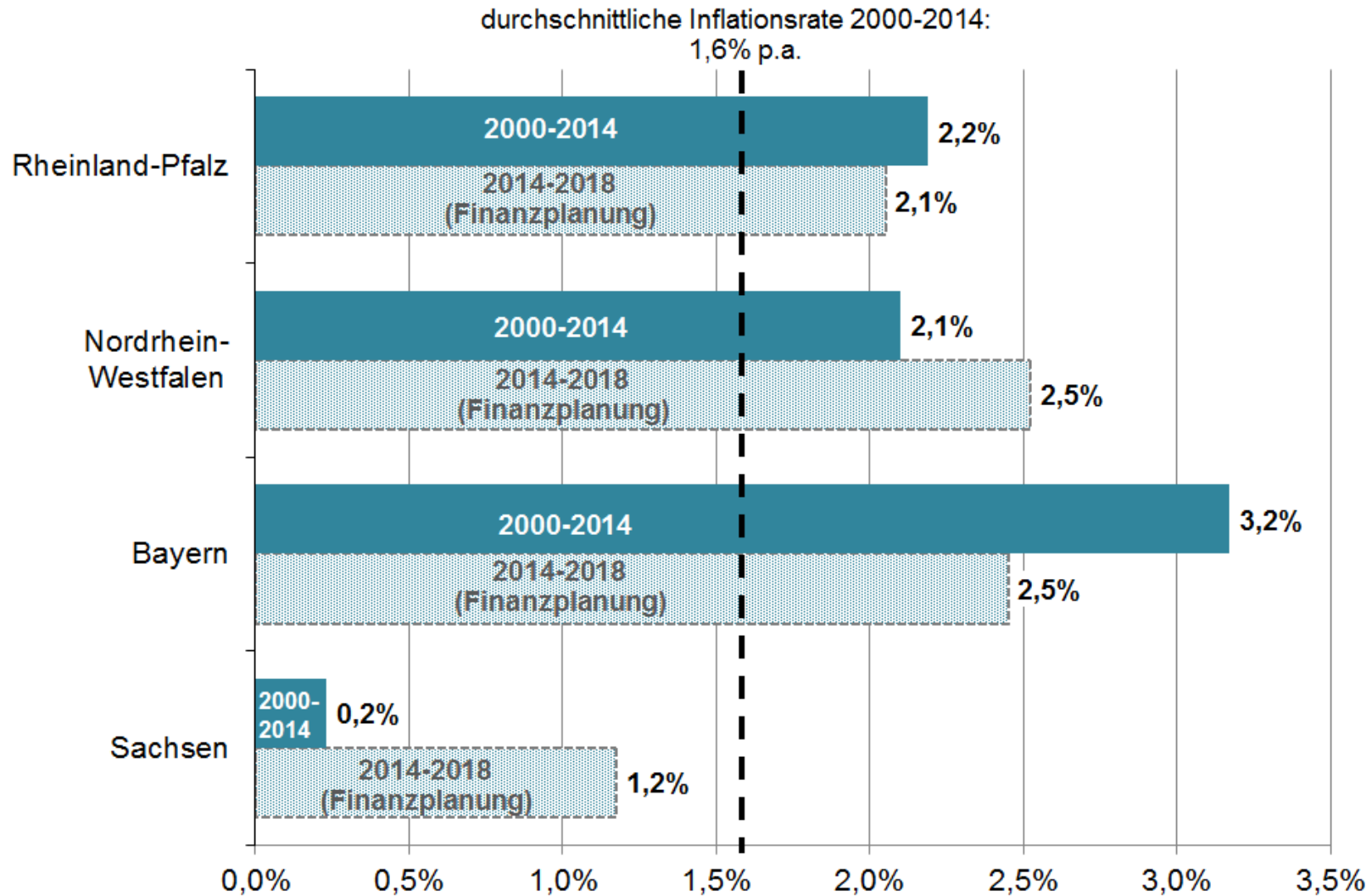
Gesamteinnahmen der Bundesländer (Index: 2000=100)



Reale Ausgabenkonsolidierungen in Sachsen



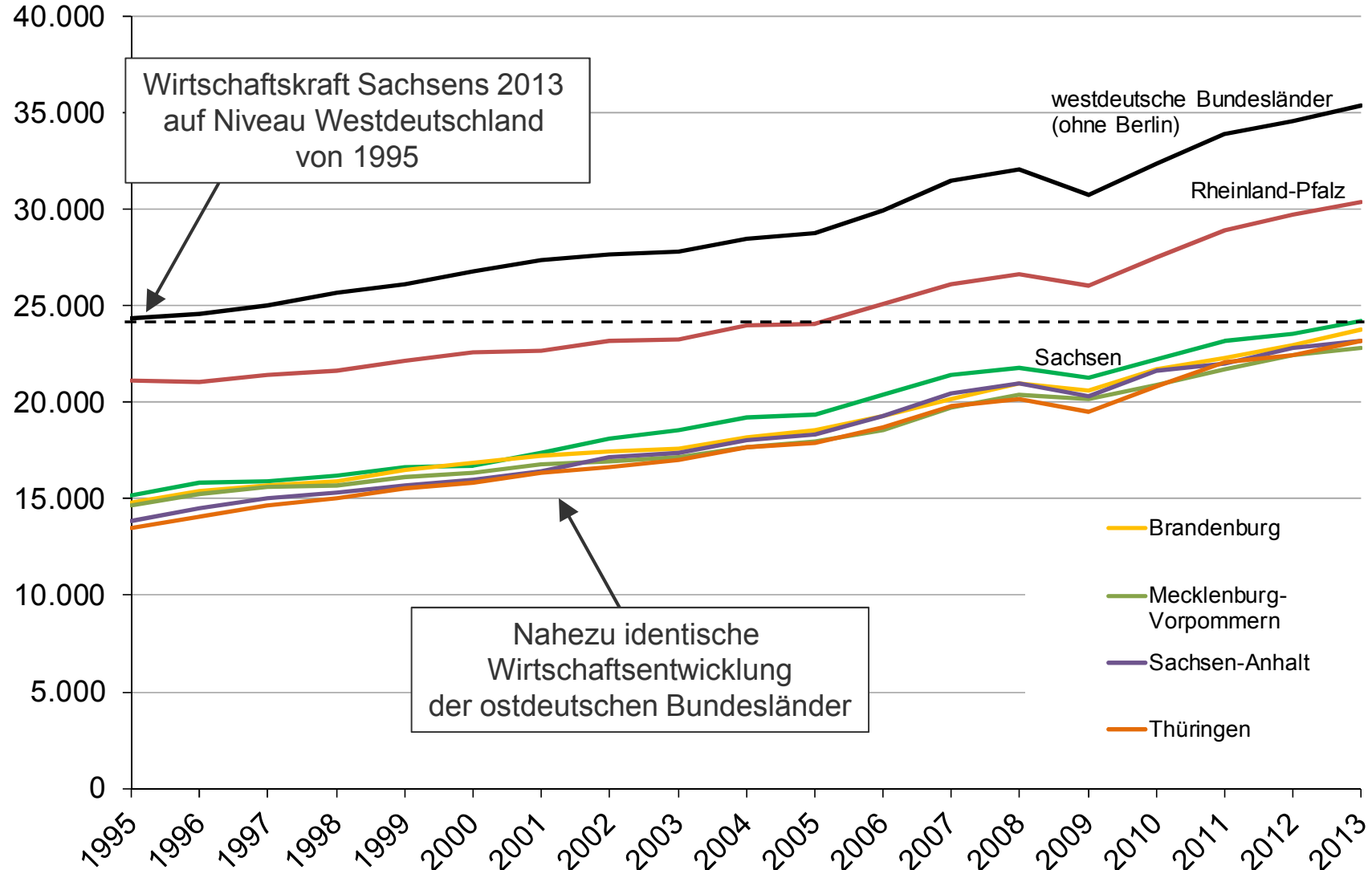
Jährlicher Anstieg der bereinigten* Ausgaben der Länder in % p.a.



Herausforderung 3: Weiterhin wirtschaftlicher Aufholbedarf



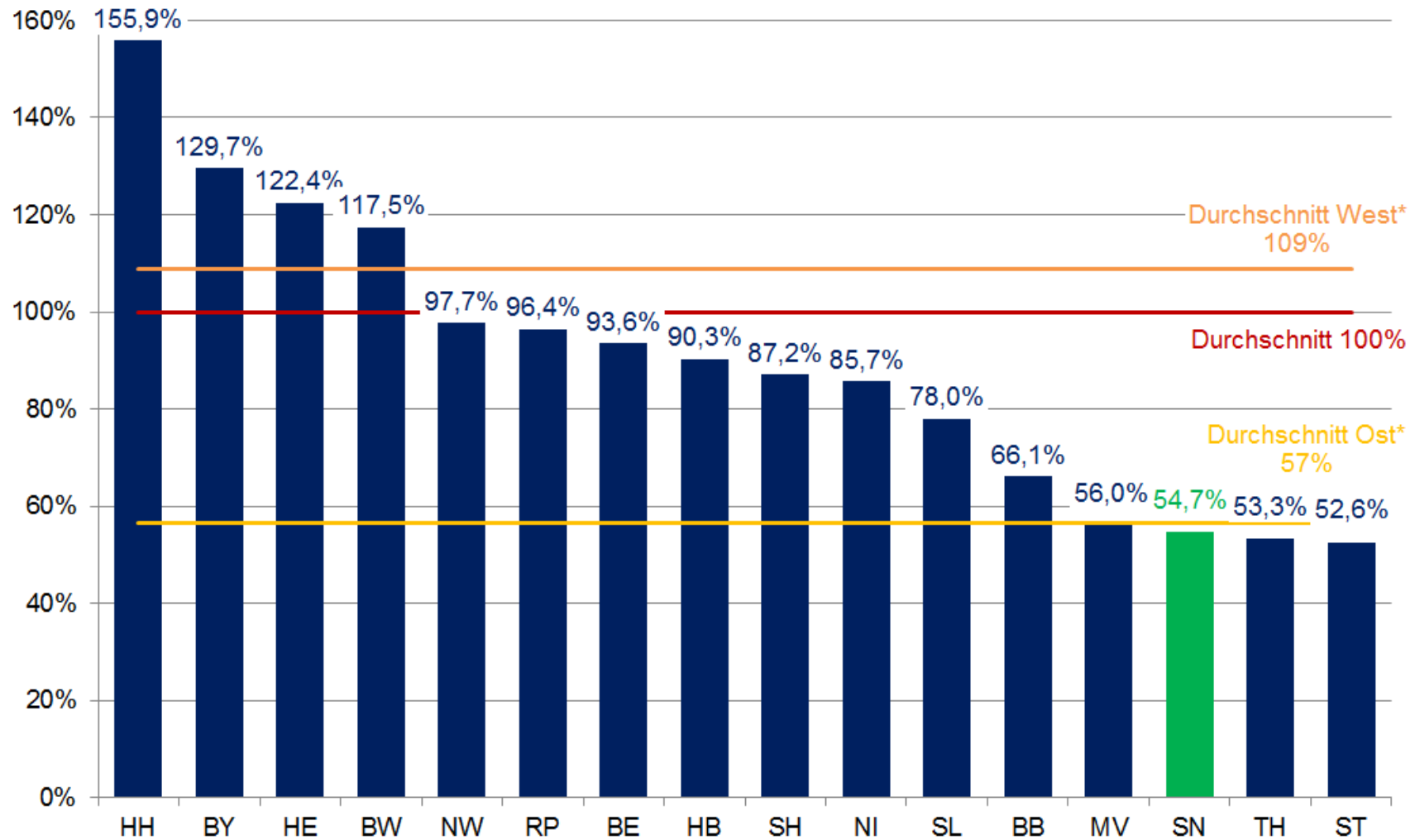
BIP in EUR je Einwohner (in jeweiligen Preisen)



Wirtschaftsschwäche bedingt Finanzschwäche



Steuereinnahmen der Länder 2014 im % vom Durchschnitt



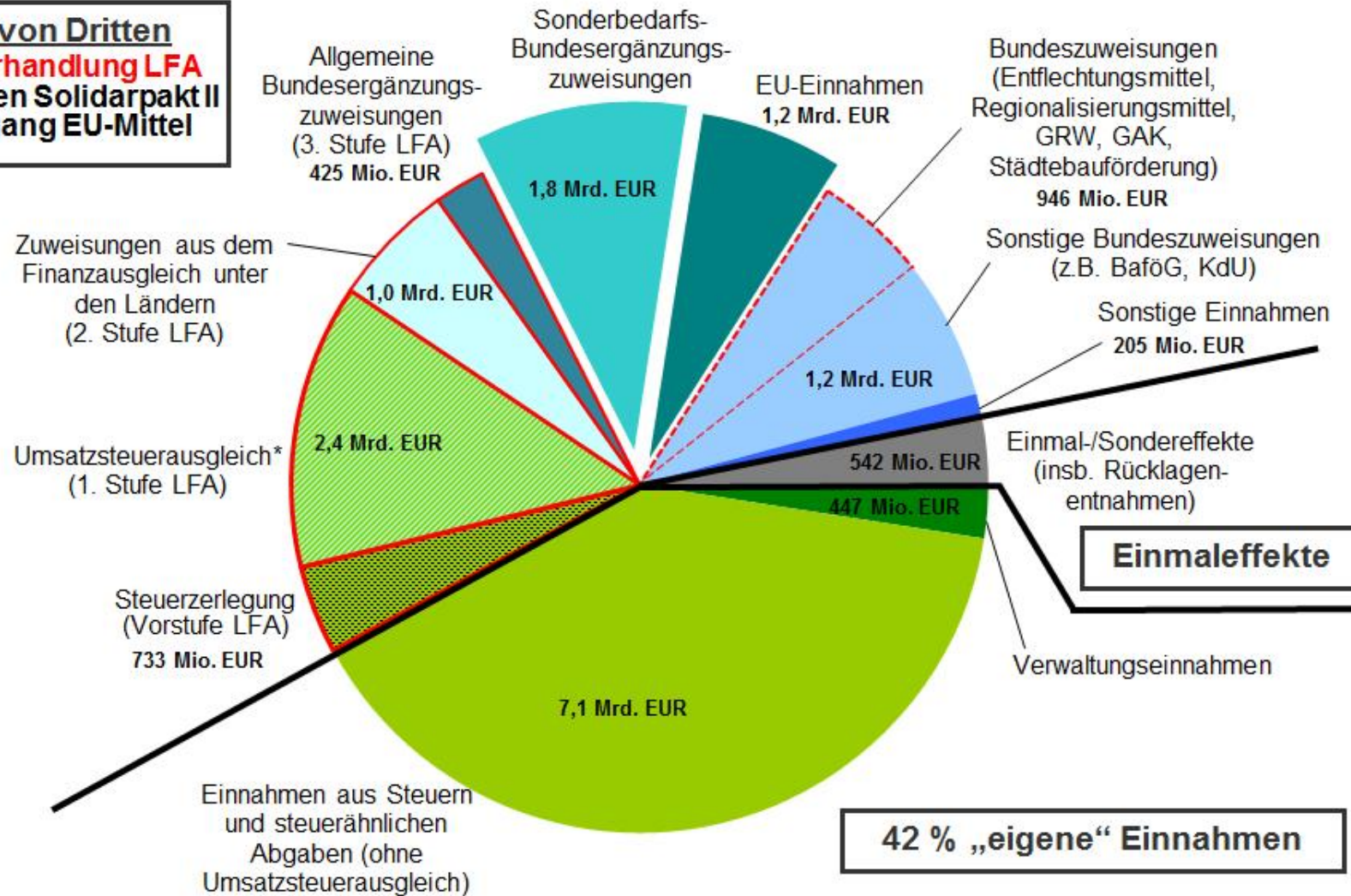
* Durchschnitt Ost und West ohne Berlin

Herausforderung 4: Neuordnung Bund-Länder-Finanzbeziehungen bis 2020



Struktur der sächsischen Landeseinnahmen 2014

55 % von Dritten
 - Neuverhandlung LFA
 - Auslaufen Solidarpakt II
 - Rückgang EU-Mittel



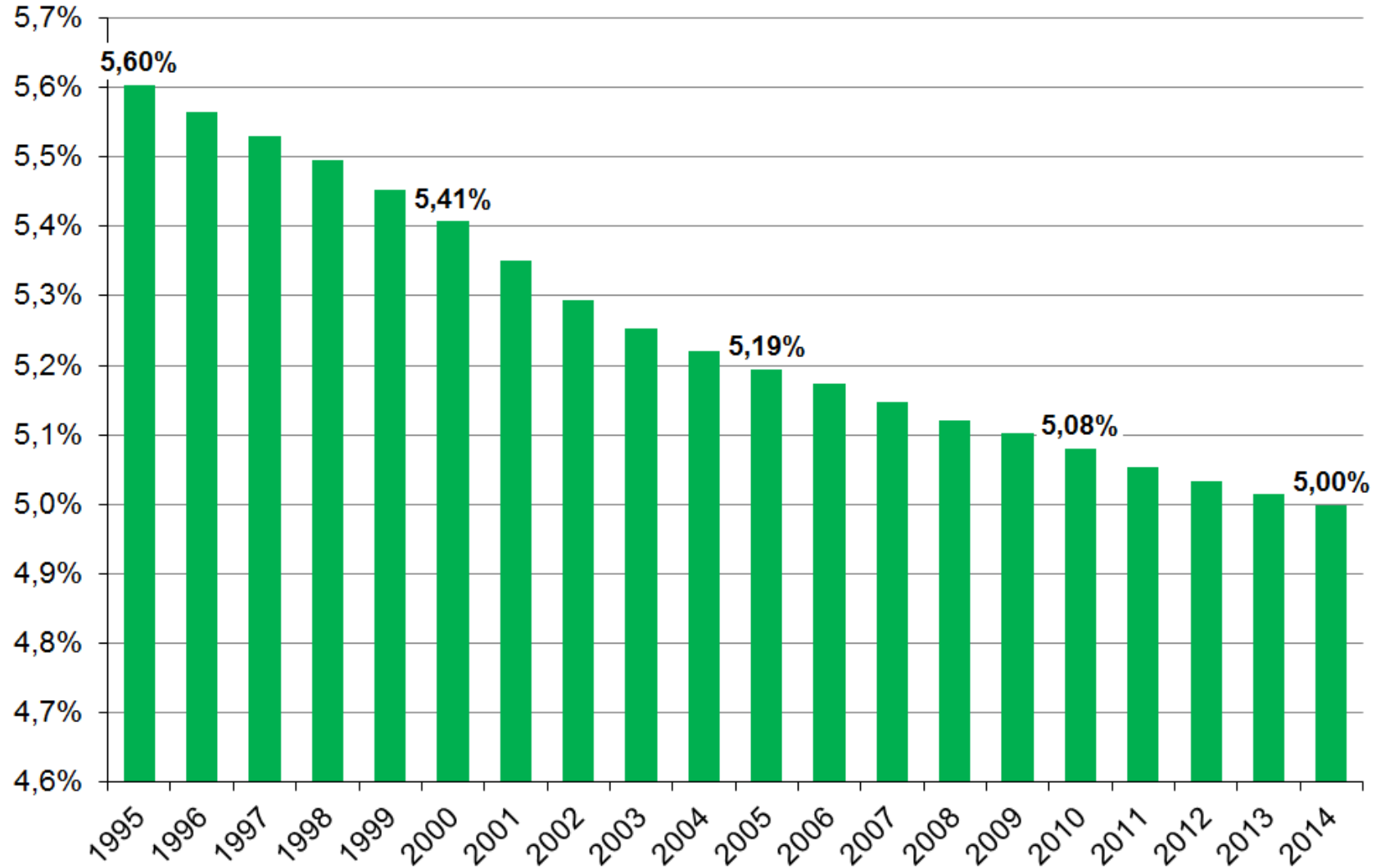
42 % „eigene“ Einnahmen

* Anhebung Finanzkraft finanzschwacher Länder mit max. 25 Prozent des Länder-Anteils am Umsatzsteueraufkommen
 Quelle LFA: vorläufige 2. VO

Herausforderung 5: Demografische Entwicklung

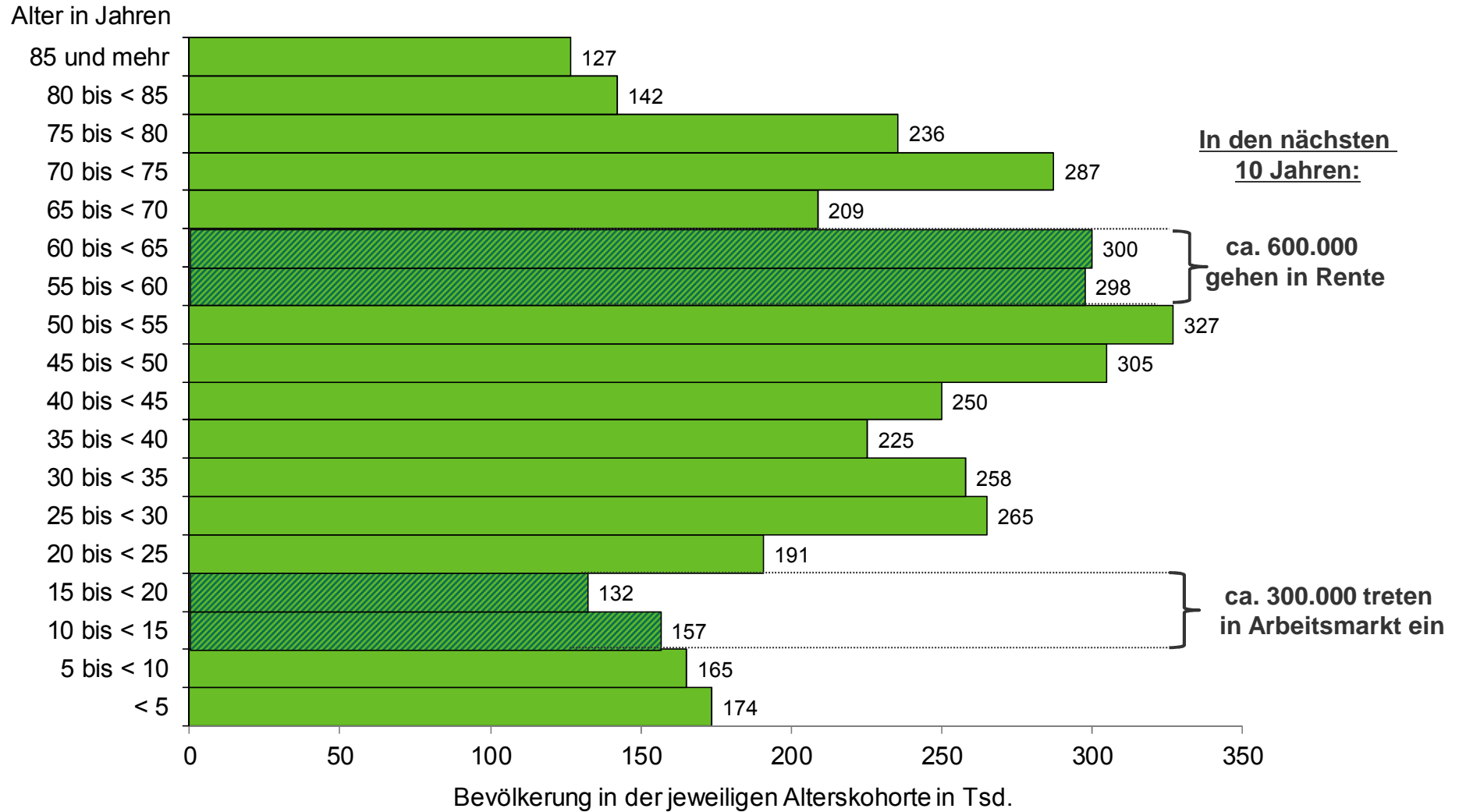


Anteil der sächsischen Bevölkerung an der bundesdeutschen Bevölkerung



Demografische Entwicklung

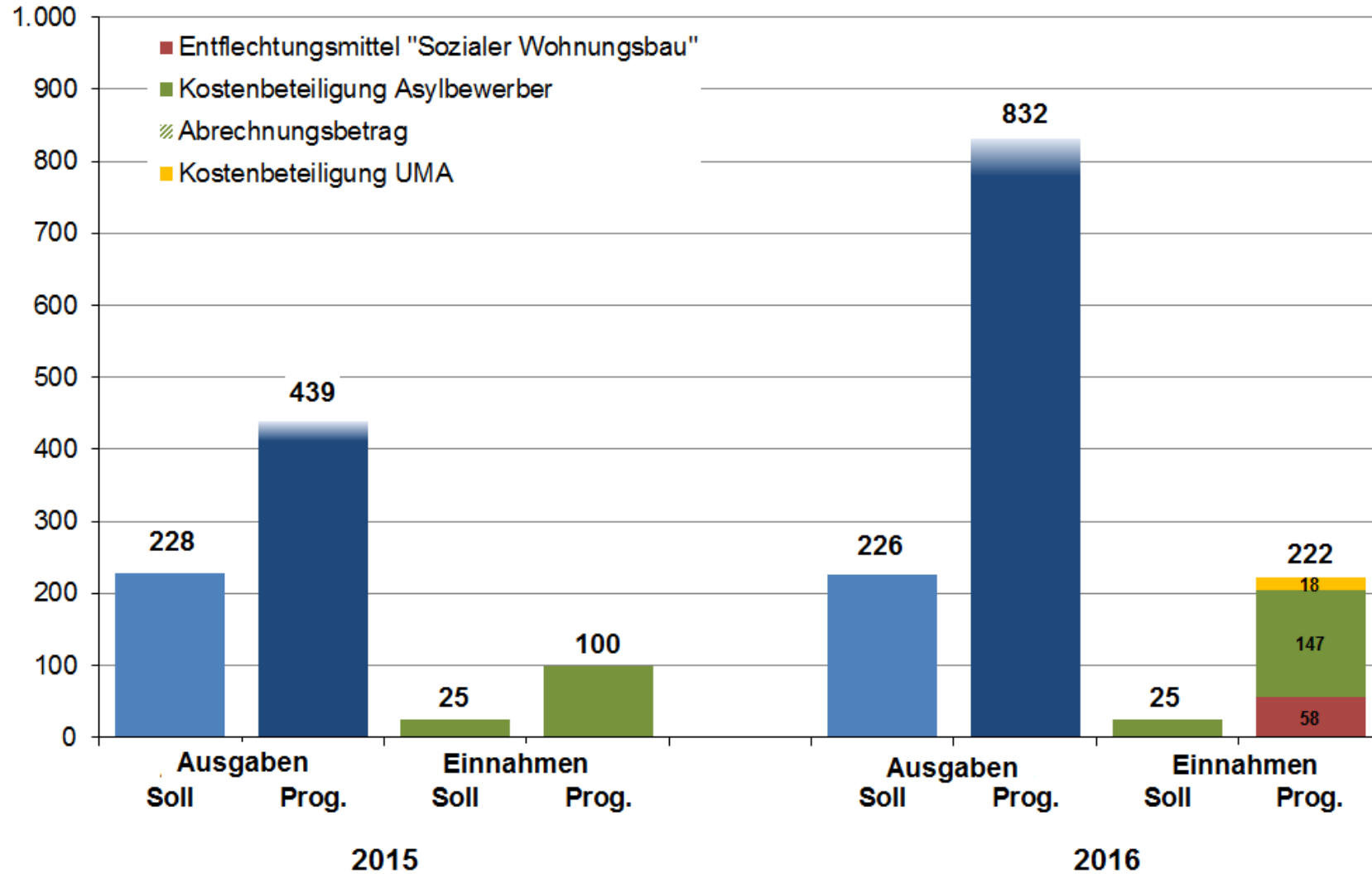
Altersstruktur in Sachsen zum 31.12.2013



Herausforderung 6: Entwicklung Ausgaben für Flüchtlinge und Asylsuchende



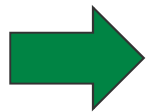
in Mio. EUR



Gliederung:



1. Grundlagen der Haushaltsplanung
2. Haushaltsstruktur der Ausgaben
3. Finanzpolitische Herausforderungen



4. Fazit

Fazit: Kernbotschaften zum Haushalt



- Ø Neuverschuldungsverbot Ø Einnahmen bestimmen zwingend Ausgaben
- Ø Sachsen wirtschafts- und finanzschwach Ø ab 2020 im Ländervergleich mit Schlusslicht bei Finanzausstattung
- Ø Nahezu konstante Entwicklung Einnahmen Ø aber: dynamische Entwicklung Personalausgaben (trotz Stellenabbau)
- Ø Personal mit 1/3-Anteil wesentliche Ausgabe des Haushalts Ø hohe langfristige Bindungswirkung
- Ø Derzeit (noch) gute Steuereinnahmeentwicklung verdeckt beträchtliche Herausforderungen:
 1. Auslaufen des Solidarpakts II
 2. Demografische Entwicklung
 3. Wirtschaftliche Strukturschwäche
 4. Finanzierung Ausgaben für Flüchtlinge/Asylsuchende
- Ø **Sachsen wird sich zukünftig in allen Bereichen weniger leisten können**



Informationen zum Stand der 6. Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung

8. Sitzung der Personalkommission





Agenda

6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung (6. RBV)

- Arbeitsstand
- Einordnung in die bundesweite Prognoselandschaft
- Modell und Rahmenbedingungen für die Vorausberechnung
- Annahmen
- Ausblick auf die Ergebnisse

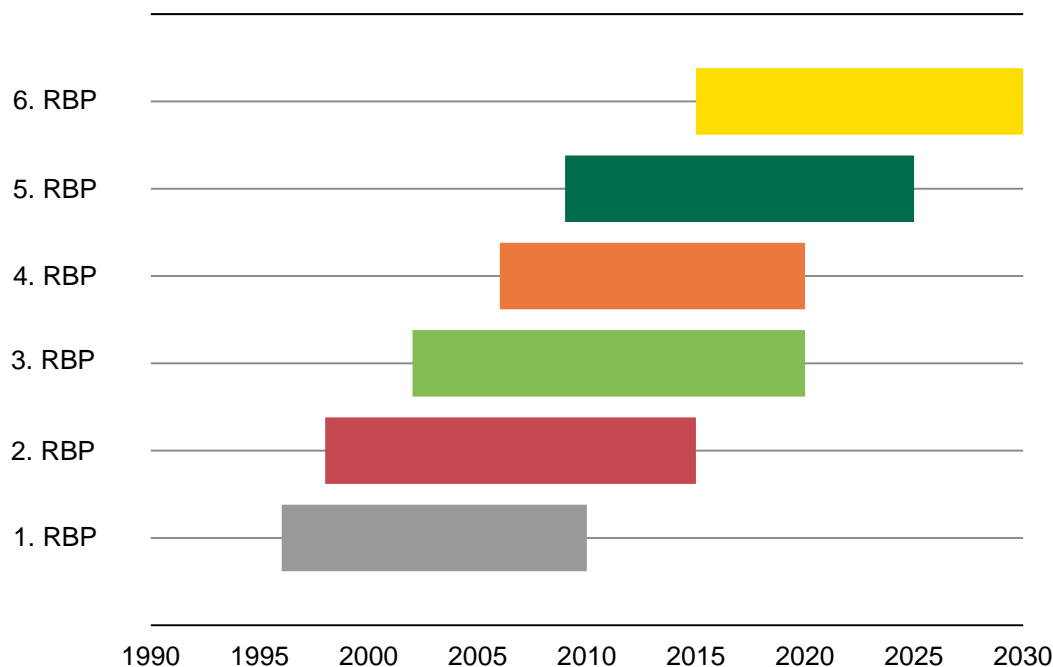


Einordnung in die Prognoselandschaft

I Aktuelle Bevölkerungsprognosen

- I BBSR-Bevölkerungs- und Haushaltsprognose 2035
- I Bertelsmann Bevölkerungsprognose bis 2030
- I 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung bis 2060 (13. kBV)
- Ergebnisse für Sachsen -
- I 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen
2015 bis 2030 (6. RBV)

Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnungen für den Freistaat Sachsen seit 1997



Prognose	Prognosezeitraum von ... bis ...		Abstand zur vorherigen Prognose
6. RBV	2015	2030	6
5. RBP	2009	2025	3
4. RBP	2006	2020	4
3. RBP	2002	2020	4
2. RBP	1998	2015	2
1. RBP	1996	2010	x



Modell und Rahmenbedingungen der 6. Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung

- Fortführung der bewährten Prognosemethode
 - Deterministisches Komponentenmodell
 - demografische Prognose mit Status-quo-Ansatz
 - Annahmen-Korridor

- Weitere Rahmenbedingungen
 - Revision der Einwohnerzahl und der demografischen Struktur im Zensus 2011
 - Prognosezeitraum 2015 bis 2030
 - Einbindung der 13. kBV des Statistischen Bundesamtes und Regionalisierung dieser Ergebnisse

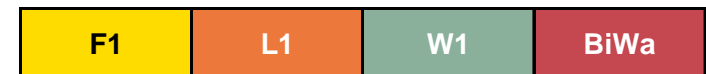
- Bereitstellung von Ergebnissen für Gemeinden mit mindestens 5 000 Einwohnern



Annahme-Szenarien der übergeordneten Vorausberechnung (13. kBV)

- Das Bundesamt hat für die Bundesländer je zwei Varianten gerechnet

Variante 1: Kontinuität bei schwächerer Zuwanderung



Variante 2: Kontinuität bei stärkerer Zuwanderung



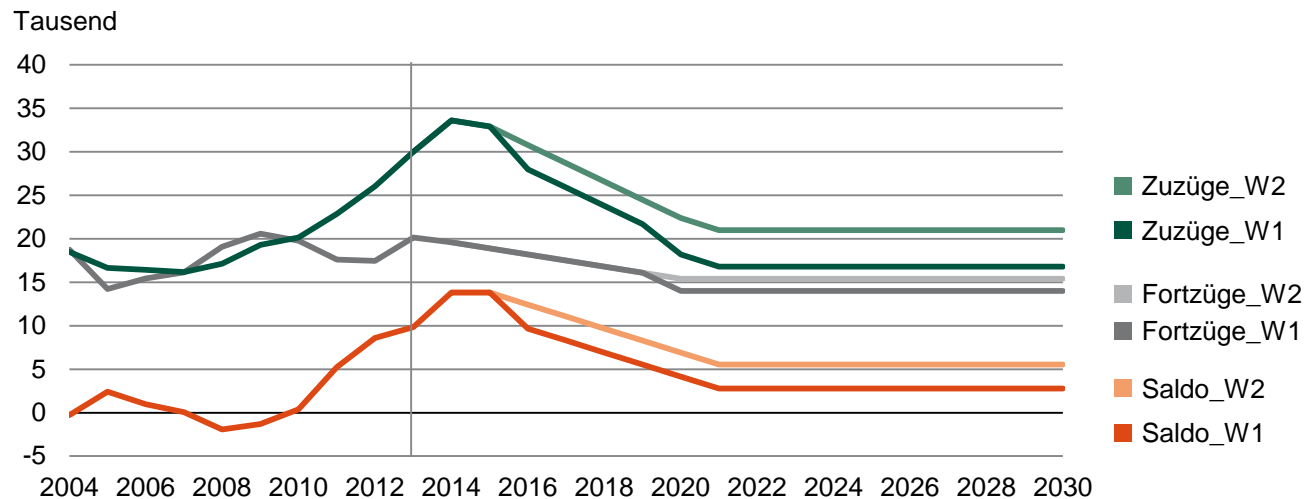
- F1: geringer Anstieg der Fertilität
- L1: fortgesetzte Steigerung der Lebenserwartung
- W1/W2: zwei Szenarien für Wanderungsgewinne mit dem Ausland
- Biwa¹⁾ konstante Verhaltensparameter bei der innerdeutschen Wanderung bis 2025, dann Absenkung bis 2039 gegen Null

1) Binnenwanderung

Annahme zum Wanderungsaustausch mit dem Ausland in der 13. kBV

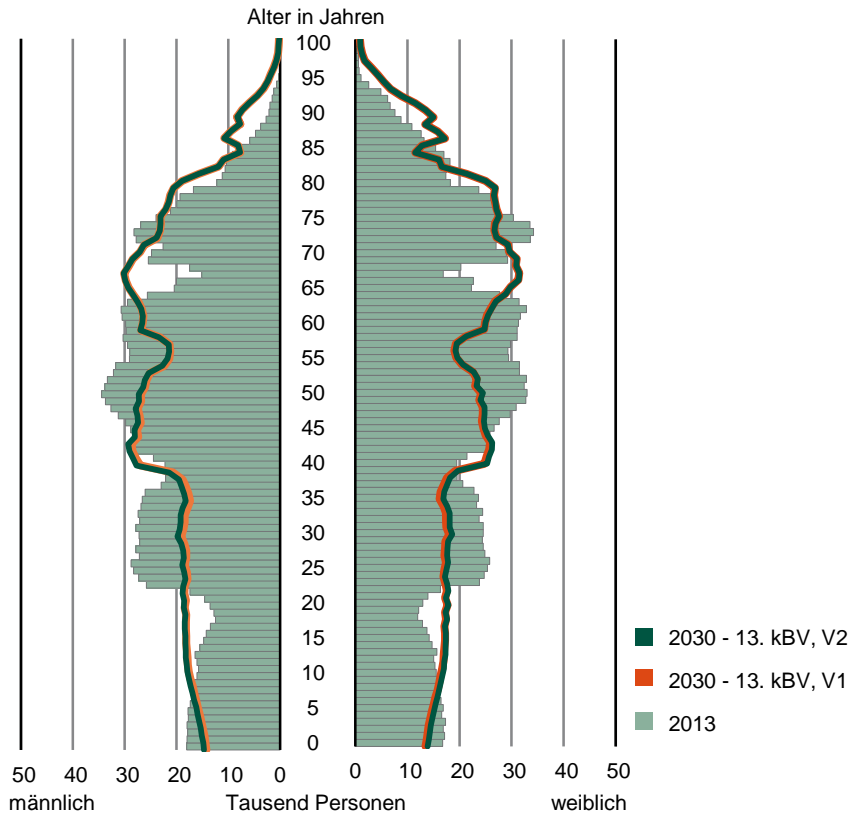
- 2014 wurden rund 34 000 Zuzüge aus dem Ausland erwartet.
- 2015 wurden rund 33 000 Zuzüge aus dem Ausland erwartet

Wanderungsaustausch Sachsen mit dem Ausland - Annahmen bis 2030

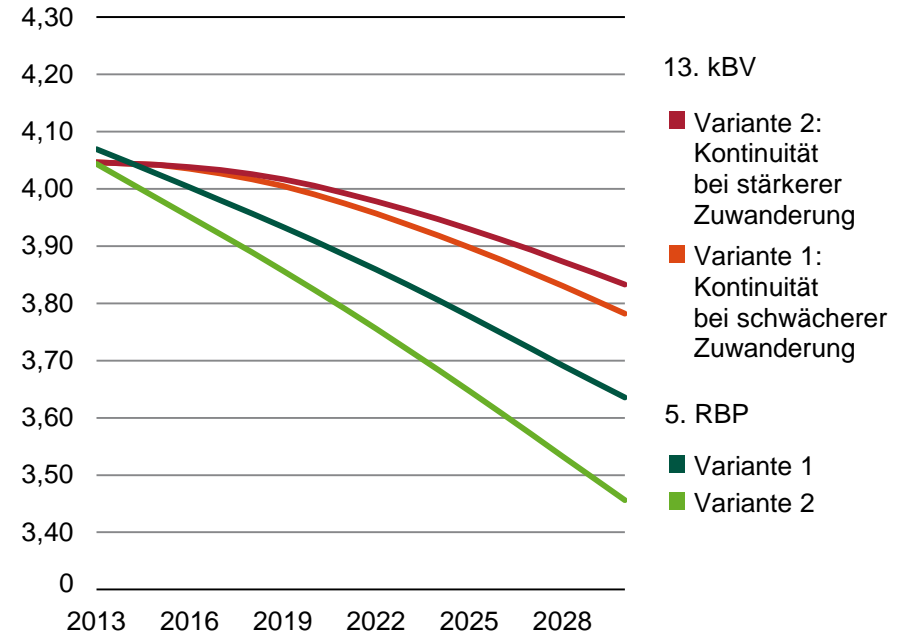




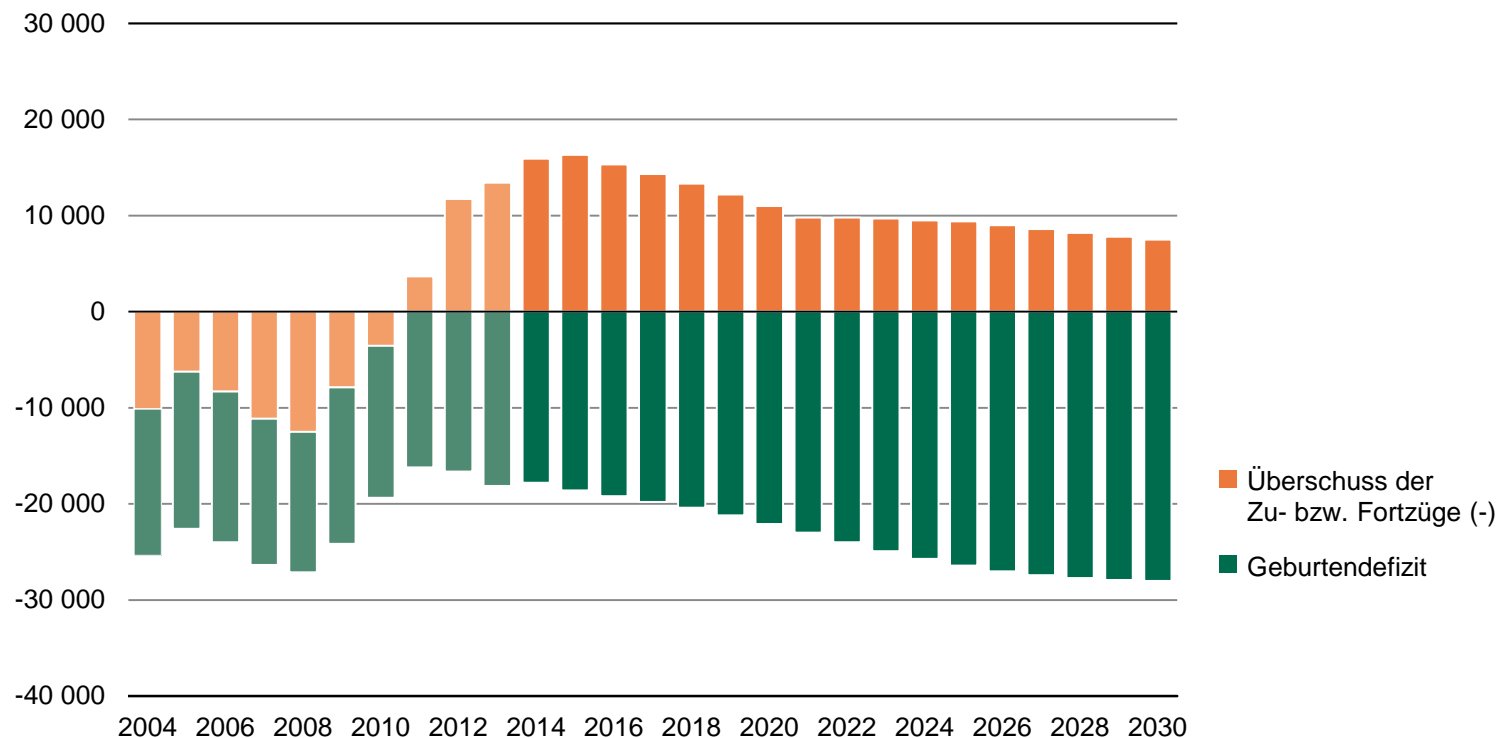
13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung - Ergebnisse für Sachsen



Millionen Personen



13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung – Wanderungssaldo und Geburtendefizit in Sachsen



Quelle: ab 2014 - 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung bis 2060, Variante 2



Ausgangssituation für die 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung

- Die Ergebnisse der 13. kBV standen Ende August 2015 zur Verfügung und sollten als Eckwert für die kleinräumigen Berechnungen dienen.
- Die Zahl der Zuzüge aus dem Ausland entwickelte im Laufe des Jahres 2015 eine ungewohnte Dynamik:

Prognosen des BAMF für 2015

Februar 2015:	250 000 Erstanträge und 50 000 Folgeanträge
Mai 2015:	400 000 Erstanträge und 50 000 Folgeanträge
August 2015 :	800 000 in EASY registrierte Personen
! November 2015:	950 000 Schutzsuchende

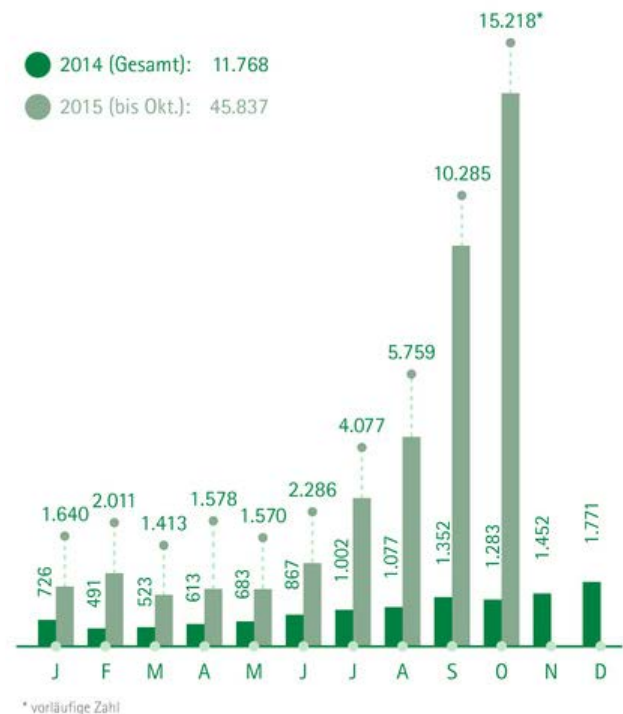
Problemstellung für die 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung

- Die gegenwärtige Dynamik der Zahl der Schutzsuchenden konnte in den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes nicht in ausreichendem Maße abgebildet werden.
- Es bestehen große Unsicherheiten über die weitere Entwicklung dieser Wanderungsströme.
- Die Asyl- und Flüchtlingsströme beeinflussen in dieser Größenordnung viele Bereiche, in denen die Vorausberechnungen verwendet werden.
- Die aktuelle Entwicklung sollte bei der landeseigenen Bevölkerungsvorausberechnung Berücksichtigung finden.**



Wie viele Flüchtlinge kamen 2014 und 2015 nach Sachsen?

Anzahl der Zugänge in den Erstaufnahmeeinrichtungen (EAE)



Quelle: www.asylinfo.sachsen.de/ankommen-und-asylverfahren.html



Lösungsansatz für die 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung

Entwicklungsschritte für landeseigene Szenarien:

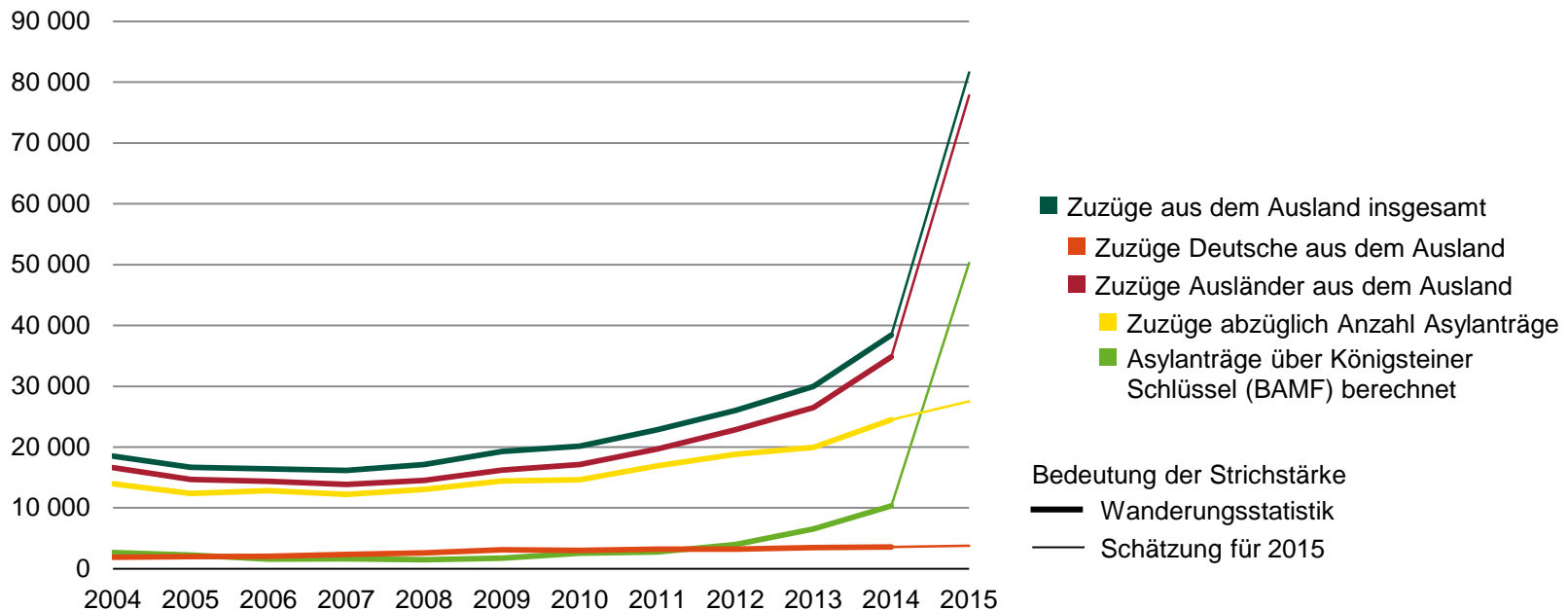
- Schätzung der Zuzugszahlen für 2015
- Modelle für mögliche Entwicklung der Zuzugszahlen 2016 bis 2030
- Modelle für mögliche Entwicklung der Fortzugszahlen 2016 bis 2030

! Die Nähe zur 13. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung sollte weitestgehend erhalten bleiben.



6. RBP - Schätzung der Zahl der Zuzüge aus dem Ausland nach Sachsen für 2015

Zuzüge nach Sachsen 2004 bis 2014 (Wanderungsstatistik) und 2015 (Schätzung)





6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung – aktuelle Konstellation der Varianten

I 2 Varianten

- I Grundsätzlich auf Basis der Annahmen der (**oberen**) Variante 2 der 13. kBV
- I **Neu:** Ausgangsbestand: Bevölkerung am 31.Dezember 2014
- I **Neu:** Berücksichtigung der höheren Geburtenrate von 2014

Variante 1: Szenario mit länger anhaltend hohem Zuzug von Schutzsuchenden und dadurch zeitweise erhöhter Geburtenrate

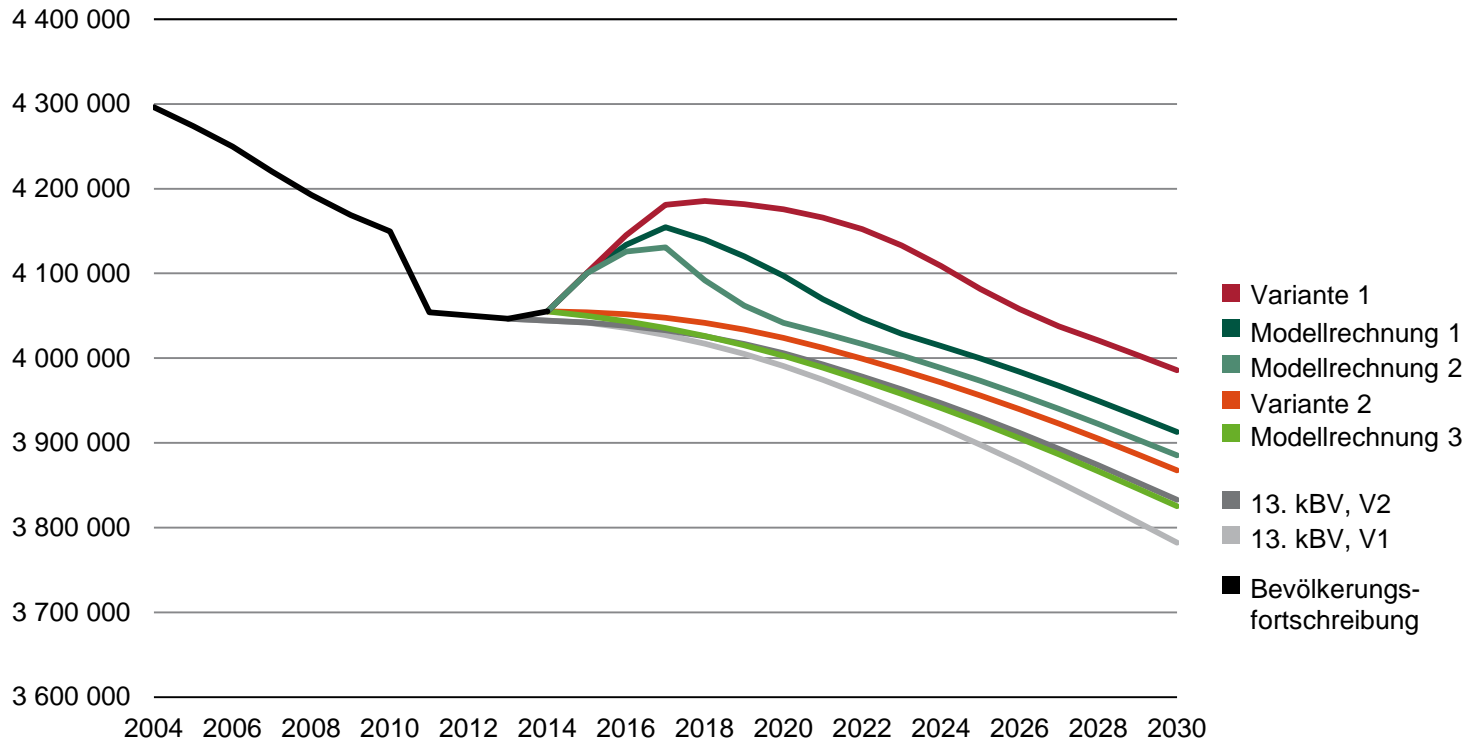
Variante 2: Umsetzung der Annahmen von Destatis bei o.g. Anpassungen

I 3 ergänzende Modellrechnungen

nur auf Landesebene, Abbildung weiterer Szenarien bzgl. des Zuzuges von Schutzsuchenden



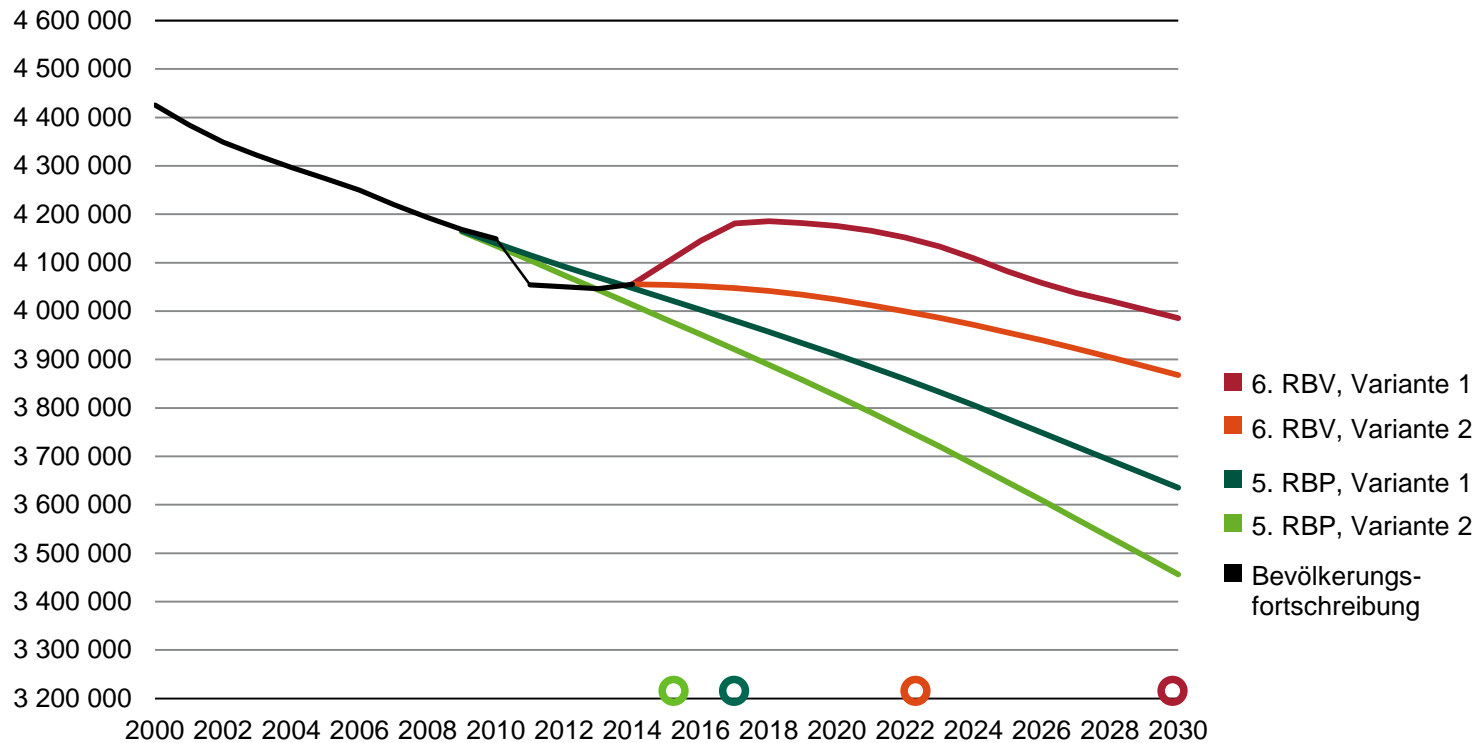
Bevölkerung in Sachsen 2004 bis 2030 nach verschiedenen Vorausberechnungen (vorläufige Ergebnisse)





6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung – Vergleich mit der aktuellen Planungsgrundlage

Bevölkerung 2000 bis 2030 nach verschiedenen Vorausberechnungen





6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung – Vergleich mit der aktuellen Planungsgrundlage

■ In der neuen Vorausberechnung¹⁾ werden deutlich höhere Einwohnerzahlen erwartet

■ 2015:	30 000 bis 75 000 Personen	(0,7 bis 1,9 Prozent)
■ 2020:	114 000 bis 267 000 Personen	(2,9 bis 6,8 Prozent)
■ 2025:	178 000 bis 304 000 Personen	(4,7 bis 8,1 Prozent)

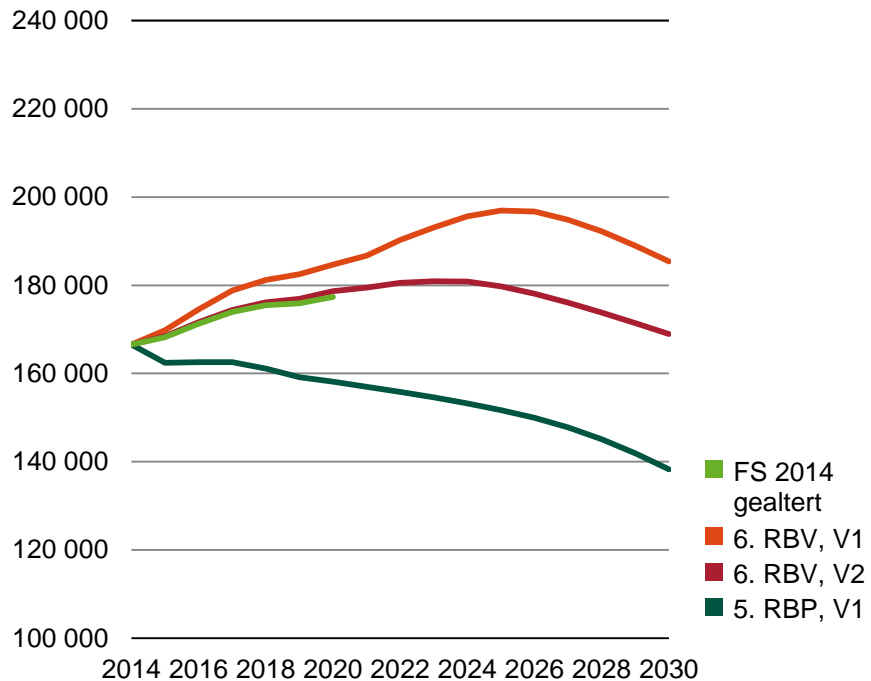
! Bei Modellen mit geringerem Wegzug würden sich ab ca. 2020 nochmals höhere Einwohnerzahlen ergeben

1) Vorläufige Ergebnisse

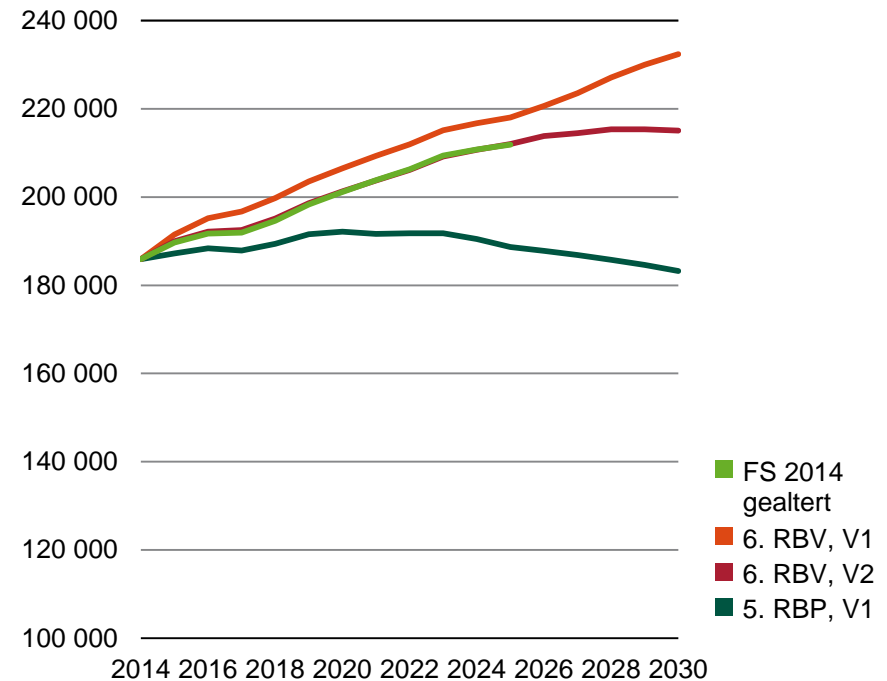


Voraussichtliche Entwicklung der Bevölkerung in ausgewählten Altersgruppen (vorläufige Ergebnisse)

Bevölkerung im Alter
von 6 bis unter 11 Jahren



Bevölkerung im Alter
von 11 bis unter 17 Jahren



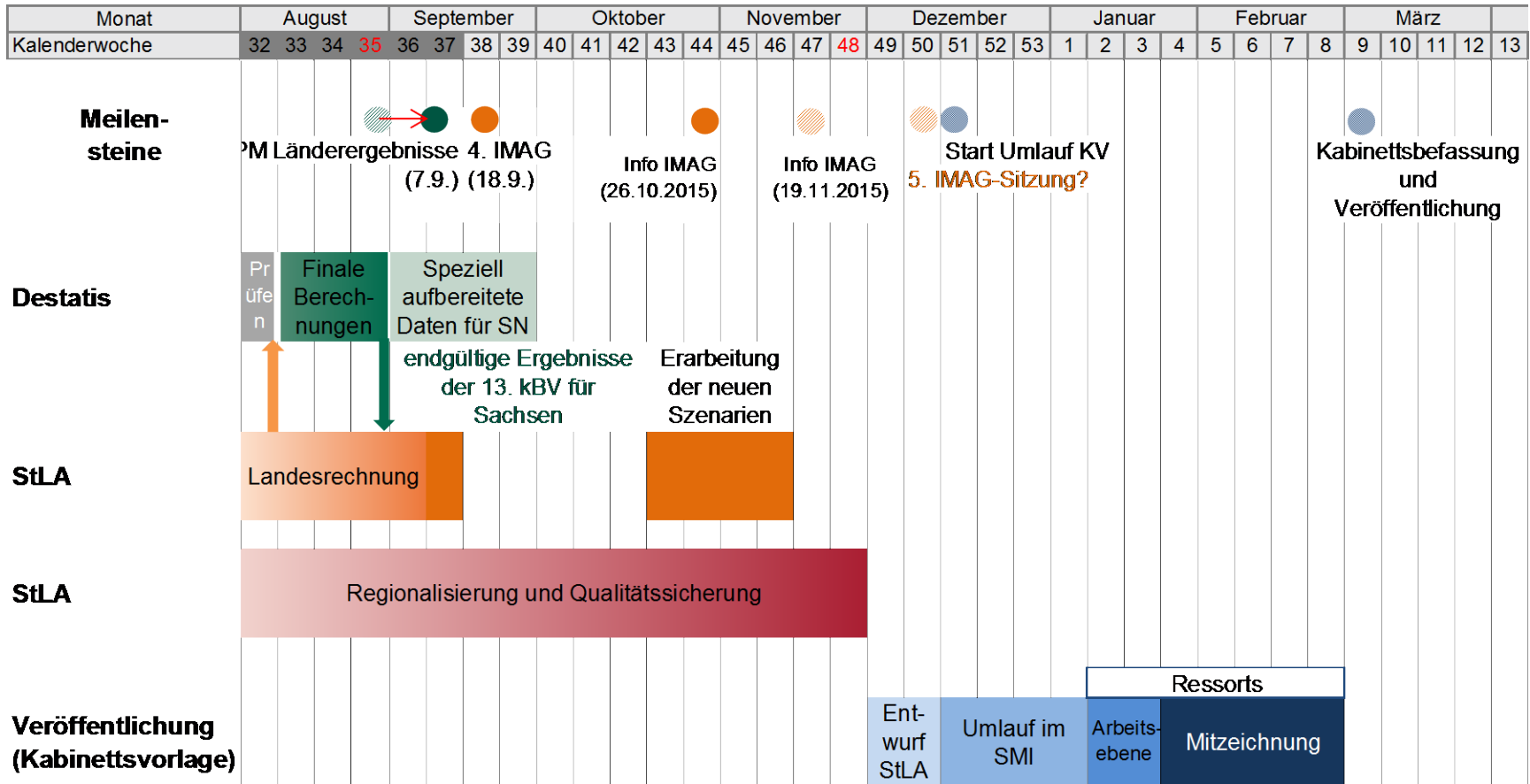


Zusammenfassung

- Basis der Berechnungen ist die obere Variante der 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung.
- Die hohe Zahl von Schutzsuchenden wird in den Berechnungen über verschiedene Modelle abgebildet.
- Unter dem aktuellen Annahmen-Konstrukt wird die Zahl von 4 Millionen Einwohnern bis zu 10 Jahre später unterschritten als in der vorherigen Vorausberechnung. Besonders im Schulalter ist ein deutlicher Bevölkerungszuwachs zu erwarten.
- Etwa ab dem Prognosejahr 2020 steigt die Unsicherheit der Vorausberechnung noch einmal deutlich, da die Entwicklung wesentlicher Determinanten derzeit nicht erkennbar ist.



6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung – Arbeits- und Zeitplan





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Burkhard Müller, Präsident des Statistischen Landesamtes

Thema: Informationen zum Stand der 6. Regionalisierten
Bevölkerungsvorausberechnung
8. Sitzung der Personalkommission

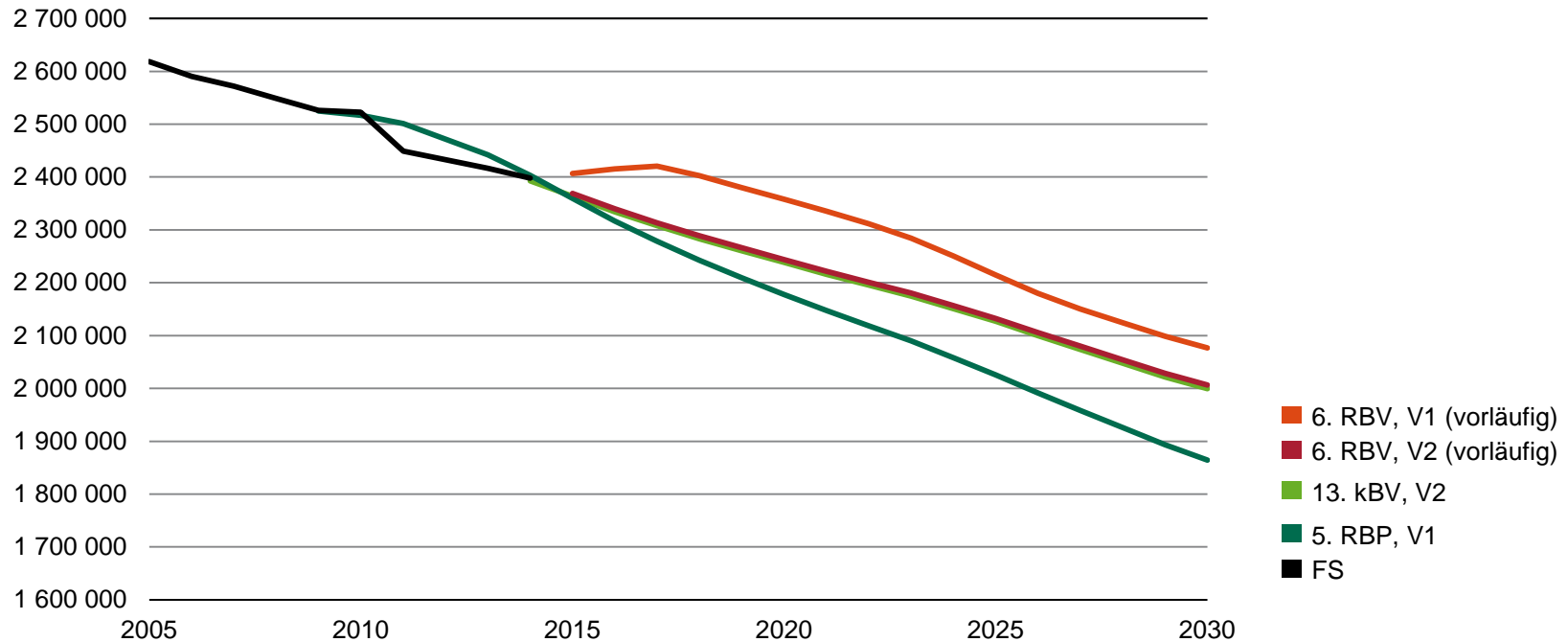
Datum: 23.11.2015

Titelfoto: pixelio.de; Fotograf: Stephanie Hofschlaeger



Voraussichtliche Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (vorläufige Ergebnisse)

Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren 2005 bis 2030 nach verschiedenen Vorausberechnungen



Personalausgaben und mittelfristige Einnahmeentwicklung des Freistaats Sachsen

Joachim Ragnitz (ifo Dresden)

Vortrag anlässlich der 11. Sitzung der Personalkommission des Freistaats Sachsen, Dresden, 5. Februar 2016

Sachsen weist derzeit (Jahr 2014; ohne Auslaufperiode) in seinen Kern- und Extrahaushalten vergleichsweise hohe Pro-Kopf-Ausgaben für aktives Personal auf. Verantwortlich hierfür sind vor allem hohe Ausgaben in den ausgelagerten Einrichtungen – in den Kernhaushalten allein sind die Personalausgaben gegenüber den finanzschwachen westdeutschen Ländern hingegen nicht auffällig. Allerdings muss das Personal in den ausgelagerten Einrichtungen zu einem erheblichen Teil durch Zuweisungen aus dem Landeshaushalt finanziert werden; insoweit ist die gemeinsame Betrachtung von Kern- und Extrahaushalten sinnvoll.

Die Aufrechterhaltung hoher Personalausgaben ist heute noch problemlos möglich, weil Sachsen derzeit wegen der hohen ostspezifischen Transfers (insbesondere: Sonderbedarfs-Bundesergänzungszuweisungen aus dem Solidarpakt II bzw. zur Abdeckung überproportionaler Kosten struktureller Arbeitslosigkeit und überdurchschnittliche Investitionszuweisungen des Bundes und der EU) eine überaus günstige Einnahmesituation aufweist. Zwar werden diese Zahlungen zweckgebunden vergeben, so dass diesen Mehreinnahmen entsprechende überproportionale Ausgaben (insbesondere im investiven Bereich) gegenüberstehen; auch ein Teil der „regulären“ Investitionsausgaben wird bislang aber aus diesen besonderen Transfers finanziert. Insoweit bestehen aktuell ausreichende Haushaltsspielräume auch zur Finanzierung hoher laufender Ausgaben. Selbst wenn man davon ausgeht, dass mit dem Abschmelzen der besonderen Investitionszuweisungen die überproportionalen Investitionen zum Schließen der „Infrastrukturlücke“ zurückgeführt werden können, folgt hieraus, dass damit in höherem Maße als bislang laufende Einnahmen zur Finanzierung „regulärer“ Investitionen herangezogen werden müssen, die Ausgaben spielräume in anderen Bereichen also zumindest relativ sinken.

Tatsächlich werden in den kommenden Jahren die Pro-Kopf-Einnahmen des Freistaats mit dem Auslaufen der ostspezifischen Transfers (insbesondere Solidarpakt II und EU-Mittel) spürbar zurückgehen und ab 2020 in etwa dem Niveau der Vergleichsländer FSFW entsprechen. In den Jahren danach werden die Einnahmen jedoch als Folge der in Deutschland insgesamt weiterhin positiven Wirtschaftsentwicklung wieder zunehmen. Dies folgt aus der Logik des bundesstaatlichen

Finanzausgleichs, der auch nach der derzeit verhandelten Neuordnung vermutlich mit einer weitgehenden Nivellierung der Unterschiede in der Pro-Kopf-Finanzkraft verbunden sein dürfte. Es geht also vor allem darum, die Übergangsphase bis 2020 zu überbrücken.

Eine vom ifo Institut vorgenommene Projektionsrechnung¹ bis zum Jahr 2030 zeigt, dass – bei Betrachtung preisbereinigter Größen – die Einnahmen im Landeshaushalt (ohne Einmaleffekte) bis zum Jahr 2020 um rund 300 Euro/EW zurückgehen und auch danach nur mäßig steigen werden: Erst im Jahr 2027 wird wieder das gleiche reale Einnahmenniveau pro Kopf erreicht wie im Jahr 2015; im Jahr 2030 werden die preisbereinigten Einnahmen nach dieser Rechnung dann um etwa 240 Euro/EW höher liegen als im Jahr 2015.

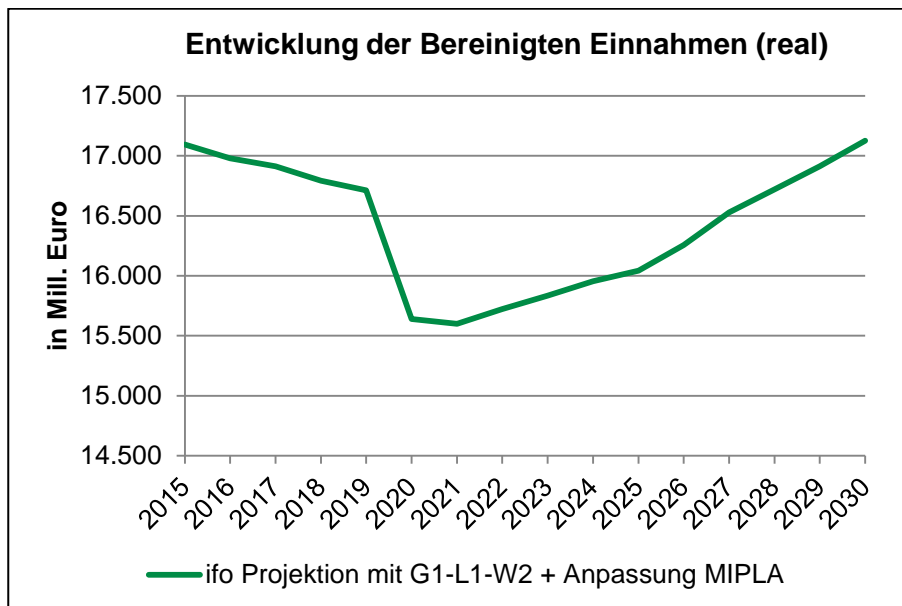
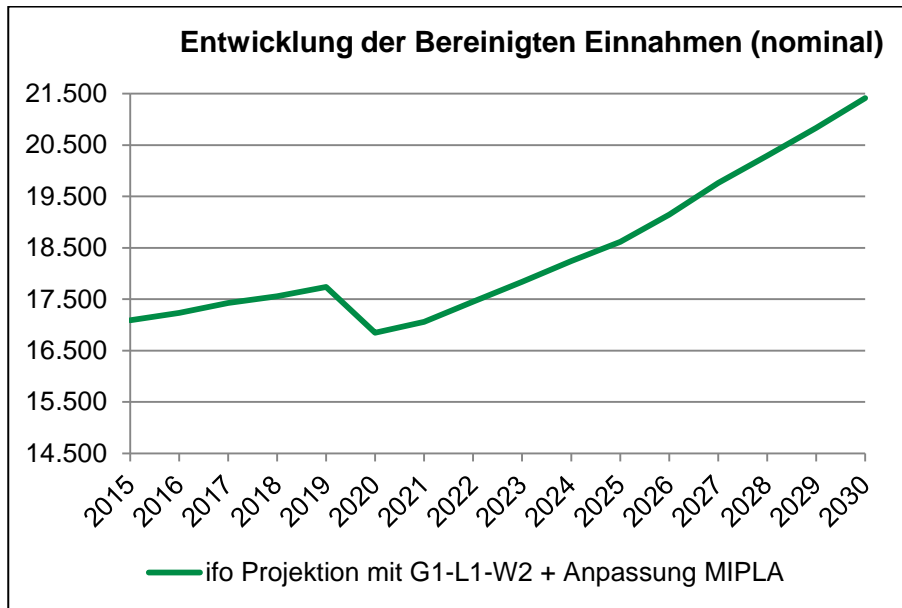
Der Rückgang der preisbereinigten Pro-Kopf-Einnahmen bis zum Jahr 2020 ist dabei nahezu ausschließlich auf den Rückgang der ostspezifischen Transfers in diesem Zeitraum zurückzuführen. Da diese „besonderen“ Zuweisungen von ihrer Begründung her zur Finanzierung temporärer Mehrausgaben zur Verfügung gestellt werden, können (und müssen) die hieraus finanzierten überproportionalen Ausgaben insbesondere im investiven Bereich in diesem Zeitraum ebenfalls zurückgeführt werden. Gelingt dies, so stehen im Jahr 2020 für „reguläre“ Ausgaben auf dem Niveau der Vergleichsländer preisbereinigt in etwa genauso viele Einnahmen zur Verfügung wie heute. In den Jahren nach 2020 sind selbst in ungünstigeren Szenarien höhere Einnahmen vorhanden als derzeit.

Letzten Endes ist es eine politische Entscheidung, wo der Freistaat unter Berücksichtigung der einnahmeseitigen Handlungsspielräume in Zukunft die Prioritäten seiner Ausgabenpolitik setzen will. Solange alle öffentlichen Ausgaben mit der allgemeinen Preissteigerungsrate (annahmegemäß: 1,5% p.a.) wachsen, besteht jedoch einnahmeseitig kein Zwang zu einem forcierten Personalabbau; selbst bei steigenden Reallöhnen im öffentlichen Sektor lässt sich der heutige Personalbestand noch finanzieren, solange keine ungeplanten Ausgabensteigerungen in anderen Bereichen eintreten. Die Investitionsquote muss allerdings in jedem Fall deutlich (auf mindestens das Niveau des Durchschnitts der westdeutschen Flächenländer) zurückgeführt werden, was angesichts des

¹ Die hier verwendete Projektionsrechnung unterscheidet sich von den Rechnungen, die das ifo Institut im Auftrag des SMF für die Zwecke der MIPLA erstellt, in mehreren Punkten. Zum einen wurde für die Bevölkerungsentwicklung abweichend von der Vorgehensweise der Berechnungen für das SMF (Fortschreibung der Bevölkerungszahlen auf Grundlage der 5. regionalisierten Bevölkerungsprognose des Statistischen Landesamtes für Sachsen bzw. der 12. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Var. 1W1, für die übrigen Bundesländer) einheitlich die Werte der 13. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes, Var. G1-L1-W2 unterstellt. Zum anderen wurde der Projektionszeitraum im Einklang mit der Aufgabenstellung der Personalkommission über das Jahr 2025 (SMF-Zeithorizont) bis zum Jahr 2030 erweitert.

weithin abgebauten „infrastrukturellen Nachholbedarfs“ aber auch unproblematisch sein sollte.

Schaubilder 1-3



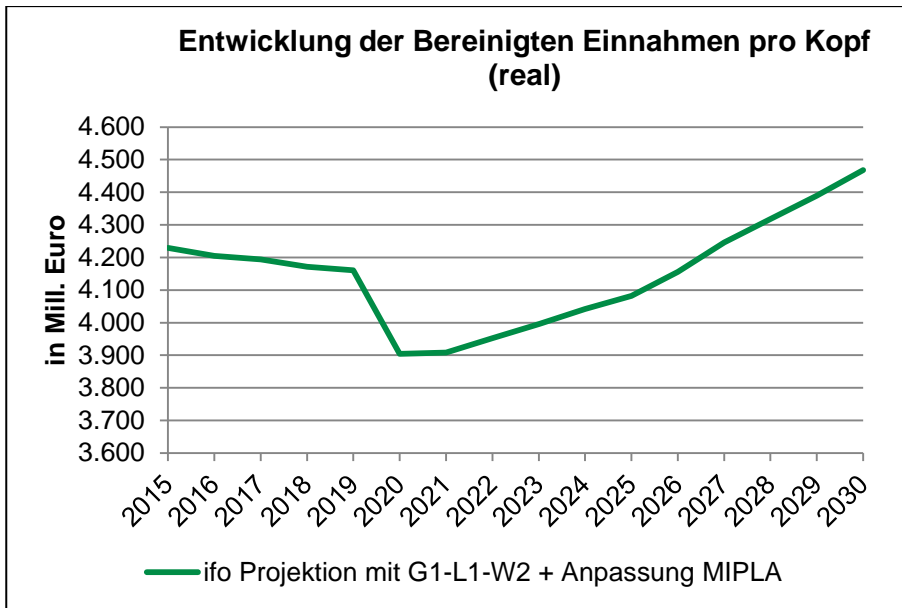
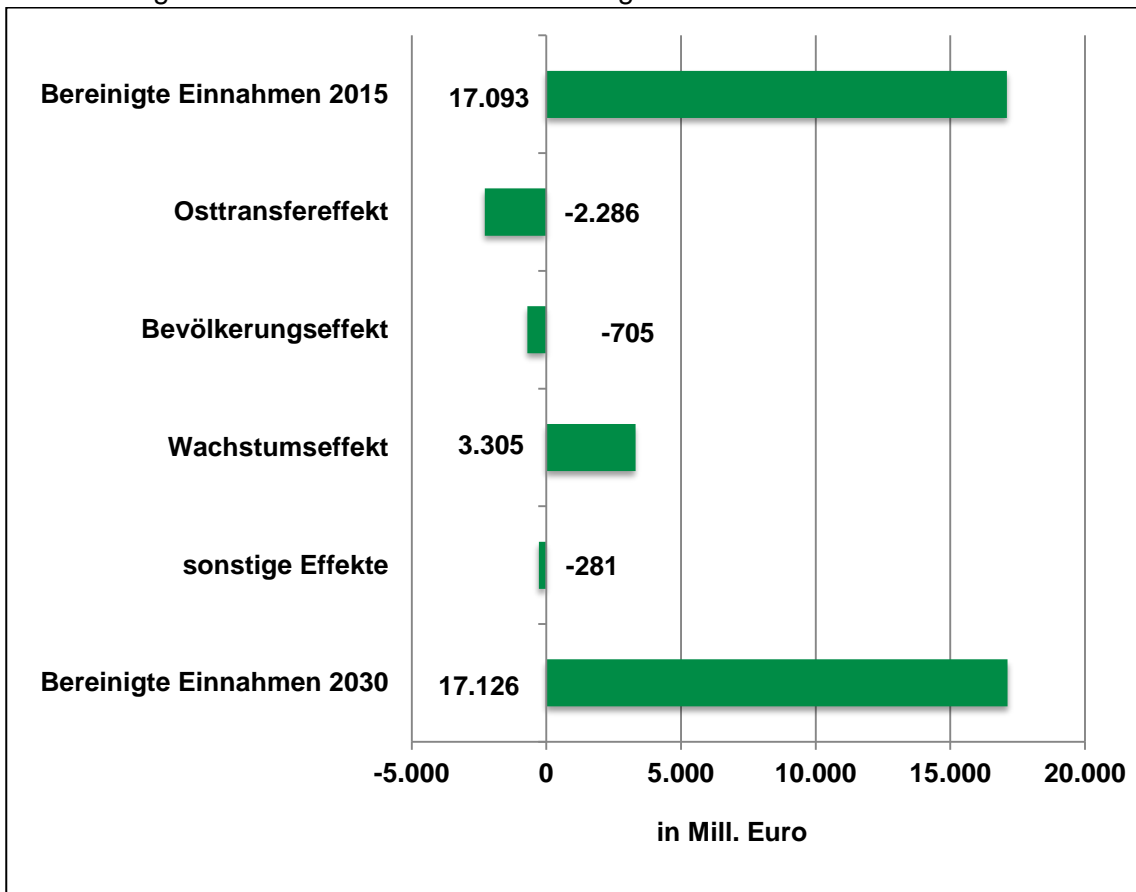
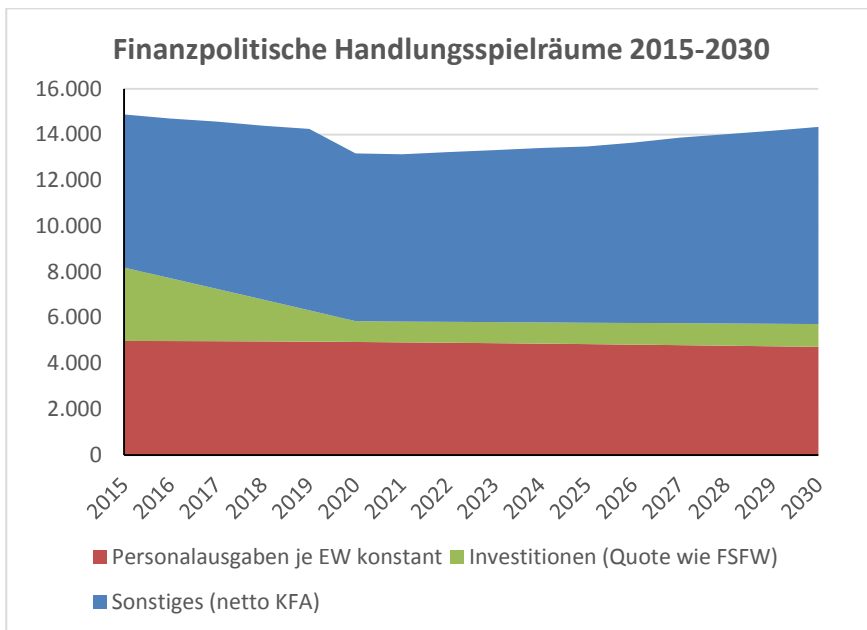
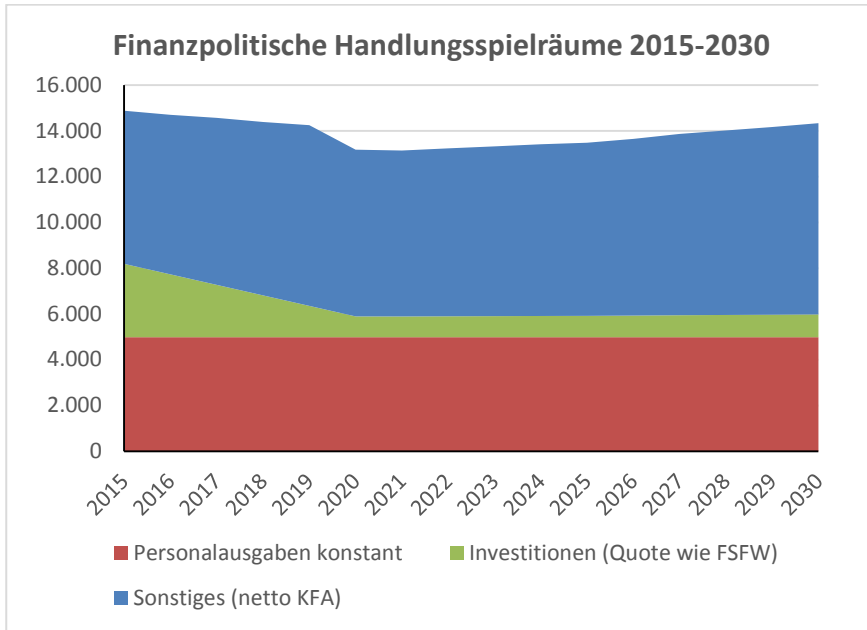
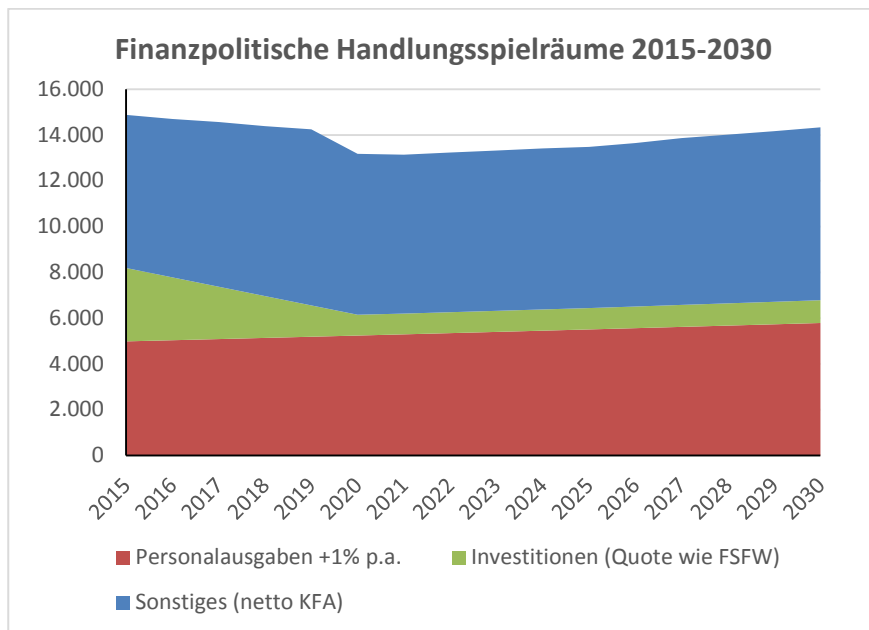


Abbildung 4
 Bestimmungsfaktoren der Einnahmeentwicklung 2015-2030



Abbildungen 4-7





Vergleich der Personalbestände in den Bundesländern

Vortrag anlässlich der 2. Sitzung der Personalkommission Sachsen,
Dresden, 24. April 2015

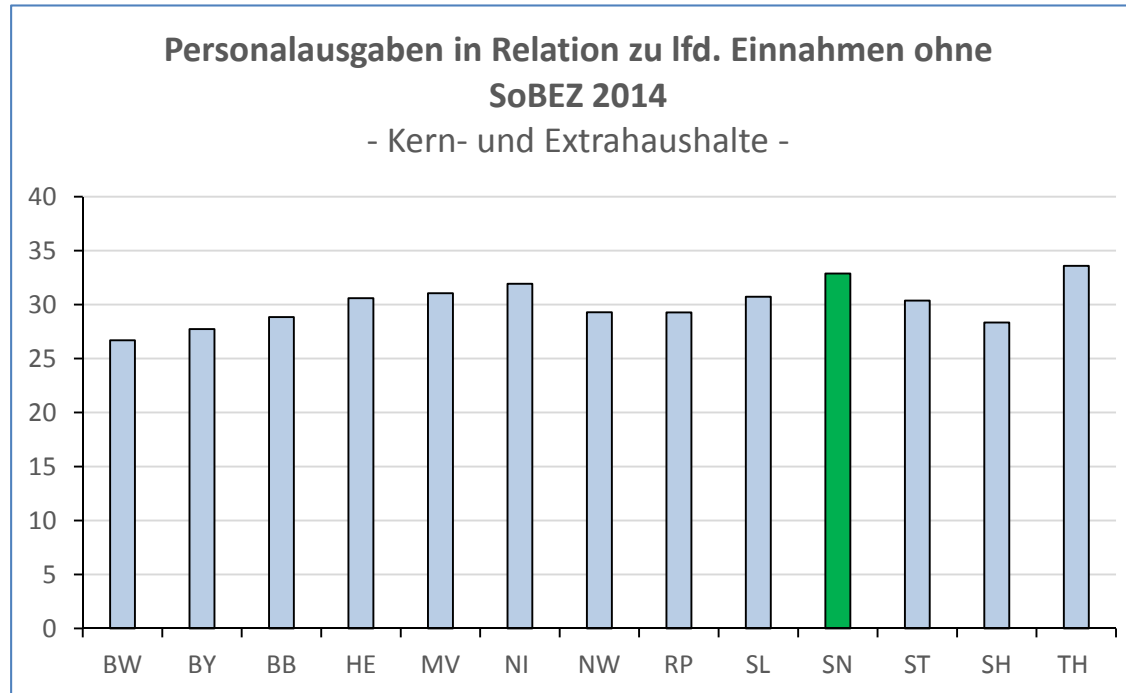
- Aktualisierte Fassung, 29. Juni 2015 -

Prof. Dr. Joachim Ragnitz

ifo Institut
Niederlassung Dresden



Das Problem: Hohe Personalausgaben



	FL	FLO	FLW	FSFW	SN
Personalausg. je Einw. in Euro.	1.115	1.216	1.094	1.104	1.233
Personalausg. in Relation zu lfd. Einn. ohne SoBEZ	29,3	31,5	28,9	30,5	32,9

Methodische Vorbemerkungen zu den Personalbeständen

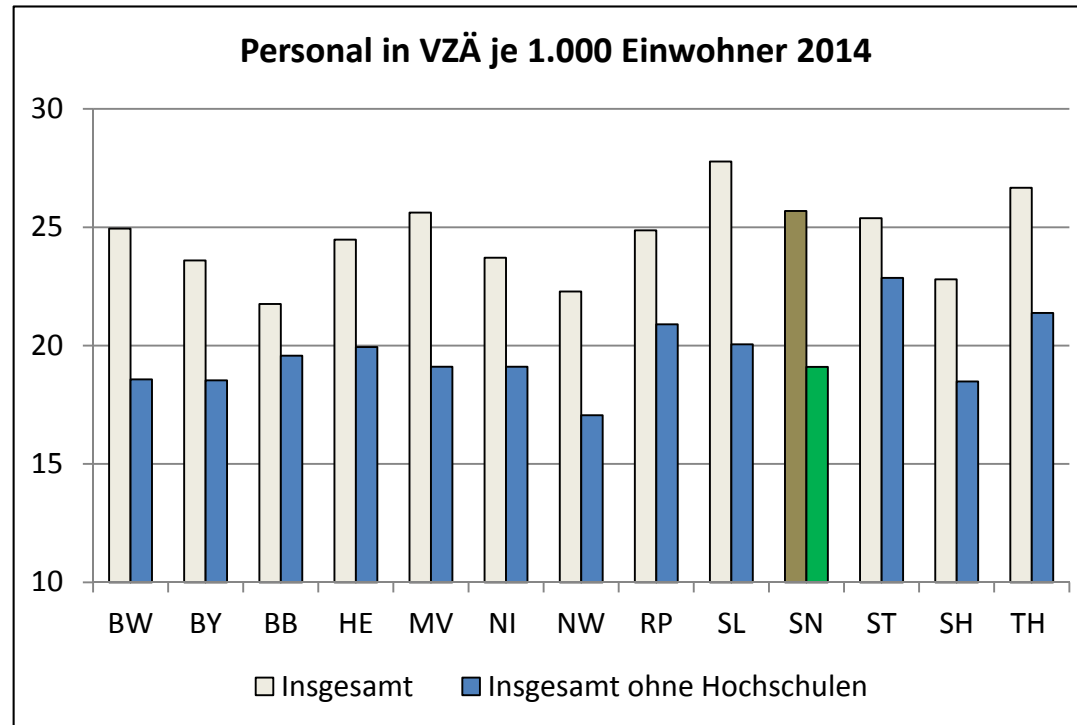
Datenquelle: Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes (FS 14 Reihe 6) für das Jahr 2014

- Gliederung nach (zusammengefassten) Funktionskennziffern (FKZ) der Rechnungsstatistik öffentlicher Haushalte, nicht aber nach Ressorts/ Einzelplänen
- Dienststellen werden grundsätzlich einzelnen FKZ so zugeordnet wie in Haushaltsplänen/Stellenplänen veranschlagt
- Ausweis in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), nicht nach Stellen; Einbeziehung auch von Drittmittelbeschäftigten
- weitgehende, aber keine vollständige Vergleichbarkeit zwischen Ländern

noch: methodische Vorbemerkungen

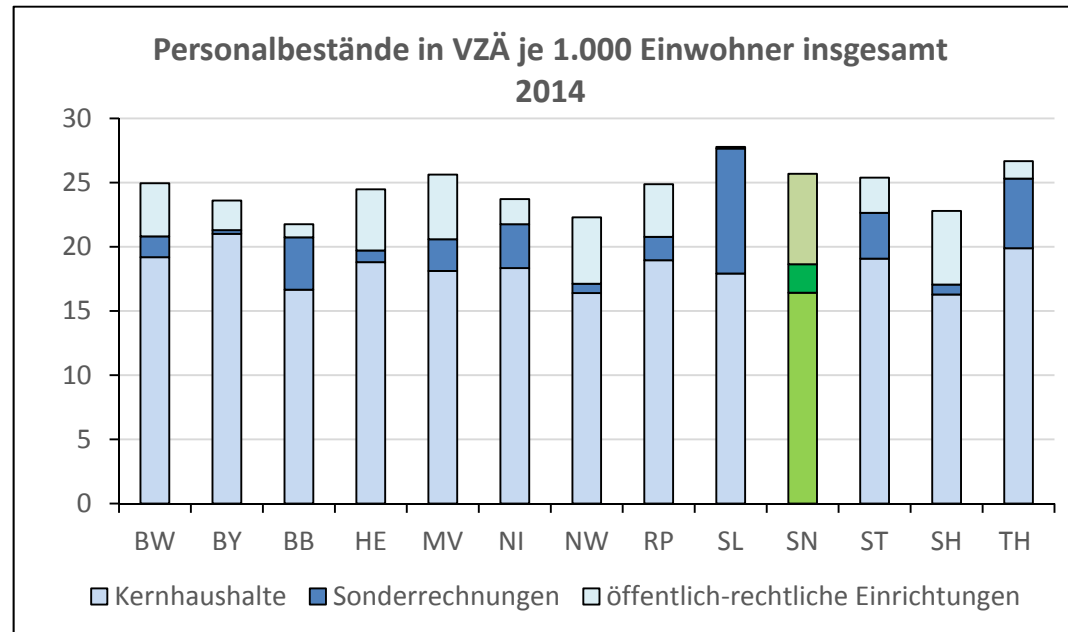
- Einbeziehung von Kernhaushalten, Sonderrechnungen und öffentlich-rechtlichen Einrichtungen der Landesebene („öffentlicher Dienst“)
 - Kernhaushalte: Kernbereich der öffentlichen Verwaltung
 - Sonderrechnungen: rechtlich unselbständige Einrichtungen/ Unternehmen des öffentlichen Rechts (z.B. Landesbetriebe, Sondervermögen) mit eigenem Rechnungswesen
 - öffentlich-rechtliche Einrichtungen: rechtlich selbständige Einrichtungen/Anstalten (z.B. Universitäten)
- nicht enthalten: privatrechtlich organisierte Einrichtungen/ Unternehmen, die öffentliche Aufgaben erledigen

Personalbestände insgesamt



	FL	FLO	FLW	FSFW	SN	<i>Diff</i> SN./FLW
insgesamt	23,9	25,0	23,7	24,1	25,7	8.153
insgesamt ohne Hochschulen	18,8	20,3	18,5	19,5	19,1	2.406

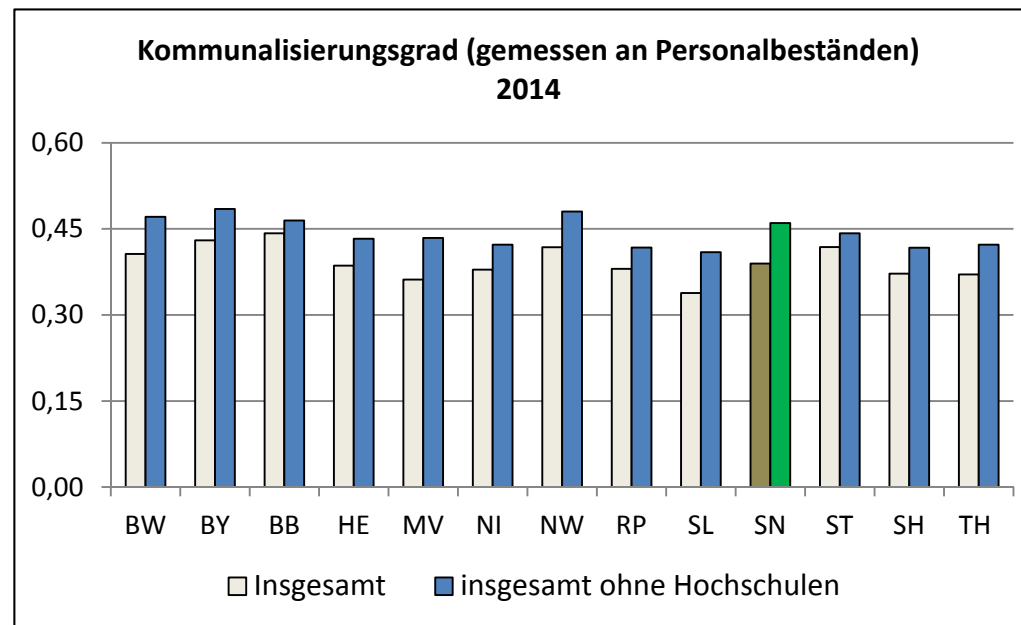
Personalbestände insgesamt in institutioneller Abgrenzung



	FL	FLO	FLW	FSFW	SN	Diff SN./FLW
insgesamt	23,9	25,0	23,7	24,1	25,7	8.153
Kernhaushalte	18,3	17,8	18,5	18,1	16,4	-8.279
Sonderrechnungen	1,7	3,4	1,4	2,9	2,2	3.515
öffentlich-rechtliche Einrichtungen	3,9	3,9	3,9	3,1	7,0	12.918

Unterschiedlicher Kommunalisierungsgrad

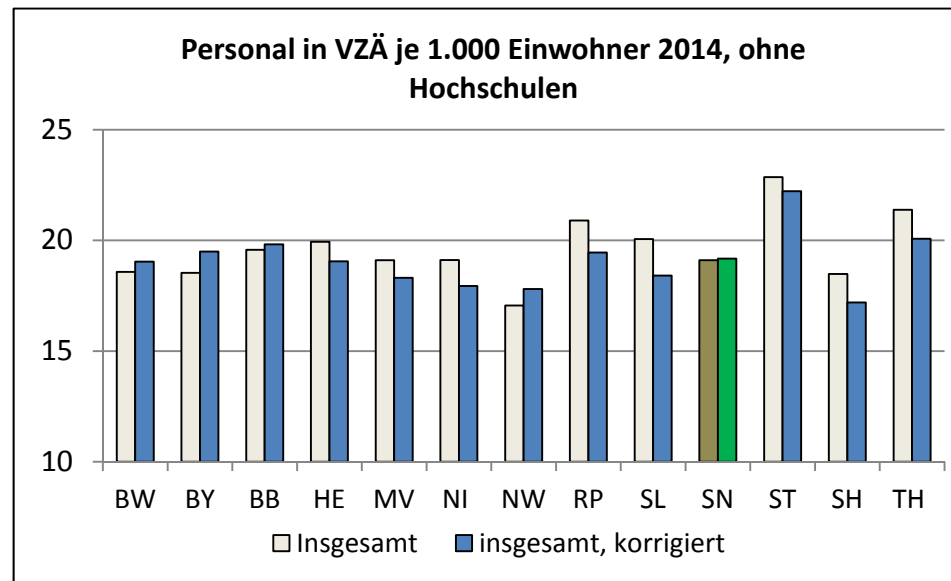
- Länder haben in unterschiedlichem Umfang Aufgaben auf die kommunale Ebene übertragen



	FL	FLO	FLW	FSFW	SN
Kommunalisierungsgrad	0,40	0,40	0,40	0,38	0,39
Kommunalisierungsgrad ohne Hochschulen	0,46	0,45	0,46	0,42	0,46

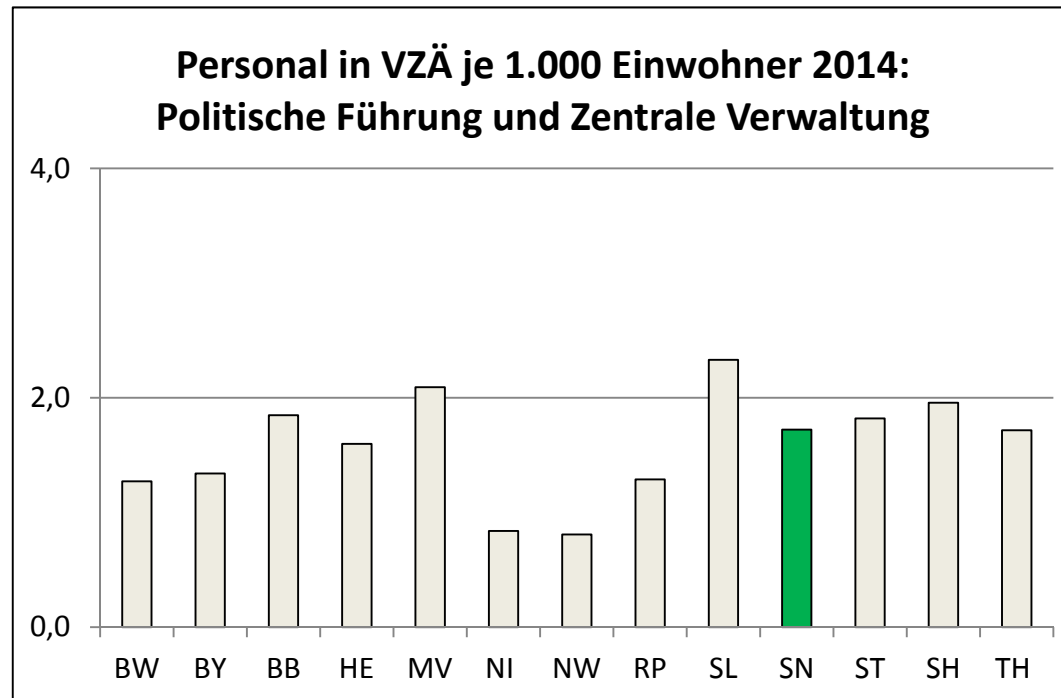
Personalbestände insgesamt mit/ohne Korrektur

- Korrektur um unterschiedliche Kommunalisierungsgrade führt im Aggregat nur zu geringen Anpassungen



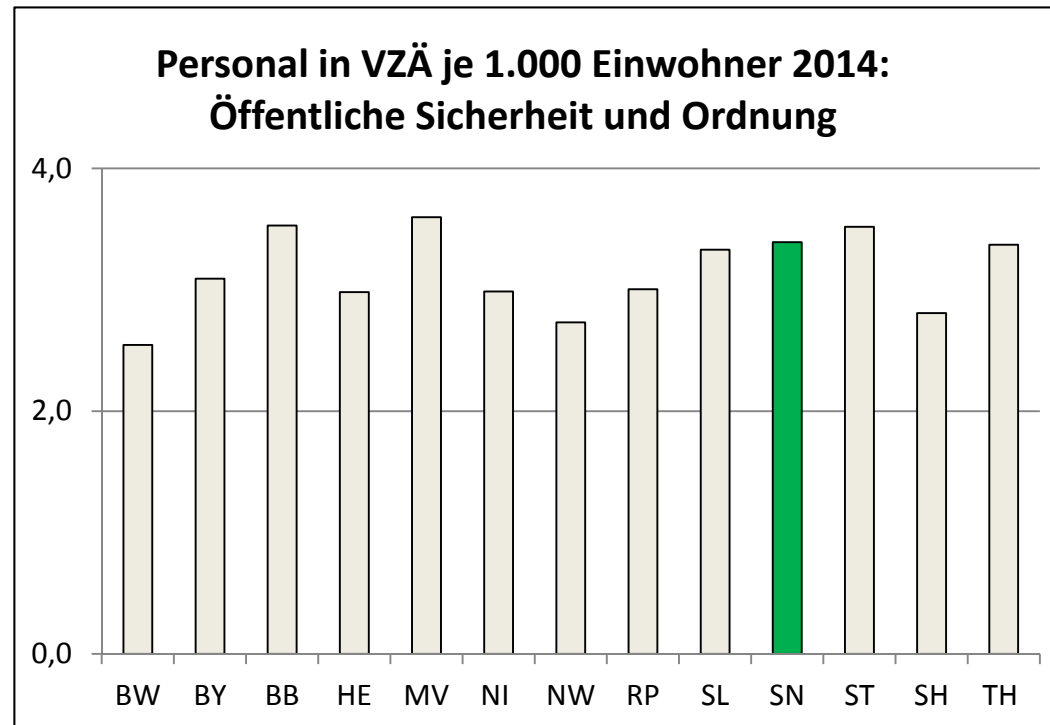
	FL	FLO	FLW	FSFW	SN	Diff SN./FLW
Insgesamt ohne Hochschulen	18,8	20,3	18,5	19,5	19,1	2.406
insgesamt ohne Hochschulen, korrigiert	18,8	19,9	18,6	18,2	19,2	2.424

Aufgabenbereich: Politische Führung/Zentrale Verwaltung



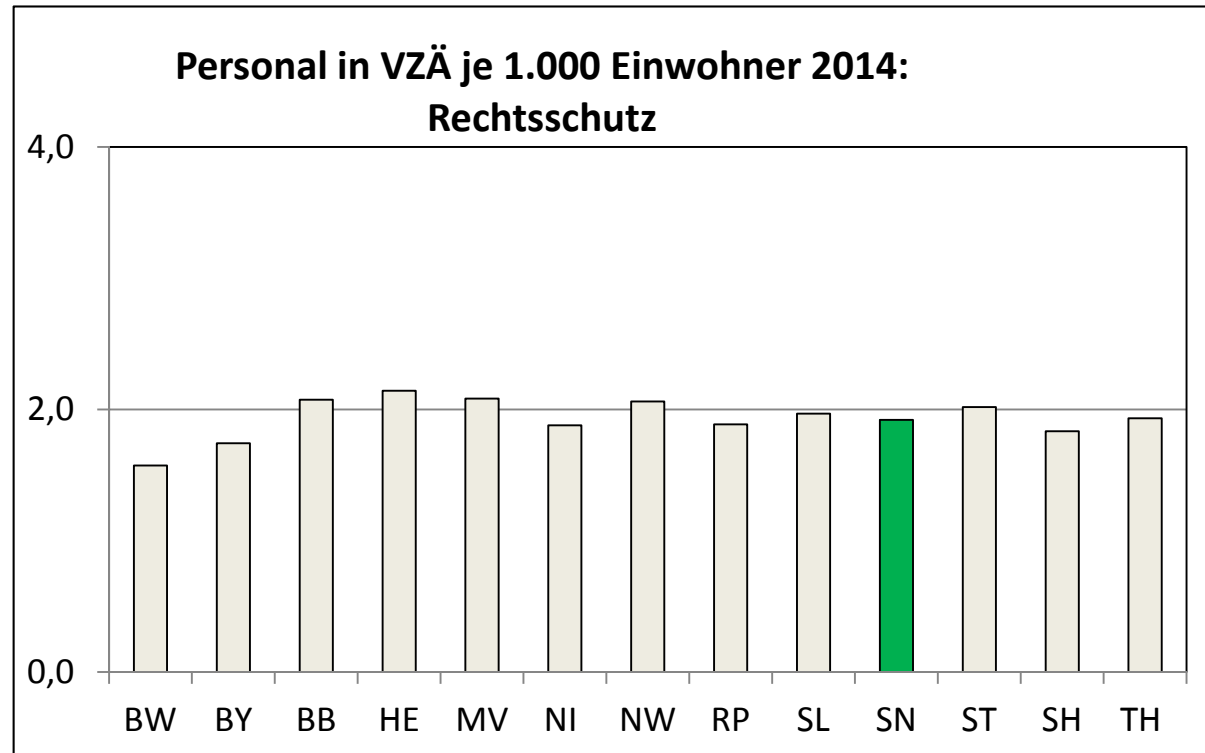
	FL	FLO	FLW	FSFW	SN	<i>Diff</i> SN./FLW
Politische Führung und zentrale Verwaltung	1,3	1,8	1,2	1,3	1,7	2.189

Aufgabenbereich: Öffentliche Sicherheit und Ordnung



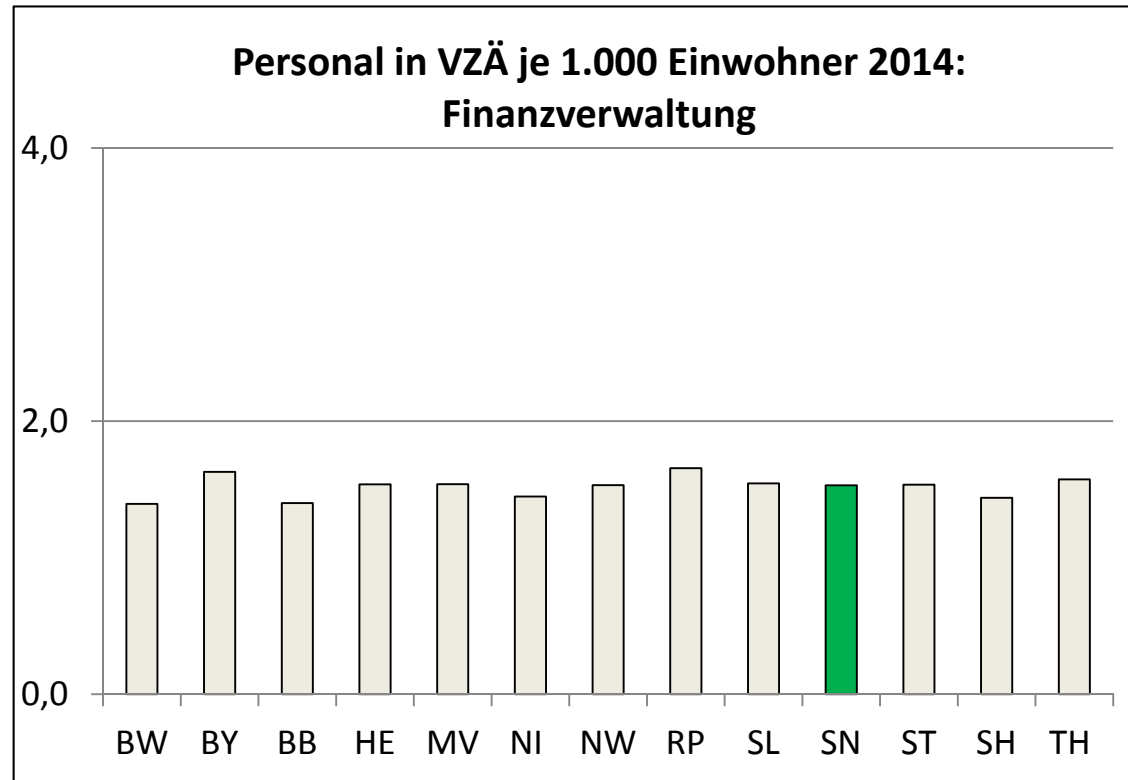
	FL	FLO	FLW	FSFW	SN	<i>Diff</i> SN./FLW
Öffentliche Sicherheit und Ordnung	3,0	3,5	2,9	3,0	3,4	2.161

Aufgabenbereich: Rechtsschutz



	FL	FLO	FLW	FSFW	SN	Diff SN./FLW
Rechtsschutz	1,9	2,0	1,9	1,9	1,9	180

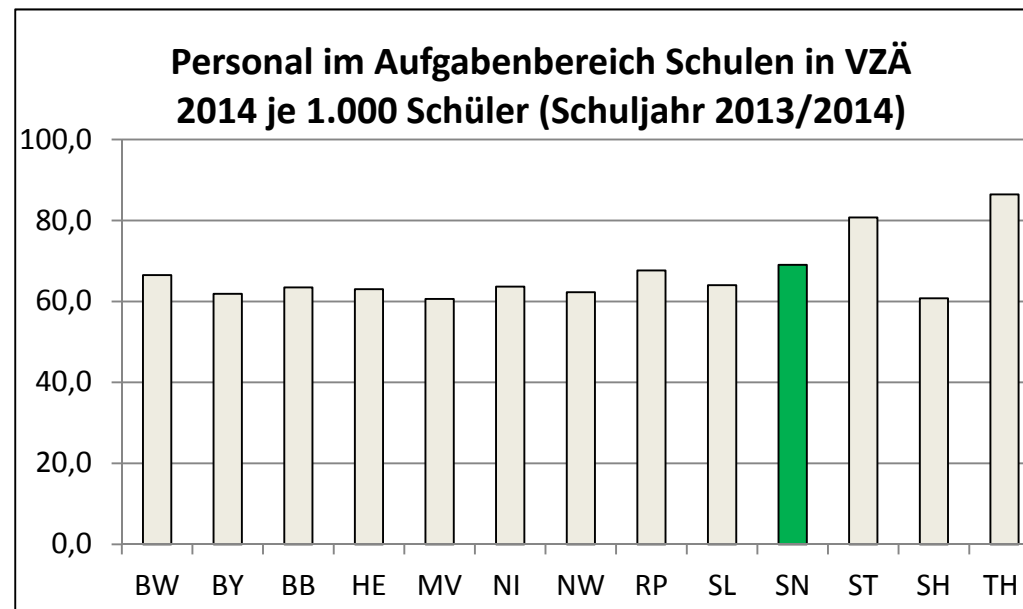
Aufgabenbereich: Finanzverwaltung



	FL	FLO	FLW	FSFW	SN	<i>Diff</i> SN./FLW
Finanzverwaltung	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	33

Aufgabenbereich: Schulen

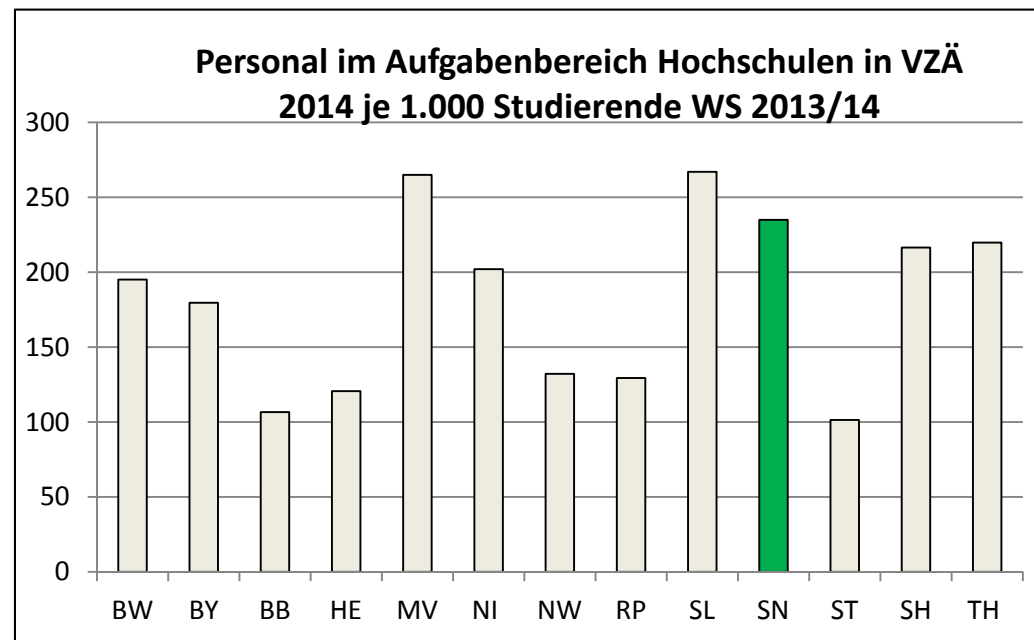
- im Aufgabenbereich Schulen ist der Einwohnermaßstab nicht sachgerecht, stattdessen: je Schüler



	FL	FLO	FLW	FSFW	SN	<i>Diff</i> SN./FLW
Schulen: Personal je 1.000 Schüler	64,6	71,9	63,5	64,2	69,1	2.469

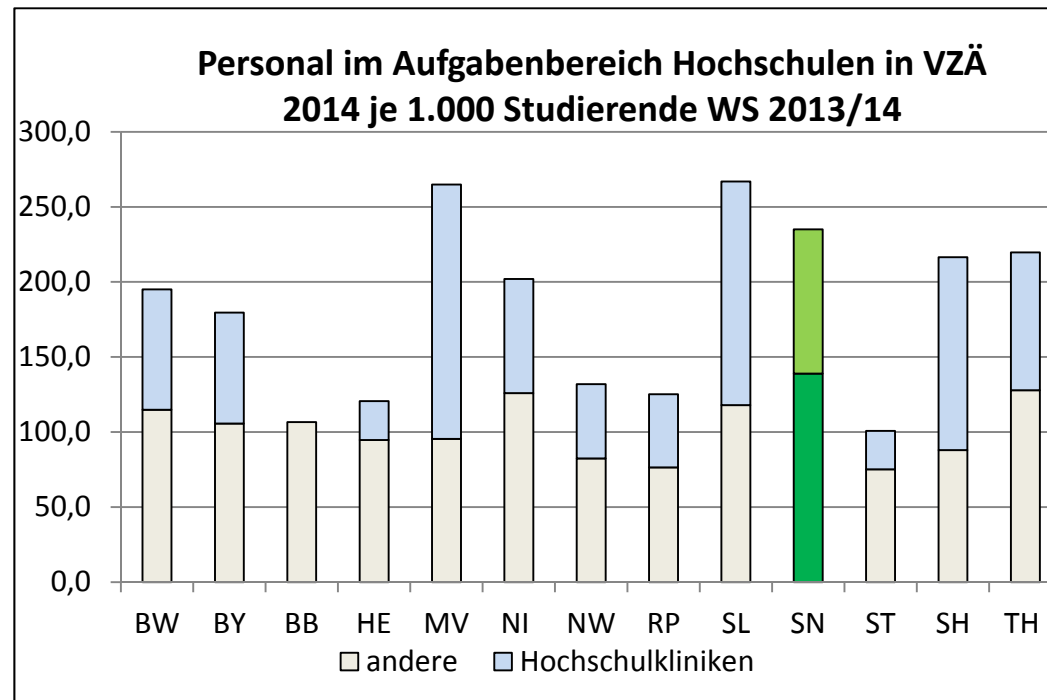
Aufgabenbereich Hochschulen

- im Aufgabenbereich Hochschulen: je Studierenden

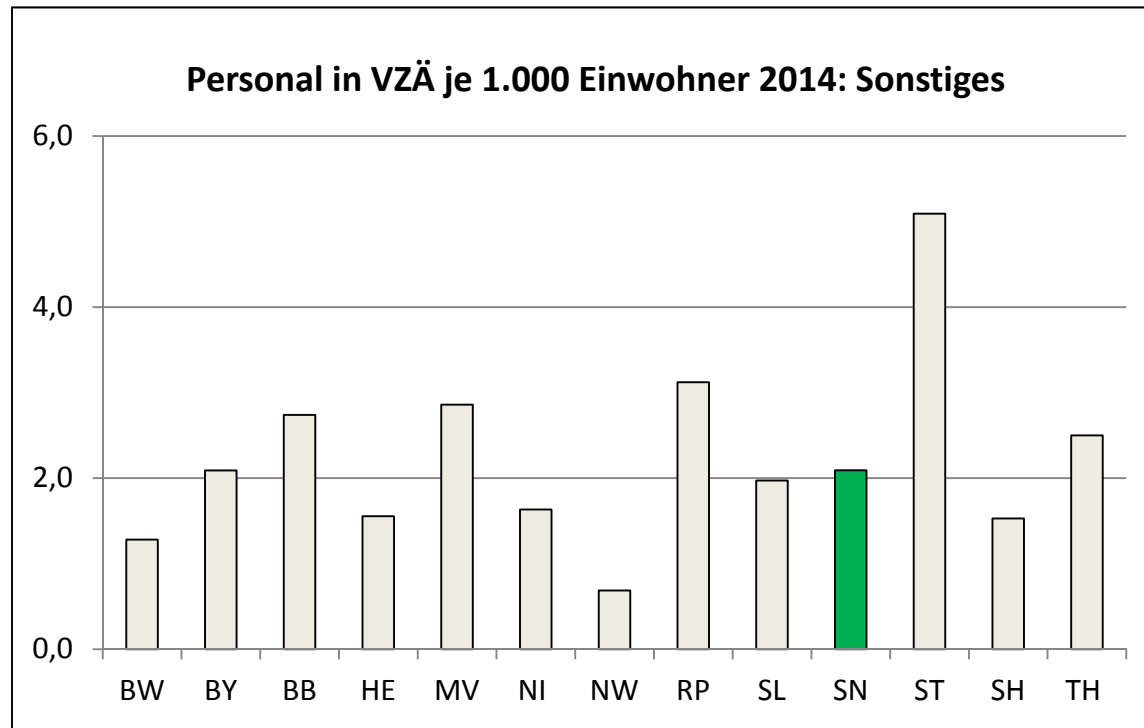


	FL	FLO	FLW	FSFW	SN	<i>Diff</i> SN SN./FLW
Hochschulen: Personal je 1.000 Studenten	164,5	191,4	160,3	185,8	234,9	8.459

Aufgabenbereich: Hochschulen



Sonstige Aufgabenbereiche



	FL	FLO	FLW	FSFW	SN	Diff SN./FLW
sonstiges	1,7	2,9	1,5	2,0	2,1	2.443

Fazit

- Ländervergleich kann Hinweise auf „typischen“ Personaleinsatz (=Schätzwert für objektiven Bedarf) in den einzelnen Aufgabenbereichen geben
- in vielen Bereichen weist Sachsen gegenüber der Vergleichsgruppe „Flächenländer West“ Personalmehrbestände in teils beträchtlicher Höhe auf
- bei rückläufiger Bevölkerungszahl geht der Ersatzbedarf an Personal zusätzlich zurück, da von „konstanten Skalenerträgen“ in der Leistungserstellung ausgegangen werden kann
- altersbedingt ausscheidendes Personal im öffentlichen Dienst wird daher nicht überall vollständig ersetzt werden können; wie hoch der jeweilige Abbaubedarf ist, muss gesondert ermittelt werden

Kontakt:

Prof. Dr. Joachim Ragnitz

ifo Institut, NL Dresden

ragnitz@ifo.de

3. Sitzung

der Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung



+



Andreas Spieker

Gerhard Pöschmann

Vorstellungen der Vertreter der Beschäftigten

Dresden, am 8. Mai 2015

Gliederung

1. Präambel (Ausgangslage, Fragen, Grundsätze)
2. Politische Handlungsfelder
 - 2.1 Stellenplanung
 - 2.2 Zum Image des öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen
 - 2.3 Zur Zusammenarbeit
3. Die Aufgaben des Personalmanagements und der Personalentwicklung
 - 3.1 Bewertung
 - 3.2 Personalentwicklung
 - 3.3 Personalmanagement
4. Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes
5. Nutzung von Synergiemöglichkeiten
6. Was hat die Kommission noch zu leisten?
7. Resümee

Präambel (1)

Zur Ausgangslage:

Immer weniger Beschäftigte
sollen hochmotiviert
immer mehr Aufgaben erledigen,
haben dafür immer weitere (Arbeits-)Wege zurückzulegen,
werden im Durchschnitt immer älter
und finden in der Privatwirtschaft häufig bessere Konditionen vor!

Es stellen sich folgende Fragen:

1. Welche Aufgaben sind vom Freistaat „pflichtgemäß“ zu erbringen?
2. Welche Aufgaben will der Freistaat auch weiterhin wahrnehmen?
3. Was kann sich der Freistaat künftig leisten, um die anstehenden Aufgaben weiter in hoher Qualität erfüllen zu können?
4. Wie kann man den Freistaat Sachsen als Arbeitgeber/ als Dienstherrn attraktiver gestalten?

Präambel (2)

Grundsätze:

- Der Freistaat Sachsen kann, darf und wird nicht ausschließlich nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten funktionieren!
- Der Staat darf sich aus seiner Fürsorgepflicht nicht zurückziehen. Der Dienstherr muss sich noch aktiver um seine Mitarbeiter bemühen!
- Der Personalbestand muss sich an den zu erledigenden Aufgaben orientieren!
- Der zunehmende Wettbewerb mit der Wirtschaft und die Gewinnung geeigneter, qualifizierter Nachwuchskräfte, werden auch von den aufgezeigten Möglichkeiten der Personalentwicklung bestimmt.
- Das Beamtenverhältnis ist Fundament für eine verlässliche Verwaltung. Verbeamtung schafft Sicherheit.

1. Politische Handlungsfelder (1)

Stellenplanung:

Der eigentliche Stellenabbau bezieht sich zur Zeit auf die Beschäftigten in den Kernbereichen der Verwaltung. Den Stellenabbau hier fortzuführen hieße, die staatliche Verwaltung zu destabilisieren.

Notwendig sind

- die sofortige Möglichkeit zur Flexibilisierung des beschlossenen Stellenabbaus durch Verschiebung von KW-Verpflichtungen (auch anteilig möglich),
- die sofortige Ausbringung von Einstellungskorridoren in allen Ressorts (z. B. 50 % der festgelegte KW-Stellen oder 50 % der Altersabgänge – bezogen auf 2020 – oder vorerst auf Grundlage von Plausibilitätsnachweisen),
- die Einrichtung eines Sondereinstellungskorridors (D-Soll) ab dem Doppelhaushalt 2017/18 zur Abfederung der derzeitigen Tendenz der demografischen Entwicklung und der zu erwartenden Konkurrenzsituation zwischen den Arbeitgebern.

1. Politische Handlungsfelder (2)

Image des öffentlichen Dienstes:

- Darstellung/Entwicklung einer wertschätzenden Leitkultur als klares Bekenntnis zu den Leistungen der Beschäftigten in der Öffentlichkeit. Die Identifikation mit der Tätigkeit gehört zu den entscheidenden Faktoren eines verantwortungsbewussten Miteinander. Hierzu müssen klare Anforderungen formuliert werden (z.B. der Umgang mit Entscheidungskompetenz und Verantwortung).
- Grundsätzlicher Paradigmenwechsel bei der Vergütung/Besoldung der Beschäftigten (Orientierung am TVöD und Blick auf Tarifabschlüsse in der Wirtschaft)
- Schaffung von realistischen und annehmbaren Möglichkeiten zum vorzeitigen, bzw. „gleitenden“ Ausscheiden aus dem Dienst (tariflich und beamtenrechtlich; z. B. Abfindungsregelungen, Vorruhestandsregelungen, Altersteilzeitmodelle usw.)
- Schaffung von flexiblen, lebensphasenorientierten Arbeits- und Arbeitszeitregelungen (auch Langzeitarbeitskonten; s. auch Punkt 3).

1. Politische Handlungsfelder (3)

Zusammenarbeit:

- Neuausrichtung der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften, insbesondere durch:
 - a. die Bereitschaft zum Abschluss von Tarifverträgen
 - b. die Verabredung eines Procedere zur Einbeziehung von Gewerkschaften bei der Erarbeitung von beamtenrechtlichen Regelungen (VEREINBAREN STATT VERORDNEN!).

- Hinwirken darauf, dass von der EU oder vom Bund vorgegebene Standards notwendig UND plausibel sind

2. Aufgaben des Personalmanagements (PM) und der Personalentwicklung (PE) – (1)

Bewertung (1):

- Bewertung aller Einzelaufgaben nach gesetzlicher Verpflichtung, objektiver Notwendigkeit und/oder politischer Relevanz und zusätzlich zu erbringender Leistungen in den Ressorts unter Anwendung der gleichen Matrix
- In Eigenverantwortung der Ressorts eine umfassende Darstellung des Verhältnisses zwischen objektivem Personalbedarf und Personalbestand, bis hinunter auf alle Einzelaufgaben (ggf. mit Unterstützung externer Beratungseinrichtungen)
- **Hinweis:** Das Benchmarking mit anderen Bundesländern kann lediglich dann als Bewertungsmaßstab gelten, wenn die Vergleichbarkeit der Bereiche tatsächlich gegeben ist.

2. Aufgaben des Personalmanagements (PM) und der Personalentwicklung (PE) – (2)

Bewertung (2):

- Bewertung aller Standards auf Plausibilität und Notwendigkeit in eigener Verantwortung der Ressorts
- Die für die Statusgruppe der Beamten gesetzlich vorgeschriebene PE sollte schnellstmöglich vorgebracht und nicht nur als Instrument zur Entwicklung von Führungskräften, sondern auch als Basis für eine gesunde und attraktive Gestaltung von Arbeit insgesamt gesehen werden.
- Die Grundlagen für Personalentwicklungskonzepte (PEK) sollten umfassend zwischen den Ressorts abgestimmt und vereinheitlicht werden.
- Das erklärte Ziel, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, könnte z.B. auch durch die Möglichkeit der Teilzeitfähigkeit von Führungspositionen erreicht werden (s. auch Punkt 3).

2. Aufgaben des Personalmanagements (PM) und der Personalentwicklung (PE) – (3)

Personalentwicklung (1):

- In allen Ressorts sollten eigenständige „Personalentwickler“ wirksam werden (Schnittstelle und Bindeglied zwischen Personalmanagement, Organisation und Haushalt).
- Die Personalentwicklung sollte in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften auf die Statusgruppe der Arbeitnehmer adaptiert werden (möglichst im Rahmen einer speziellen Arbeitsgruppe und ggf. mit dem Ziel des Abschlusses eines Tarifvertrages oder von Dienstvereinbarungen).
- Die Beschäftigten sollten bei allen Veränderungsprozessen weitestgehend eingebunden werden (aktive Anwendung des Changemanagements).
- PE sollte zu dienststellen-, ressort- und dienstherrenübergreifender Flexibilität und zum Umgang mit den veränderten Erwartungshaltungen des Personals beitragen.

2. Aufgaben des Personalmanagements (PM) und der Personalentwicklung (PE) – (4)

Personalentwicklung (2):

- Notwendig sind in den Ressorts spezielle Konzepte zur systematischen Führungskräfteentwicklung, wobei auch hier die wichtigsten Standards zwischen den Häusern abgestimmt werden sollten.
- Bei der Nach- oder Neubesetzung von Führungspositionen sollte verstärkt auf hohe Sozial- und Führungskompetenz geachtet werden. Entsprechende Bewertungskriterien sollten erarbeitet werden und in allen Ressorts als Maßstab dienen (best practice: Personalmanagement der Hansestadt Hamburg).
- Prinzipiell ist ein Jahr Probezeit bei erstmaliger (dauerhafter) Übertragung von Führungsverantwortung sinnvoll.

2. Aufgaben des Personalmanagements (PM) und der Personalentwicklung (PE) – (5)

Personalentwicklung (3):

- Führungskräfte befinden sich in einer „Sandwich“-Position. Wegen der besonderen Verantwortung von Führungskräften für das Arbeitsklima ist ein (wissenschaftlich begleitetes) **Vorgesetzten-Feedback** unumgänglich.
- Die Entscheidung über die Notwendigkeit kann nicht den einzelnen Dienststellen überlassen werden.

2. Aufgaben des Personalmanagements (PM) und der Personalentwicklung (PE) – (6)

Personalmanagement:

- Die Einarbeitung neuer Beschäftigter durch bisherige Stelleninhaber sollte grundsätzliches Ziel sein (z. B. „Tandem“; best practice: PM des Freistaates Bayern).
- Eine „Rotation“ sollte nur dann erfolgen, wenn es **tatsächlich** der Aufgabenerfüllung UND dem Fortkommen des Beschäftigten dienlich ist.
- Einführung und Umsetzung eines **anererkennungsfähigen und einfach gestaltetem** betrieblichen Vorschlagswesens

3. Steigerung der Attraktivität des öD beim Freistaat Sachsen – (1)

- Die zunehmende Konkurrenz mit der Privatwirtschaft verlangt eine Steigerung der Attraktivität des öD zur Gewinnung geeigneter Bewerber in ausreichender Anzahl.
- Personalentwicklung ist kein Druckmittel, sondern ein Steuerungsinstrument und ein Instrument zur Förderung der Beschäftigten.
- Unterschiedliche Lebenssituationen erfordern ein unterschiedliches Herangehen.
- Neu- und Umstrukturierungen der Aufgabenerledigung dürfen nicht mehr zu Lasten der Beschäftigten gehen. Soziale Härten sind auszugleichen.

3. Steigerung der Attraktivität des öD beim Freistaat Sachsen – (2)

- Die für den Freistaat Sachsen sehr ungünstige demographische Entwicklung muss möglichst stark abgeschwächt werden.
- Dazu bedarf es:
 - überproportionaler Einstellungen und
 - Ausstiegsmöglichkeiten für ältere Beschäftigte bei gleichzeitiger Neubesetzung der frei werdenden Stellen.
- Die unterschiedlichen Lebenssichten der verschiedenen Generationen (z.B. der neue Generation Y ...) müssen Beachtung im Berufsalltag finden [Bereitschaft, sich im Beruf zu engagieren, Übernahme von Verantwortung, außerberufliche (z.B. ehrenamtliche) Betätigungen, ...].
- Berufliches und Privates muss besser vereinbar werden.

3. Steigerung der Attraktivität des öD beim Freistaat Sachsen – (3)

- Die Forderungen nach flexiblen, lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen erscheinen nicht mehr unter dem Licht der Erfüllung der Erwartungshaltungen des Personals, sondern als ein wichtiger Weg, den öD auch zukünftig attraktiv gestalten zu können.
- Die Arbeitsbedingungen in unseren Dienststellen müssen für gute Leute und ein gutes Klima gestaltet werden, d. h., Arbeitsbedingungen und Betriebsklima bestimmen sich wechselseitig!
- umfassende Flexibilisierungsmöglichkeiten bei Arbeitszeitregelungen nutzen
- Gestattung und Gestaltung der mobilen Arbeit
- Gestattung und Gestaltung der alternierenden Satellitenarbeit

3. Steigerung der Attraktivität des öD beim Freistaat Sachsen – (4)

- Einführung von Langzeitkonten zulassen, insbesondere als lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle
- Förderung, Ausgestaltung und ausreichend finanzielle Untersetzung eines aktiven betrieblichen Gesundheitsmanagements in allen Ressorts
- Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge umfassen insbesondere auch das Arbeitsklima.
- Bereits geltende gesetzliche Regelungen zu Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind konsequent umzusetzen.
- Sächsische Image-Kampagnen sollten auf die Verwaltung und die Justiz ausgedehnt werden,

4. Nutzung von Synergiemöglichkeiten

zwischen den Ressorts und zwischen den Dienststellen (auch Dienststellenübergreifend) und zwischen Bundesländern

- Stärkung des **SIB** als Kompetenzen bündelnde, zentral zuständige staatliche Einrichtung für das Bauen, Betreiben, Steuern und Bewirtschaften aller Gebäude und Grundstücke (somit für einen erheblichen Anteil des Gesamtvermögens des Freistaates). Das an anderen Stellen des Freistaates originär für diese Zwecke eingesetzte Personal sollte - ebenso wie die zugehörigen Aufgaben - beim SIB konzentriert werden, um den sich aus dem Eigentum an Immobilien und Grundstücken ergebenden gesetzlichen Verpflichtungen gerecht werden - und für eine **bedarfsgerechte, nachhaltige Bausubstanz** der Sächsischen Verwaltung sorgen zu können.
- Personelle Ausgestaltung des **SID** als beschaffende und unterstützende Einrichtung auf dem Gebiet der IT bei weiterer Vorhaltung von IT-Kompetenz zum Erhalt des Nutzerservices und zur Möglichkeit der Entwicklung von Fachverfahren in den Ressorts (bei Vorhaltung der dafür notwendigen Stellen)
- weitere Generierung von „Shared Services“ auf den Gebieten der Beschaffung und der internen Dienstleistungen (z.B. Reisekostenabrechnung, Materialbeschaffung, Kfz-Beschaffung usw.)

5. Was hat die Kommission während ihrer Arbeit noch zu leisten?

- Erarbeitung von Grundgedanken und Leitlinien für ein Konzept zur aufgabenorientierten Struktur- und Personalplanung (ggf. unter Einbeziehung weiteren externen Sachverständes)
- Information über die Arbeit der Kommission in der AG der HPR
- ggf. Beschäftigteninformationen in abgestimmter Form

5. Resümee – (1)

Ein offenes und ehrliches Bekenntnis ist notwendig:

Der Stellenabbau auf 70.000 Stellen bis 2020 muss vom Tisch sein!

(dazu kurzfristige Information des Kabinetts und der Regierungsfractionen)

Auch die Öffentlichkeit sollte über die Arbeit der Kommission in Kenntnis gesetzt und zur Meinungsäußerung angeregt werden.

5. Resümee (2)

Notwendig ist ein "Drei-Stufen-Plan":

- **Stufe 1:** Handlungspaket "SOFORT" (Wirksamkeit im aktuellen Doppelhaushalt)
- **Stufe 2:** Handlungspaket "2015 bis 2018" (mit planerischer Wirkung für den nächsten DH)
- **Stufe 3:** Handlungspaket "2015 bis 2030"

Vielen Dank!

Eckpunkte der Bedienstetenvertreter für Handlungsempfehlungen zum Arbeitsschwerpunkt Personal



Andreas Spieker

Gerhard Pöschmann

Eckpunkte Personal

Wenn der Öffentliche Dienst im Freistaat Sachsen seine Aufgaben in vollem Umfang erfüllen soll, ist eine **nach Umfang und Qualität angemessene Personalausstattung unentbehrlich**. Diese Voraussetzung ist bereits heute in Teilbereichen nicht mehr gegeben. Dies ist zum Teil Folge der bisherigen Stellenabbaukonzepte, die kaum Rücksicht auf die Aufgabenstruktur und -entwicklung der Verwaltung genommen haben und zudem auf inzwischen überholten Bevölkerungsprognosen beruhen.

Mögliche Handlungsempfehlungen

- Der beschlossene Stellenabbau soll insgesamt auf den Prüfstand gestellt und nur in solchen Bereichen ggf. fortgesetzt werden, in denen gemessen an den zu erledigenden Aufgaben nachweislich eine Überbesetzung besteht.
- Soweit der Personalbedarf auf der Basis wissenschaftlich fundierter und extern begleiteter Berechnungssysteme nachgewiesen ist, ist das Berechnungsergebnis der Stellenausstattung zugrunde zu legen. In den übrigen Bereichen sollen langfristig entsprechende Systeme entwickelt werden.
- In Ressorts mit bereits defizitärer Personalausstattung ist über den Stopp des Stellenabbaus hinaus die Deckung der Personallücke erforderlich.
- Etwaige Stellenabbau- und Personalplanungskonzepte können immer nur unter Berücksichtigung der jeweils bestehenden Aufgabenstruktur und der prognostischen Aufgabenentwicklung erarbeitet werden.
- Die Ausweitung der kostenneutralen Stellenplanflexibilisierung auf die gesamte Staatsverwaltung ermöglicht es den Ressorts die konkrete Umsetzung des Generationenwechsels individuell zu steuern. Entscheidend ist im Jahresvollzug das Ausgaben-Soll als Obergrenze und nicht der Stellenplan.
- Eine Bindung der Mitarbeiter an den Öffentlichen Dienst ist anzustreben.

Eckpunkte Personal

Die Gewinnung des benötigten Personals ist eine der großen Herausforderungen der kommenden Jahre. Der Freistaat Sachsen konkurriert dabei – bei zurückgehendem Bewerberangebot – mit dem Öffentlichen Dienst anderer Länder, des Bundes und der Kommunalverwaltungen sowie mit Unternehmen und Verbänden. Der Arbeitsmarkt entwickelt sich mit dem Rückgang des Erwerbspersonenpotentials zunehmend von einem Arbeitgebermarkt zu einem Bewerbermarkt. In dieser Konkurrenzsituation kann der Freistaat Sachsen als Arbeitgeber nur bestehen, wenn er die Attraktivität seiner Arbeitsangebote steigert und die Zeit nutzt, in der noch geeignete Bewerber in hinreichender Zahl zur Verfügung stehen.

Mögliche Handlungsempfehlungen

- Für die Gewinnung von Personal besonders begehrter Fachrichtungen, das wegen besserer Verdienstmöglichkeiten im privaten Sektor schon heute allenfalls noch mit größten Schwierigkeiten rekrutiert werden kann (z.B. IT-Techniker, Ärzte, Psychologen), sollten zusätzliche finanzielle Anreize geprüft werden und diese flexibel einsetzbar sein.

- Die Möglichkeiten der Altersteilzeit, des Vorruhestandes und der Abfindungen, verbunden mit der Neubesetzung der frei gewordenen Stellen, sollten erneut geprüft werden, um den gebündelten und forcierten Altersabgang zu entzerren.
- In Bereichen, in denen zwar gegenwärtig noch qualifizierte Bewerber zur Verfügung stehen, jedoch für die Zukunft bereits ein gravierender Bewerbermangel mit hoher Wahrscheinlichkeit prognostizierbar ist, sollten, soweit dies nicht zu einer andauernden Überbesetzung führt, so bald wie möglich Einstellungen ermöglicht werden.
- Der Freistaat Sachsen muss, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, eine gerade auch im Vergleich mit anderen Ländern, den Kommunalverwaltungen und dem Bund angemessene Besoldung bzw. Vergütung anbieten.
- Wichtiges Kriterium für die Anziehungskraft eines Arbeitgebers sind zunehmend die Flexibilität der angebotenen Arbeitszeit- und Heimarbeitsmodelle sowie insgesamt die Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen. Hier hat der Freistaat schon vieles geleistet, weitere Möglichkeiten sind jedoch zu prüfen. Zudem ist eine Personalausstattung erforderlich, die es erlaubt, diese Modelle mit Leben zu erfüllen.
- Die Aufgabenvielfalt im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen, die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Verwaltungsbereichen und die damit verbundenen vielseitigen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind Vorteile im Wettbewerb um junge, gut ausgebildete Nachwuchsarbeitkräfte. Es ist zu prüfen, ob durch entsprechendes „Employer-Branding“ in der Öffentlichkeit ein genaueres und damit positiveres Bild von einer Tätigkeit in der Staatsverwaltung erzeugt werden kann, um diese und weitere Vorteile des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen sichtbarer zu machen.
- Konzepte zur Verbesserung der Personalgewinnung sollten den berufsgruppenspezifischen Besonderheiten Rechnung tragen, um eine möglichst adressatengerechte und damit erfolgversprechende Ansprache der potentiellen Kandidaten zu gewährleisten.
- Die Einschränkung von befristeten Arbeitsverhältnissen im Öffentlichen Dienst sollte angestrebt werden, um die Bindung des Nachwuchses an die Staatsverwaltung zu erhöhen und die Chancen im Bewerbermarkt zu erhöhen (Abkehr von sachgrundlosen Befristungen gem. § 14 Abs. 2 TzBfG).

Eckpunkte Personal

Der Personalbedarf der Verwaltung lässt sich nur teilweise über den allgemeinen Arbeitsmarkt befriedigen. In vielen Verwendungen sind dagegen spezielle Kenntnisse und Abschlüsse erforderlich, die nur im Wege einer durch den Freistaat selbst betriebenen Ausbildung erworben werden können. Der Öffentliche Dienst kann daher nur dann seine Leistungsfähigkeit bewahren, wenn die **Ausbildung des eigenen Nachwuchses zielgenau, rechtzeitig, im notwendigen Umfang und in hoher Qualität** gewährleistet ist. Ebenso ist an den Lehreinrichtungen des Freistaates die Möglichkeit der beruflichen Bildung und Qualifikation bedarfsgerecht auszubauen.

Mögliche Handlungsempfehlungen

- Bewährte Ausbildungsgänge und Ausbildungseinrichtungen sind zu erhalten und auszubauen, neue Ausbildungsgänge passgenau zu entwickeln und überflüssige oder veraltete Ausbildungsinhalte aufzugeben.
- Personal kann nicht von heute auf morgen ausgebildet werden. Es ist daher eine langfristige Planung der Personal- und Ausbildungsbedarfe der verschiedenen Laufbahnen erforderlich. Der Lehrkörper an den Einrichtungen des Freistaates ist an diesen Bedarf anzupassen.
- Das Starten einer Imagekampagne für Ausbildungen im Öffentlichen Dienst sollten auf alle Bereiche mit absehbarem Nachwuchsmangel ausgeweitet werden, zentrale Vorteile sollten dabei im Fokus stehen (hohe Ausbildungsqualität mit hohen Absolventenquoten, sichere Arbeit, flexible Arbeitsgestaltungs-, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Verantwortung für die Gesellschaft übernehmen)

- In der Laufbahngruppe 2, dem ehemaligen gehobenen und höheren Dienst, hängt die Gewinnung ausreichenden und qualifizierten Personals auch von umfassenden Studienangeboten an den sächsischen Hochschulen in den benötigten Fachrichtungen ab. Der Bedarf der Verwaltung etwa an Lehrern, Juristen und IT-Spezialisten muss daher integraler Bestandteil der Hochschulplanung sein. Die Kapazitäten der FHSV-FoBiZ sind bedarfsgerecht auszubauen.
- Ausbau der Angebote von Referendariaten in technischen und fachspezifischen Bereichen mit entsprechendem Bedarf um die Referendare mit dem bereits erworbenen technischen und fachspezifischen Vorwissen zielgenau in die Verwaltungsabläufe einzugliedern.
- Gute Bewerber lassen sich für die spezialisierten Ausbildungsangebote der Verwaltung etwa an der FHSV oder dem ABZ nur dann gewinnen, wenn sie eine realistische Chance haben, bei erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in Sachsen in den Öffentlichen Dienst eingestellt zu werden. Um derartige Perspektiven aufzeigen zu können, ist eine langfristige und zuverlässige Bedarfs- und Stellenplanung in den Ressorts unabdingbar.

Eckpunkte Personal

Die Ausfälle wegen Krankheit oder dauernder Dienstunfähigkeit nehmen im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen seit Jahren zu. Es ist unter den Gesichtspunkten der Fürsorge des Dienstherrn, der Kostenersparnis und der Funktionsfähigkeit der Verwaltung geboten, **Maßnahmen zu ergreifen, um die Gesundheit der Bediensteten zu erhalten oder wiederherzustellen.**

Mögliche Handlungsempfehlungen

- Verbindliche Konzepte und Handreichungen zum Gesundheitsmanagement sind, soweit noch nicht vorhanden, durch alle Ressorts zu entwickeln.
- Erstellung eines landesweit geltenden demografiesensiblen Personalmanagementleitfadens; Inhalte können sein:
 - o lebensphasenorientierte Personalpolitik
 - o betriebliches Gesundheitsmanagement
 - o Stärkung Vereinbarkeit Beruf und Privatleben
 - o Verbesserung des lebenslangen Lernens
 - o Vorgaben für Büroausstattungen
- Papiere und Gesprächskreise allein können dabei jedoch nur wenig bewegen. Erforderlich ist auch die Investition in die Gesundheit der Mitarbeiter, etwa durch die Beschaffung ergonomischer Büromöbel, das Angebot geeigneter Fortbildungen und die Einstellung spezialisierter Mitarbeiter für die Planung und Begleitung des Gesundheitsmanagements.
- Ein besonderes Risiko für die Gesundheit v.a. auch der Leistungsträger in der Verwaltung ist die Arbeitsüberlastung. Eine am Bedarf orientierte Personalausstattung ist daher gleichzeitig eine wirksame Maßnahme zur Gesunderhaltung der Bediensteten.
- Ein starker Stressfaktor ist für viele Bedienstete die gleichzeitige Abdeckung familiärer und dienstlicher Pflichten. Auch unter dem Gesichtspunkt der Gesunderhaltung der Mitarbeiter sind daher flexible Arbeitszeit- und Heimarbeitsmodelle notwendig.
- Behörden müssen so organisiert sein, dass Überlastungssignale in einzelnen Bereichen schnell erkannt werden und effiziente Gegenmaßnahmen möglich sind, um den Arbeitsanfall in der Behörde möglichst gleichmäßig zu verteilen.
- Die Gesundheit der Bediensteten wird auch von der Art der Führung beeinflusst. Wertschätzendes und kooperatives Führen sollte daher in Führungskräftefortbildungen einen erheblichen Raum einnehmen. Behördenleitungen sollten die Entwicklung einer wertschätzenden Führungskultur einfordern.

<i>Eckpunkte Personal</i>
Das Potential der Bediensteten muss erkannt, gefördert und ausgeschöpft werden. Das liegt sowohl im Interesse des Freistaates Sachsen als auch im Interesse der Bediensteten selbst. Andernfalls drohen Leistungsdefizite und Motivationsverlust. Es ist daher eine nachhaltige und transparente Personalentwicklung in allen Ressorts erforderlich.
<i>Mögliche Handlungsempfehlungen</i>
<ul style="list-style-type: none">- Für die gesamte Staatsverwaltung müssen Eckpunkte eines Personalentwicklungskonzepts verbindlich festgelegt werden. Die konkrete und an die Gegebenheiten des jeweiligen Bereichs angepasste Ausgestaltung hat dann durch die Ressorts zu erfolgen.- In jedem Ressort muss eine zielgruppenorientierte Personalentwicklung stattfinden.- Ein wesentlicher Faktor bei der Entwicklung und Motivation von Personal sind berechenbare und transparente Karrierewege. Dazu ist mindestens erforderlich:<ul style="list-style-type: none">- Die Festlegung aussagekräftiger Anforderungsprofile in den geeigneten Bereichen- Das Vorhalten von Stellen angemessener Wertigkeit für herausgehobene Tätigkeiten im notwendigen Umfang.- In der Karriereplanung müssen neben der Verwendungsbreite auch die Verwendungstiefe beachtet werden.- Ohne stetige Fortbildung der Bediensteten ist eine konsequente Personalentwicklung nicht möglich. Es ist daher erforderlich, am Bedarf orientierte und stets auf aktuellem Stand gehaltene Fortbildungsangebote in der notwendigen Quantität vorzuhalten, die Bediensteten zu motivieren, hiervon Gebrauch zu machen, und für bestimmte Bedienstetengruppen, wie etwa Teilzeitbeschäftigte, passgenaue Angebote zu entwickeln. Die Möglichkeiten der Unterstützung von Aus- und Fortbildungen im teilweisen dienstlichen Interesse gemäß § 16 SächsRKG bzw. § 5 TV-L sind auszubauen und im Rahmen von Dienstvereinbarungen zu institutionalisieren. Atypische Lebensläufe müssen in den Grenzen des Dienst- und Tarifrechts bei der Eingruppierung und Stufenzuordnung hinreichende Berücksichtigung finden, um der Berufs- und Lebenserfahrung neuer Mitarbeiter angemessen Rechnung zu tragen.- Für langjährige und erfahrene Mitarbeiter sollte regelmäßig die Möglichkeit zum Aufstieg geschaffen bzw. verbessert werden und die Aufstiegsausbildung in die Laufbahngruppe 2, dem ehemaligen gehobenen und höheren Dienst, ermöglicht werden. Hierbei sollten für Fachverwaltungen eine länderübergreifende Zusammenarbeit angestrebt werden.- Um einen Austausch zwischen Kommunal- und Staatsverwaltung zu verbessern, sind attraktive Bedingungen zu schaffen.- Die Beschaffung einer potentiell in allen Ressorts nutzbaren Personalverwaltungssoftware ist zu prüfen.
<i>Eckpunkte Personal</i>
Der Altersaufbau ist im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen außerordentlich unausgewogen. In deutlich überalterten Behörden sind Leistungsfähigkeit, Motivation und Innovationskraft gefährdet; diese Defizite sind bereits sichtbar und werden durch ein Plus an Erfahrung nicht ausgeglichen. Mangels jüngerer Kollegen kann überdies das angesammelte Erfahrungswissen nicht im notwendigen Umfang weitergegeben werden. Es sind daher rechtzeitige Schritte zur Verbesserung der Altersmischung in den Behörden des Freistaates Sachsen erforderlich. Bei unreflektierter Fortführung des bislang festgelegten Stellenabbaus droht dagegen eine weitere erhebliche Verschärfung der bereits schwierigen Situation.
<i>Mögliche Handlungsempfehlungen</i>
<ul style="list-style-type: none">- In bestimmten Bereichen können passgenaue Angebote zum vorgezogenen oder auch zum hinausgeschobenen Eintritt in den Ruhestand den Generationenwechsel erleichtern. Eine Ausweitung derartiger Möglichkeiten ist daher zu prüfen.

- Es ist erforderlich, die rechtzeitige Einstellung jüngerer Mitarbeiter durch die Schaffung von „Demografiebrücken“ für alle Bereiche der sächsischen Staatsverwaltung zu ermöglichen:
 - a) In Bereichen, die wegen ihrer überdurchschnittlichen Personalausstattung weitere Stellen abzubauen haben, sollte eine passgenaue Verschiebung von kw-Vermerken geprüft werden, um wenigstens in einem engen Rahmen Neueinstellungen auch jetzt schon zu ermöglichen.
 - b) In Bereichen, die bereits auf eine Mindestpersonalausstattung zurückgeführt wurden, und denen daher ein weiterer Stellenabbau zu erlassen ist, kann im Zuge der Nachbesetzung der durch Altersabgänge freiwerdenden Stellen eine Verjüngung des Personalkörpers erzielt werden. Hier sollte jedoch geprüft werden, ob zur frühzeitigen Gewinnung von Personal besonders begehrter Fachrichtungen zusätzliche Stellen befristet zur Verfügung gestellt werden können.
 - c) In Bereichen, die bereits heute Besetzungsdefizite aufweisen, und die daher neben einem Stopp des Stellenabbaus durch – ggf. zum Teil befristete – Stellenmehrungen zu stärken sind, bestehen bei Umsetzung dieser Maßnahmen i.d.R. ausreichende Möglichkeiten der Verjüngung des Personalkörpers.
- Der anstehende Generationenwechsel ist durch die Ressorts mit Einführung eines Wissenstransfermanagements behördengenau und langfristig zu planen, um irreparable Versäumnisse zu vermeiden.
- Auch der Wissenstransfer innerhalb der Behörden muss vorbereitet werden, v.a. wenn größere Teile des Personalkörpers innerhalb kurzer Zeiträume in den Ruhestand eintreten.
- Die Einführung von Mentoren- und Tandemmodellen sollte auf Honorarbasis bzw. ein paralleles Einarbeiten in Spezialbereichen ermöglicht werden, um die Arbeitsfähigkeit der Verwaltungsbereiche zu erhalten.

Eckpunkte Personal

Motivation lebt auch von Gleichbehandlung. Es ist der Eindruck entstanden, dass Teilbereiche der Verwaltung, die ihre Interessen besonderes öffentlichkeitswirksam vertreten und dadurch Druck aufbauen können, bei der Personalausstattung erheblich bevorzugt werden. Demgegenüber ist es erforderlich, die **Lasten und Beschränkungen, die sich aus den begrenzten Finanzmitteln des Freistaates ergeben, gleichmäßig und gerecht und anhand der vorgenannten Kriterien auf alle Bereiche der Verwaltung zu verteilen.**

Mögliche Handlungsempfehlungen

- Werden Benchmarks – wie z. B. bislang die Personalausstattung der (finanzschwachen) westdeutschen Flächenländer – festgelegt, müssen diese ressortbezogen angewendet werden. Dagegen ist es im Interesse der Arbeitsfähigkeit der Verwaltung nicht möglich, eine höhere Besetzung in einzelnen Bereichen durch besonders rigides Sparen in anderen zu kompensieren.
- Die Ungleichbehandlung verschiedener Bereiche bei der Stellenausstattung ist auch ineffizient, weil bei den häufig ressortübergreifend zu erfüllenden Aufgaben, wie etwa der Inneren Sicherheit oder der Bewältigung der Flüchtlingssituation, das schwächste Glied die Leistungsfähigkeit der gesamten Verwaltung vorgibt.

Anlage 6

Anlage	Ressort	Beschreibung
1	SK	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zusammenfassung aufgabenkritischer Konzepte 2. Übersicht der Altersstruktur zum 1. Januar 2015 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Altersstruktur ▪ Fachrichtungen ▪ Laufbahngruppen 3. Übersicht zu Stellen und Planstellen nach DHH unter Berücksichtigung bestehender Abbauverpflichtungen 2021 ff.
2	SMWA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zusammenfassung aufgabenkritischer Konzepte 2. Übersicht der Altersstruktur zum 1. Januar 2015 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Altersstruktur (Ressort, Ministerium, nachgeordneter Bereich) ▪ Fachrichtungen ▪ Laufbahngruppen 3. Übersicht zu Stellen und Planstellen nach DHH unter Berücksichtigung bestehender Abbauverpflichtungen 2021 ff.
3	SMI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zusammenfassung aufgabenkritischer Konzepte 2. Übersicht der Altersstruktur zum 1. Januar 2015 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Altersstruktur (Ressort, Ministerium, nachgeordneter Bereich) ▪ Fachrichtungen ▪ Laufbahngruppen 3. Übersicht zu Stellen und Planstellen nach DHH unter Berücksichtigung bestehender Abbauverpflichtungen 2021 ff.
4	SMJus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zusammenfassung aufgabenkritischer Konzepte 2. Übersicht der Altersstruktur zum 1. Januar 2015 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Altersstruktur (Ressort, Ministerium, nachgeordneter Bereich) ▪ Fachrichtungen ▪ Laufbahngruppen 3. Übersicht zu Stellen und Planstellen nach DHH unter Berücksichtigung bestehender Abbauverpflichtungen 2021 ff.
5	SMF	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zusammenfassung aufgabenkritischer Konzepte 2. Übersicht der Altersstruktur zum 1. Januar 2015 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Altersstruktur (Ressort, Ministerium, nachgeordneter Bereich) ▪ Fachrichtungen ▪ Laufbahngruppen 3. Übersicht zu Stellen und Planstellen nach DHH unter Berücksichtigung bestehender Abbauverpflichtungen 2021 ff.

6	SMK	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zusammenfassung aufgabenkritischer Konzepte 2. Übersicht der Altersstruktur zum 1. Januar 2015 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Altersstruktur (Ressort, Ministerium, nachgeordneter Bereich) ▪ Fachrichtungen ▪ Laufbahngruppen 3. Übersicht zu Stellen und Planstellen nach DHH unter Berücksichtigung bestehender Abbauverpflichtungen 2021 ff.
7	SMWK	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zusammenfassung aufgabenkritischer Konzepte 2. Übersicht der Altersstruktur zum 1. Januar 2015 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Altersstruktur (Ressort, Ministerium, nachgeordneter Bereich) ▪ Fachrichtungen ▪ Laufbahngruppen 3. Übersicht zu Stellen und Planstellen nach DHH unter Berücksichtigung bestehender Abbauverpflichtungen 2021 ff.
8	SMS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zusammenfassung aufgabenkritischer Konzepte 2. Übersicht der Altersstruktur zum 1. Januar 2015 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Altersstruktur (Ressort, Ministerium, nachgeordneter Bereich) ▪ Fachrichtungen ▪ Laufbahngruppen 3. Übersicht zu Stellen und Planstellen nach DHH unter Berücksichtigung bestehender Abbauverpflichtungen 2021 ff.
9	SMUL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zusammenfassung aufgabenkritischer Konzepte 2. Übersicht der Altersstruktur zum 1. Januar 2015 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Altersstruktur (Ressort, Ministerium, nachgeordneter Bereich) ▪ Fachrichtungen ▪ Laufbahngruppen 3. Übersicht zu Stellen und Planstellen nach DHH unter Berücksichtigung bestehender Abbauverpflichtungen 2021 ff.

Sächsische Staatskanzlei

1. Aufgabenkritische Konzepte des Ressorts (Zusammenfassung)

Um eine Vergleichbarkeit der Personalausstattung der Staats- bzw. Senatskanzleien der Bundesländer herzustellen, wurden die jeweiligen Stellenpläne zu Grunde gelegt. Dabei wurden die tatsächlichen Stellen berücksichtigt. Mangels vollständig vorliegender Unterlagen konnten Abordnungen in den Vergleich nicht einbezogen werden. Da dies jedoch gleichermaßen alle Staats- bzw. Senatskanzleien in den Bundesländern betrifft, ist eine Vergleichbarkeit unverändert gegeben.

In der Sächsischen Staatskanzlei waren in 2014 (ohne Abordnungen) 170 Stellen (nur Personalsoll A) besetzt. Hiervon entfallen 114 auf Beamte und 56 auf Tarifangestellte. Nachfolgend ist tabellarisch der unmittelbare Vergleich zur Personalausstattung mit den anderen Bundesländern dargestellt.

	Bundesland	Stellen	Einwohnerzahl
1	Bremen ¹	101,74	657.391
2	Mecklenburg-Vorpommern	126	1.596.505
3	Saarland	145	990.718
4	Niedersachsen ²	155	7.790.559
5	Brandenburg	164	2.449.193
6	Sachsen	170	4.046.385
7	Hamburg	183,25	1.746.342
8	Berlin	200,3	3.421.829
9	Sachsen-Anhalt	201	2.244.577
10	Schleswig-Holstein	220	2.815.955
11	Rheinland-Pfalz	227,8	3.994.366
12	Hessen	252	6.045.425
13	Baden-Württemberg	287	10.631.278
14	Thüringen	352	2.160.840
15	Bayern	368	12.604.244
16	Nordrhein-Westfalen	412	17.571.856

Der o.g. Tabelle kann entnommen werden, dass der Personaleinsatz in der Sächsischen Staatskanzlei (170) unter dem Durchschnitt aller Bundesländer von 227,34 belegen ist³.

Ursprüngliches Ziel des Stellenabbaus ist es, dass eine Annäherung des Personals an den Durchschnitt der westdeutschen Flächenländer erfolgt. Dies wäre – bei ausschließlicher Betrachtung der Staats- bzw. Senatskanzleien untereinander – für Sachsen bereits erfüllt. Der Durchschnitt der westdeutschen Länder liegt bei ca. 244,09 und mithin über dem gesamtdeutschen Durchschnitt. Der Vollständigkeit halber sei darauf verwiesen, dass der Durchschnitt der ostdeutschen Länder 202,22 beträgt.

¹ Bezüglich des Haushaltes 2014 / 2015 konnten den Internetseiten keine Stellenpläne für 2014 entnommen werden. Die Werte aus 2013 wurden zu Grunde gelegt.

² Für das Land Niedersachsen wurden in den Stellenplänen die Stellen der Staatskanzlei lediglich ab der Besoldungsgruppe A9 dargestellt.

³ Da für Niedersachsen keine Zahlen für die Besoldungsgruppen A8 und tiefer vorliegen, wird das Bundesland in die weitere Durchschnittsbetrachtung nicht einbezogen.

Bei Gegenüberstellung der beiden Bundesländer Rheinland-Pfalz und Sachsen ist festzustellen, dass trotz ähnlicher Voraussetzungen (Anzahl der Einwohner, Aufbau und Aufgaben der jeweiligen Staatskanzlei), Unterschiede in der Höhe der Personalausstattung in nicht unerheblicher Höhe bestehen. Die Differenz beträgt 57,8 Stellen, was fast einem Drittel der Stellen in der Sächsischen Staatskanzlei entspricht.

Auch im direkten Vergleich zwischen Sachsen-Anhalt und Sachsen, mithin zweier ostdeutscher Bundesländer, können gleiche Rückschlüsse gezogen werden. Bei gleichem Aufbau und ähnlicher Verteilung der Aufgaben innerhalb der Staatskanzlei (z.B. CdS zugleich StM für Bundes- und Europaangelegenheiten, Strukturierung der Abteilungen), ist in Sachsen-Anhalt ein größerer Personalkörper – trotz geringerer Einwohnerzahl – eingesetzt.

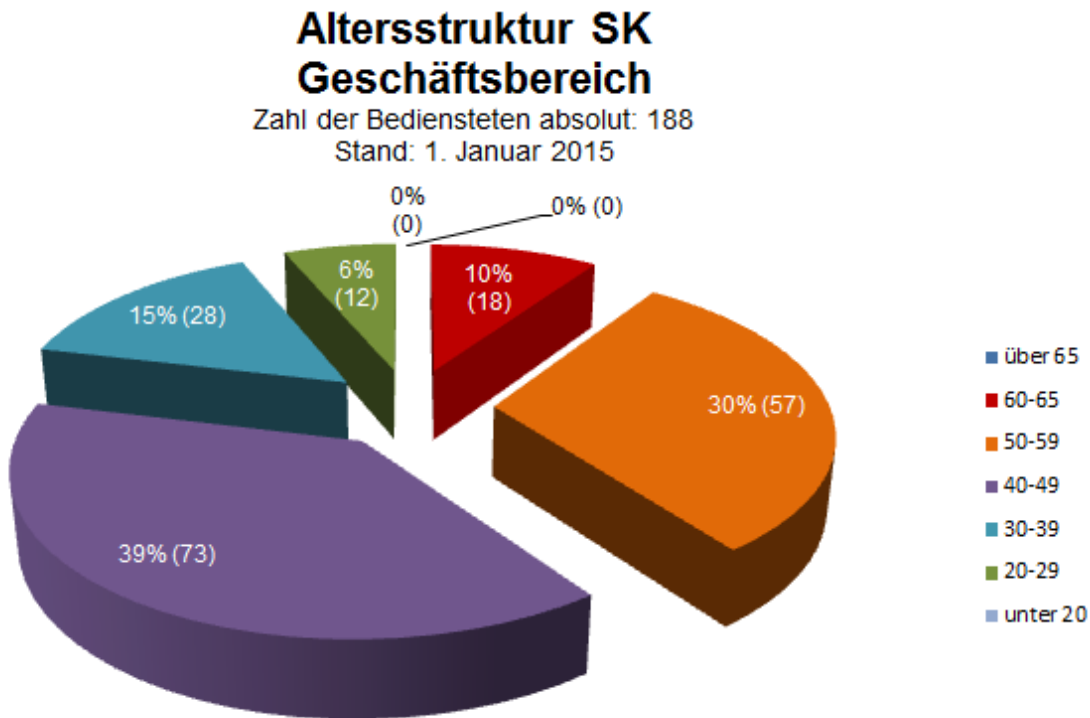
Bezogen auf die Sächsische Staatskanzlei ist bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt ein Personaleinsatz unter dem Durchschnitt der westdeutschen Flächenländer festzustellen. Erhöhter Handlungsbedarf – bezogen auf den Personalabbau – ist demnach zunächst nicht gegeben. Ungeachtet dessen, sollte auch in der Staatskanzlei eine Aufgabenkritik nicht außer Betracht gelassen werden.

IST- Stand SK

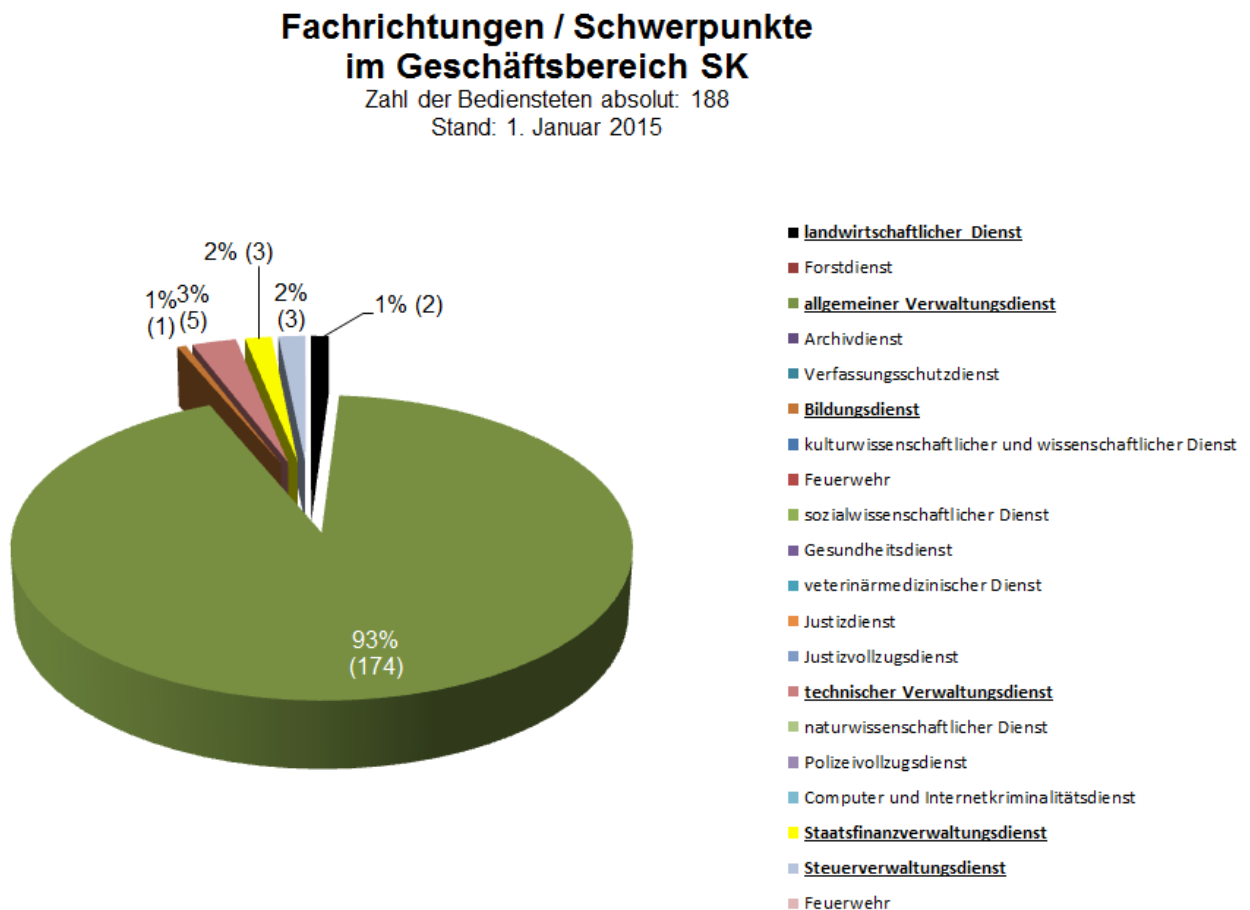
Lfd.	Maßnahme	Inhalte/Ziele	Ergebnis/Stand
1	Personalausgabenflexibilisierung (PAF)		
		(1) Effizienter und nachhaltiger Umgang mit den zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen	Steuerungsinstrument, um durch die Zusammenführung von Fach- und Ressourcenverantwortung die Kostentransparenz und das Kostenbewusstsein im Personalbereich zu stärken
		(2) Einbringung eingesparter Personalmittel in den Sachhaushalt	
		(3) Zusammenführung Haushalt und Personalwirtschaft	
		(4) Ausgestaltung von Anspar- und Verwendungsmechanismen	
		(5) Verdeutlichung perspektivisch notwendiger Personalentwicklungs- und qualifizierungsmaßnahmen	
2	Shared Services		
		(1) Übertragung der Abrechnung der Reisekosten an das LFS	umgesetzt
		(2) Gemeinsame Aufgabenerledigung von SK und SMUL	umgesetzt
		(a) Büromittelversorgung und Bibliothek (FF SMUL)	
		(b) Hausverwaltung, Gripeschutzimpfung (FF SK)	
4	Organisationsuntersuchung		
		(1) Registratur	Im Prozess
		(2) Poststelle	
		(3) Boten	

2. Übersicht zur Altersstruktur nach Fachrichtungen zum 1. Januar 2015

2.1. Auswertung nach Altersstruktur



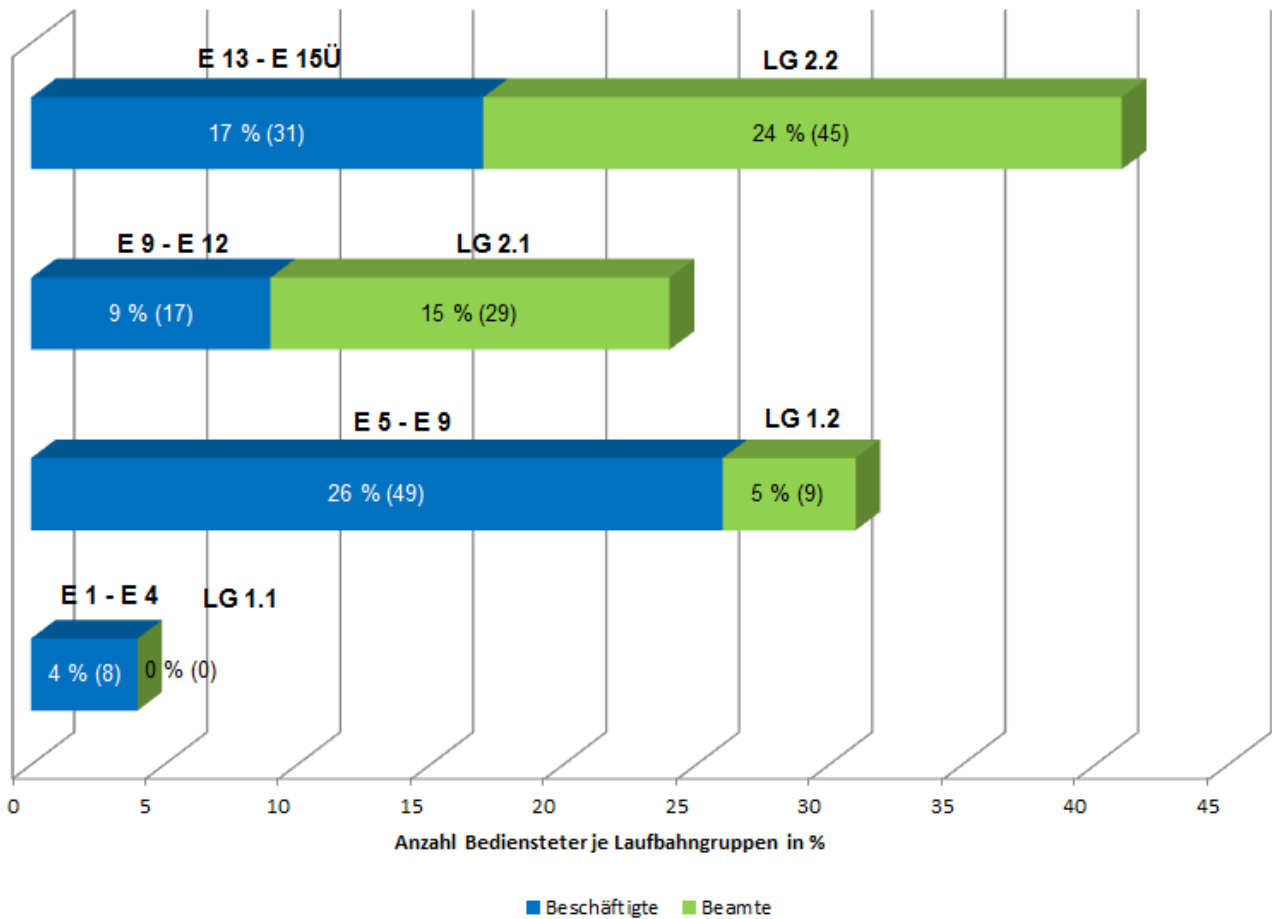
2.2. Auswertung nach Fachrichtungen



2.3. Auswertung nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppen im Geschäftsbereich SK

Zahl der Bediensteten absolut: 188
Stand: 1. Januar 2015



3. Übersicht zu Stellen und Planstellen nach DHH unter Berücksichtigung bestehender Abbauverpflichtungen 2021ff.⁴

Zahl der Stellen (Stellen und Planstellen)

Ressort	Zahl der Stellen 2015 (A, B, C)	kw-Vermerke bis 2020	kw-Vermerke 2021 ff.	Ergebnis
SK	206	5	0	201
Gesamt	206	5	0	201

Beschäftigungsverhältnisse ohne Stellen in VZÄ, z.B. Projekte, Drittmittel

Ressort	VZÄ 01.05.2015
SK	1
Gesamt	1

Darstellung / Übersicht Stellenabbau

Betrachtung bis 2020

Ressort	Stellenplan 2015	Altersabgänge bis 2020	davon kw-Stellen bis 2020	derzeit mögliche Einstellungen bis 2020
	(1)	(2)	(3)	(3)=(2)-(3)
SK	206	17	5	12
Gesamt	206	17	5	12

Betrachtung Doppelhaushalt 2021 - 2022

Ressort	Altersabgänge in 2021 - 2022	davon kw-Stellen 2021 - 2022	derzeit mögliche Einstellungen 2021 - 2022
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
SK	4	0	4
Gesamt	4	0	4

⁴ Stellenplan 2015, Basis: Regierungsentwurf des DHH 2015 / 2016 (vom 15. Januar 2015).

Betrachtung Doppelhaushalt 2023 - 2024

Ressort	Altersabgänge in 2023 - 2024	davon kw-Stellen 2023 - 2024	derzeit mögliche Einstellungen 2023 - 2024
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
SK	7	0	7
Gesamt	7	0	7

Betrachtung Doppelhaushalt 2025 - 2026

Ressort	Altersabgänge in 2025 - 2026	davon kw-Stellen 2025 - 2026	derzeit mögliche Einstellungen 2025 - 2026
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
SK	5	0	5
Gesamt	5	0	5

Betrachtung Doppelhaushalt 2027 - 2028

Ressort	Altersabgänge in 2027 - 2028	davon kw-Stellen 2027 - 2028	derzeit mögliche Einstellungen 2027 - 2028
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
SK	16	0	16
Gesamt	16	0	16

Betrachtung Doppelhaushalt 2029 - 2030

Ressort	Altersabgänge in 2029 - 2030	davon kw-Stellen 2029 - 2030	derzeit mögliche Einstellungen 2029 - 2030
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
SK	18	0	18
Gesamt	18	0	18

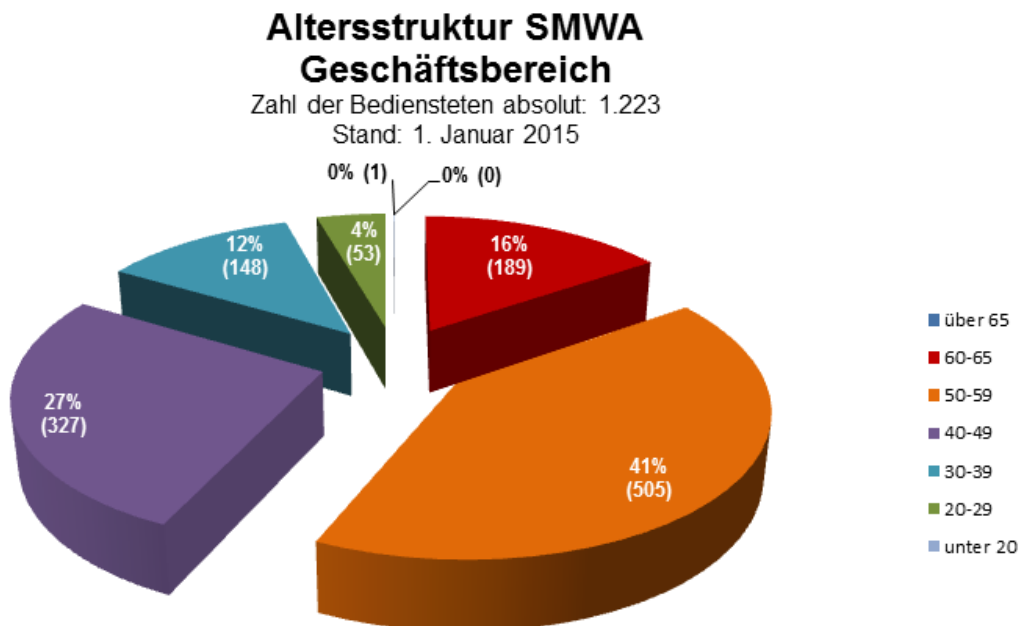
Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

1. Aufgabenkritische Konzepte des Ressorts (Zusammenfassung)

- Die Ergebnisse der internen Aufgabenkritik 2008 und die Maßnahmen aus dem Bericht des SMJus „Perspektiven Sachsen 2020“ (Modernisierung der Gerichtsbarkeit und Einführung des IT-Fachverfahrens) sind umgesetzt.
- Die Personalentwicklungskonzepte Führungskräfte / Europa / Rahmenkonzept sind umgesetzt (2004 bis 2006).
- Die Gründung des Landesamtes für Straßenbau und Verkehr ist abgeschlossen. Die Umsetzung der Empfehlungen aus dem Gutachten der B&P Kommunalberatung zur Aufgabenkritik und Personalbemessung befinden sich im Prozess.
- Die Umsetzung der Maßnahmen aus der internen Analyse zum Personalbedarf und zur Aufgabenentwicklung des Oberbergamts befinden sich ebenfalls im Prozess.

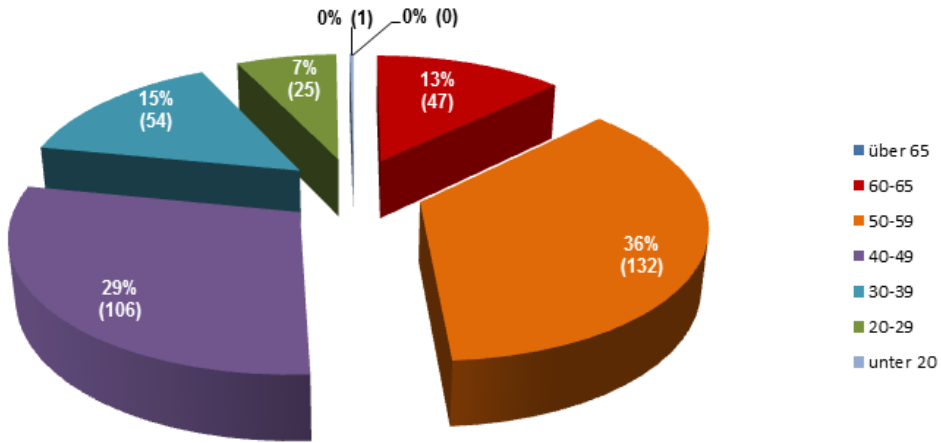
2. Übersicht zur Altersstruktur nach Fachrichtungen zum 1. Januar 2015

2.1. Auswertung nach Altersstruktur



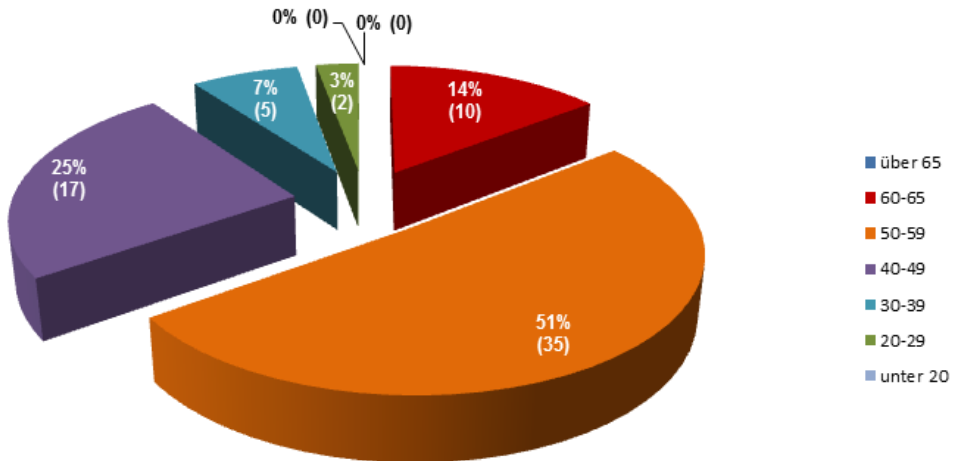
Altersstruktur SMWA Ministerium

Zahl der Bediensteten absolut: 365
Stand: 1. Januar 2015



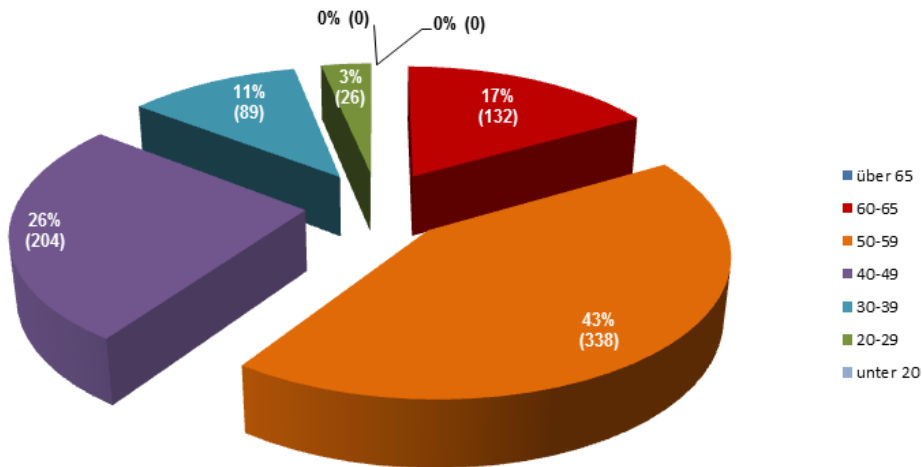
Altersstruktur SMWA Oberbergamt

Zahl der Bediensteten absolut: 69
Stand: 1. Januar 2015



Altersstruktur SMWA Landesamt für Straßenbau und Verkehr

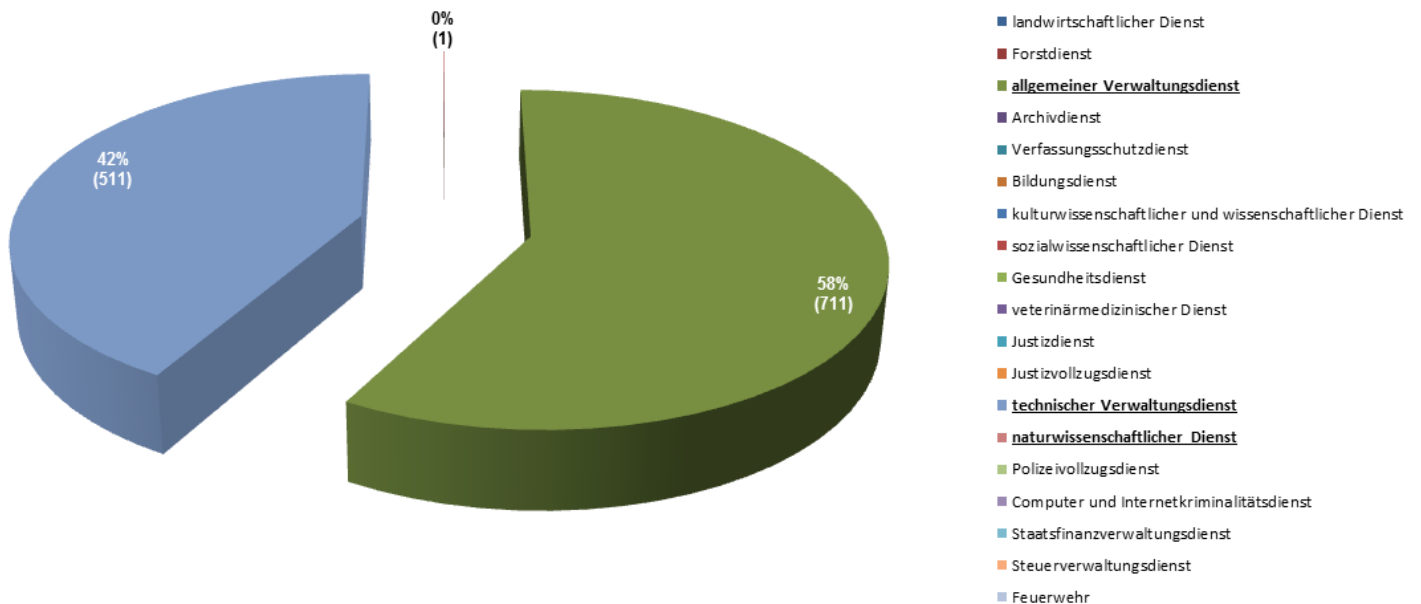
Zahl der Bediensteten absolut: 789
 Stand: 1. Januar 2015



2.2. Auswertung nach Fachrichtungen

Fachrichtungen / Schwerpunkte im Geschäftsbereich SMWA

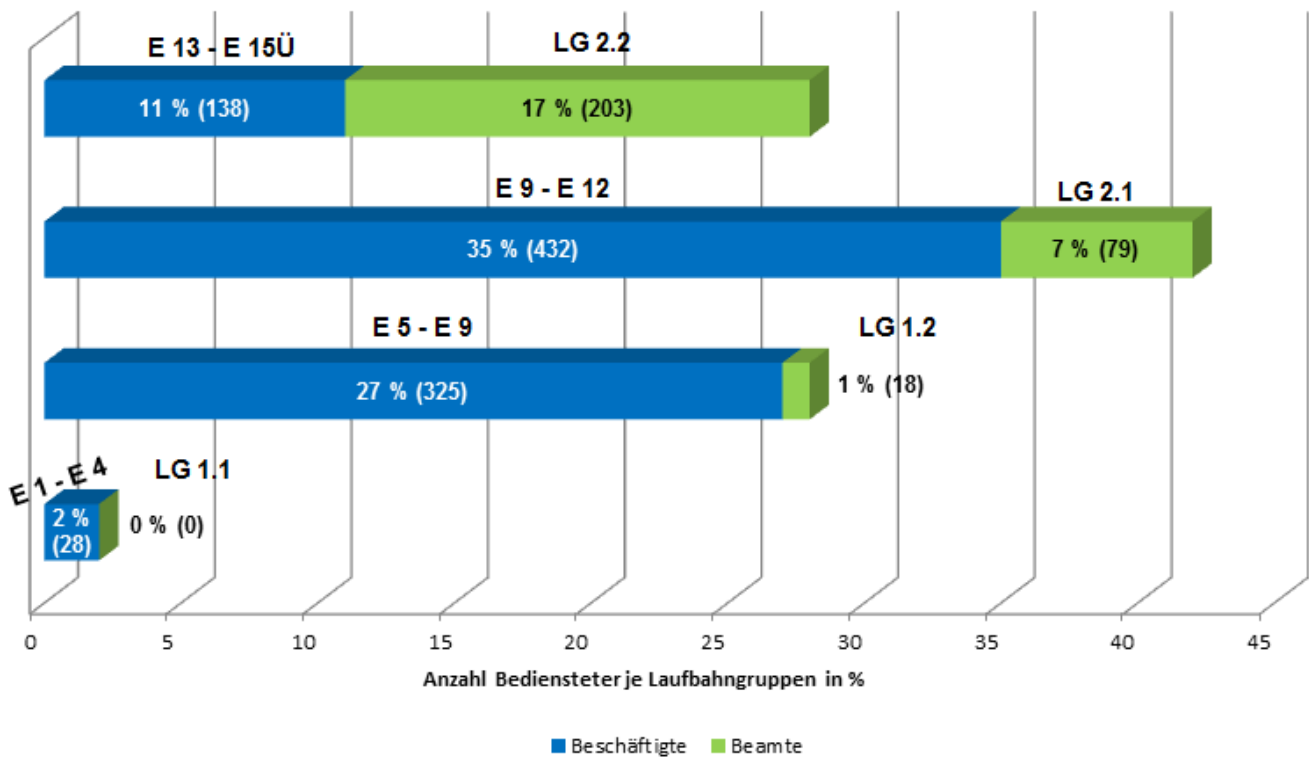
Zahl der Bediensteten absolut: 1.223
 Stand: 1. Januar 2015



2.3. Auswertung nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppen im Geschäftsbereich SMWA

Zahl der Bediensteten absolut: 1.223
Stand: 1. Januar 2015



3. Übersicht zu Stellen und Planstellen nach DHH unter Berücksichtigung bestehender Abbauverpflichtungen 2021ff.¹

Zahl der Stellen (Stellen, Planstellen)

Ressort	Zahl der Stellen 2015 (A, B, C)	kw-Vermerke bis 2020	kw-Vermerke 2021 ff.	Ergebnis
0701 - SMWA	360	9	0	351
0702 - Sammelansatz	31	41	154	-164
0706 – LASuV	810	23	0	787
0710 - OBA	72	0	0	72
Gesamt	1.273	73	154	1.046

Beschäftigungsverhältnisse ohne Stellen in VZÄ, z.B. Projekte, Drittmittel

Ressort	VZÄ 01.05.2015
SMWA	34
LASuV	354,775*
OBA	7,875
Gesamt	396,65

* einschließlich Saisonkräfte der Autobahnmeistereien

¹ Stellenplan 2015, Basis: Regierungsentwurf des DHH 2015 / 2016 (vom 15. Januar 2015)

Darstellung / Übersicht Stellenabbau

Betrachtung bis 2020

Ressort	Stellenplan 2015	Altersabgänge bis 2020	davon kw-Stellen bis 2020	derzeit mögliche Einstellungen bis 2020
	(1)	(2)	(3)	(4)=(2)-(3)
0701 – SMWA	360	47	9	38
0702 - Sammelansatz	31	0	41	-41
0706 – LASuV	810	149	23	126
0710 - OBA	72	12	0	12
Gesamt	1.273	208	73	135

Betrachtung Doppelhaushalt 2021 - 2022

Ressort	Altersabgänge in 2021 - 2022	davon kw-Stellen 2021 - 2022	derzeit mögliche Einstellungen 2021 - 2022
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
SMWA	15		
LASuV	71		
OBA	7		
Gesamt	93		

Betrachtung Doppelhaushalt 2023 - 2024

Ressort	Altersabgänge in 2023 - 2024	davon kw-Stellen 2023 - 2024	derzeit mögliche Einstellungen 2023 - 2024
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
SMWA	22		
LASuV	48		
OBA	5		
Gesamt	75		

Betrachtung Doppelhaushalt 2025 - 2026

Ressort	Altersabgänge in 2025 - 2026	davon kw- Stellen 2025 - 2026	derzeit mögliche Einstellungen 2025 - 2026
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
SMWA	25		
LASuV	49		
OBA	5		
Gesamt	79		

Betrachtung Doppelhaushalt 2027 - 2028

Ressort	Altersabgänge in 2027 - 2028	davon kw- Stellen 2027 - 2028	derzeit mögliche Einstellungen 2027 - 2028
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
SMWA	29		
LASuV	61		
OBA	9		
Gesamt	99		

Betrachtung Doppelhaushalt 2029 - 2030

Ressort	Altersabgänge in 2029 - 2030	davon kw- Stellen 2029 - 2030	derzeit mögliche Einstellungen 2029 - 2030
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
SMWA	30		
LASuV	65		
OBA	5		
Gesamt	100		

Sächsisches Staatsministerium des Innern

1. Aufgabenkritische Konzepte des Ressorts (Zusammenfassung)

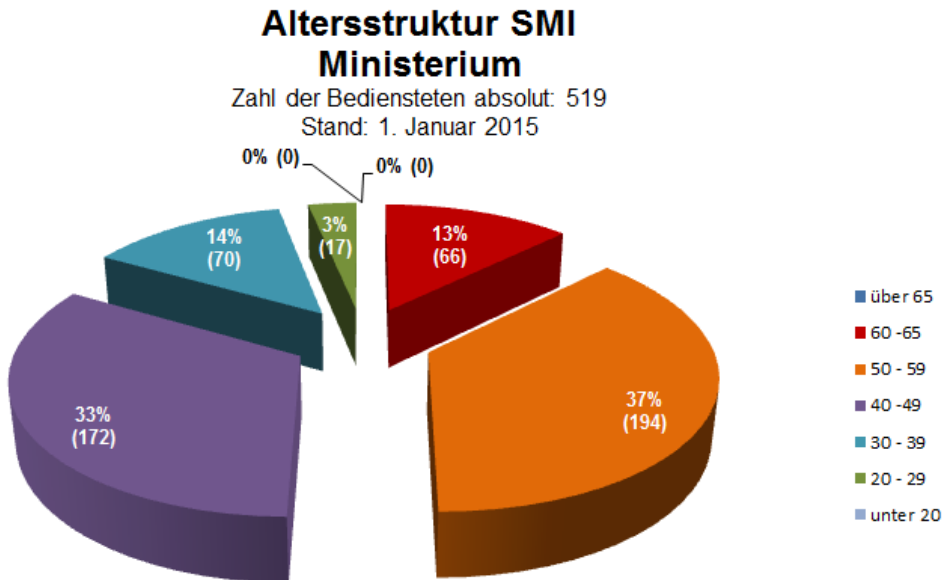
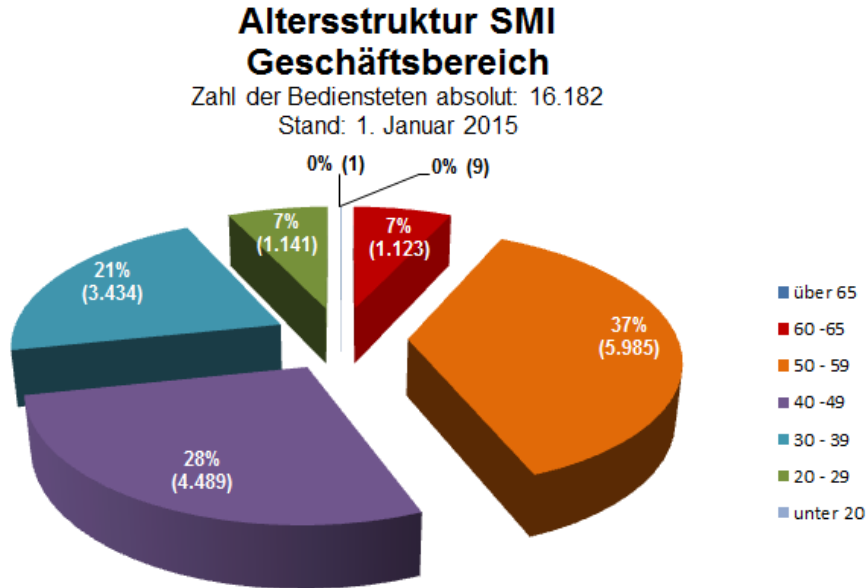
- Stellenabbau wird über planmäßige Altersabgänge realisiert (jeder Altersabgang bis 2020 des Personalsolls A bzw. C ist als künftig wegfallend (kw) festgelegt); dieser ist auch durch eine stringente Aufgabenkritik nicht zu leisten
- Statistisches Landesamt: Organisationsuntersuchung im Jahr 2013 durch die KPMG; das Ergebnis wird vom SMI nicht vollumfänglich mitgetragen, da Vorschläge teilweise weder rechtlich noch tatsächlich untersetzt sind; abzusehen ist, dass die gesetzlich vorgegebenen Aufgaben künftig nicht mehr erfüllt werden können
- Landesdirektion Sachsen: Bericht zur strategischen Entwicklung sollte im Kabinett behandelt werden; dies ist bisher nicht erfolgt; es ist zu klären, aus welchem Haushalt zusätzlicher Stellenbedarf infolge neuer Aufgabenzuweisungen oder Erweiterung bestehender Aufgaben zu decken ist; zuständig ist das fachaufsichtführende Ressort; allein in 2015/2016 fallen durch Altersabgänge insgesamt 93 Stellen ersatzlos weg (auch und vor allem Fachpersonal)
- Sächsisches Staatsarchiv: Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen haben ergeben, dass weder eine Privatisierung noch eine Teilprivatisierung wirtschaftlich sind; Stellenabbau ist nicht leistbar
- Staatsbetrieb Geobasisinformation und Vermessung Sachsen: Wirtschaftlichkeitsuntersuchung durch die KPMG aus dem Jahr 2013: Maßnahmenvorschläge zu einer nachhaltig effektiven Organisationsform und -struktur befinden sich derzeit in Umsetzung bzw. sind bereits umgesetzt
- Landesamt für Denkmalpflege: externe Organisationsuntersuchung durch Syncwork im Jahr 2010: Sonderprogramm „Denkmalpflege“ wird voraussichtlich im III. Quartal von der Landesdirektion Sachsen auf das Landesamt für Denkmalpflege übertragen; Stellenabbau nicht leistbar
- Fachhochschule Meißen/Akademie für Öffentliche Verwaltung sollen zusammengelegt werden (Eingliederung der AVS); Gründung interministerieller Arbeitsgemeinschaft mit SMI (Federführung), SMJus, SMF, SMS und FHSV: Erarbeitung von Thesen und Vorschlägen für die Zukunft
- Landesamt für Verfassungsschutz: derzeit Evaluation der Untersuchung durch eine Expertenkommission zu Arbeitsabläufen und -strukturen aus dem Jahr 2013
- Staatsbetrieb Sächsische Informatik Dienste: externe Organisationsuntersuchung der formita Unternehmensberatung aus dem Jahr 2010: Neustrukturierung wird vorbereitet; unabhängig davon besteht bereits dringender Handlungsbedarf (z.B. zur Gewinnung von IT-Spezialisten)
- SMI: seit 2013 ist eine Prüfgruppe eingerichtet für Organisationsuntersuchungen: derzeit Prüfung von drei Referaten der Abteilung 2

Personalwirtschaftliche Konzepte

- ganzheitliches personalwirtschaftliches Konzept im dem Sinne wie vom Sächsischen Rechnungshof gefordert (wie viele Stellen in welchen Aufgabenbereichen abzubauen bzw. zu gewinnen sind), gibt es nicht: ein solches Konzept sei auch nur bedingt zielführend, da der Vollzug von Gesetzen unter Beeinflussung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Faktoren stehe
- Teile eines personalwirtschaftlichen Konzepts: halbjährliche Personalbestandsanalyse in Excel-Tabelle durch Sammeln der Daten zu den Ausscheidensgründen
- weitere wichtige Maßnahmen: Aus- und Fortbildung, Rotation, Wissensmanagement, Telearbeit, Arbeits- und Gesundheitsmanagement, Anreize zum vorzeitigen Ausscheiden nach dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz
- dringender Handlungsbedarf bei der Nachbesetzung von Stellen mit Fachkräften

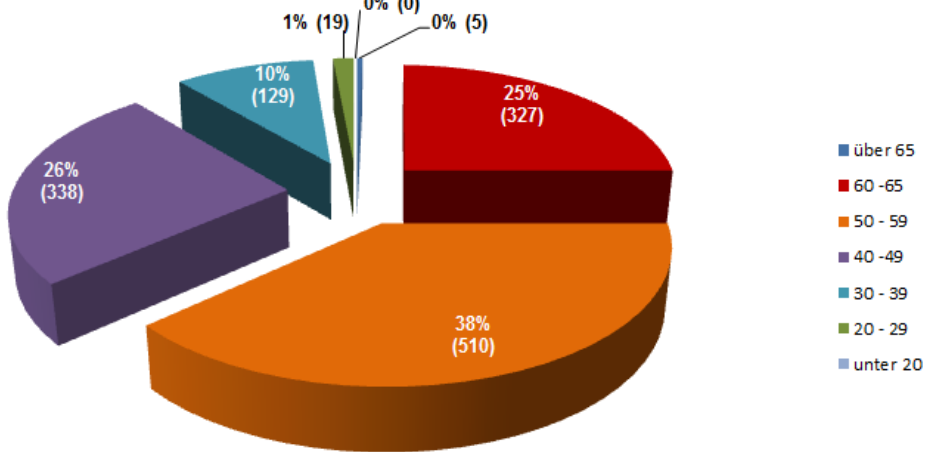
2. Übersicht zur Altersstruktur nach Fachrichtungen zum 1. Januar 2015

2.1. Auswertung nach Altersstruktur



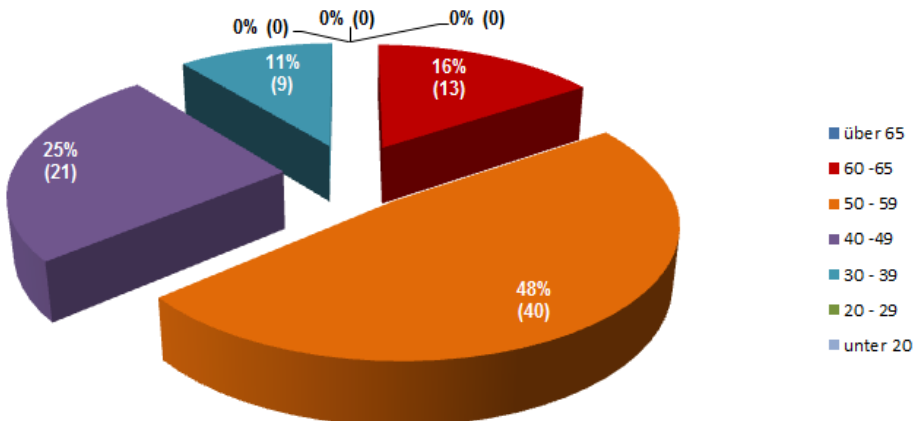
Altersstruktur SMI Landesdirektion Sachsen

Zahl der Bediensteten absolut: 1.328
Stand: 1. Januar 2015



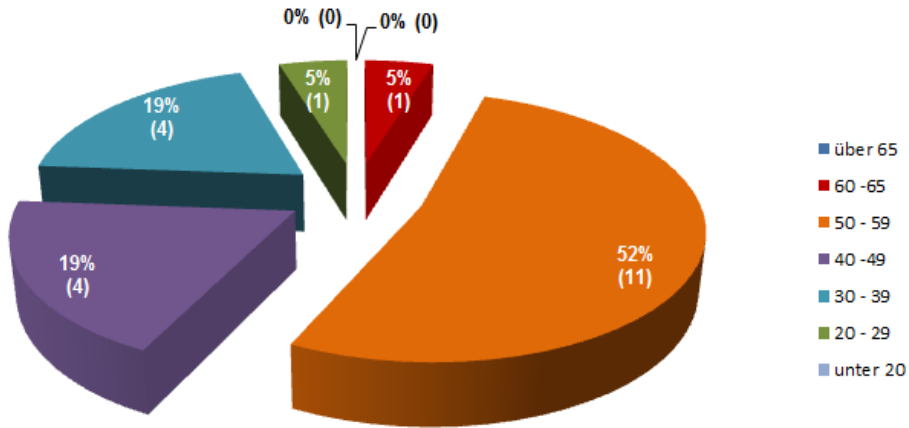
Altersstruktur SMI Fachhochschule der Sächsischen Verwaltung

Zahl der Bediensteten absolut: 83
Stand: 1. Januar 2015



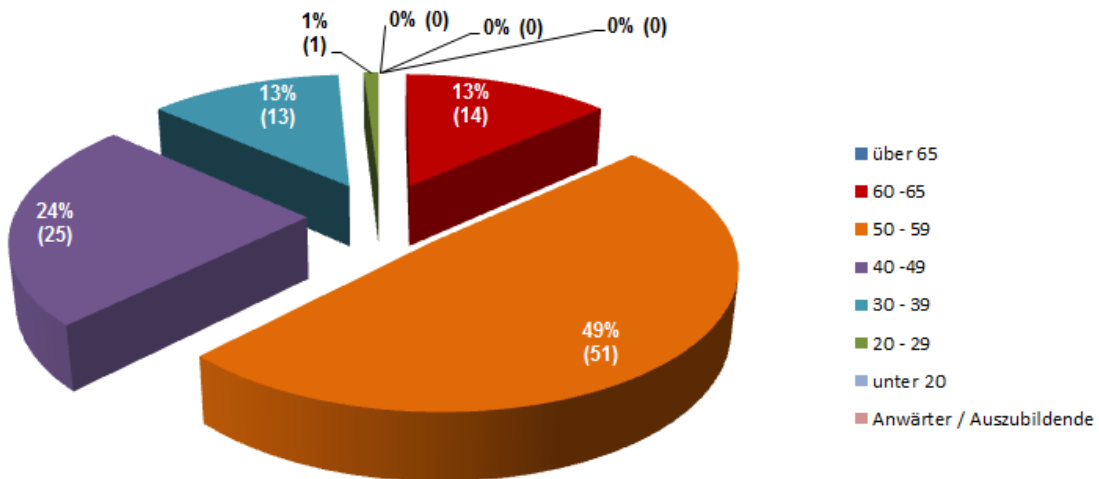
Altersstruktur SMI Akademie für öffentliche Verwaltung

Zahl der Bediensteten absolut: 21
Stand: 1. Januar 2015

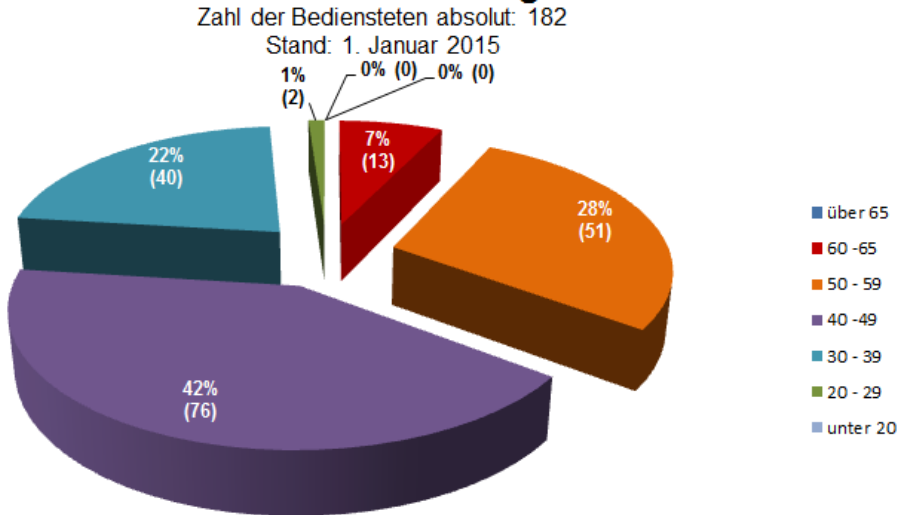


Altersstruktur SMI Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege Meißen, Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen

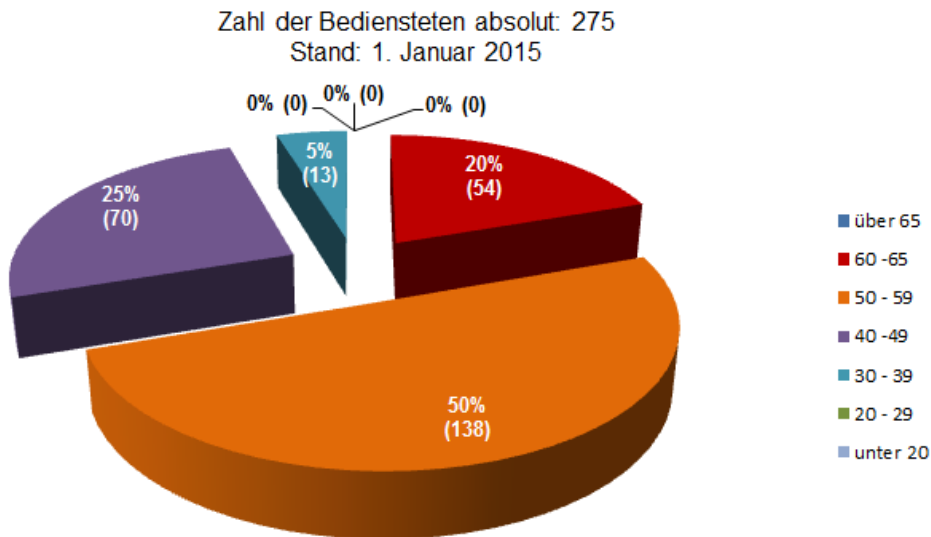
Zahl der Bediensteten absolut: 104
Stand: 1. Januar 2015



Altersstruktur SMI Landesamt für Verfassungsschutz

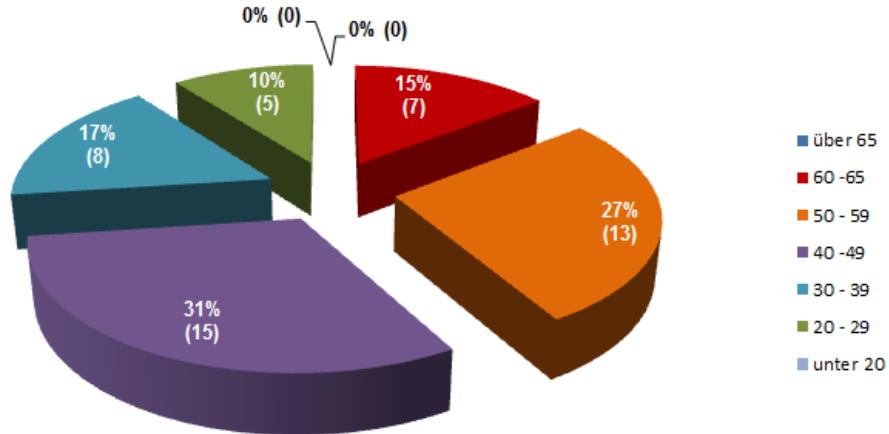


Altersstruktur SMI Statistisches Landesamt



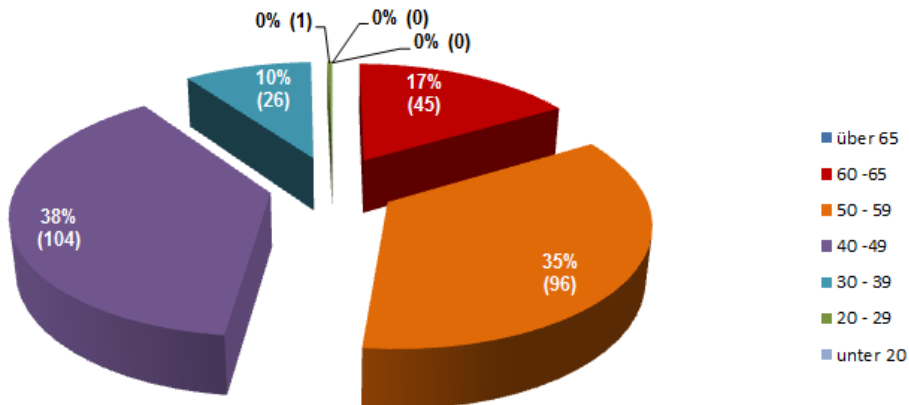
Altersstruktur SMI Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule

Zahl der Bediensteten absolut: 48
Stand: 1. Januar 2015



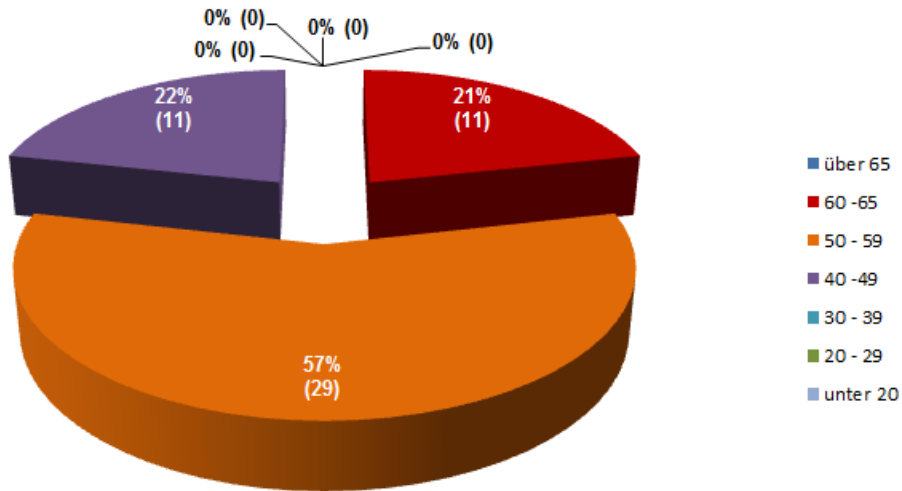
Altersstruktur SMI Staatsbetrieb Geobasisinformation und Vermessung

Zahl der Bediensteten absolut: 272
Stand: 1. Januar 2015



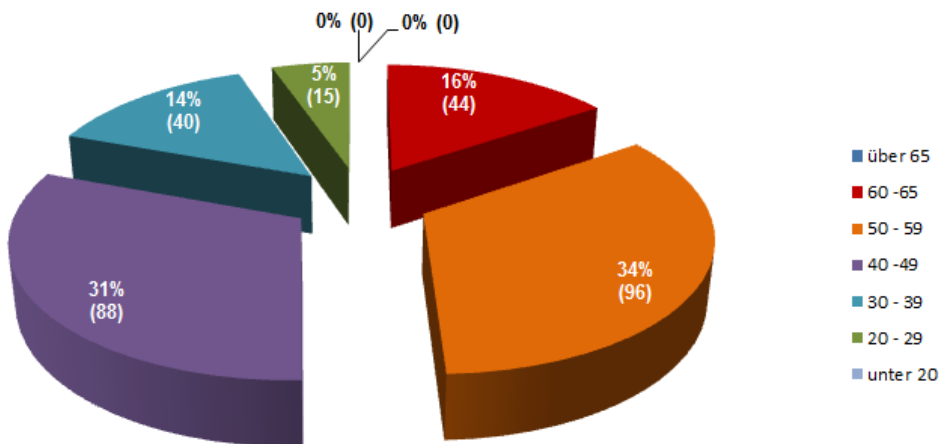
Altersstruktur SMI Landesamt für Denkmalpflege

Zahl der Bediensteten absolut: 51
Stand: 1. Januar 2015



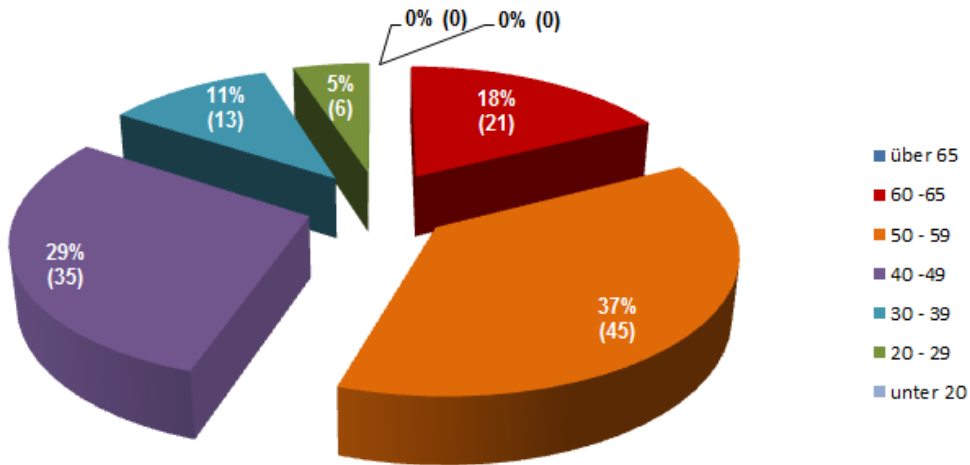
Altersstruktur SMI Staatsbetrieb Sächsische Informatikdienste

Zahl der Bediensteten absolut: 283
Stand: 1. Januar 2015



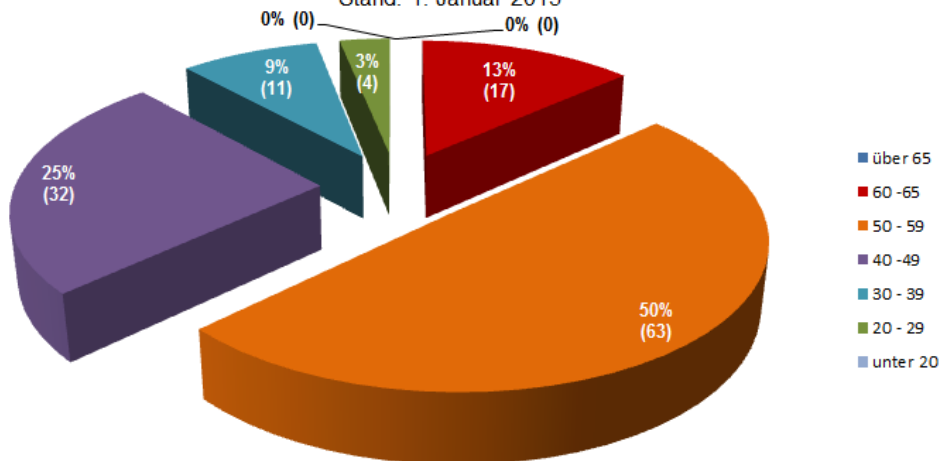
Altersstruktur SMI Staatsarchiv

Zahl der Bediensteten absolut: 120
Stand: 1. Januar 2015



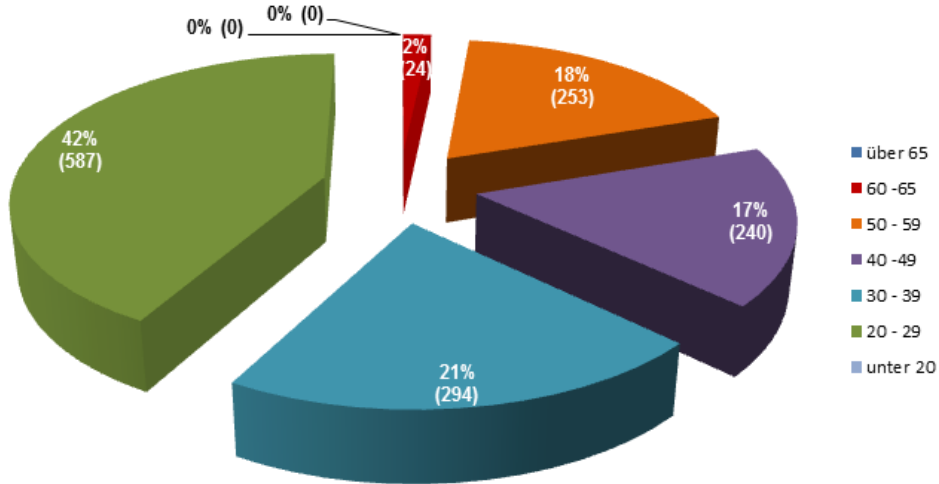
Altersstruktur SMI Hochschule der Sächsischen Polizei

Zahl der Bediensteten absolut: 127
Stand: 1. Januar 2015



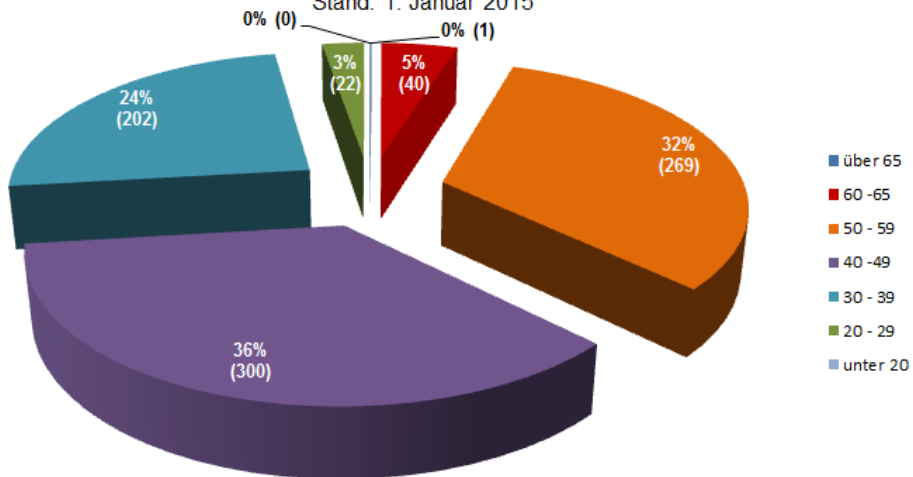
Altersstruktur SMI Präsidium der Bereitschaftspolizei

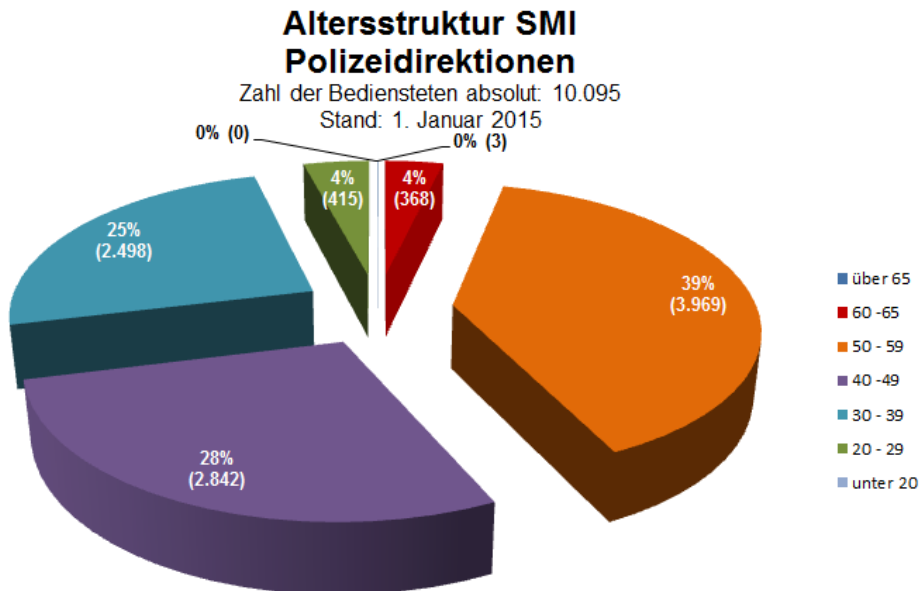
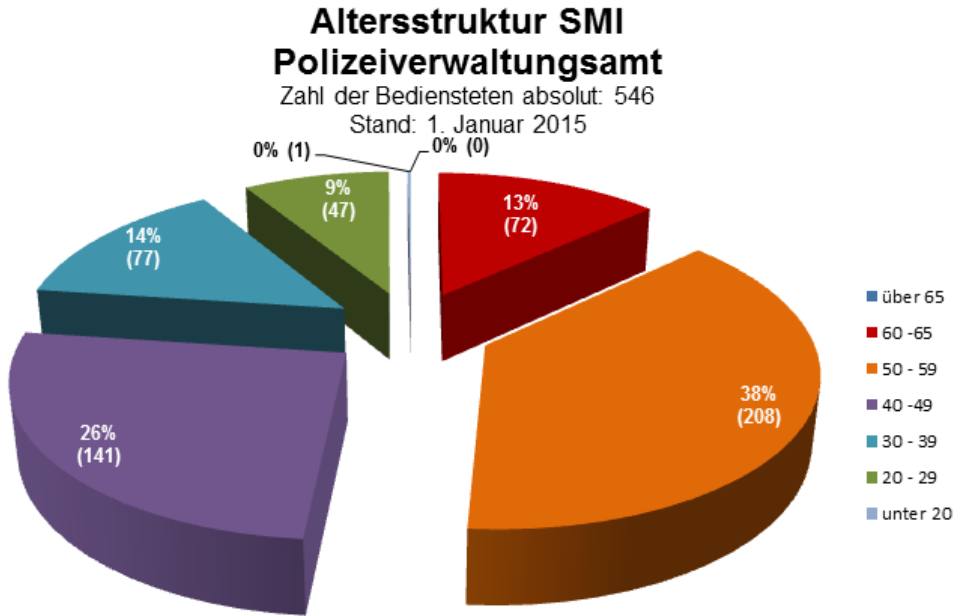
Zahl der Bediensteten absolut: 1.398
Stand: 1. Januar 2015



Altersstruktur SMI Landeskriminalamt

Zahl der Bediensteten absolut: 834
Stand: 1. Januar 2015

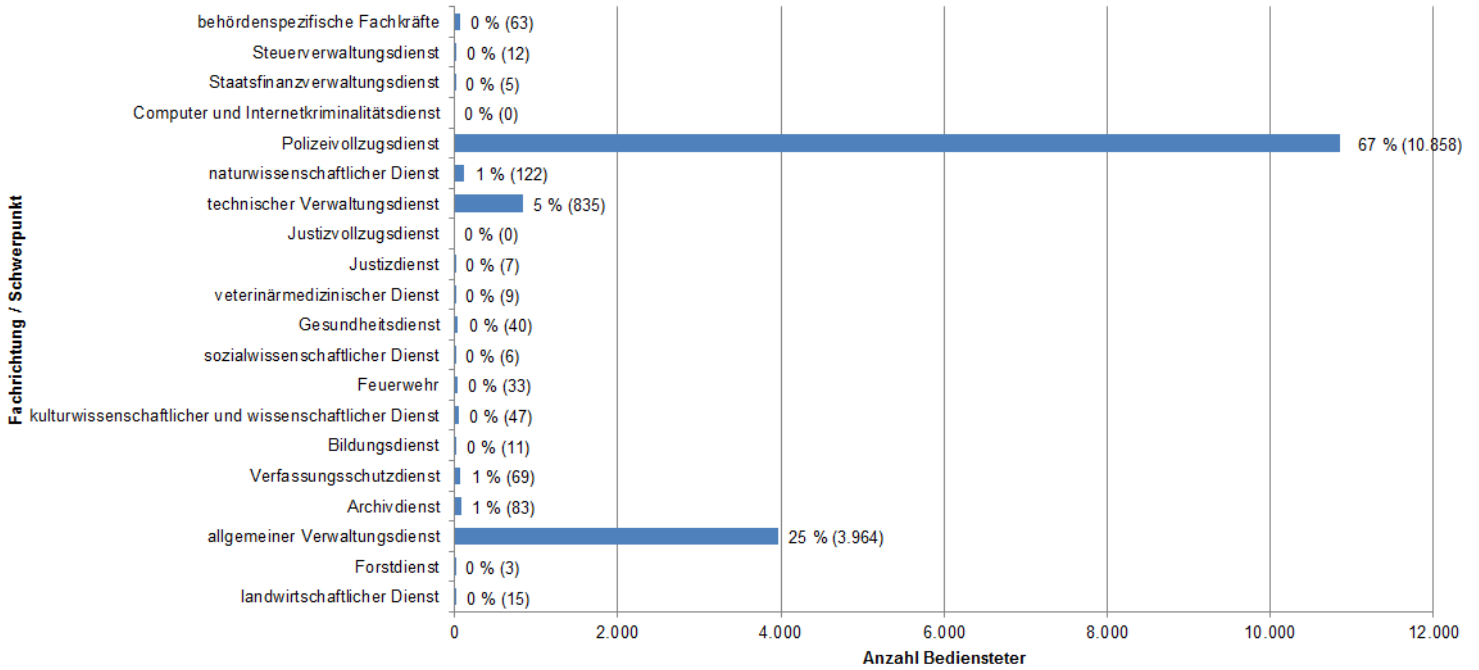




2.2. Auswertung nach Fachrichtungen

Fachrichtungen / Schwerpunkte Geschäftsbereich SMI

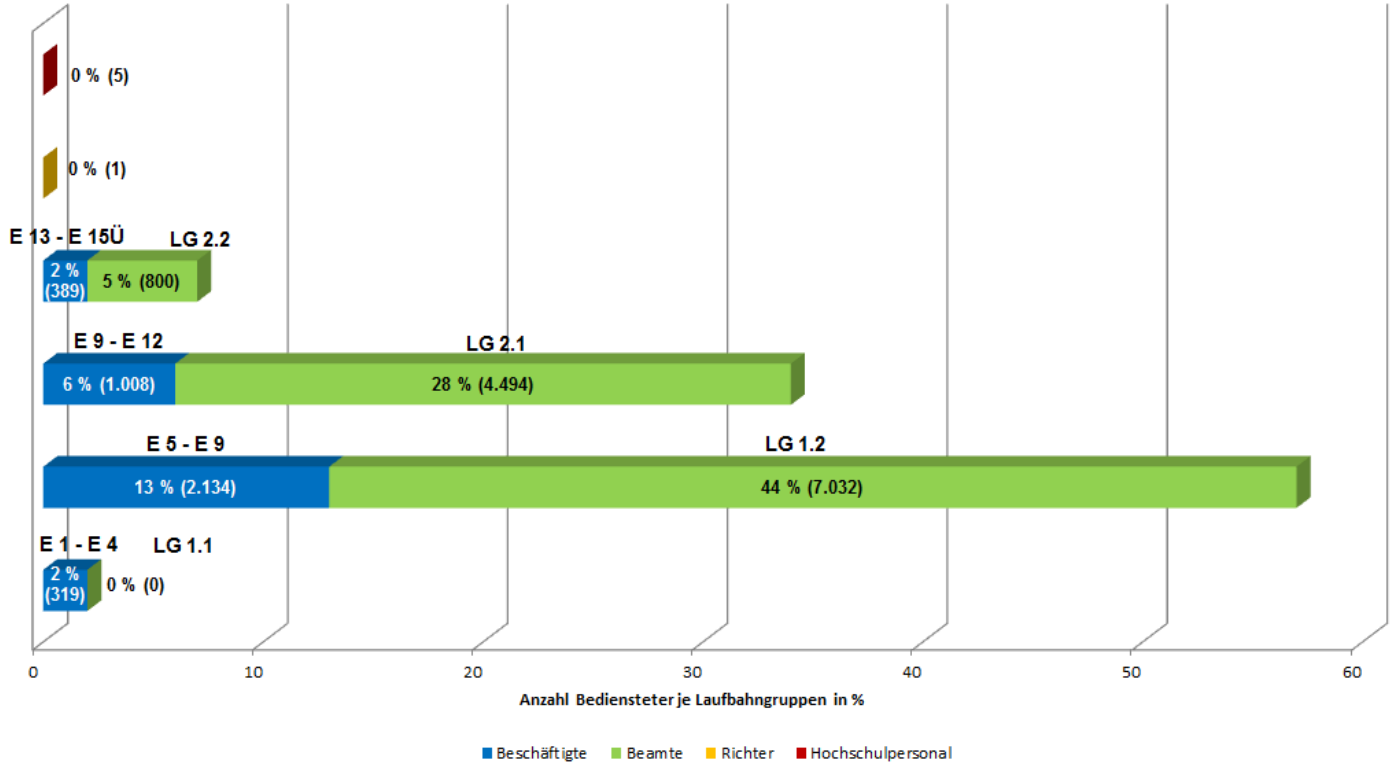
Zahl der Bediensteten absolut: 16.182
Stand: 1. Januar 2015



2.3. Auswertung nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppen Geschäftsbereich SMI

Zahl der Bediensteten absolut: 16.182
 Stand: 1. Januar 2015



3. Übersicht zu Stellen und Planstellen nach DHH unter Berücksichtigung bestehender Abbauverpflichtungen 2021ff.¹

Zahl der Stellen (Stellen, Planstellen) mit und ohne Polizei

Ressort	Zahl der Stellen 2015 (A, B, C)	kw-Vermerke bis 2020	kw-Vermerke 2021 ff.	Ergebnis
Ministerium	456	626	245	2.560
LDS	1.493			
StaLa	322			
Staatsarchiv	124			
FHSV / AVS	105			
LfV	188			
LFKS	59			
GeoSN	301			
LfD	54			
VW Modernisierung / IT	28			
SID	301			
Landespolizei	10.133	635	344	9.154
LKA	824	12	0	812
Hochschule der Sächs. Polizei	373	0	0	373
Bereitschaftspolizei	2.202	12	0	2.190
Polizeiverwaltungsamt	597	17	0	597
Gesamt	17.560	1.302	589	15.669

¹ Stellenplan 2015, Basis: Regierungsentwurf des DHH 2015 / 2016 (vom 15. Januar 2015)

Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung
 - Anlagen zum Abschlussbericht -

Ressort	Zahl der Stellen 2015 (A, B, C)	kw-Vermerke bis 2020	kw-Vermerke 2021 ff.	Summe
Ministerium	455			
Landesdirektion Sachsen	1.493			
Statistisches Landesamt	322			
Sächsisches Staatsarchiv	124			
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege Meißen, Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen	105			
Landesamt für Verfassungsschutz	188			
Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule	59			
Staatsbetrieb Geobasisinformation und Vermessung Sachsen	301			
Landesamt für Denkmalpflege	54			
VW Modernisierung/IT	28			
Staatsbetrieb Sächsische Informatik Dienste	301			
Gesamt	3.430	626	245	2.559

Beschäftigungsverhältnisse ohne Stellen in VZÄ, z.B. Projekte, Drittmittel

Ressort	VZÄ 01.01.2015
Ministerium	6,75
Landesdirektion Sachsen	6,00
Statistisches Landesamt	15,93
Sächsisches Staatsarchiv	6,50
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege Meißen, Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen	0
Landesamt für Verfassungsschutz	0
Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule	0
Staatsbetrieb Geobasisinformation und Vermessung Sachsen	0
Landesamt für Denkmalpflege	11,65
VW Modernisierung/IT	0
Staatsbetrieb Sächsische Informatik Dienste	13,00
Gesamt	59,83

Darstellung / Übersicht Stellenabbau
Betrachtung bis 2020

Ressort	Stellenplan 2015	Altersabgänge bis 2020	davon kw-Stellen bis 2020	derzeit mögliche Einstellungen bis 2020	Stellenabbau mit Abgängen bis 2020	Stellenabbau mit beschlossenen Stellenabbaukonzepten bis 2020
	(1)	(2)	(3)	(4)=(2)-(3)	(5)=(1)-(2)	(6)=(1)-(3)
Ministerium	455	57,25			397,75	
Landesdirektion Sachsen	1.493	291,50			1.201,50	
Statistisches Landesamt	322	60,00			262,00	
Sächsisches Staatsarchiv	124	16,37			107,63	
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege Meißen, Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen	105	12,70			92,30	
Landesamt für Verfassungsschutz	188	12,80			175,20	
Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule	59				59,00	
Staatsbetrieb Geobasisinformation und Vermessung Sachsen	301	44,45			256,55	
Landesamt für Denkmalpflege	54	12,00			42,00	
VW Modernisierung/IT	28	3,70			24,30	
Staatsbetrieb Sächsische Informatik Dienste	301	51,40			249,60	
Gesamt	3.430	562,17	626	-63,83	2.867,83	2.804

Betrachtung Doppelhaushalt 2021 - 2022

Ressort	Altersabgänge in 2021 - 2022	davon kw-Stellen 2021 - 2022	derzeit mögliche Einstellungen 2021 - 2022
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
Ministerium	19,50		
Landesdirektion Sachsen	77,62		
Statistisches Landesamt	19,90		
Sächsisches Staatsarchiv	5,25		
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege Meißen, Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen	8,00		
Landesamt für Verfassungsschutz	1,00		
Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule			
Staatsbetrieb Geobasisinformation und Vermessung Sachsen	22,00		
Landesamt für Denkmalpflege	6,50		
VW Modernisierung/IT	1,00		
Staatsbetrieb Sächsische Informatik Dienste	14,50		
Gesamt	175,27	175	0

Betrachtung Doppelhaushalt 2023 - 2024

Ressort	Alters- abgän- ge in 2023 - 2024	davon kw- Stellen 2023 - 2024	derzeit mög- liche Einstel- lungen 2023 - 2024
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
Ministerium	25,00		
Landesdirektion Sachsen	79,50		
Statistisches Lan- desamt	22,00		
Sächsisches Staats- archiv	8,00		
Fachhochschule für öffentliche Verwal- tung und Rechts- pflege Meißen, Fort- bildungszentrum des Freistaates Sachsen	9,88		
Landesamt für Ver- fassungsschutz	4,00		
Landesfeuerwehr- und Katastrophen- schutzschule			
Staatsbetrieb Ge- obasisinformation und Vermessung Sachsen	20,87		
Landesamt für Denkmalpflege	2,50		
VW Modernisie- rung/IT			
Staatsbetrieb Säch- sische Informatik Dienste	8,00		
Gesamt	179,75	70	109,75

Betrachtung Doppelhaushalt 2025 - 2026

Ressort	Alters- abgän- ge in 2025 - 2026	davon kw- Stellen 2025 - 2026	derzeit mög- liche Einstel- lungen 2025 - 2026
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
Ministerium	24,00		
Landesdirektion Sachsen	94,87		
Statistisches Lan- desamt	18,75		
Sächsisches Staats- archiv	11,88		
Fachhochschule für öffentliche Verwal- tung und Rechts- pflege Meißen, Fort- bildungszentrum des Freistaates Sachsen	4,00		
Landesamt für Ver- fassungsschutz	9,00		
Landesfeuerwehr- und Katastrophen- schutzschule			
Staatsbetrieb Ge- obasisinformation und Vermessung Sachsen	13,00		
Landesamt für Denkmalpflege	3,50		
VW Modernisie- rung/IT	1,00		
Staatsbetrieb Säch- sische Informatik Dienste	17,60		
Gesamt	197,60	0	197,6

Betrachtung Doppelhaushalt 2027 - 2028

Ressort	Alters- abgän- ge in 2027 - 2028	davon kw- Stellen 2027 - 2028	derzeit mög- liche Einstel- lungen 2027 - 2028
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
Ministerium	30,50		
Landesdirektion Sachsen	93,50		
Statistisches Lan- desamt	23,00		
Sächsisches Staats- archiv	6,75		
Fachhochschule für öffentliche Verwal- tung und Rechts- pflege Meißen, Fort- bildungszentrum des Freistaates Sachsen	7,62		
Landesamt für Ver- fassungsschutz	11,75		
Landesfeuerwehr- und Katastrophen- schutzschule			
Staatsbetrieb Ge- obasisinformation und Vermessung Sachsen	15,00		
Landesamt für Denkmalpflege	5,50		
VW Modernisie- rung/IT	1,00		
Staatsbetrieb Säch- sische Informatik Dienste	13,10		
Gesamt	207,72	0	207,72

Betrachtung Doppelhaushalt 2029 - 2030

Ressort	Alters- abgän- ge in 2029 - 2030	davon kw- Stellen 2029 - 2030	derzeit mög- liche Einstel- lungen 2029 - 2030
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
Ministerium	39,00		
Landesdirektion Sachsen	90,00		
Statistisches Lan- desamt	32,75		
Sächsisches Staats- archiv	6,00		
Fachhochschule für öffentliche Verwal- tung und Rechts- pflege Meißen, Fort- bildungszentrum des Freistaates Sachsen	12,00		
Landesamt für Ver- fassungsschutz	18,00		
Landesfeuerwehr- und Katastrophen- schutzschule			
Staatsbetrieb Ge- obasisinformation und Vermessung Sachsen	17,75		
Landesamt für Denkmalpflege	4,20		
VW Modernisie- rung/IT	3,00		
Staatsbetrieb Säch- sische Informatik Dienste	22,62		
Gesamt	245,32	0	245,32

Sächsisches Staatsministerium der Justiz

1. Aufgabenkritische Konzepte des Ressorts (Zusammenfassung)

Gerichte und Staatsanwaltschaften

- da es sich um Pflichtaufgaben handelt, sind der Aufgabenkritik engste Grenzen gesetzt
- Vorgaben aus dem Standortgesetz wurden weitgehend umgesetzt und befinden sich im Übrigen in Umsetzung
- beginnend vor 15 Jahren Einführung von PEBB§Y für die Staatsanwaltschaften und alle Gerichtsbarkeiten: länderübergreifendes und fortgeschriebenes Personalberechnungssystem auf einer mathematisch-analytischen Basis (erarbeitet mit Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften wie Deloitte, PricewaterhouseCoopers etc.); dadurch externe Kontrolle
- Stellenabbaukonzepte wurden ausnahmslos eingehalten: es wird eingeschätzt, dass dadurch die Arbeitsfähigkeit der sächsischen Gerichte und Staatsanwaltschaften stark gefährdet ist und man bei Fortsetzung unter den errechneten Personalbedarf und auch deutlich unter die Personalausstattung der Flächenländer West kommt
- aufgrund geringer Einstellungszahlen bisher keine Probleme - wie in anderen Ländern - bei der Personalgewinnung; jedoch sind personalpolitisch schwere Zeiten aufgrund der Altersstruktur zu erwarten; krankheitsbedingte Ausfälle nehmen zu; in den Jahren 2026 bis 2030: Altersruhestand fast eines Drittels aller Richter und Staatsanwälte
- elektronische Verfahrensbearbeitung wird durch mehrere IT-Fachverfahren forciert; zudem Vorbereitung der Einführung der E-Akte bei allen Gerichten und Staatsanwaltschaften
- Prüfung der Übertragung von Zuständigkeiten auf Mitarbeiter niedrigerer Laufbahnen (Amtsanwälte)
- Unterstützung der Wachtmeister durch private Sicherheitsdienste

Justizvollzug

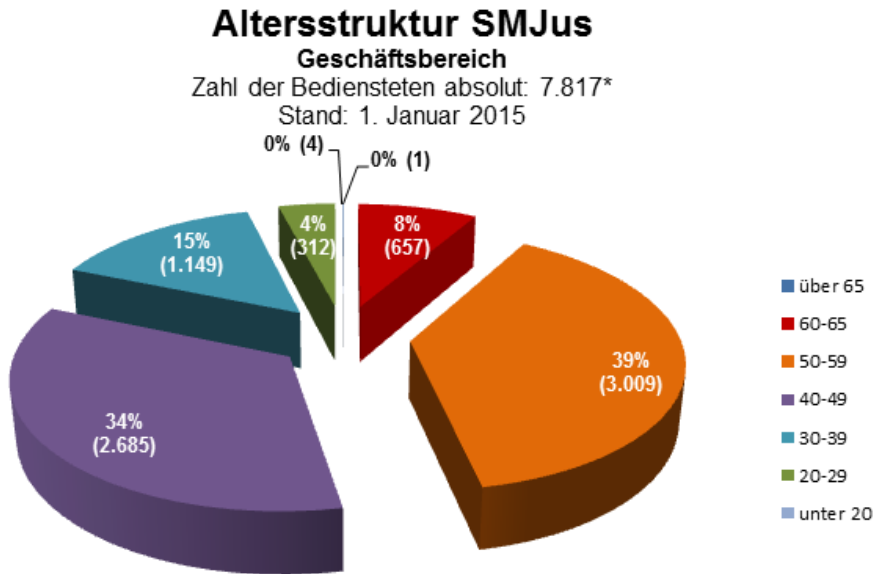
- Personalbedarf richtet sich nach den vorzuhaltenden Haftplätzen: nach der bundesweiten SPACE I-Erhebung ist die Personalausstattung bereits hinter die der Flächenländer West zurückgefallen
- zusätzlich belasten unausgewogene Altersstruktur und hoher krankheitsbedingter Ausfall von mehr als 30 Tagen pro Jahr
- Konkurrenz zum Polizeidienst bei der Personalgewinnung
- Derzeitige aufgabenkritische Prozesse: Staatsvertrag zur JVA mit Thüringen in Zwickau; Einführung der doppelten Buchführung in der JVA Waldheim und künftig in der JVA Südwestsachsen; Vergabe von Leistungen an Externe z.B. bei der Verpflichtung von Ärzten und Psychotherapeuten sowie für die Suchtberatung

SMJus

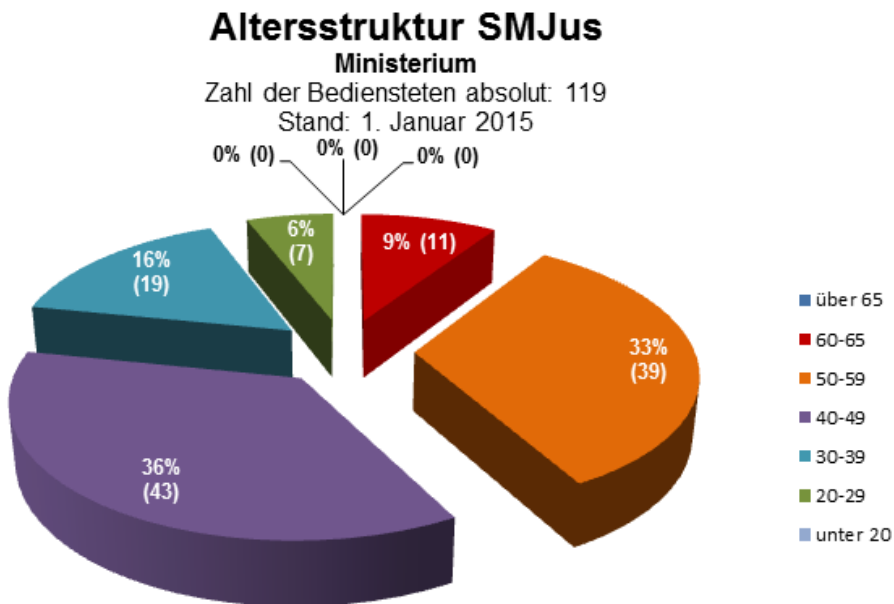
- kleinstes Ministerium mit schlankem Leitungsbereich trotz eines der größten nachgeordneten Geschäftsbereiche
- Probleme bei der Gewinnung technischen Personals in Konkurrenz zur Privatwirtschaft
- Innenrevision: sukzessive werden alle Referate hinsichtlich bestehender Abläufe überprüft

2. Übersicht zur Altersstruktur nach Fachrichtungen zum 1. Januar 2015

2.1. Auswertung nach Altersstruktur



* Darstellung ohne Referendare (492)

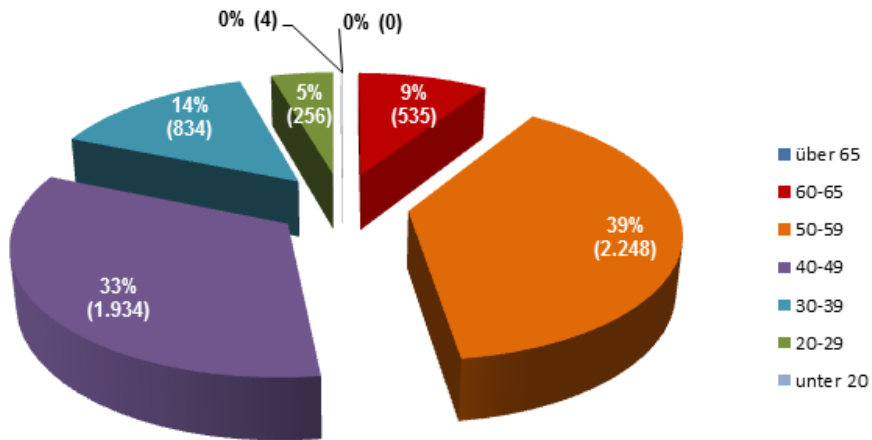


Altersstruktur SMJus

Gerichte und Staatsanwaltschaften

Zahl der Bediensteten absolut: 5.811

Stand: 1. Januar 2015

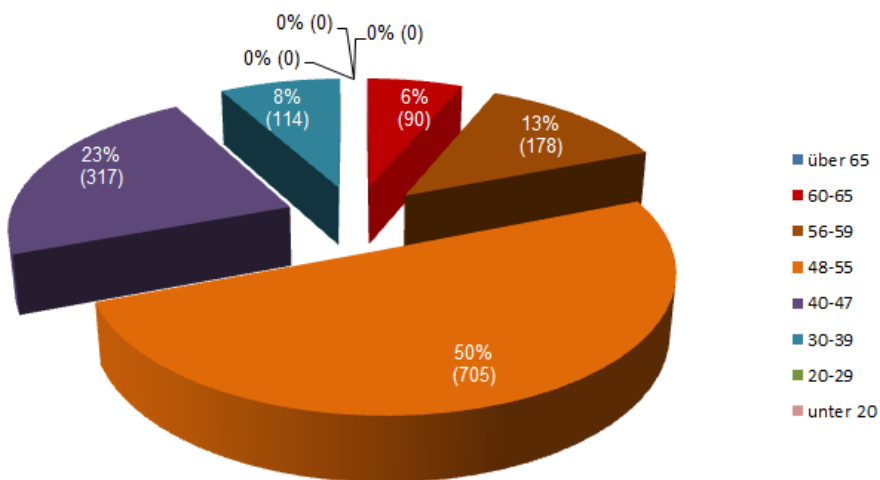


Altersstruktur SMJus

Richter und Staatsanwälte (ohne Proberichter)

Zahl der Bediensteten absolut: 1.404

Stand: 1. Januar 2015

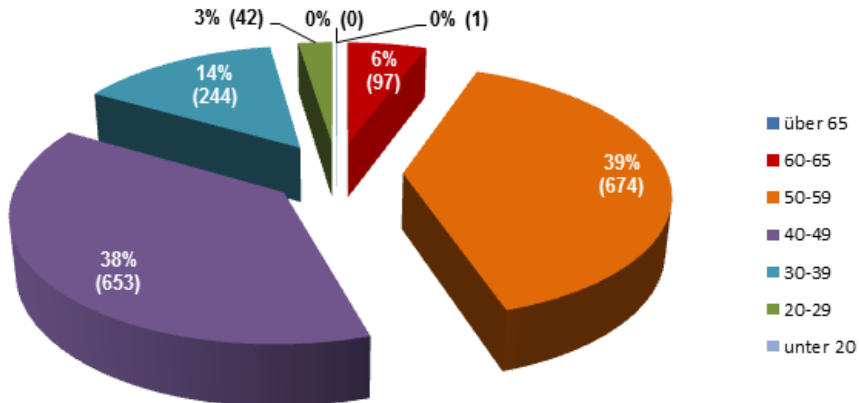


Beim Diagramm zur Altersstruktur der Richter und Staatsanwälte wurden die Alterskohorten zwischen 40 und 59 Jahren verändert, um die sehr problematische Altersstruktur des Personalbestands in diesem Bereich abzubilden.

Altersstruktur SMJus

Justizvollzug

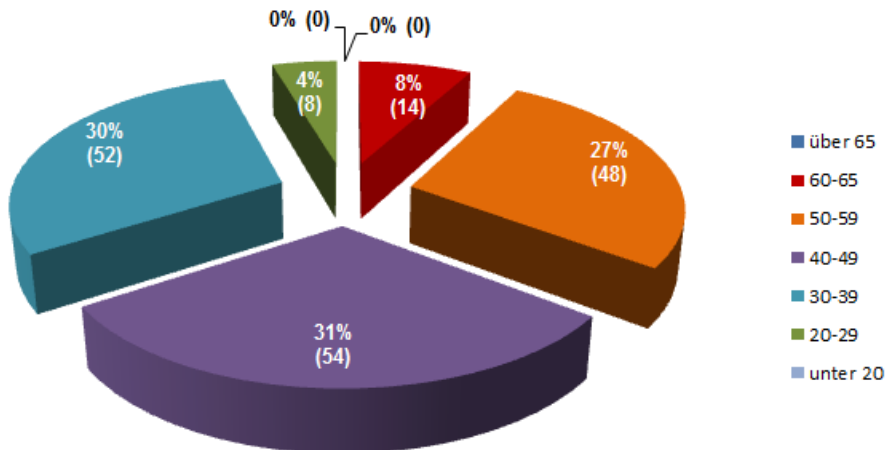
Zahl der Bediensteten absolut: 1.711
Stand: 1. Januar 2015



Altersstruktur SMJus

übrige nachgeordnete Einrichtungen LBStU, ABZ, LIT

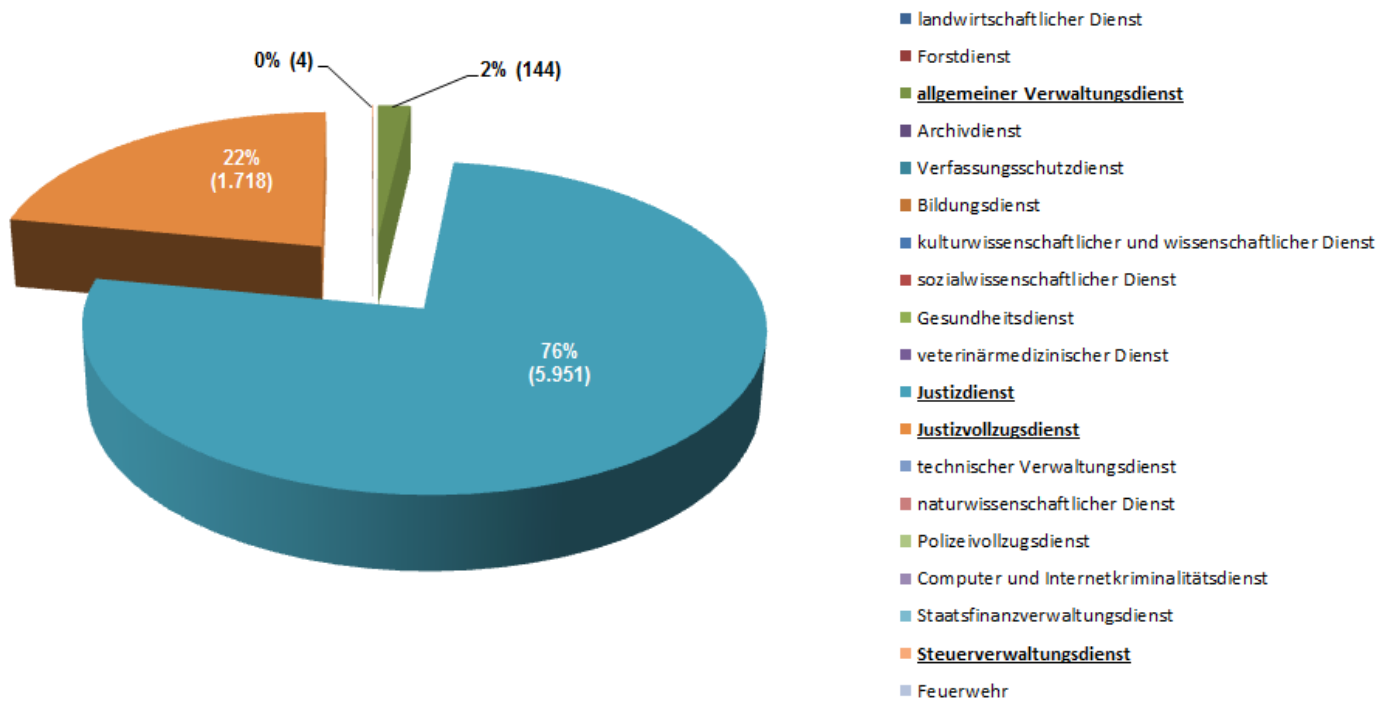
Zahl der Bediensteten absolut: 176
Stand: 1. Januar 2015



2.2. Auswertung nach Fachrichtungen

Fachrichtungen / Schwerpunkte im Geschäftsbereich SMJus

Zahl der Bediensteten absolut: 7.817*
Stand: 1. Januar 2015

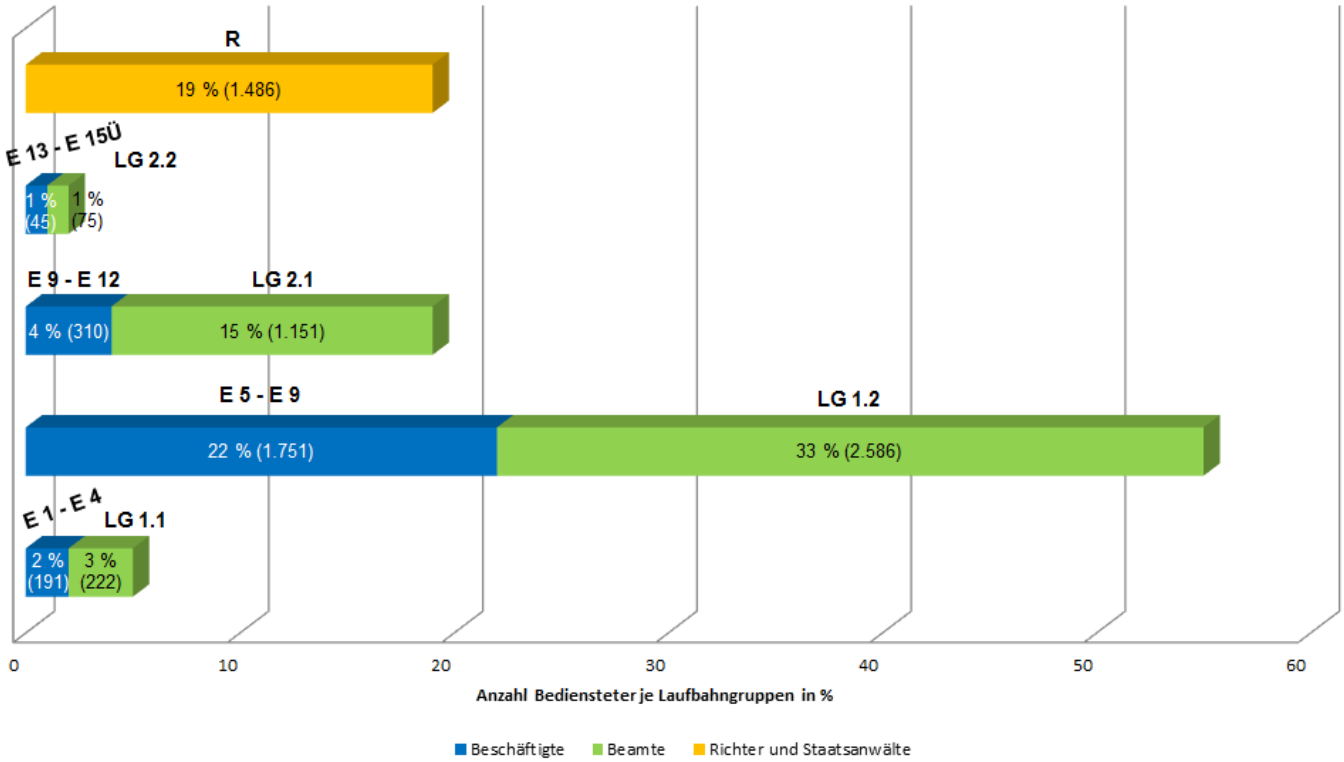


* Darstellung ohne Referendare (492)

2.3. Auswertung nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppen im Geschäftsbereich SMJus

Zahl der Bediensteten absolut: 7.817*
 Stand: 1. Januar 2015



* Darstellung ohne Referendare (492)

3. Übersicht zu Stellen und Planstellen nach DHH unter Berücksichtigung bestehender Abbaupflichtungen 2021ff.¹

Zahl der Stellen (Stellen, Planstellen)

Ressort	Zahl der Stellen 2015 (A, B, C)	kw-Vermerke bis 2020	kw-Vermerke 2021 ff.	davon noch kw StAK 2010	Summe kw-Vermerke	danach verbleibende Stellen
Ministerium	157	1	0	0	1	156
Gerichte und Staatsanwaltschaften	6.400	119	10	0	129	6.271
Justizvollzug	1.895	55	0	0	55	1.840
Übriger nachgeordneter Bereich	157	1	0	0	1	156
Pauschal		340	378	0	718	-718
Gesamt	8.609	516	388	0	904	7.705
Staatsverwaltung gesamt	85.243	3.707	1.083	1.168*	4.790	80.453

*nach Stellenentwicklungsbericht 2013/2014

Beschäftigungsverhältnisse ohne Stellen in VZÄ, z.B. Projekte, Drittmittel

Ressort	VZÄ 01.05.2015
Ministerium	1,0
Gerichte und Staatsanwaltschaften	0
Justizvollzug	0
Übriger nachgeordneter Bereich	1,8
Gesamt	2,8

¹ Stellenplan 2015, Basis: Regierungsentwurf des DHH 2015 / 2016 (vom 15. Januar 2015)

Darstellung / Übersicht Stellenabbau

Betrachtung bis 2020

Ressort	Stellenplan 2015	Altersabgänge bis 2020	davon kw-Stellen bis 2020	derzeit mögliche Einstellungen bis 2020
	(1)	(2)	(3)	(4)=(2)-(3)
Ministerium	157	12	1	11
Gerichte und Staatsanwaltschaften	6.400	636	119	517
Justizvollzug	1.895	286	55	231
Übriger nachgeordneter Bereich	157	17	1	16
Pauschal			340	-340
Gesamt	8.609	951	516	435

Betrachtung Zeitraum 2021 - 2026

Ressort	Altersabgänge in 2021 - 2026	davon kw-Stellen 2021 - 2026	derzeit mögliche Einstellungen 2021 - 2026
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
Ministerium	15	0	15
Gerichte und Staatsanwaltschaften	1.038	10	1.028
Justizvollzug	388	0	388
Übriger nachgeordneter Bereich	24	0	24
pauschal		378	-378
Gesamt	1.465	388	1.077

Betrachtung Zeitraum 2027 - 2030

Ressort	Altersabgänge in 2027 - 2030	davon kw- Stellen 2027 - 2030	derzeit mögliche Einstellungen 2027 - 2030
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
Ministerium	18	0	18
Gerichte und Staatsanwaltschaften	957	0	957
Justizvollzug	278	0	278
Übriger nachgeordneter Bereich	16	0	16
Gesamt	1.269	0	1.269

Sächsisches Staatsministerium der Finanzen

1. Aufgabenkritische Konzepte des Ressorts (Zusammenfassung)

Allgemeines

- im Vergleich zu dem Personalbestand der westdeutschen Flächenländer liegt die Finanzverwaltung des Freistaates bereits im Durchschnitt
- Personalberechnungssysteme: für die Finanzämter PersBB (arbeitsgebietspezifische (Bundes-)Berechnungsmuster); im Staatsbetrieb Sächsisches Immobilien- und Baumanagement (SIB) Kosten- und Leistungsrechnung entsprechend der anfallenden Aufgaben
- im Landesamt für Steuern und Finanzen (LSF): steigender Personalbedarf aufgrund steigender Zahlfälle im Arbeitnehmer- (z.B. wegen Anwachsens der Drittmittelfälle, des Bildungs- und Sicherheitsbereichs) und Versorgungs- sowie Beihilfebereich

Aufgabenkritik (Stand und Vorhaben)

- zum 1. Januar 2011: Fusion OFD und LfF zum LSF: Stärkung der Mittelebene, Funktion eines zentralen Dienstleisters; weitere Aufgabenzentralisierungen werden durchgeführt (z.B. Landesfamilienkasse, Konzentration des Besoldungsbereichs) oder befinden sich in Vorbereitung (Auflösung Standort Leipzig); Auflösung der Abteilung Bundesbau / Zubau des LSF zum 1. Januar 2013 „Dienst- und Fachaufsicht über den Bundesbau“ wurde im SMF zusammengefasst; Zentralisierung für den Bereich Zubau Land/Krankenhaus im SIB; Dezentralisierung der Zuständigkeiten für die Prozessvertretung in Zivilrechts-, Verwaltungsrechts- und Arbeitsrechtssachen: die Ressorts haben die Übernahme der Zivilprozesse im eigenen Zuständigkeitsbereich mehrheitlich abgelehnt: SMF erachtet die Übertragung weiterhin für sinnvoll
- Zum 1. Januar 2003 Gründung des SIB, derzeitiger Optimierungsprozess: Umsetzung des Projektes „Strukturkonzeption SIB 2020“: Ausbau des SIB als zentraler Immobilien- und Baudienstleister; künftig durch eine Geschäftsführung mit Stabsstellen, 7 Niederlassungen und Shared-Services (Projektentwicklung, Personal, Vergabe)
- Neustrukturierung der Finanzämter durch Kabinettsbeschluss vom 25. Januar 2011: Reduzierung von 27 (ehemals 35) auf künftig 17 Finanzämter (Ziel: Anpassung der Zuständigkeiten an die Landkreise, Einsparungen Sach- und Personalmittel, Abbau der Schnittstellen, arbeitsfähige Ämtergröße, konkurrenzfähige Finanzamtsdichte im Ländervergleich etc.); ausgewählte Arbeitsgebiete sind neu zu organisieren, z.B. Finanzamt für Sonderaufgaben [Erbschafts- und Schenkungssteuer], 5 Groß- und Konzernbetriebsprüfungsstellen, Teilzentralisierung der Lohnsteuer Außenprüfung, Amtsbetriebsprüfungsstellen etc.
- Auflösung des Staatsbetriebes Staatliche Schlösser, Burgen und Gärten Sachsen und Rechtsformwechsel zur SBG gGmbH (Ziel: Eigenständigkeit und Eigenverantwortung) mit Ablauf des 31. Dezember 2012

- Staatsbetrieb Sächsische Informatik Dienste (LRZS): Landesrechenzentrum Steuern soll eine effiziente und sichere IT-Unterstützung der Steuerverwaltung gewährleisten; Zusammenarbeit ist wegen der bundeseinheitlichen Software nur länderübergreifend möglich: derzeit laufen Sondierungsgespräche mit Bayern
- Prüfung der Zusammenlegung der Hauptkasse des Freistaates mit der Landesjustizkasse: eine Projektgruppe aus SMF und SMJus kam zu dem Ergebnis, dass es keine signifikanten Einsparungen gebe, SMF steht einer erneuten Prüfung offen gegenüber

Shared Services

- Zentrale Abrechnungsstelle für Reisekosten (ZAS) seit dem 1. Januar 2011 im LSF; seit 1. Januar 2014 werden Leistungen für die SK, seit dem 1. Januar 2015 für den SRH erbracht; weitere Ressorts sollen folgen (SMWA, SMS)
- Zentrale Beschaffungsstelle (ZeBS) zum 1. August 2010 im LSF für den gesamten Geschäftsbereich des SMF ohne SIB; seit 2012 Beschaffung einzelner Artikel für SMWA, SMI, SMK, SRH, LfV, die Polizeidirektionen, Sächsisches Staatsarchiv; seit 2013 auch für SMWK
- Zentrale Trennungsgeldbearbeitung für den Geschäftsbereich des SMF, an die Ressorts wurde das Angebot zur zentralen Übernahme der Trennungsgeldabrechnung und –bewilligung gemacht, SRH ist zum 1. Januar 2015 beigetreten, die Verhandlungen mit den Ressorts laufen

2. Übersicht zur Altersstruktur nach Fachrichtungen zum 1. Januar 2015

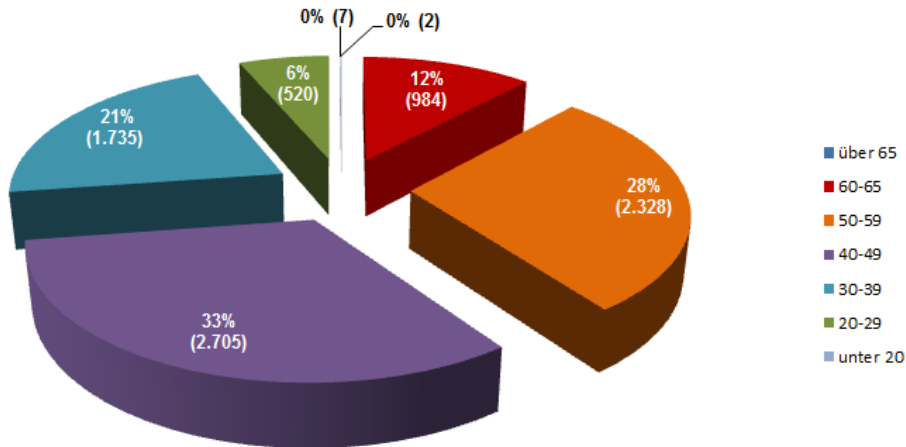
2.1. Auswertung nach Altersstruktur

Altersstruktur SMF

Geschäftsbereich

Zahl der Bediensteten absolut: 8.281

Stand: 1. Januar 2015

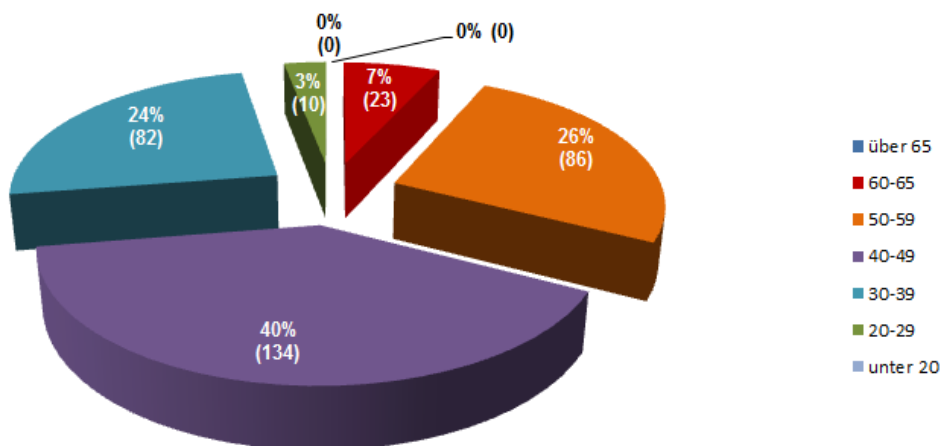


Altersstruktur SMF

Ministerium

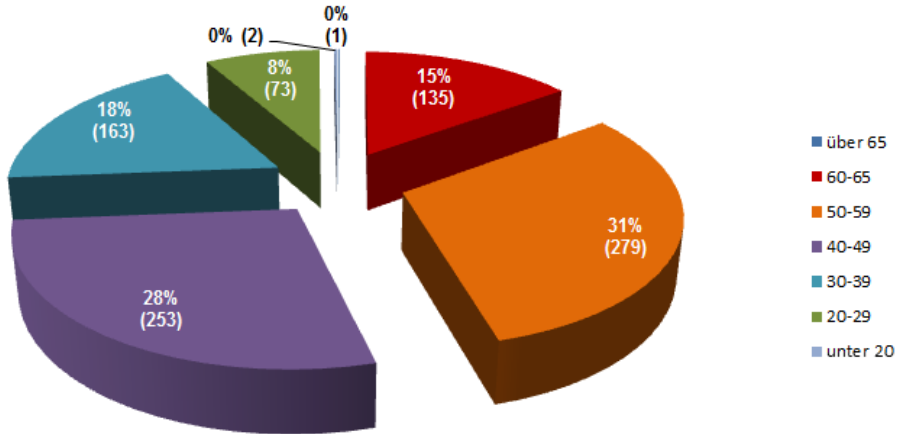
Zahl der Bediensteten absolut: 335

Stand: 1. Januar 2015



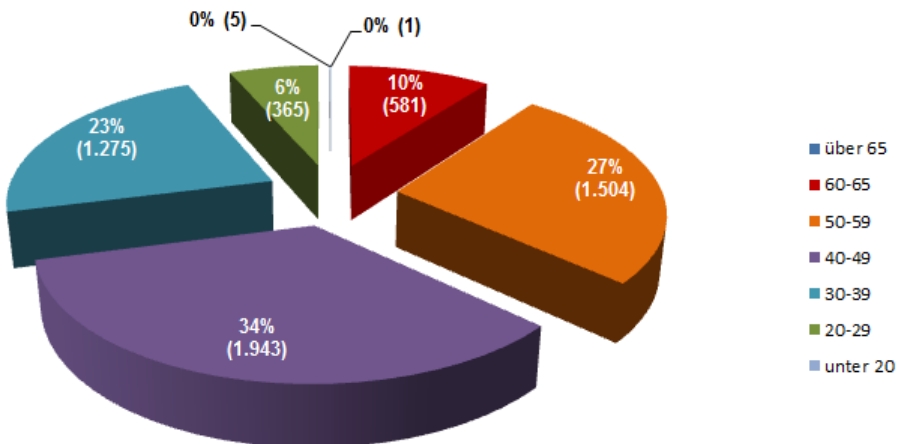
Altersstruktur SMF Landesamt für Steuern und Finanzen

Zahl der Bediensteten absolut: 906
Stand: 1. Januar 2015



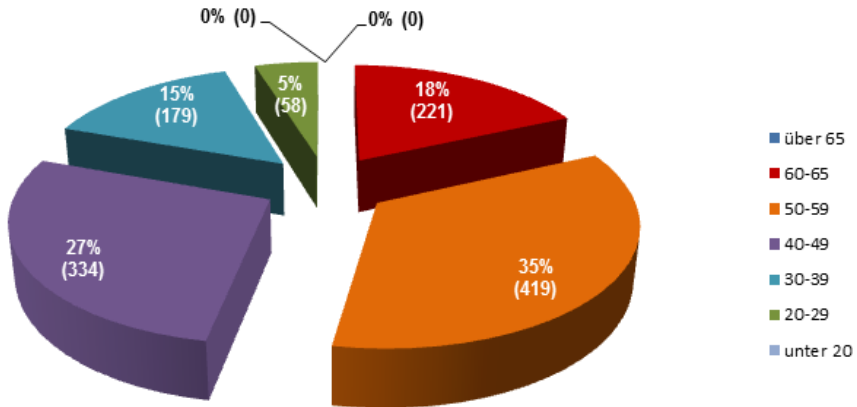
Altersstruktur SMF Finanzämter

Zahl der Bediensteten absolut: 5.674
Stand: 1. Januar 2015



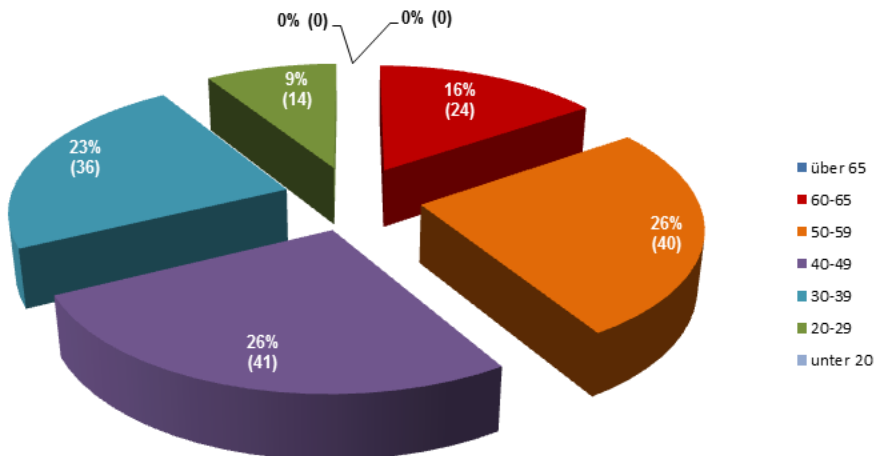
Altersstruktur SMF Staatsbetrieb Sächsisches Immobilien- und Baumanagement

Zahl der Bediensteten absolut: 1.211
Stand: 1. Januar 2015



Altersstruktur SMF Landesrechenzentrum Sachsen

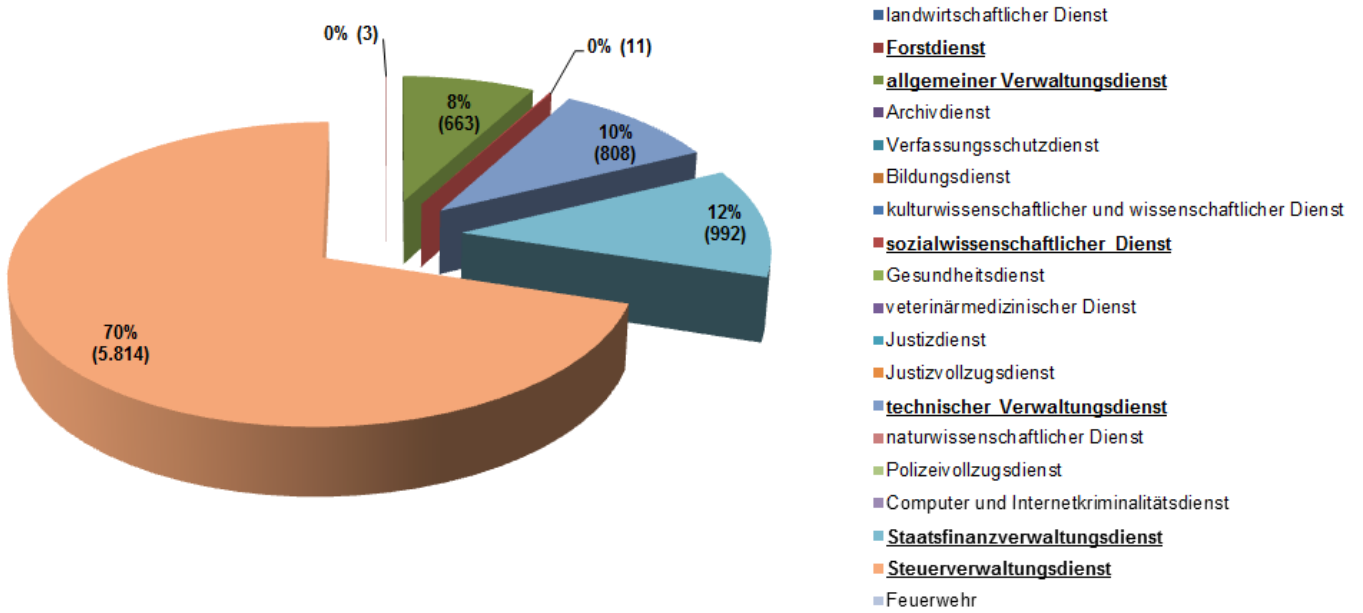
Zahl der Bediensteten absolut: 155
Stand: 1. Januar 2015



2.2. Auswertung nach Fachrichtungen

Fachrichtungen / Schwerpunkte im Geschäftsbereich SMF

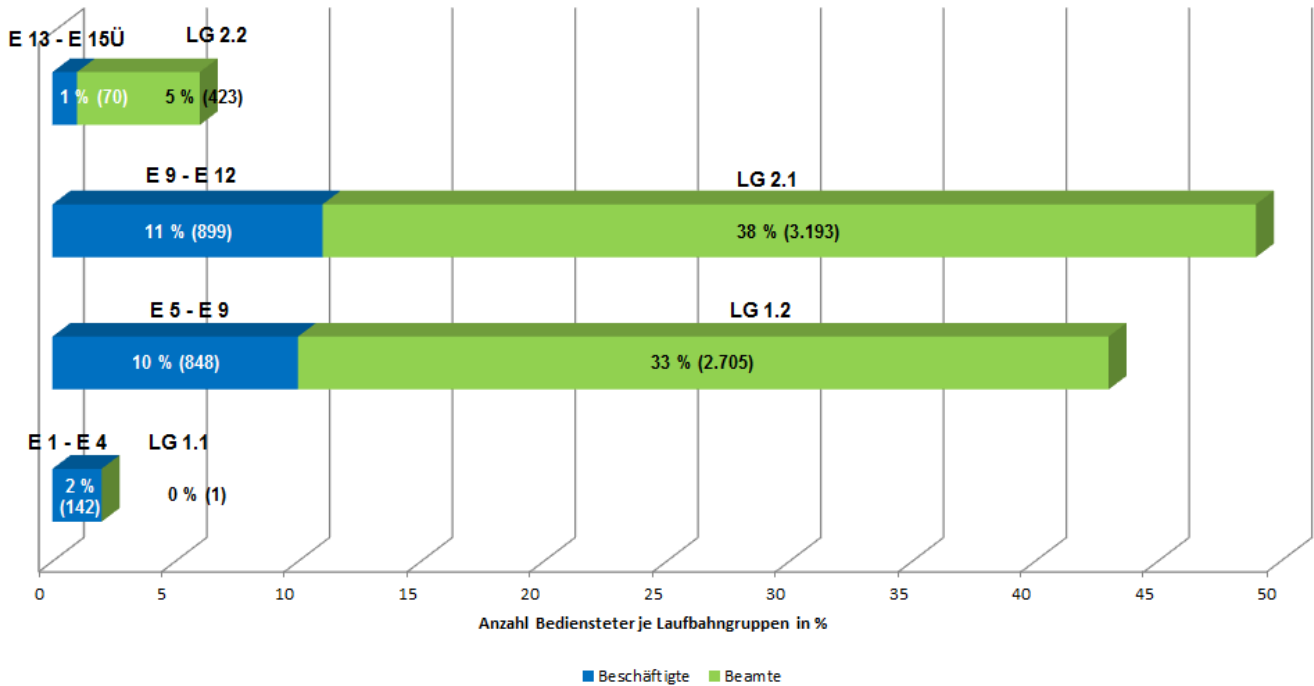
Zahl der Bediensteten absolut: 8.281
Stand: 1. Januar 2015



2.3. Auswertung nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppen im Geschäftsbereich SMF

Zahl der Bediensteten absolut: 8.281
Stand: 1. Januar 2015



3. Übersicht zu Stellen und Planstellen nach DHH unter Berücksichtigung bestehender Abbaupflichtungen 2021ff.¹

Zahl der Stellen (Stellen, Planstellen)

Ressort	Zahl der Stellen 2015 (A, B, C)	kw-Vermerke bis 2020	kw-Vermerke 2021 ff.	Ergebnis
0401 - SMF	329	25	188	612
0402	8	0		
0404 - LSF	855	20		
0406 - Finanzämter	5.727	219		
0411 – SIB	1.092	155		
0499 – SID LRZ	160	5		
Gesamt	8.171	424	188	7.559

Beschäftigungsverhältnisse ohne Stellen in VZÄ, z.B. Projekte, Drittmittel

Ressort	VZÄ 01.05.2015
0401 - SMF	0
0402	3
0404 - LSF	1
0406 - Finanzämter	0
0411 – SIB	102,375
0499 – SID LRZ	0
Gesamt	106,375

¹ Stellenplan 2015, Basis: Regierungsentwurf des DHH 2015 / 2016 (vom 15. Januar 2015)

Darstellung / Übersicht Stellenabbau

Betrachtung bis 2020

Ressort	Stellenplan 2015	Altersabgänge bis 2020	davon kw-Stellen bis 2020	derzeit mögliche Einstellungen bis 2020
	(1)	(2)	(3)	(4)=(2)-(3)
0401 - SMF	329	24	25	-1
0402	8	0	0	0
0404 - LSF	855	138	20	118
0406 - Finanzämter	5.727	586	219	367
0411 – SIB	1.092	213	155	58
0499 – SID LRZ	160	27	5	22
Gesamt	8.171	988	424	564

Betrachtung Doppelhaushalt 2021 - 2022

Ressort	Altersabgänge in 2021 - 2022	davon kw-Stellen 2021 - 2022	derzeit mögliche Einstellungen 2021 - 2022
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
0401 - SMF	12		
0402	0		
0404 - LSF	52		
0406 - Finanzämter	266		
0411 – SIB	75		
0499 – SID LRZ	14		
Gesamt	419	188 kw 2021 ff.	

Betrachtung Doppelhaushalt 2023 - 2024

Ressort	Altersabgänge in 2023 - 2024	davon kw-Stellen 2023 - 2024	derzeit mögliche Einstellungen 2023 - 2024
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
0401 - SMF	16		
0402	0		
0404 - LSF	57		
0406 - Finanzämter	283		
0411 – SIB	76		
0499 – SID LRZ	4		
Gesamt	436		

Betrachtung Doppelhaushalt 2025 - 2026

Ressort	Altersabgänge in 2025 - 2026	davon kw-Stellen 2025 - 2026	derzeit mögliche Einstellungen 2025 - 2026
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
0401 - SMF	14		
0402	0		
0404 - LSF	41		
0406 - Finanzämter	236		
0411 – SIB	71		
0499 – SID LRZ	4		
Gesamt	366		

Betrachtung Doppelhaushalt 2027 - 2028

Ressort	Altersabgänge in 2027 - 2028	davon kw- Stellen 2027 - 2028	derzeit mögliche Einstellungen 2027 - 2028
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
0401 - SMF	13		
0402	0		
0404 - LSF	47		
0406 - Finanzämter	242		
0411 – SIB	71		
0499 – SID LRZ	4		
Gesamt	377		

Betrachtung Doppelhaushalt 2029 - 2030

Ressort	Altersabgänge in 2029 - 2030	davon kw- Stellen 2029 - 2030	derzeit mögliche Einstellungen 2029 - 2030
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
0401 - SMF	19		
0402	0		
0404 - LSF	45		
0406 - Finanzämter	284		
0411 – SIB	78		
0499 – SID LRZ	7		
Gesamt	433		

Sächsisches Staatsministerium für Kultus

1. Aufgabenkritische Konzepte des Ressorts (Zusammenfassung)

Geschichte

- Anfang der 1990er Jahre: Ministerium, 3 Oberschulämter, 20 Staatliche Schulämter (3-stufige Schulaufsicht), Sächsische Akademie für Lehrerfortbildung als nachgeordnete Einrichtung, Comenius-Institut als Sonderbehörde (Lehrplanelentwicklung, Schulbuchzulassung)
- ab Mitte der 1990er Jahre: Zusammenfassung der 3 Oberschulämter und der 20 Staatlichen Schulämter zu 5 Regionalschulämtern (2-stufige Schulaufsicht)
- im Jahr 2007: 5 Regionalschulämter werden zur Sächsischen Bildungsagentur (SBA), Comenius-Institut und Sächsische Akademie für Lehrerfortbildung werden zum Sächsischen Bildungsinstitut (SBI)

Geschäftsbereich SMK

- zum 1. Juli 2013: Zusammenlegung der Bibliotheken SMK/SMF
- zum 1. Januar 2014: Neustrukturierung durch Reduzierung der Abteilungen und Referate, Neuordnung von Aufgabengebieten
- zum 1. Januar 2014: Shared-Services: Fusion Innerer Dienst SMK/SMF
- Planung: bis zum Jahr 2020: Fusion der Sächsischen Bildungsagentur (SBA) mit dem Sächsischen Bildungsinstitut (SBI) zum Sächsischen Landesschulamt mit Sitz in Chemnitz

Sächsische Bildungsagentur (SBA)

- ab dem Jahr 2010 „Aufgabenkritik und Geschäftsprozessoptimierung“: Reduzierung der Abteilungen und Referate
- seit 2013: Prozessmanagementprojekte im Rahmen der Staatsmodernisierung (finanziert durch SMJus, jetzt SMI): z.B. zur Gleichwertigkeit von Bildungsabschlüssen, zur Verbesserung der Planung und Durchführung der Schulaufsicht (Basissammlung von Formularen)

Sächsische Landeszentrale für politische Bildung (LzpB)

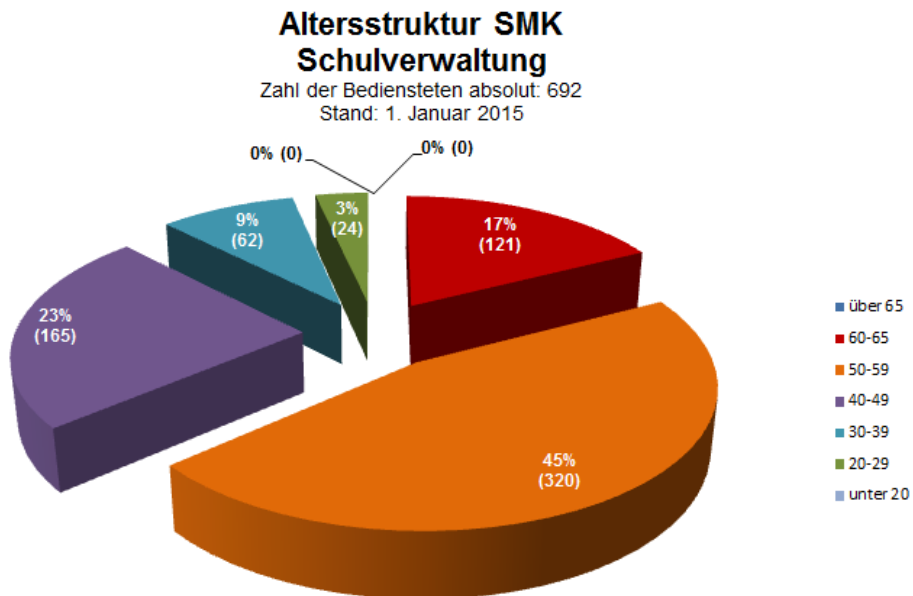
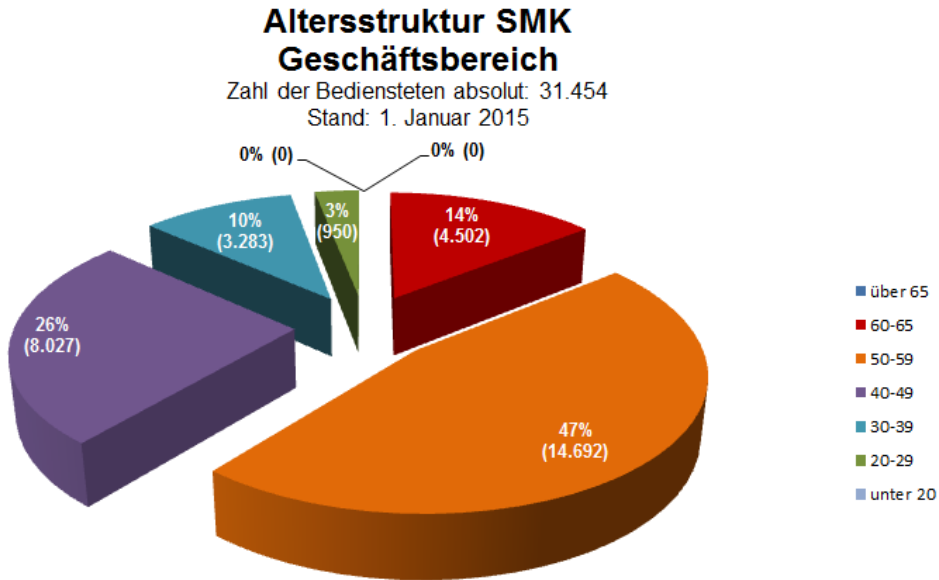
- im Jahr 2009: aufgabenkritische Untersuchung der Bereiche Post, Publikationsausgabe und Altschriftgutverwaltung und Umsetzung der Ergebnisse

Ausblick

- geplant ist eine weitere Aufgabenkritik im Geschäftsbereich
- Lenkungsgruppe: StS, AL, Direktoren SBA und SBI

2. Übersicht zur Altersstruktur nach Fachrichtungen zum 1. Januar 2015

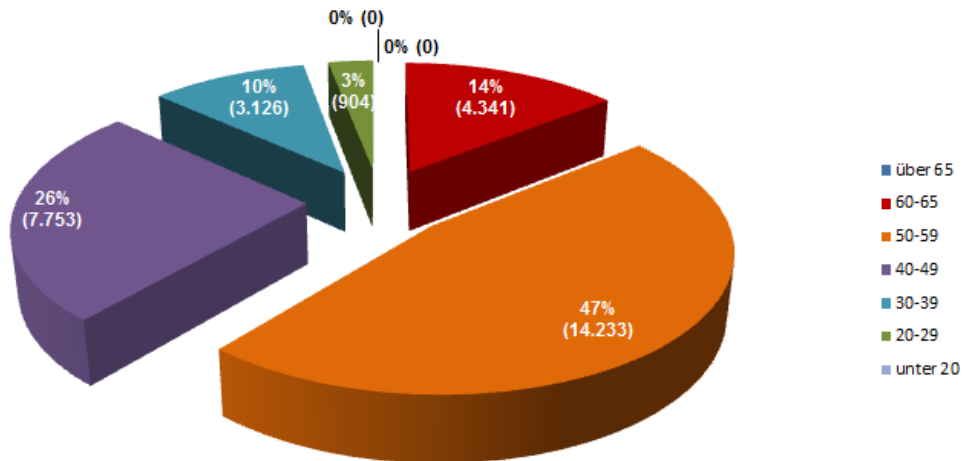
2.1. Auswertung nach Altersstruktur



Altersstruktur SMK

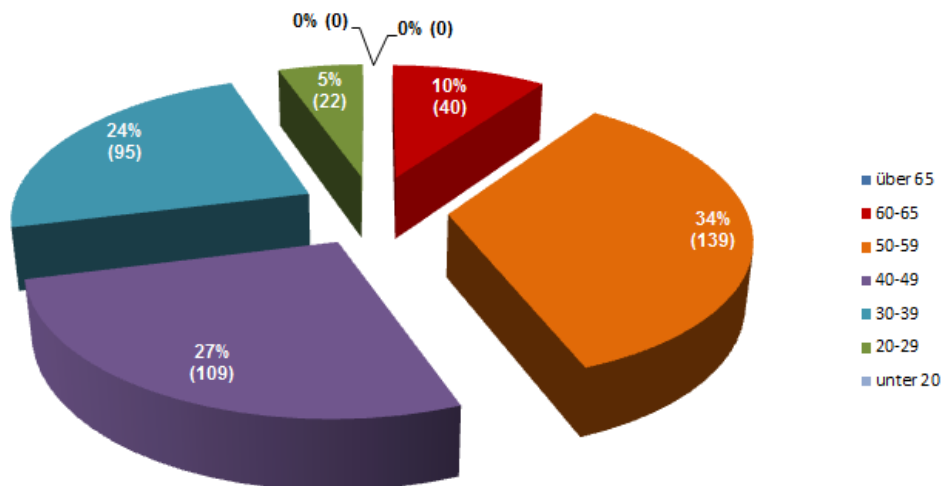
Lehrer

Zahl der Bediensteten absolut: 30.357
Stand: 1. Januar 2015



Altersstruktur SMK Schulen in Landsträgerschaft

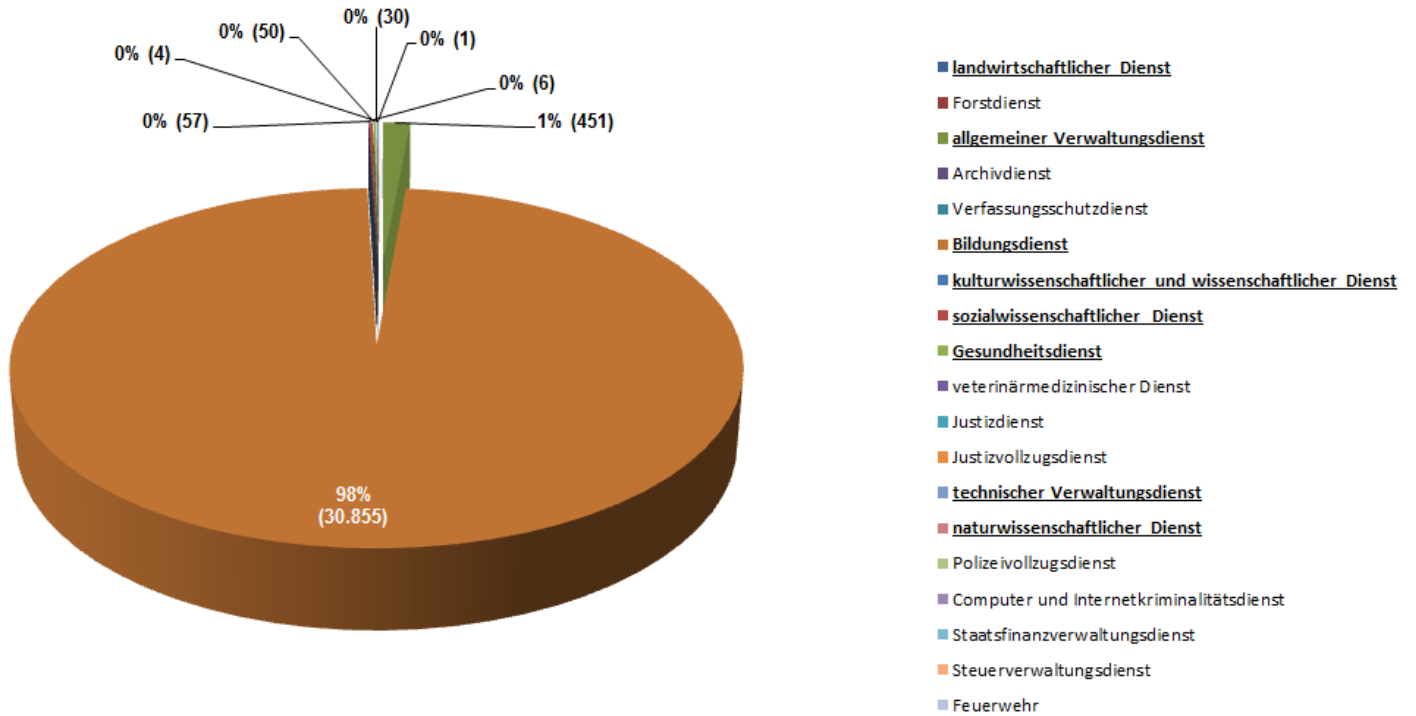
Zahl der Bediensteten absolut: 405
Stand: 1. Januar 2015



2.2. Auswertung nach Fachrichtungen

Fachrichtungen / Schwerpunkte im Geschäftsbereich SMK

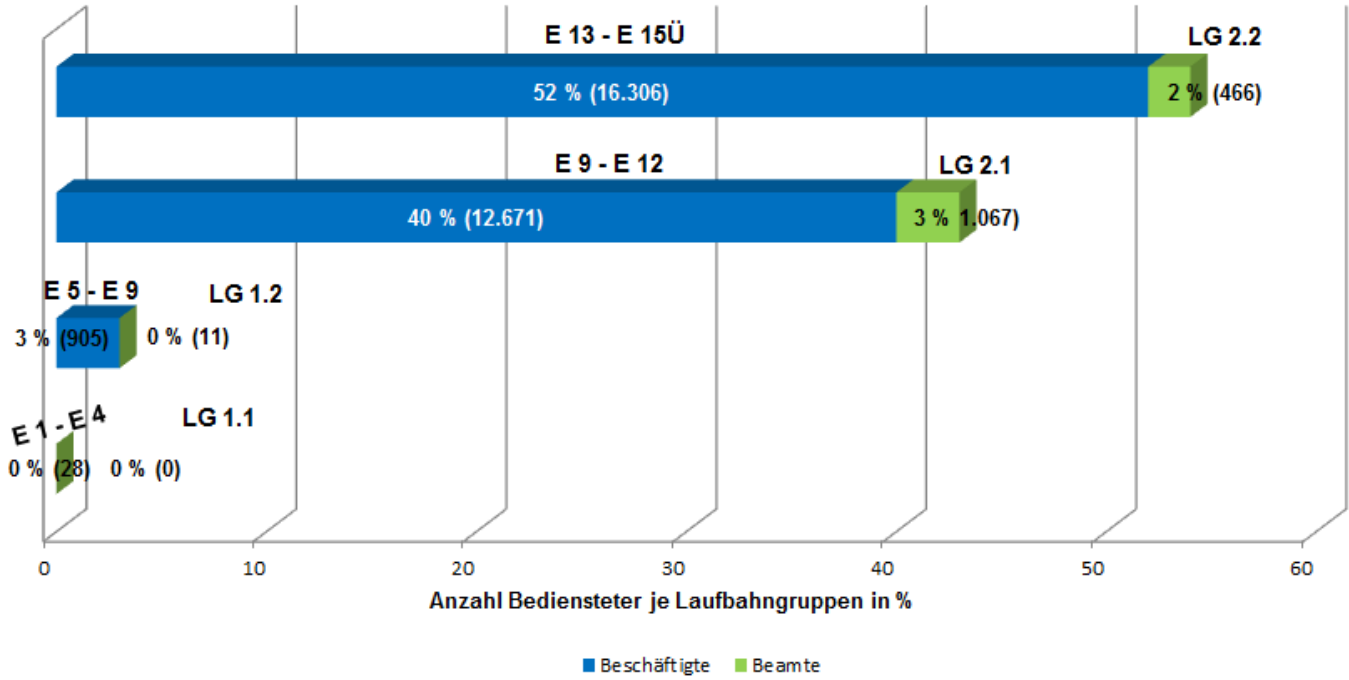
Zahl der Bediensteten absolut: 31.454
Stand: 1. Januar 2015



2.3. Auswertung nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppen im Geschäftsbereich SMK

Zahl der Bediensteten absolut: 31.454
Stand: 1. Januar 2015



3. Übersicht zu Stellen und Planstellen nach DHH unter Berücksichtigung bestehender Abbauverpflichtungen 2021ff.¹

Zahl der Stellen (Stellen, Planstellen)

Ressort	Zahl der Stellen 2015 (A, B, C)	kw-Vermerke bis 2020	kw-Vermerke 2021 ff.	Ergebnis
Schulverwaltung	757	115	1	641
Schulen in Landesträgerschaft	171	0	0	171
Lehrer	28.496 ^{2,3}	-510 ⁴	0	29.006
Gesamt	29.424	-395	1	29.818
Vorbereitungsdienst	1.680			1.680

Beschäftigungsverhältnisse ohne Stellen in VZÄ, z.B. Projekte, Drittmittel

Ressort	VZÄ 01.05.2015
Schulverwaltung	9
Schulen in Landesträgerschaft	28
Gesamt	37

¹ Stellenplan 2015, Basis: Regierungsentwurf des DHH 2015 / 2016 (vom 15. Januar 2015).

² Einschließlich VZÄ, die gemäß § 6 Abs. 3 HG 2015/2016 und Kapitelvermerk zu 05 02 über den Stellenplan hinaus geführt werden können (Schuljahr 2015/2016: bis zu 385).

³ Einschließlich Nutzung von 100 Stellen für den Vorbereitungsdienst zu Gunsten der Lehrpersonal-ausstattung (Kapitelvermerk zu 05 02).

⁴ Aufwuchs an VZÄ, die gemäß Kapitelvermerk zu 05 02 über den Stellenplan geführt werden können, von 385 (Stand 2015) auf 895 (Schuljahr 2019/2020).

Darstellung / Übersicht Stellenabbau

Betrachtung bis 2020

Ressort	Stellenplan 2015	Altersabgänge bis 2020	davon kw-Stellen bis 2020	derzeit mögliche Einstellungen bis 2020
	(1)	(2)	(3)	(4)
Schulverwaltung	757	134	115	19
Schulen in Landesträgerschaft	171	22	0	22
Lehrer	28.496	4.097	-510	4.607
Gesamt	29.424	4.253	-395	4.648

Betrachtung Doppelhaushalt 2021 - 2022

Ressort	Altersabgänge in 2021 - 2022	davon kw-Stellen 2021 - 2022	derzeit mögliche Einstellungen 2021 - 2022
	(1)	(2)	(3)
Schulverwaltung	48	0	48
Schulen in Landesträgerschaft	6	0	6
Lehrer	2.504	0	2.504
Gesamt	2.558	0	2.558

Betrachtung Doppelhaushalt 2023 - 2024

Ressort	Altersabgänge in 2023 - 2024	davon kw-Stellen 2023 - 2024	derzeit mögliche Einstellungen 2023 - 2024
	(1)	(2)	(3)
Schulverwaltung	46	0	46
Schulen in Landesträgerschaft	9	0	9
Lehrer	2.191	0	2.191
Gesamt	2.246	0	2.246

Betrachtung Doppelhaushalt 2025 - 2026

Ressort	Altersabgänge in 2025 - 2026	davon kw- Stellen 2025 - 2026	derzeit mögliche Einstellungen 2025 - 2026
	(1)	(2)	(3)
Schulverwaltung	57	0	57
Schulen in Landsträgerschaft	8	0	8
Lehrer	2.211	0	2.211
Gesamt	2.276	0	2.276

Betrachtung Doppelhaushalt 2027 - 2028

Ressort	Altersabgänge in 2027 - 2028	davon kw- Stellen 2027 - 2028	derzeit mögliche Einstellungen 2027 - 2028
	(1)	(2)	(3)
Schulverwaltung	67	0	67
Schulen in Landsträgerschaft	10	0	10
Lehrer	2.493	0	2.493
Gesamt	2.570	0	2.570

Betrachtung Doppelhaushalt 2029 - 2030

Ressort	Altersabgänge in 2029 - 2030	davon kw- Stellen 2029 - 2030	derzeit mögliche Einstellungen 2029 - 2030
	(1)	(2)	(3)
Schulverwaltung	49	0	49
Schulen in Landsträgerschaft	9	0	9
Lehrer	2.578	0	2.578
Gesamt	2.636	0	2.636

Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst

1. Aufgabenkritische Konzepte des Ressorts (Zusammenfassung)

- (zahlreiche) Maßnahmen (Zusammenschluss von völkerkundlichen Museen, Privatisierung des staatlichen Verkehrsmuseums, Umwandlungen der Staatsoper, des Staatsschauspiels, des Landesamtes für Archäologie, der Staatlichen Kunstsammlungen in Staatsbetriebe etc.), die im Bericht des SMJus „Perspektive Sachsen 2020“ aufgeführt sind, wurden umgesetzt; dadurch im Kulturbereich von 2004 bis 2013 Personalabbau von 30 %

Nicht in die Betrachtungen einzubeziehen seien

- nachgeordnete Staatsbetriebe (Landesamt für Archäologie, die Staatlichen Kunstsammlungen Dresden, die Deutsche Zentralbücherei für Blinde zu Leipzig, die SLUB und die Sächsischen Staatstheater), da diese organisatorisch verselbständigte Einheiten seien und diese über ihre Personalausstattung und den Personaleinsatz wegen der Einführung von NSM eigenständig befinden könnten
- Hochschulen: Autonomie in Personalfragen, abgeleitet für das wissenschaftliche Personal aus der Institutsgarantie der Hochschulen und dem sog. Selbstergänzungsrecht der Fakultäten gem. Art. 5 Abs. 3 GG; staatliche Einflussnahme sei hier unzulässig; Koalitionsvereinbarung: „Es ist eine Verständigung auf die „Hochschulentwicklungsplanung 2015“ bis Ende des Jahres 2016 zu erreichen. In diesem Fokus ist die Koalition bereit, im Rahmen einer langfristig angelegten Zuschussvereinbarung bis 2015 auf den geplanten Abbau von 754 Stellen ab dem Jahr 2017 zu verzichten.“ NHS zwingt die Hochschulen, eigene Planungs- und Steuerungsmechanismen hinsichtlich der haushalterischen und finanziellen Rahmenbedingungen einzurichten; Einrichtung einer Projektgruppe Hochschulentwicklungsplanung (PG HEP)
- Berufsakademien: sie seien gem. § 3 Abs. 2 SächsBAG Anstalten des öffentlichen Rechts mit partieller Rechtsfähigkeit und würden danach ihren Geschäftsablauf über eine eigene Ordnung regeln

SMWK

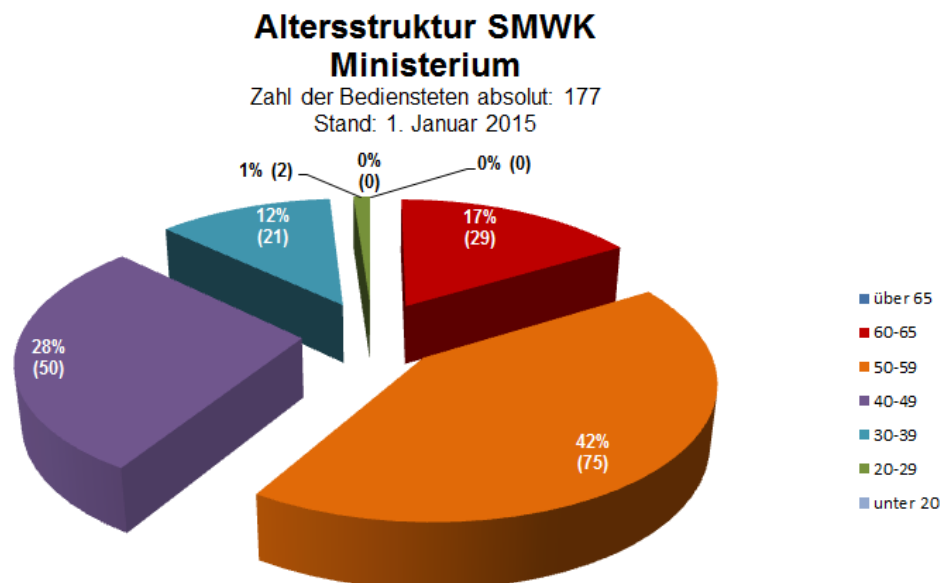
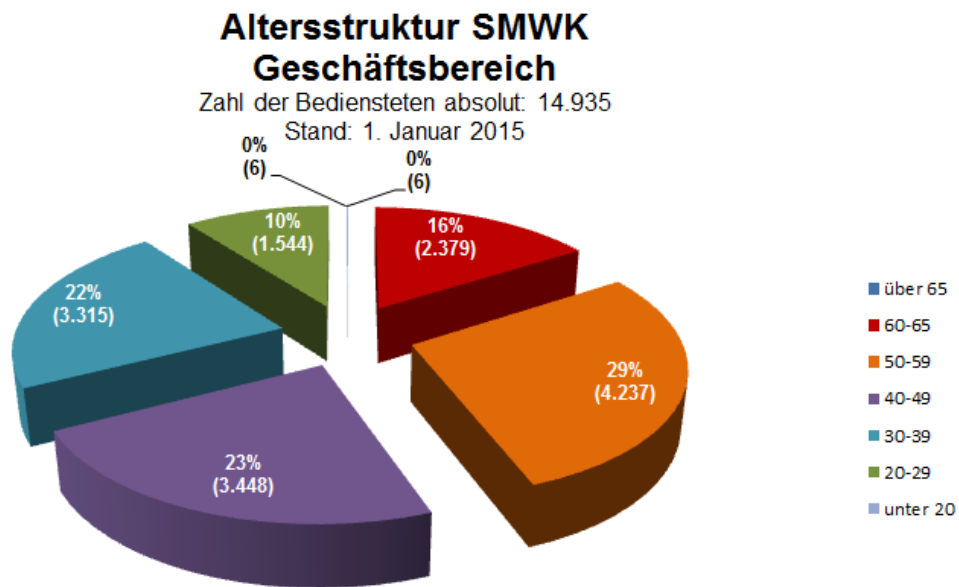
- jetzige Organisationsstruktur und Aufgabenwahrnehmung beruht auf WIBERA Gutachten (2008)
 - Einführung von NSM, Gründung von vielen Staatsbetrieben und Statusänderung der Hochschulen erfordere geänderte Qualifikationen, an zentraler Stelle gebündeltes Know-how
 - Veränderungen in der Organisation der Referate in vielen Bereichen (Neuzuordnung IuK, Einrichtung Innenrevision und einer zentralen Vergabepflichtprüfung, Verlagerung von EU-Projektförderungen auf die SAB etc.)
- hausinterne Überlegungen: infolge veränderter Rahmenbedingungen z.B. wegen wegfallender EU-Strukturfördergelder, ist eine Konzentration von Wissen bezogen auf juristischen Sachverstand oder im Fördergeschäft angedacht, Einrichtung einer Projektgruppe Hochschulentwicklungsplanung (PG HEP)

Ausblick auf künftige Entwicklungen

- Umsetzung von Maßnahmen aus dem Koalitionsvertrag, Mittelaufstockungen oder EU-Regelungen, z.B. Freihandelsabkommen, Kulturraumgesetz, Fortschreibung des „Sächsischen Hochschulentwicklungsplans bis 2020“, Aufwuchs und Ausbau der Helmholtz-Zentren, Ausbau/Modernisierung von Fraunhofer-Einrichtungen; auf dem Gebiet Kunst und Kultur wird dies zu einem erhöhtem Arbeitsaufkommen führen

2. Übersicht zur Altersstruktur nach Fachrichtungen zum 1. Januar 2015

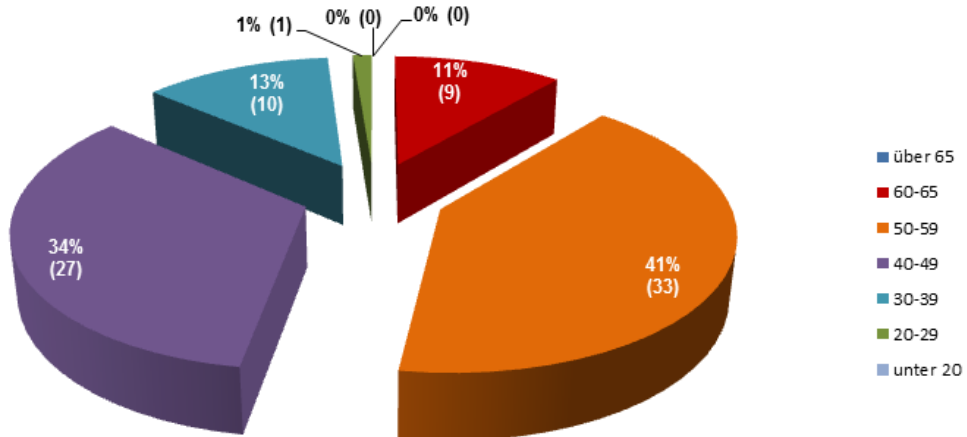
2.1. Auswertung nach Altersstruktur



Altersstruktur SMWK Landesamt für Archäologie

Zahl der Bediensteten absolut: 80

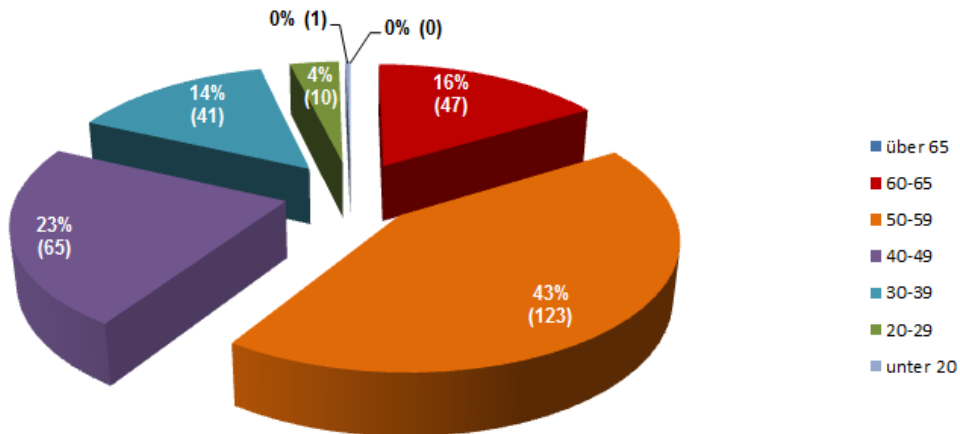
Stand: 1. Januar 2015



Altersstruktur SMWK Landesbibliothek – Staats- und Universitätsbibliothek Dresden

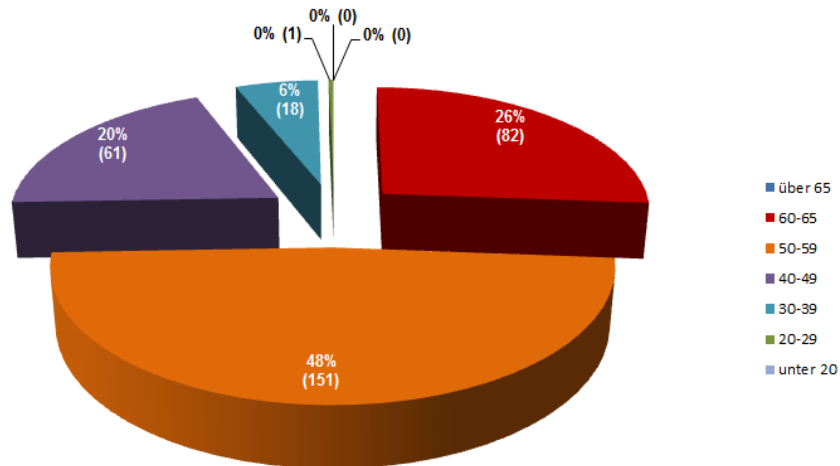
Zahl der Bediensteten absolut: 287

Stand: 1. Januar 2015



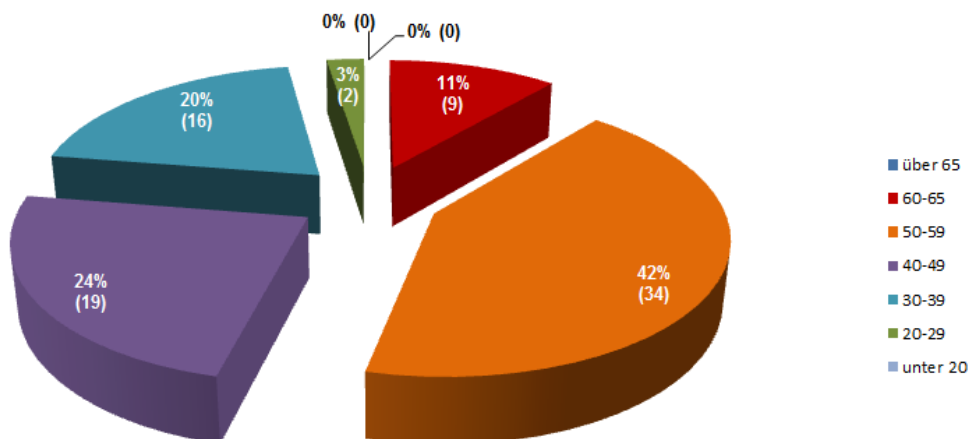
Altersstruktur SMWK Staatliche Kunstsammlungen Dresden

Zahl der Bediensteten absolut: 313
Stand: 1. Januar 2015



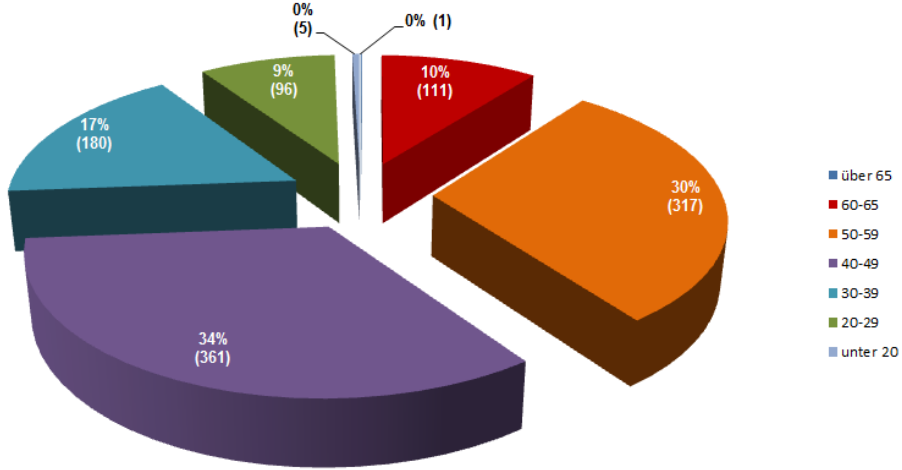
Altersstruktur SMWK Deutsche Zentralbibliothek für Blinde zu Leipzig

Zahl der Bediensteten absolut: 80
Stand: 1. Januar 2015



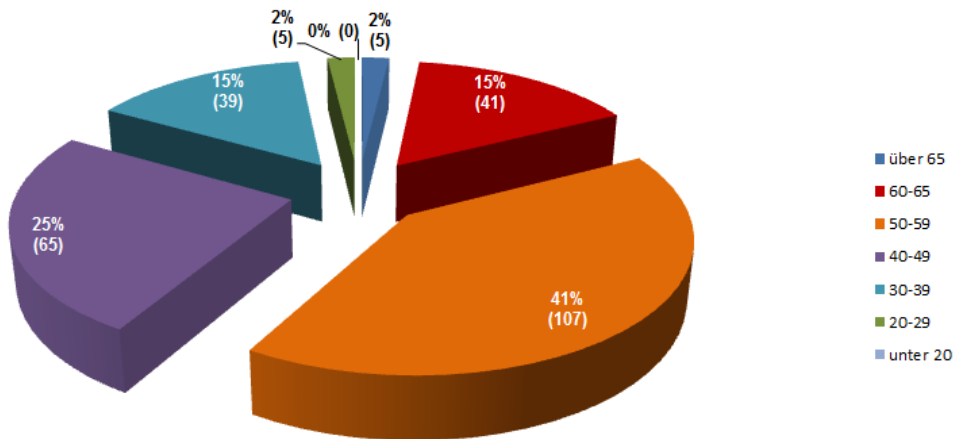
Altersstruktur SMWK Sächsische Staatstheater

Zahl der Bediensteten absolut: 1.071
Stand: 1. Januar 2015



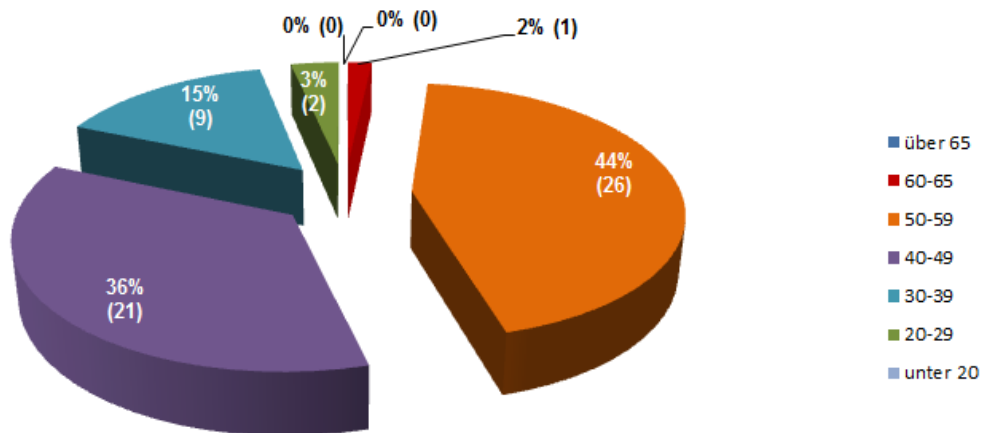
Altersstruktur SMWK Berufsakademie

Zahl der Bediensteten absolut: 262
Stand: 1. Januar 2015



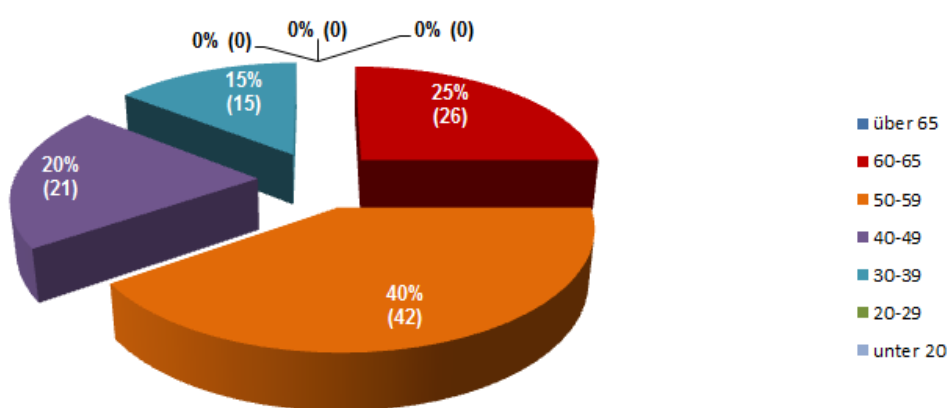
Altersstruktur SMWK Palucca Hochschule für Tanz Dresden

Zahl der Bediensteten absolut: 59
Stand: 1. Januar 2015



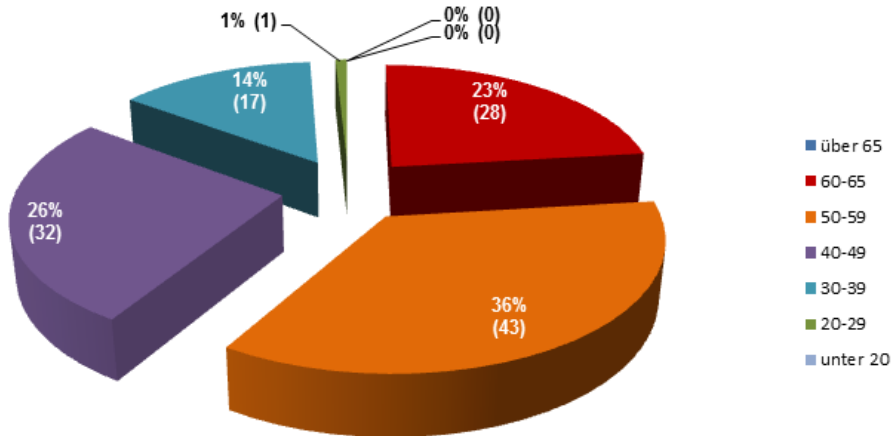
Altersstruktur SMWK Hochschule für Bildende Künste Dresden

Zahl der Bediensteten absolut: 104
Stand: 1. Januar 2015



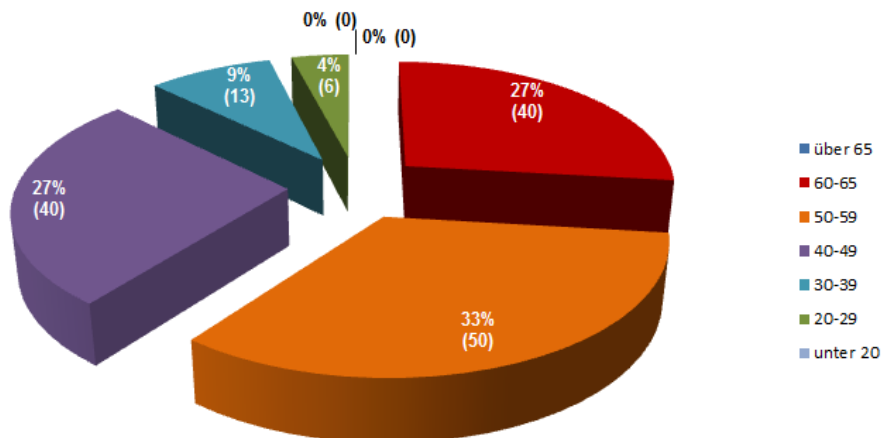
Altersstruktur SMWK Hochschule für Musik Dresden

Zahl der Bediensteten absolut: 121
Stand: 1. Januar 2015



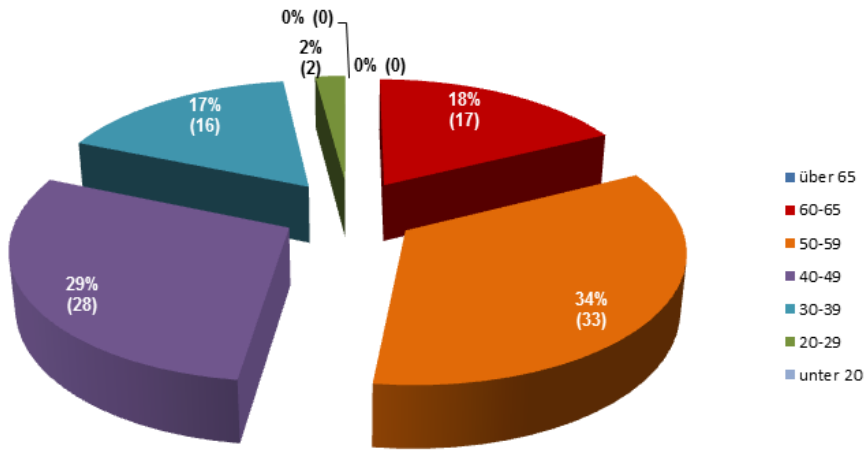
Altersstruktur SMWK Hochschule für Musik und Theater Leipzig

Zahl der Bediensteten absolut: 149
Stand: 1. Januar 2015



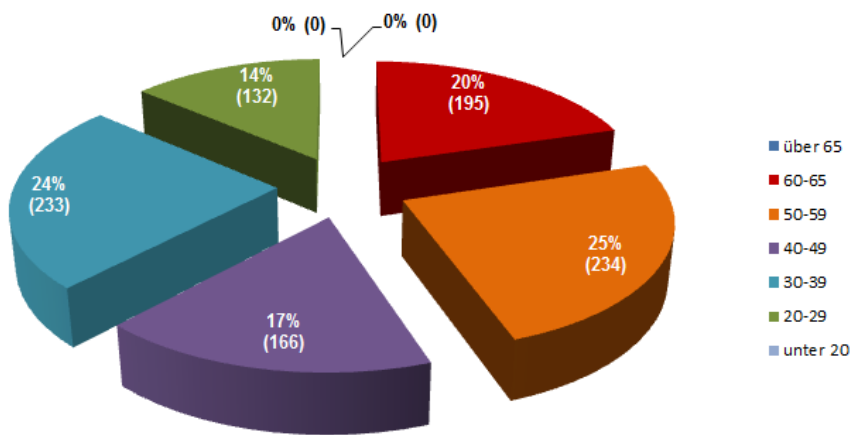
Altersstruktur SMWK Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig

Zahl der Bediensteten absolut: 96
Stand: 1. Januar 2015



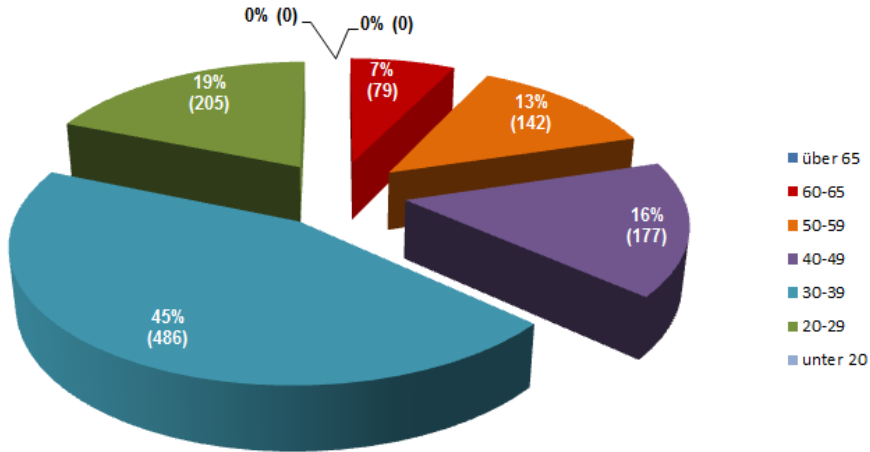
Altersstruktur SMWK Medizinische Fakultät der Universität Leipzig

Zahl der Bediensteten absolut: 960
Stand: 1. Januar 2015



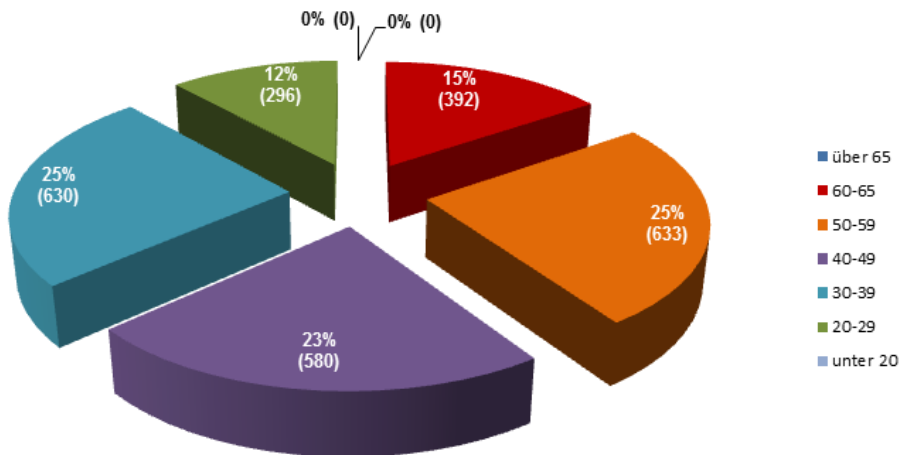
Altersstruktur SMWK Medizinische Fakultät der TU Dresden

Zahl der Bediensteten absolut: 1.089
Stand: 1. Januar 2015



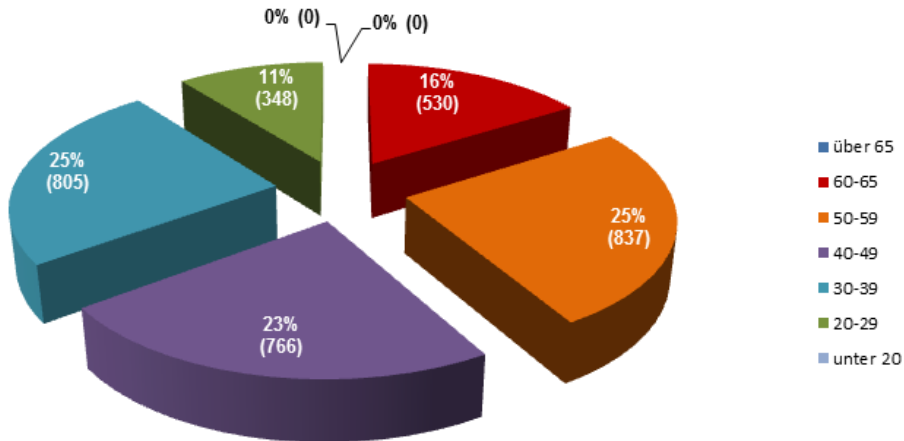
Altersstruktur SMWK Universität Leipzig

Zahl der Bediensteten absolut: 2.531
Stand: 1. Januar 2015



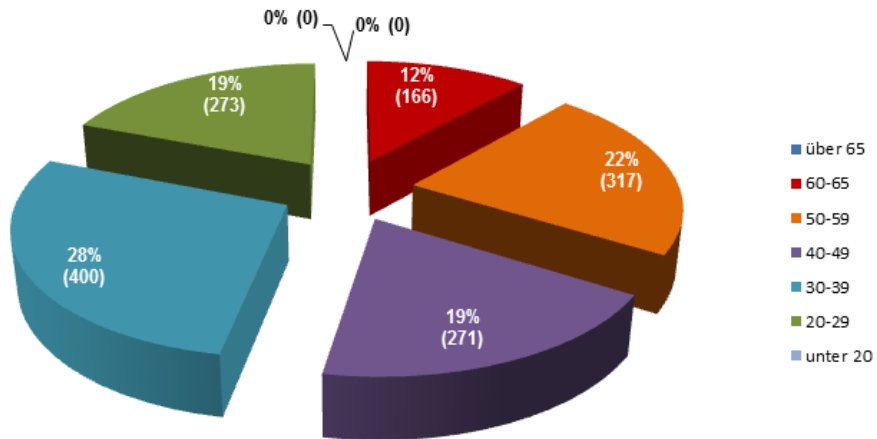
Altersstruktur SMWK Technische Universität Dresden

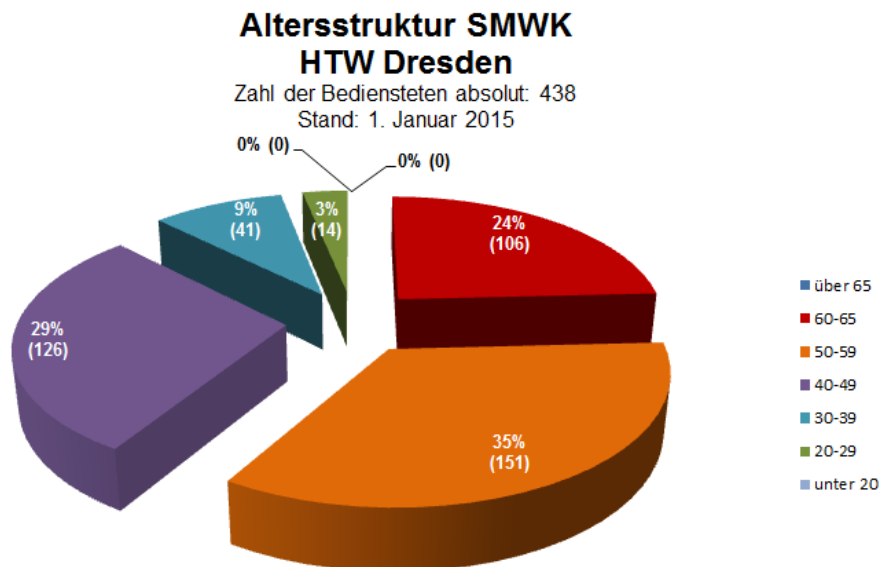
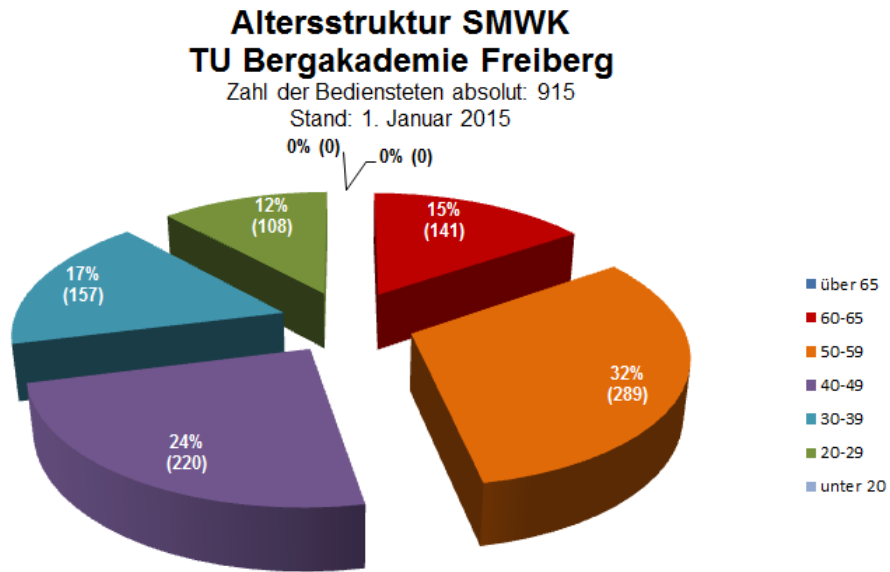
Zahl der Bediensteten absolut: 3.286
Stand: 1. Januar 2015



Altersstruktur SMWK Technische Universität Chemnitz

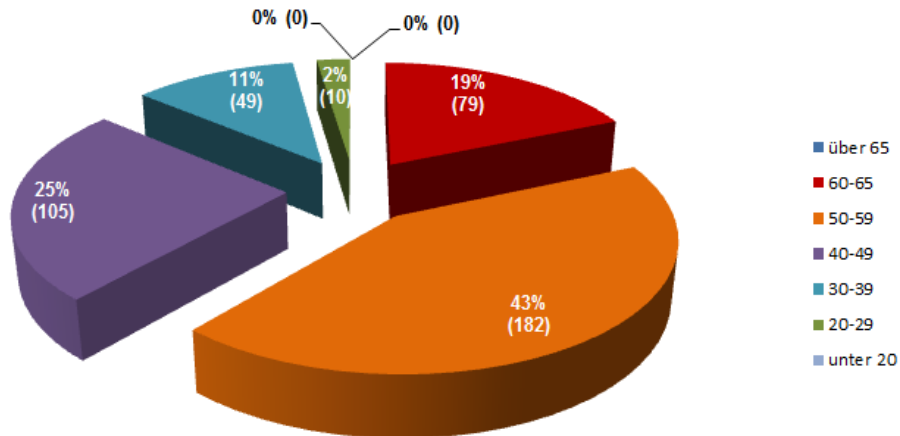
Zahl der Bediensteten absolut: 1.427
Stand: 1. Januar 2015





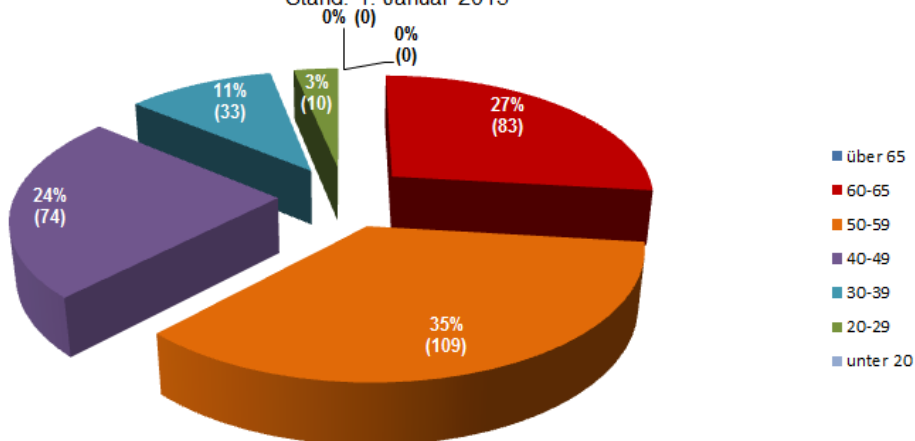
Altersstruktur SMWK HTW Leipzig

Zahl der Bediensteten absolut: 425
Stand: 1. Januar 2015



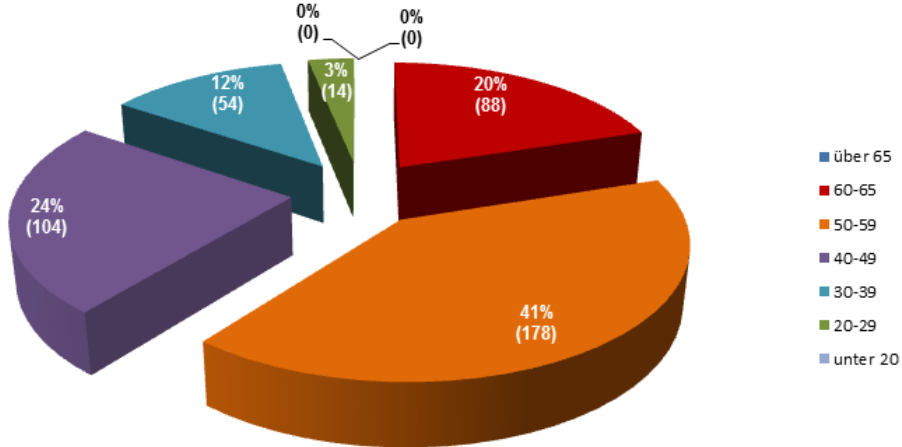
Altersstruktur SMWK Hochschule Mittweida

Zahl der Bediensteten absolut: 309
Stand: 1. Januar 2015



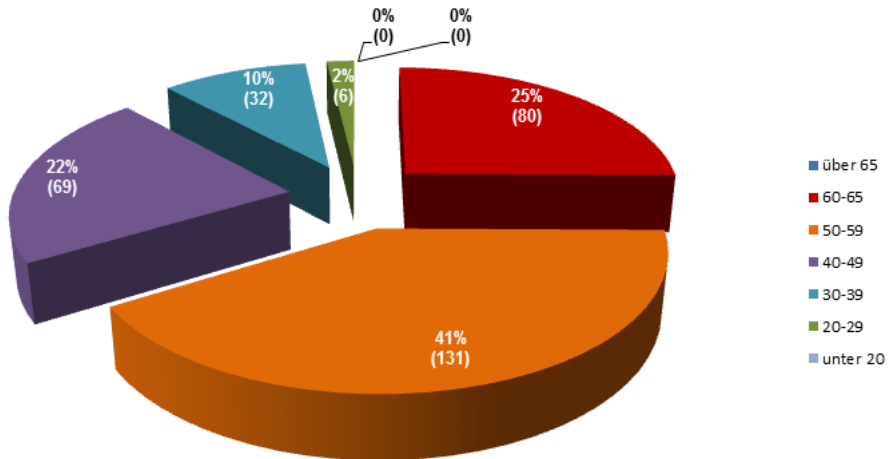
Altersstruktur SMWK Westfälische Hochschule Zwickau

Zahl der Bediensteten absolut: 438
Stand: 1. Januar 2015



Altersstruktur SMWK Hochschule Zittau / Görlitz

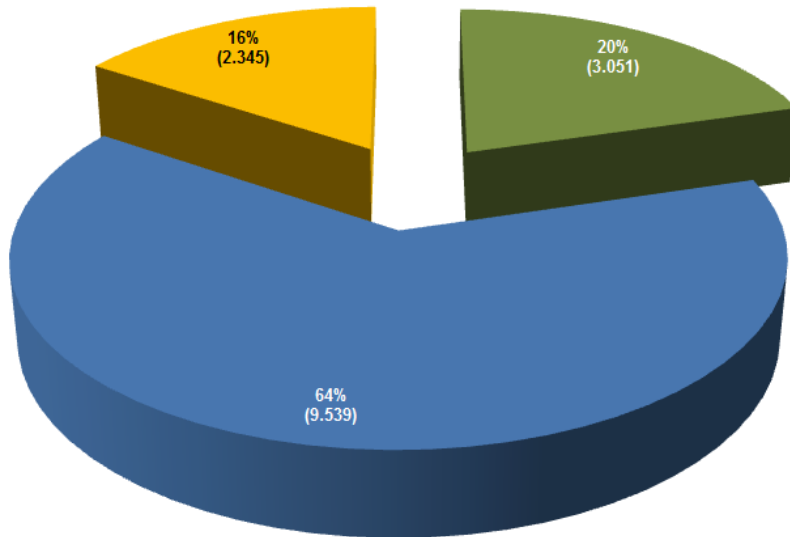
Zahl der Bediensteten absolut: 318
Stand: 1. Januar 2015



2.2. Auswertung nach Fachrichtungen

Fachrichtungen / Schwerpunkte im Geschäftsbereich SMWK

Zahl der Bediensteten absolut: 14.935
Stand: 1. Januar 2015

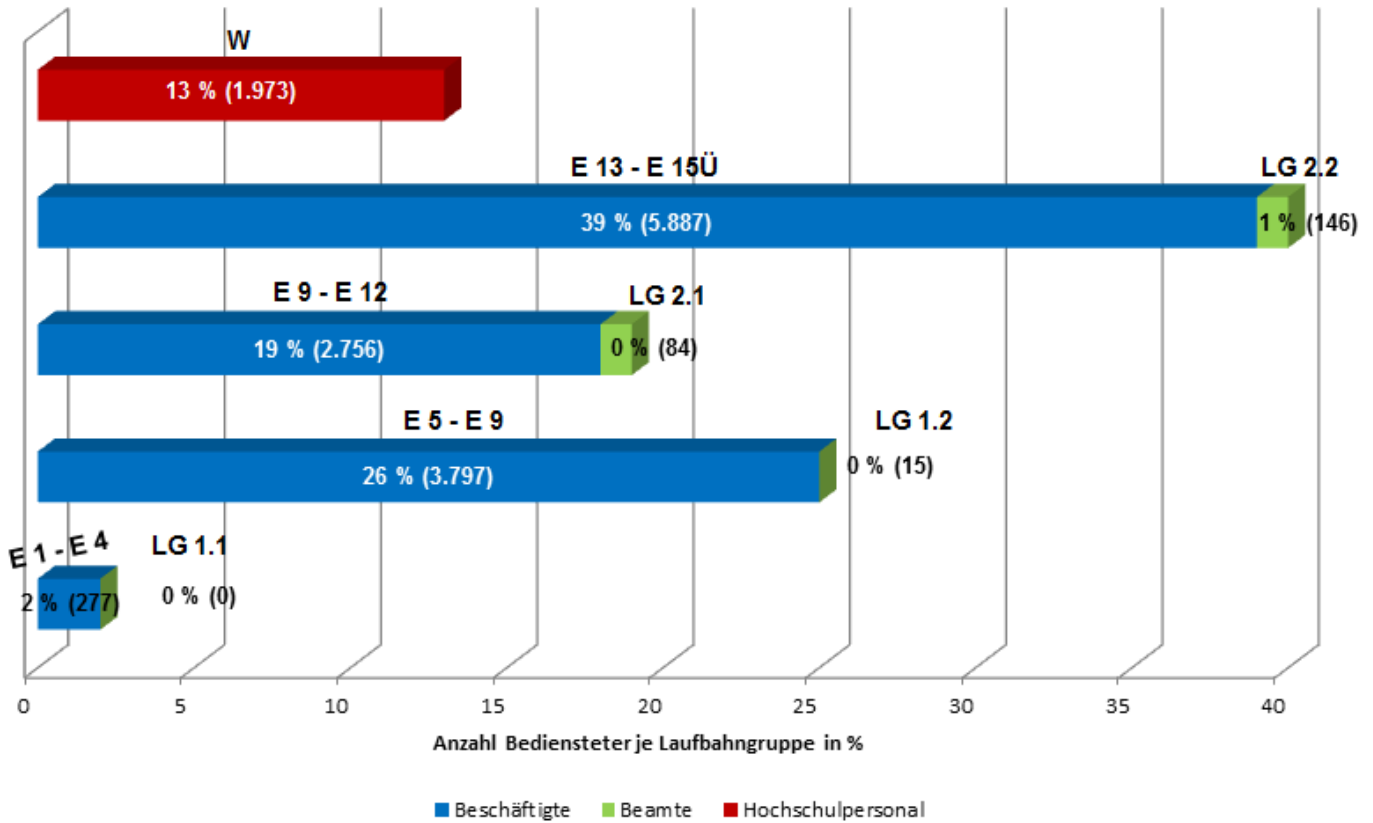


- landwirtschaftlicher Dienst
- Forstdienst
- allgemeiner Verwaltungsdienst
- Archivdienst
- Verfassungsschutzdienst
- Bildungsdienst
- kulturwissenschaftlicher und wissenschaftlicher Dienst
- sozialwissenschaftlicher Dienst
- Gesundheitsdienst
- veterinärmedizinischer Dienst
- Justizdienst
- Justizvollzugsdienst
- technischer Verwaltungsdienst
- naturwissenschaftlicher Dienst
- Polizeivollzugsdienst
- Computer und Internetkriminalitätsdienst
- Staatsfinanzverwaltungsdienst
- Steuerverwaltungsdienst
- Feuerwehr

2.3. Auswertung nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppen im Geschäftsbereich SMWK

Zahl der Bediensteten absolut: 14.935
Stand: 1. Januar 2015



3. Übersicht zu Stellen und Planstellen nach DHH unter Berücksichtigung bestehender Abbauverpflichtungen 2021ff.¹

Zahl der Stellen (Stellen, Planstellen)

Ressort	Zahl der Stellen 2015 (A, B, C)	kw-Vermerke bis 2020	kw-Vermerke 2021 ff.	Ergebnis
SMWK	178	8	0	170
Staatsbetriebe	1.830	81	1	1.748
Hochschulen	11.109	123	0	10.986
Berufsakademie	262	0	0	262
Gesamt	13.379	212	1	13.166

Beschäftigungsverhältnisse ohne Stellen in VZÄ, z.B. Projekte, Drittmittel

Ressort	VZÄ 01.05.2015
Ministerium	8
Staatsbetriebe	265
Hochschulen	6.890,76
Berufsakademie Sachsen	0
Gesamt	7163,76

¹ Stellenplan 2015, Basis: Regierungsentwurf des DHH 2015 / 2016 (vom 15. Januar 2015).

Darstellung / Übersicht Stellenabbau

Betrachtung bis 2020

Ressort	Stellenplan 2015	Altersabgänge bis 2020	davon kw-Stellen bis 2020	derzeit mögliche Einstellungen bis 2020
	(1)	(2)	(3)	(4)=(2)-(3)
SMWK	178	34	8	26
Staatsbetriebe	1.830	252,075	81	171,075
Hochschulen	11.109	1.514,21	123	1.391,210
Berufsakademie	262	43,25	0	43,25
Gesamt	13.379	1843,54	212	1.631,535

Betrachtung Doppelhaushalt 2021 - 2022

Ressort	Altersabgänge in 2021 - 2022	davon kw-Stellen 2021 - 2022	derzeit mögliche Einstellungen 2021 - 2022
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
SMWK	11,5	0	11,5
Staatsbetriebe	92,55	1	91,55
Hochschulen	595,215	0	595,215
Berufsakademie	21,55	0	21,55
Gesamt	720,815	1	719,815

Betrachtung Doppelhaushalt 2023 - 2024

Ressort	Altersabgänge in 2023 - 2024	davon kw-Stellen 2023 - 2024	derzeit mögliche Einstellungen 2023 - 2024
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
SMWK	9	0	9
Staatsbetriebe	83,94	0	83,94
Hochschulen	589,79	0	589,79
Berufsakademie	12,75	0	12,75
Gesamt	695,48	0	695,48

Betrachtung Doppelhaushalt 2025 - 2026

Ressort	Altersabgänge in 2025 - 2026	davon kw- Stellen 2025 - 2026	derzeit mögliche Einstellungen 2025 - 2026
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
SMWK	7	0	7
Staatsbetriebe	107,175	0	107,175
Hochschulen	540,668	0	540,668
Berufsakademie	22,175	0	22,175
Gesamt	677,018	0	677,018

Betrachtung Doppelhaushalt 2027 - 2028

Ressort	Altersabgänge in 2027 - 2028	davon kw- Stellen 2027 - 2028	derzeit mögliche Einstellungen 2027 - 2028
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
SMWK	17,375	0	17,375
Staatsbetriebe	111,1	0	111,1
Hochschulen	533,805	0	533,805
Berufsakademie	15,1	0	15,1
Gesamt	677,38	0	677,38

Betrachtung Doppelhaushalt 2029 - 2030

Ressort	Altersabgänge in 2029 - 2030	davon kw- Stellen 2029 - 2030	derzeit mögliche Einstellungen 2029 - 2030
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
SMWK	15,75	0	15,75
Staatsbetriebe	143,775	0	143,775
Hochschulen	537,415	0	537,415
Berufsakademie	16,125	0	16,125
Gesamt	713,065	0	713,065

Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz

1. Aufgabenkritische Konzepte des Ressorts (Zusammenfassung)

Ministerium

- Umorganisation der POF-Referate, Referat Kindertagesstätten zum SMK

Nachgeordneter Bereich

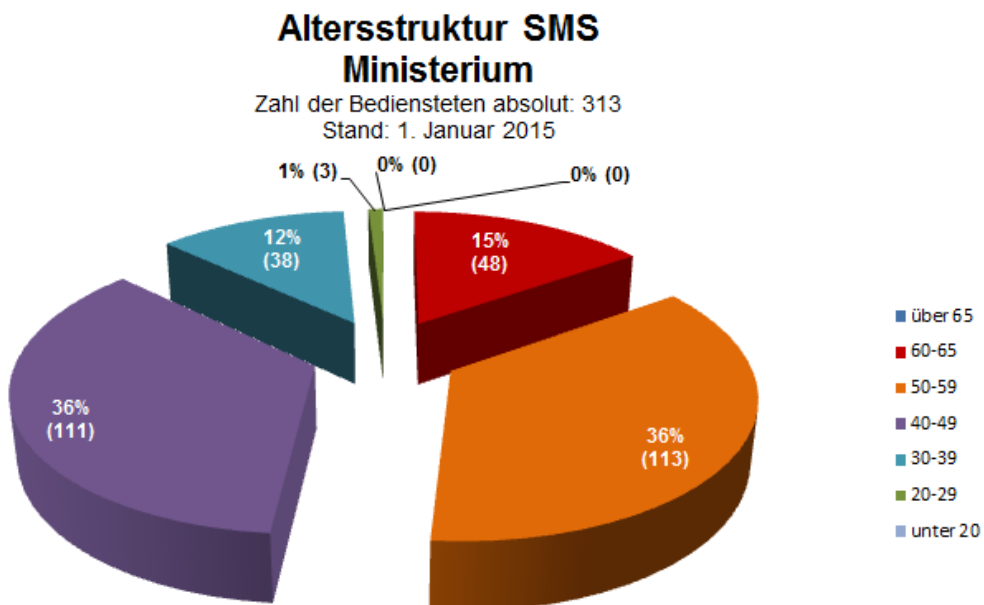
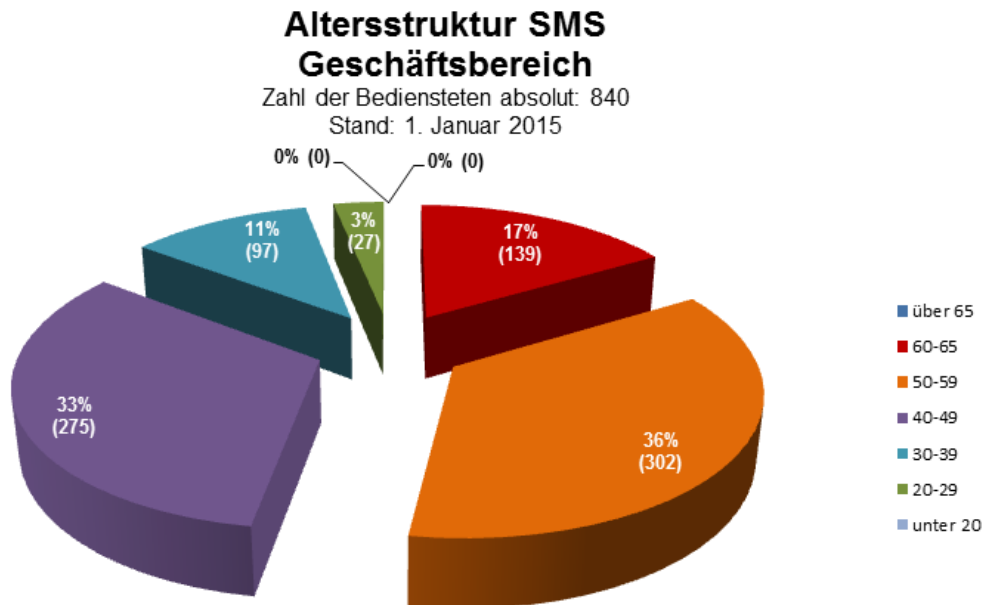
- Auflösung des Landesamtes für Familie und Soziales sowie der Ämter für Familie und Soziales und Übergang der Aufgaben an die Kommunen, den Kommunalen Sozialverband und an die LDS im Rahmen der Verwaltungs- und Funktionalreform 2008, Landesjugendamt in das SMS integriert
- Landesuntersuchungsanstalt für das Gesundheits- und Veterinärwesen (LUA): durch den geplanten Stellenabbau bis 2020 wird ein Kompetenz- und Leistungsverlust erwartet, obwohl im Koalitionsvertrag steht: „Die (LUA) leistet vorbildliche Arbeit. Wir setzen uns dafür ein, dass sie weiterhin eine moderne technische Ausstattung und genügend Ressourcen zur Verfügung hat.“
- Staatsbetrieb Mess- und Eichwesen: Privatisierungsmöglichkeiten sind ausgeschöpft, derzeit Prüfung einer weiteren Zentralisierung
- Sächsische Krankenhäuser: Überführung mehrerer SKH in andere Trägerschaften bis auf SKH mit einer Klinik für Forensische Psychiatrie; für verbliebene SKH in sächsischer Trägerschaft wird die Bildung gemeinsamer Strukturen immer wieder überprüft (Arzneimittelversorgung, Laborversorgung, IT etc.) – Grenzen durch gesetzliche Rahmenbedingungen und territoriale Lage

Personalwirtschaftliche Konzepte

- keines, ein solches kann es nur geben, wenn mit einer entsprechenden Aufgabenkritik und Organisationsbetrachtung der künftige Personalbedarf unter Beachtung der politischen Meinung über mehrere Jahre ermittelt wird
- es gibt ein allgemeines Personalentwicklungskonzept

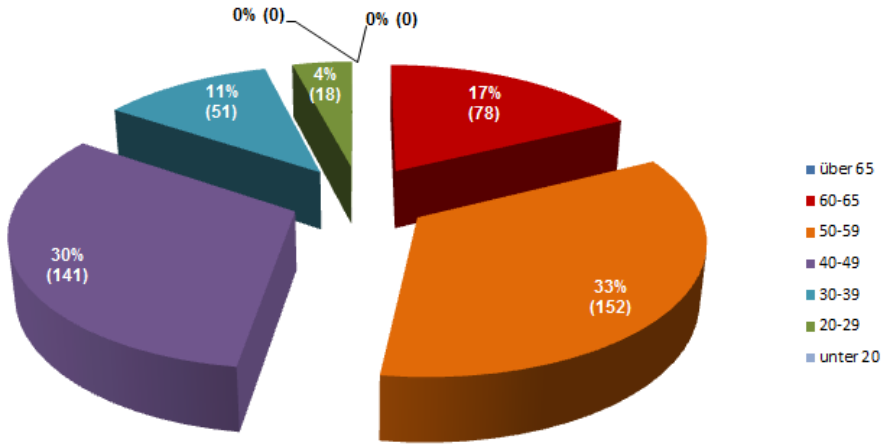
2. Übersicht zur Altersstruktur nach Fachrichtungen zum 1. Januar 2015

2.1. Auswertung nach Altersstruktur



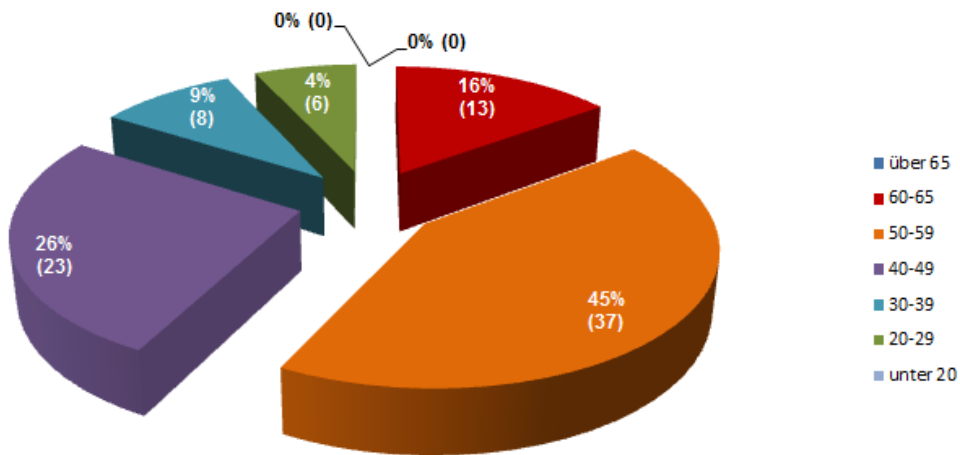
Altersstruktur SMS Landesuntersuchungsanstalt Sachsen

Zahl der Bediensteten absolut: 440
Stand: 1. Januar 2015



Altersstruktur SMS Staatsbetrieb für Mess- und Eichwesen

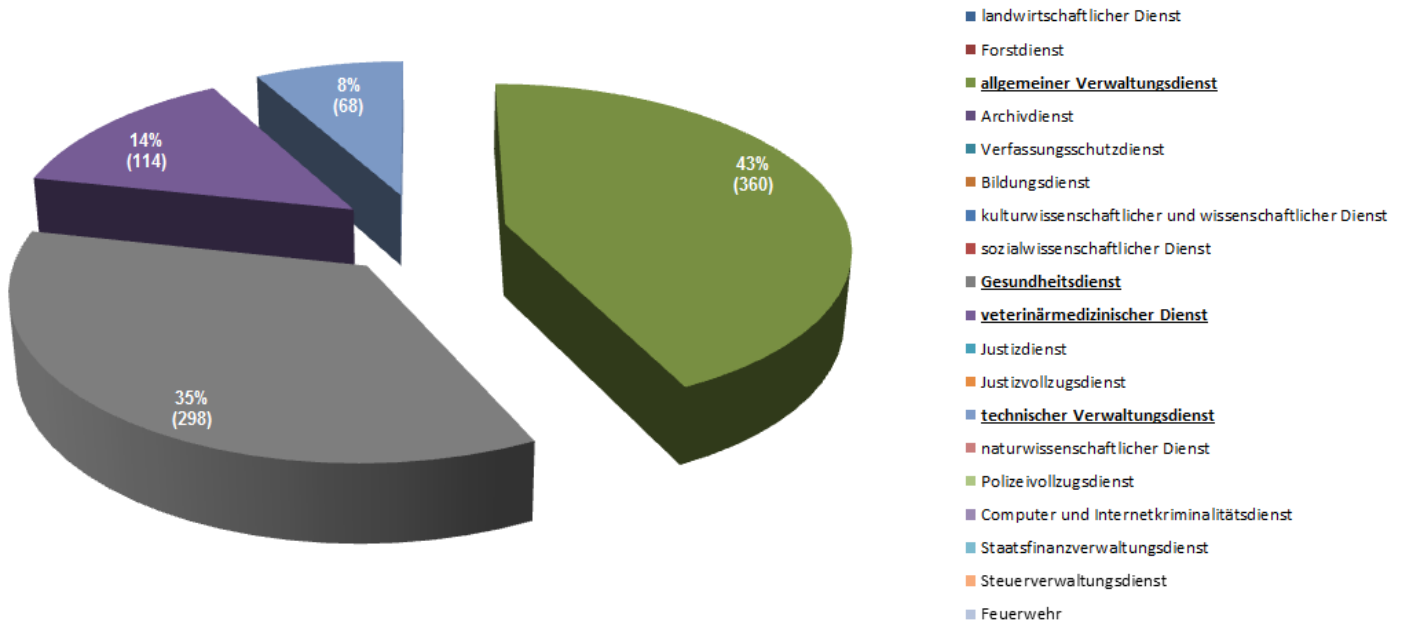
Zahl der Bediensteten absolut: 87
Stand: 1. Januar 2015



2.2. Auswertung nach Fachrichtungen

Fachrichtungen / Schwerpunkte im Geschäftsbereich SMS

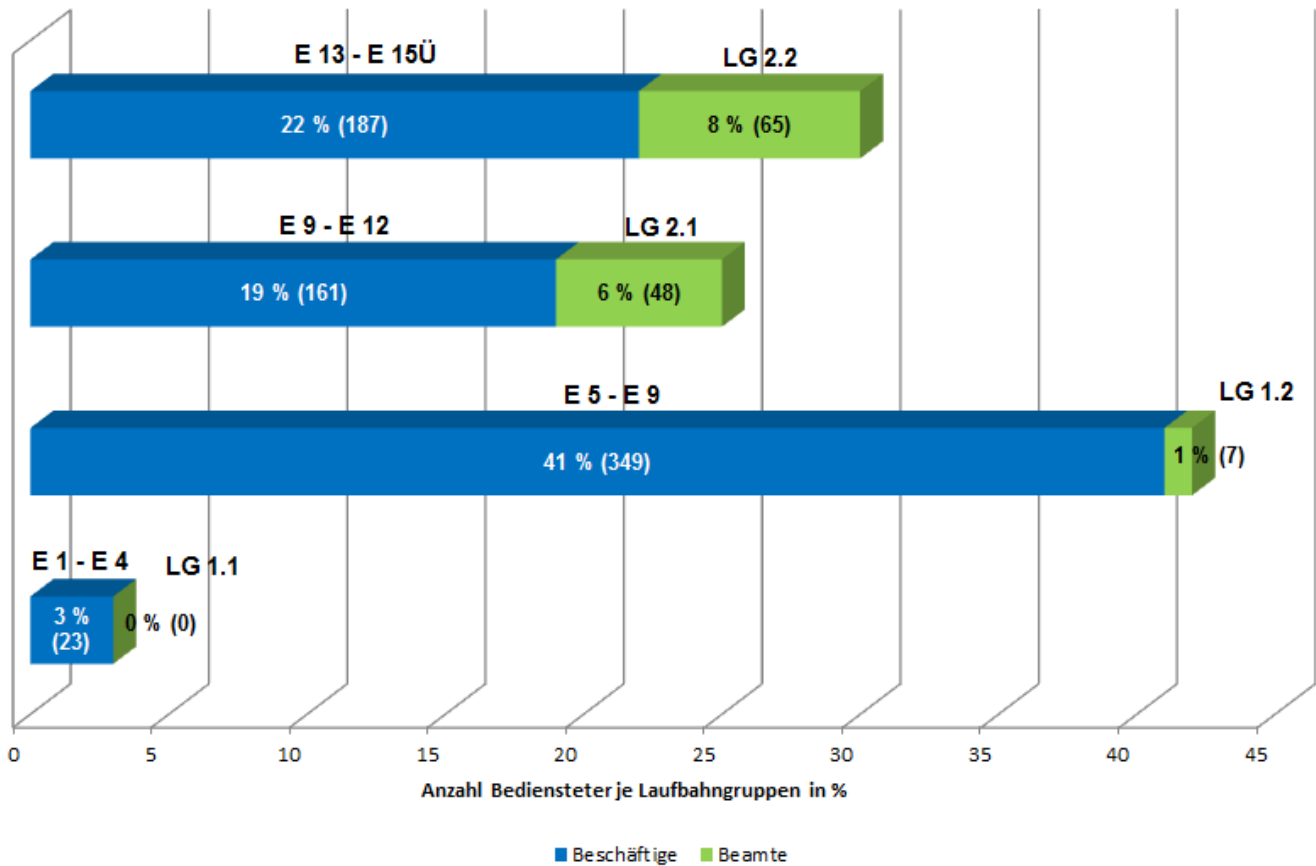
Zahl der Bediensteten absolut: 840
Stand: 1. Januar 2015



2.3. Auswertung nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppen im Geschäftsbereich SMS

Zahl der Bediensteten absolut: 840
Stand: 1. Januar 2015



3. Übersicht zu Stellen und Planstellen nach DHH unter Berücksichtigung bestehender Abbauverpflichtungen 2021ff.¹

Zahl der Stellen (Stellen, Planstellen)

Ressort	Zahl der Stellen 2015 (A, B, C)	kw-Vermerke bis 2020	kw-Vermerke 2021 ff.	Ergebnis
Ministerium SMS	317	25	0	292
SMGI	17	0	0	17
LUA	460	63	0	397
SME	86	0	0	86
Gesamt	880	88	0	792

Beschäftigungsverhältnisse ohne Stellen in VZÄ, z.B. Projekte, Drittmittel

Ressort	VZÄ 01.05.2015
Ministerium SMS	21
SMGI	1
LUA	0
SME	0
Gesamt	22

¹ Stellenplan 2015, Basis: Regierungsentwurf des DHH 2015 / 2016 (vom 15. Januar 2015)

Darstellung / Übersicht Stellenabbau

Betrachtung bis 2020

Ressort	Stellenplan 2015	Altersabgänge bis 2020	davon kw-Stellen bis 2020	derzeit mögliche Einstellungen bis 2020
	(1)	(2)	(3)	(4)=(2)-(3)
Ministerium SMS	317	45	25	29
SMGI	17	5	0	5
LUA	460	72	63	9
SME	86	13	0	13
Gesamt	880	136	88	57

Betrachtung Doppelhaushalt 2021 - 2022

Ressort	Altersabgänge in 2021 - 2022	davon kw-Stellen 2021 - 2022	derzeit mögliche Einstellungen 2021 - 2022
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
Ministerium SMS	16	0	16
SMGI	0	0	0
LUA	21	0	21
SME	6	0	6
Gesamt	43	0	43

Betrachtung Doppelhaushalt 2023 - 2024

Ressort	Altersabgänge in 2023 - 2024	davon kw-Stellen 2023 - 2024	derzeit mögliche Einstellungen 2023 - 2024
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
Ministerium SMS	15	0	15
SMGI	1	0	1
LUA	25	0	25
SME	5	0	5
Gesamt	46	0	46

Betrachtung Doppelhaushalt 2025 - 2026

Ressort	Altersabgänge in 2025 - 2026	davon kw- Stellen 2025 - 2026	derzeit mögliche Einstellungen 2025 - 2026
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
Ministerium SMS	19	0	19
SMGI	2	0	2
LUA	25	0	25
SME	10	0	10
Gesamt	56	0	56

Betrachtung Doppelhaushalt 2027 - 2028

Ressort	Altersabgänge in 2027 - 2028	davon kw- Stellen 2027 - 2028	derzeit mögliche Einstellungen 2027 - 2028
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
Ministerium SMS	22	0	22
SMGI	0	0	0
LUA	29	0	29
SME	4	0	4
Gesamt	55	0	55

Betrachtung Doppelhaushalt 2029 - 2030

Ressort	Altersabgänge in 2029 - 2030	davon kw- Stellen 2029 - 2030	derzeit mögliche Einstellungen 2029 - 2030
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
Ministerium SMS	23	0	23
SMGI	0	0	0
LUA	25	0	25
SME	6	0	6
Gesamt	54	0	54

Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft

1. Aufgabenkritische Konzepte des Ressorts (Zusammenfassung)

Allgemeines

- 1999: Fusion SML und SMU, seither Reduzierung von zehn auf fünf Abteilungen
- Bündelung von Behörden im Zuge der Errichtung des Landesamtes für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie
- für Personalbedarfsmeldungen innerhalb des Ministeriums und die Aufgabenübertragung an Einrichtungen des nachgeordneten Bereichs wird ein formulargestütztes Verfahren verwendet
- stetiger Aufgabenzuwachs, insbesondere infolge umfangreicher Vorgaben im Bereich der EU-Förderung sowie im Bereich der Umweltüberwachungs- und Genehmigungsaufgaben

Aufgabenkritik

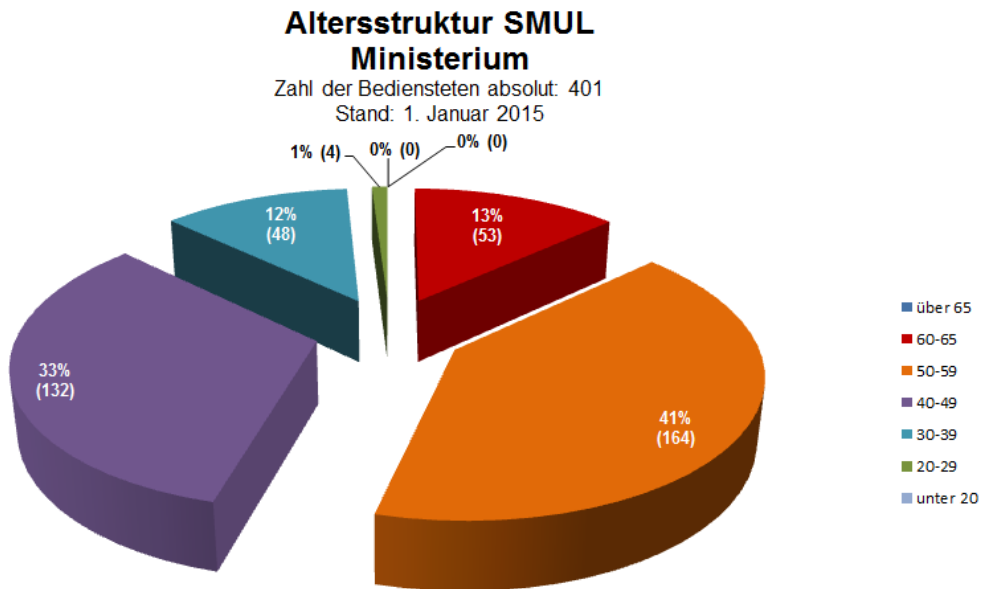
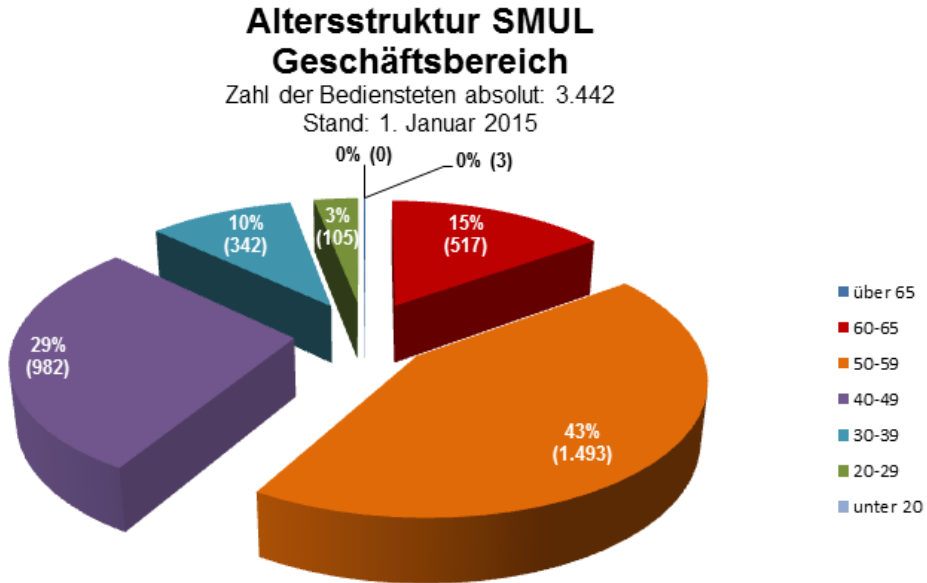
- Struktur- und Aufgabenkritik im Zusammenhang mit (personal-)wirtschaftlichen Konzepten
- Dies bezieht sich insbesondere auf die Erstellung und Fortschreibung von Entwicklungskonzepten für das Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie, die Staatsbetriebe Betriebsgesellschaft für Umwelt und Landwirtschaft und die Landestalsperrenverwaltung des Freistaates Sachsen, die Sächsische Gestütsverwaltung sowie für den Staatsbetrieb Sachsenforst.
- Aufgabenkritische, prozessbezogene Überprüfung und Optimierung von Abläufen, unter anderem im Zusammenhang mit Förderverfahren
- Konzentration von Aufgaben und Vergabe von Leistungen an Dritte (zum Beispiel Wettbewerbswesen im Geschäftsbereich)
- regelmäßige Überprüfung bestimmter Aufgaben, wie zum Beispiel untergesetzliche Aufgaben und Gremientätigkeiten
- Prozessmanagement sowie weiterer Ausbau der IT-gestützten Vorgangsbearbeitung im Ressort

Personalentwicklungskonzept

- Zunächst sollen Eckpunkte für ein PEK festgelegt werden, danach ist die Ausgestaltung geplant (Kabinettsvorlage vom SMI zu den Eckpunkten wird abgewartet).
- Bestehende Beförderungseckpunkte wurden bereits an das neue SächsBG und die SächsLVO angepasst.

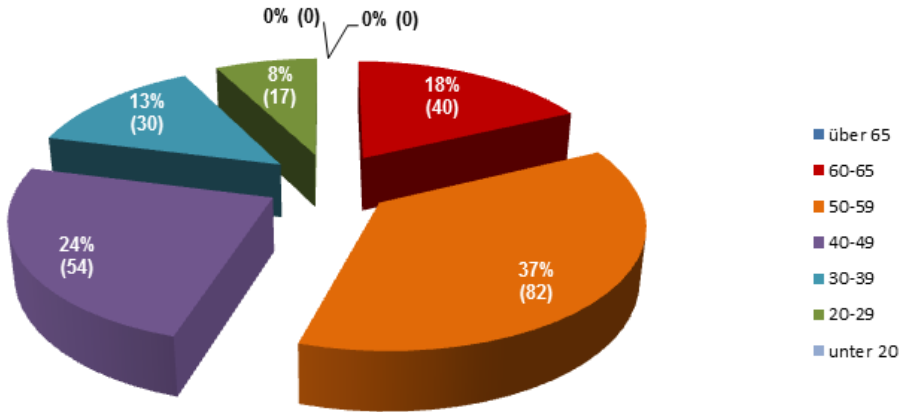
2. Übersicht zur Altersstruktur nach Fachrichtungen zum 1. Januar 2015

2.1. Auswertung nach Altersstruktur



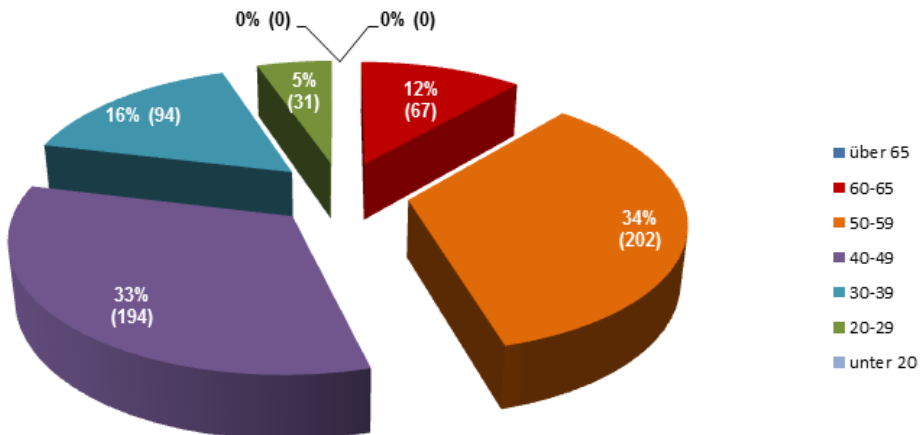
Altersstruktur SMUL Betriebsgesellschaft für Umwelt und Landwirtschaft

Zahl der Bediensteten absolut: 223
Stand: 1. Januar 2015



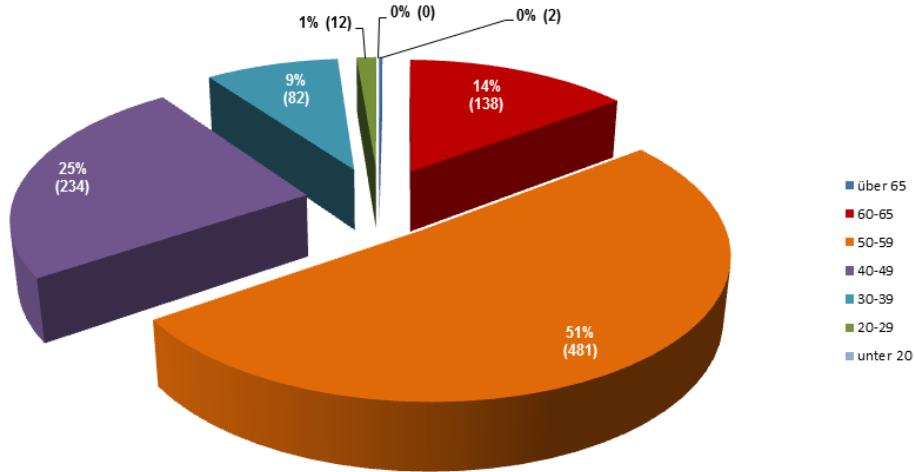
Altersstruktur SMUL Landestalsperrenverwaltung

Zahl der Bediensteten absolut: 588
Stand: 1. Januar 2015



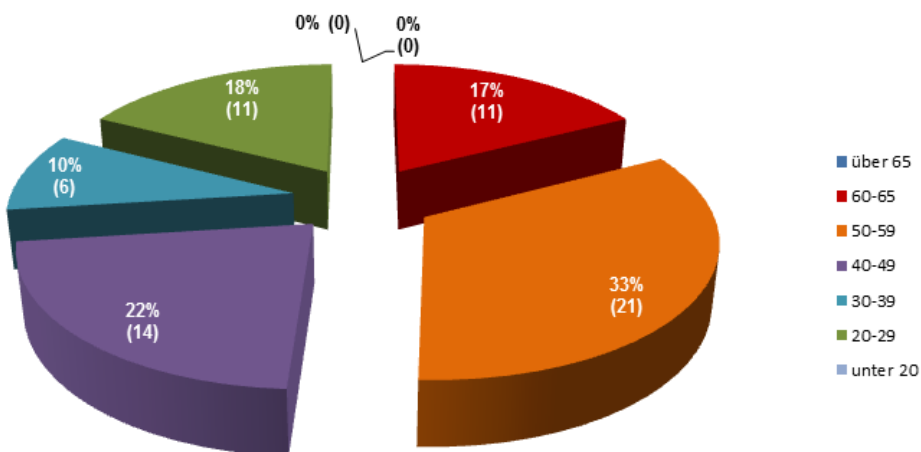
Altersstruktur SMUL Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie

Zahl der Bediensteten absolut: 949
Stand: 1. Januar 2015



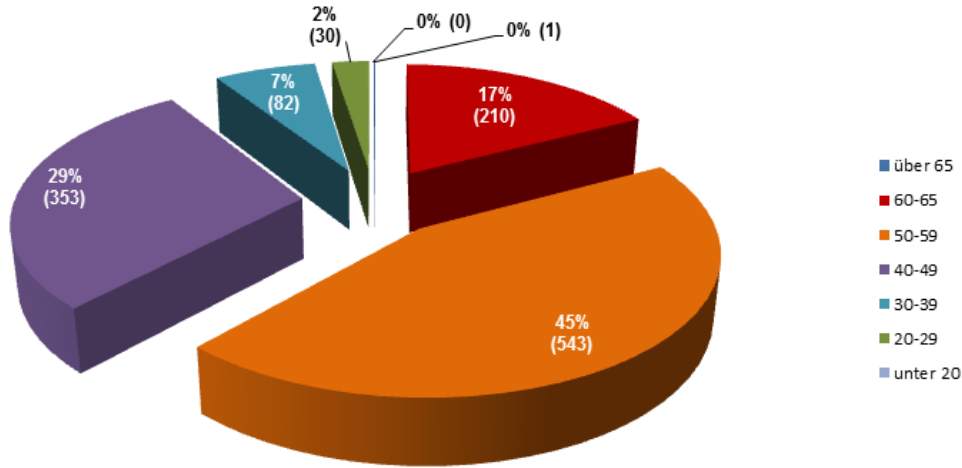
Altersstruktur SMUL Sächsische Gestütsverwaltung

Zahl der Bediensteten absolut: 63
Stand: 1. Januar 2015



Altersstruktur SMUL Staatsbetrieb Sachsenforst

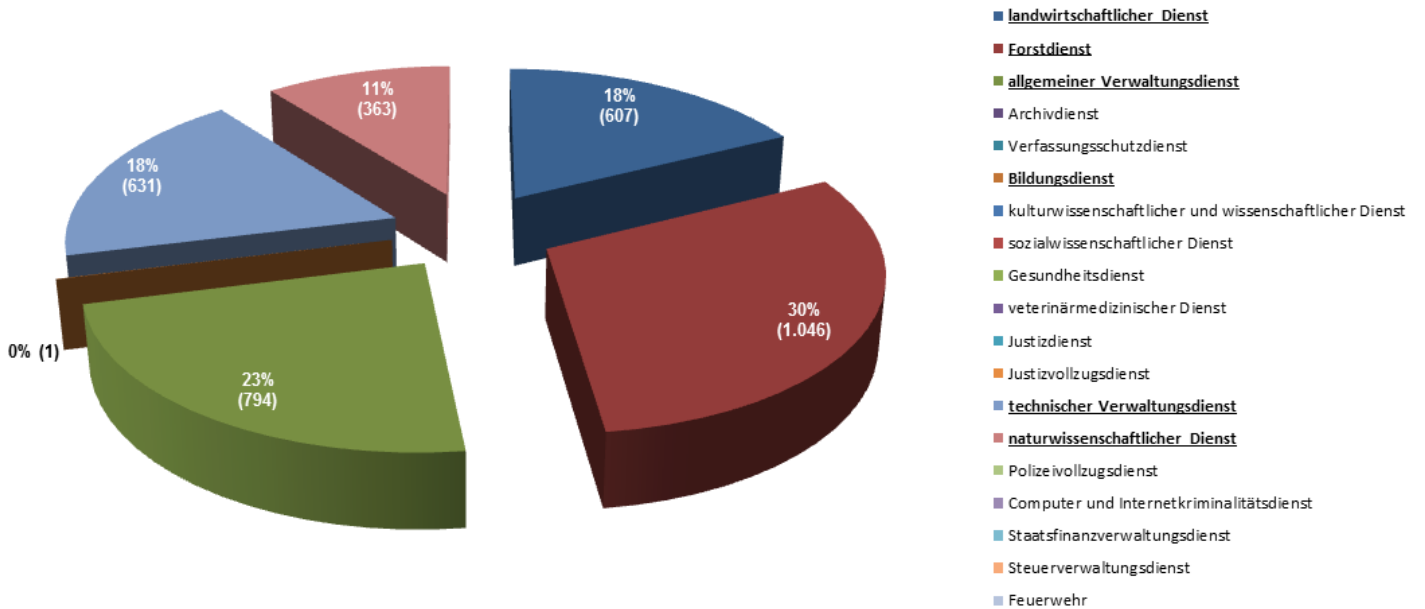
Zahl der Bediensteten absolut: 1.219
 Stand: 1. Januar 2015



2.2. Auswertung nach Fachrichtungen

Fachrichtungen / Schwerpunkte im Geschäftsbereich SMUL

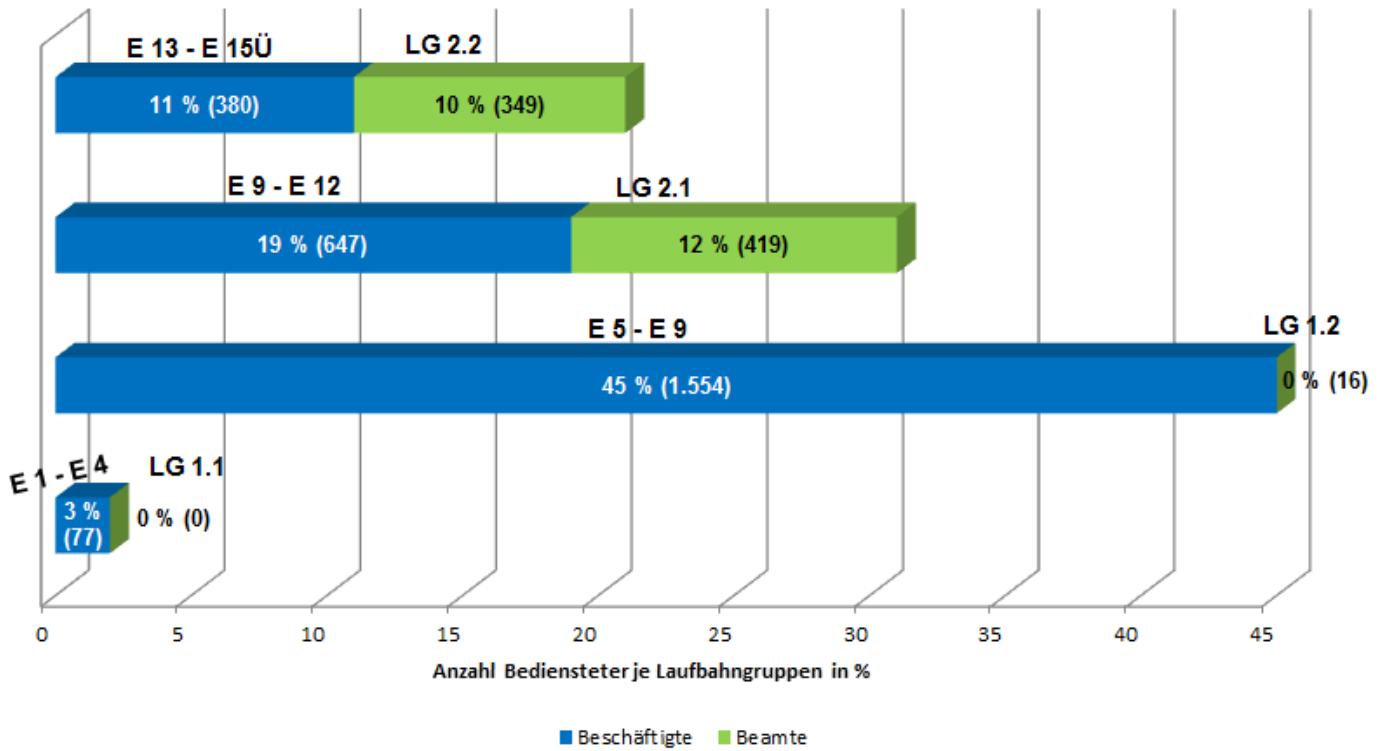
Zahl der Bediensteten absolut: 3.442
 Stand: 1. Januar 2015



2.3. Auswertung nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppen im Geschäftsbereich SMUL

Zahl der Bediensteten absolut: 3.442
Stand: 1. Januar 2015



3. Übersicht zu Stellen und Planstellen nach DHH unter Berücksichtigung bestehender Abbaupflichtungen 2021ff.¹

Zahl der Stellen (Stellen, Planstellen)

Ressort	Zahl der Stellen 2015 (A, B, C)	kw-Vermerke bis 2020	kw-Vermerke 2021 ff.	Ergebnis
Ministerium	396	47	3	346
nachgeordneter Bereich	3.413	486	0	2.927
Sammelkapitel	61	102	2	-43
Gesamt	3.870	635	5	3.230

Beschäftigungsverhältnisse ohne Stellen in VZÄ, z.B. Projekte, Drittmittel

Ressort	VZÄ 01.05.2015
Ministerium	18
nachgeordneter Bereich	223,675
Gesamt	241,675

Darstellung / Übersicht Stellenabbau

Betrachtung bis 2020

Ressort	Stellenplan 2015	Altersabgänge bis 2020	davon kw-Stellen bis 2020	derzeit mögliche Einstellungen bis 2020
	(1)	(2)	(3)	(4)=(2)-(3)
Ministerium	396	55	47	8
nachgeordneter Bereich	3.413	514	486	28
Sammelkapitel	61	0	102	-102
Gesamt	3.870	569	635	-66

¹ Stellenplan 2015, Basis: Regierungsentwurf des DHH 2015 / 2016 (vom 15. Januar 2015)

Betrachtung Doppelhaushalt 2021 - 2022

Ressort	Altersabgänge in 2021 - 2022	davon kw- Stellen 2021 - 2022	derzeit mögli- che Einstellun- gen 2021 - 2022
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
Ministerium	25	0	25
nachgeordneter Bereich	197	0	197
Sammelkapitel	0	0	0
Gesamt	222	0	222

Betrachtung Doppelhaushalt 2023 - 2024

Ressort	Altersabgänge in 2023 - 2024	davon kw- Stellen 2023 - 2024	derzeit mögliche Einstellungen 2023 - 2024
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
Ministerium	20	0	20
nachgeordneter Bereich	273	0	273
Sammelkapitel	0	0	0
Gesamt	293	0	293

Betrachtung Doppelhaushalt 2025 - 2026

Ressort	Altersabgänge in 2025 - 2026	davon kw- Stellen 2025 - 2026	derzeit mögliche Einstellungen 2025 - 2026
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
Ministerium	24	0	24
nachgeordneter Bereich	219	0	219
Sammelkapitel	0	0	0
Gesamt	243	0	243

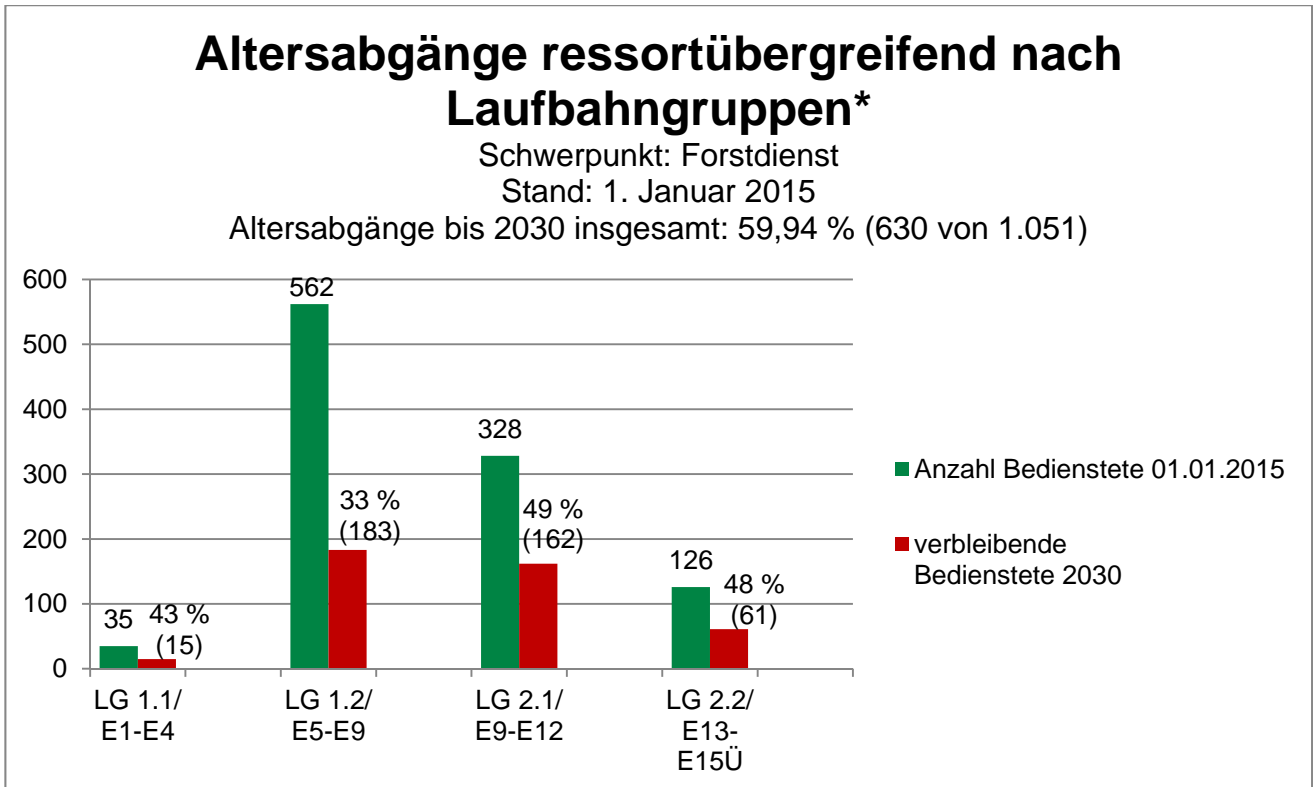
Betrachtung Doppelhaushalt 2027 - 2028

Ressort	Altersabgänge in 2027 - 2028	davon kw- Stellen 2027 - 2028	derzeit mögliche Einstellungen 2027 - 2028
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
Ministerium	24	0	24
nachgeordneter Bereich	234	0	234
Sammelkapitel	0	0	0
Gesamt	258	0	258

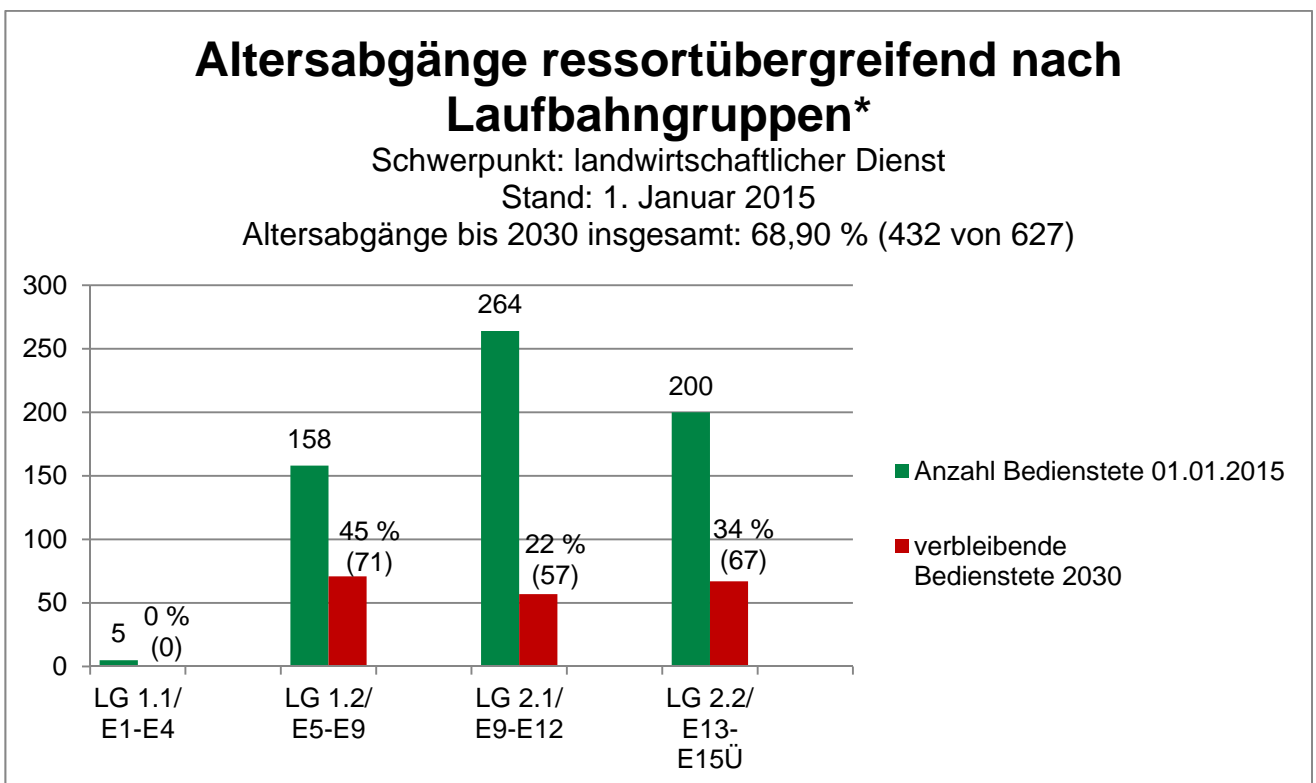
Betrachtung Doppelhaushalt 2029 - 2030

Ressort	Altersabgänge in 2029 - 2030	davon kw- Stellen 2029 - 2030	derzeit mögliche Einstellungen 2029 - 2030
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
Ministerium	40	0	40
nachgeordneter Bereich	264	0	264
Sammelkapitel	0	0	0
Gesamt	304	0	304

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen und Schwerpunkten



* unabhängig von kw-Vermerken und Einstellungsmöglichkeiten



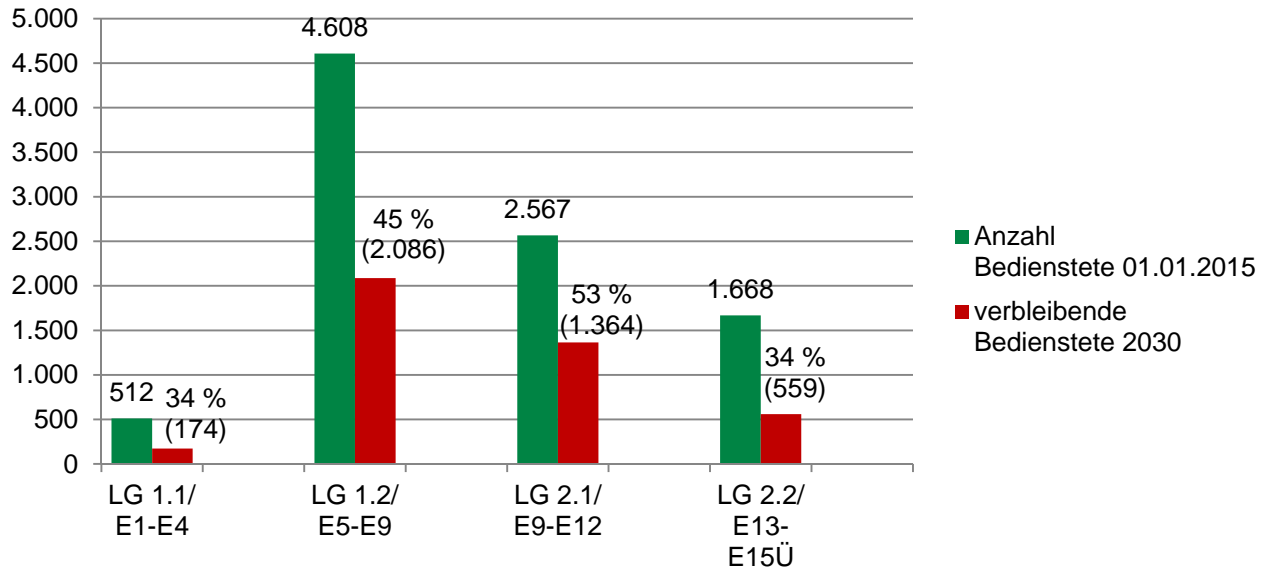
* unabhängig von kw-Vermerken und Einstellungsmöglichkeiten

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen*

Schwerpunkt: Allgemeiner Verwaltungsdienst

Stand: 1. Januar 2015

Altersabgänge bis 2030 insgesamt: 55,29 % (5.174 von 9.358)



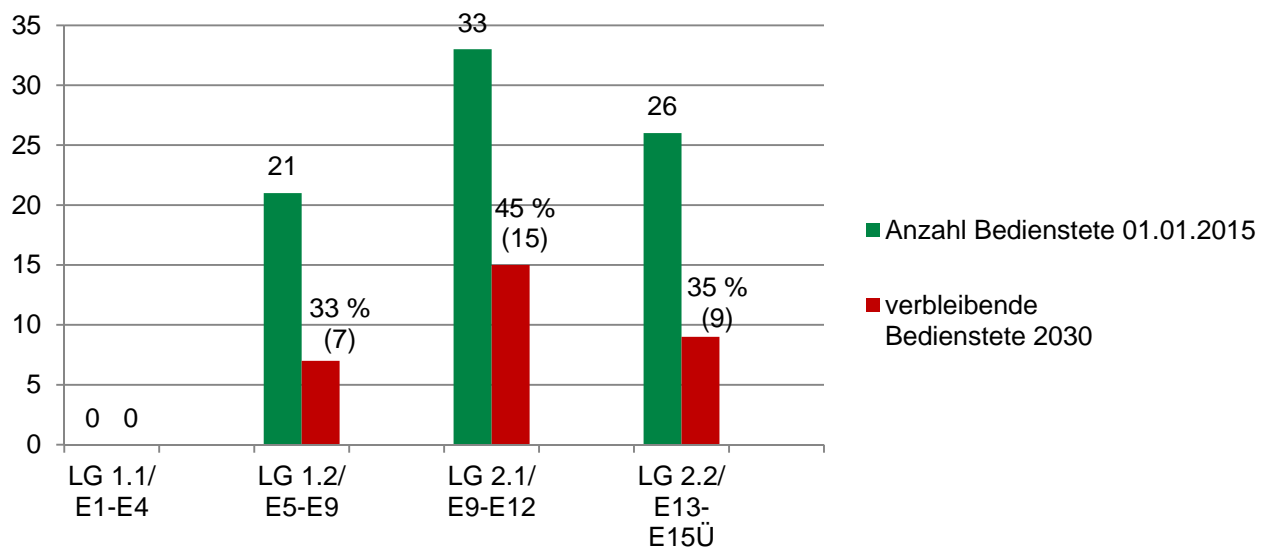
* unabhängig von kw-Vermerken und Einstellungsmöglichkeiten

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen*

Schwerpunkt: Archvidienst

Stand: 1. Januar 2015

Altersabgänge bis 2030 insgesamt: 61,25 % (49 von 80)



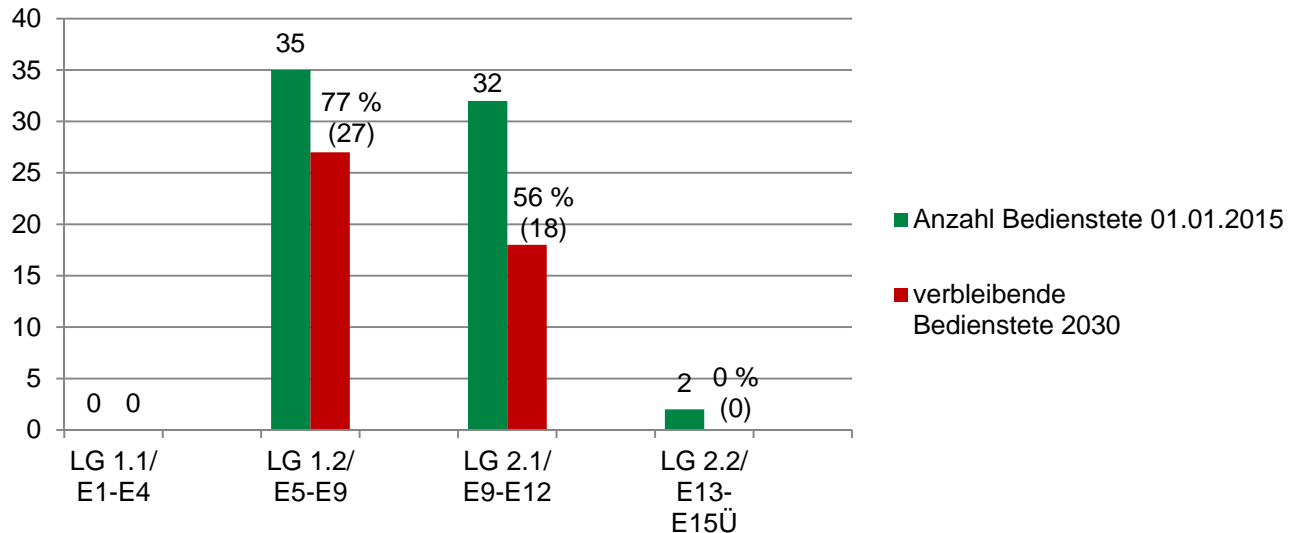
* unabhängig von kw-Vermerken und Einstellungsmöglichkeiten

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen*

Schwerpunkt: Verfassungsschutzdienst

Stand: 1. Januar 2015

Altersabgänge bis 2030 insgesamt: 34,78 % (24 von 69)



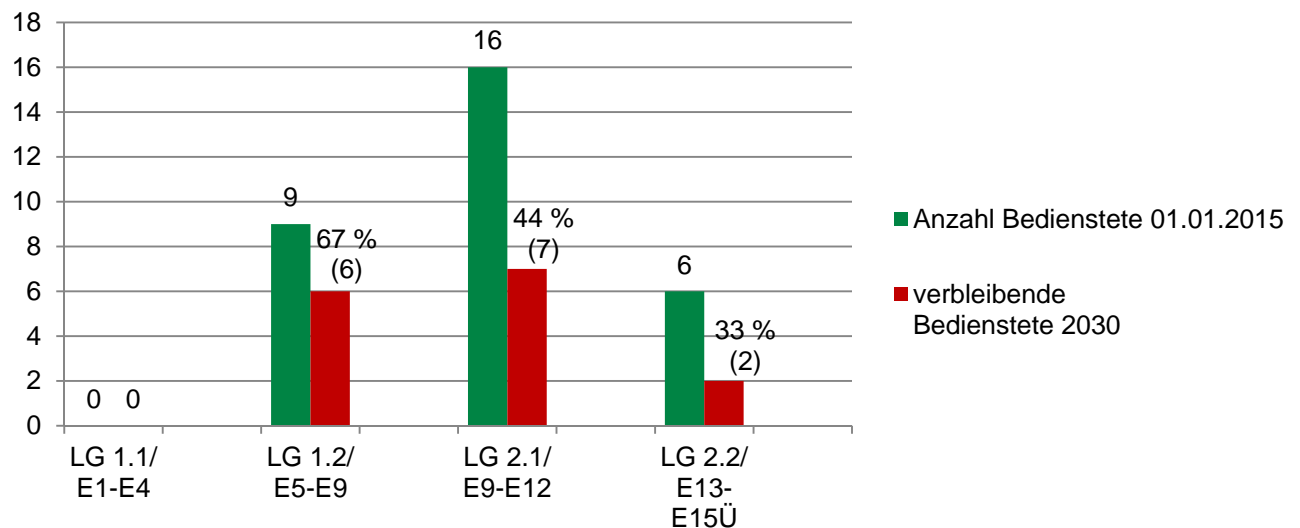
* unabhängig von kw-Vermerken und Einstellungsmöglichkeiten

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen*

Schwerpunkt: Feuerwehr

Stand: 1. Januar 2015

Altersabgänge bis 2030 insgesamt: 51,61 % (16 von 31)



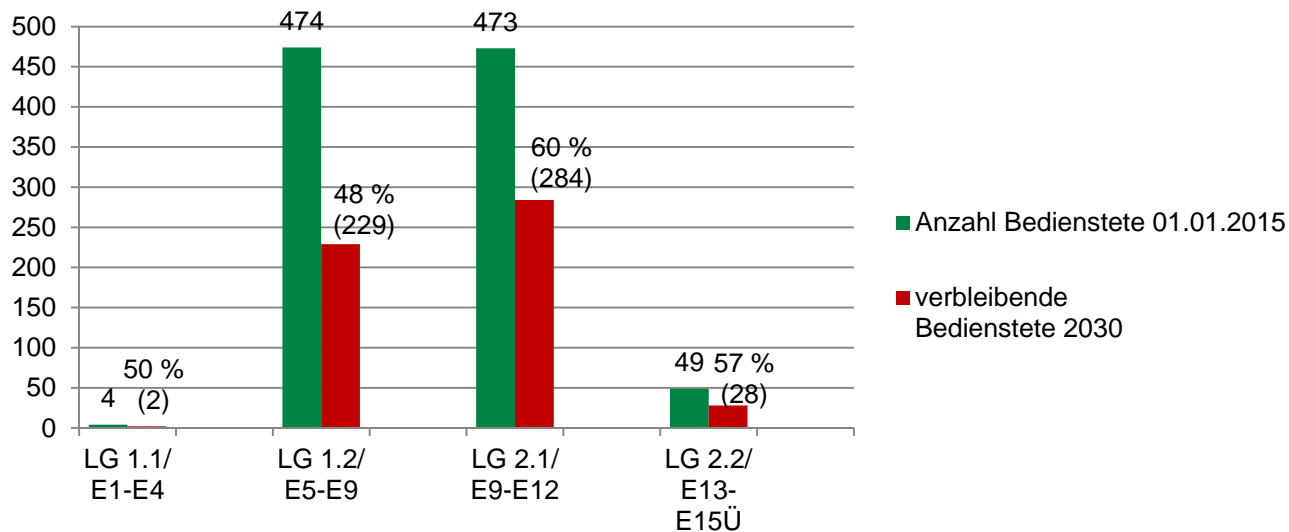
* unabhängig von kw-Vermerken und Einstellungsmöglichkeiten

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen*

Schwerpunkt: Staatsfinanzverwaltungsdienst

Stand: 1. Januar 2015

Altersabgänge bis 2030 insgesamt: 45,70 % (457 von 1.000)



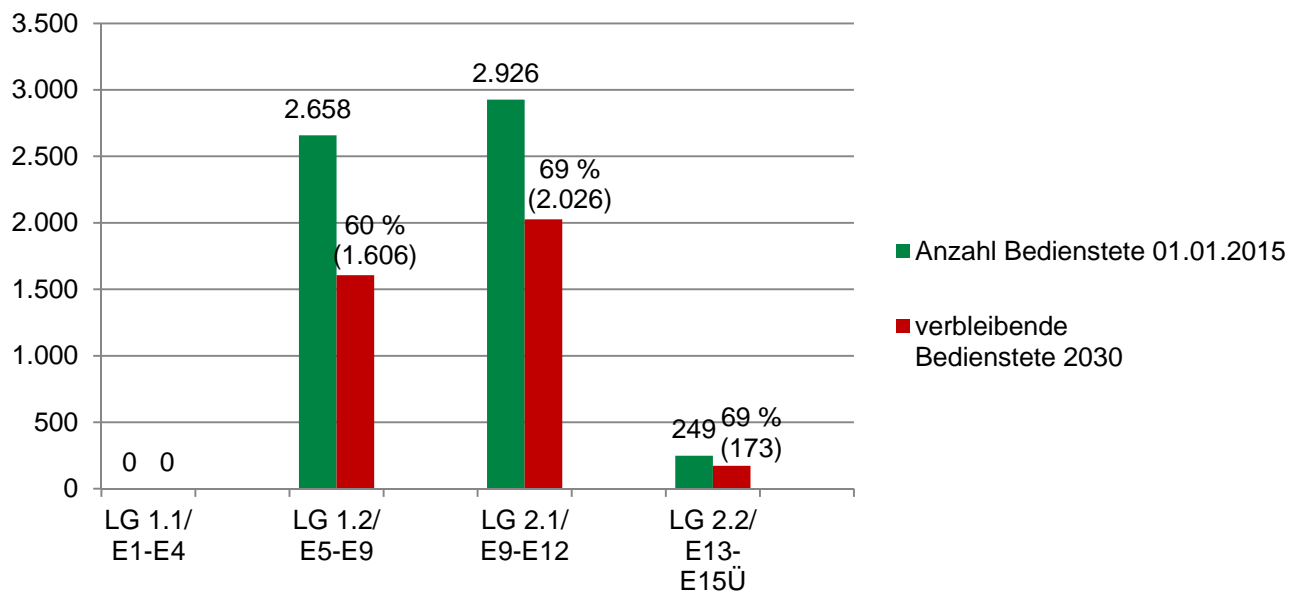
* unabhängig von kw-Vermerken und Einstellungsmöglichkeiten

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen*

Schwerpunkt: Steuerverwaltungsdienst

Stand: 1. Januar 2015

Altersabgänge bis 2030 insgesamt: 45,70 % (2.028 von 5.833)



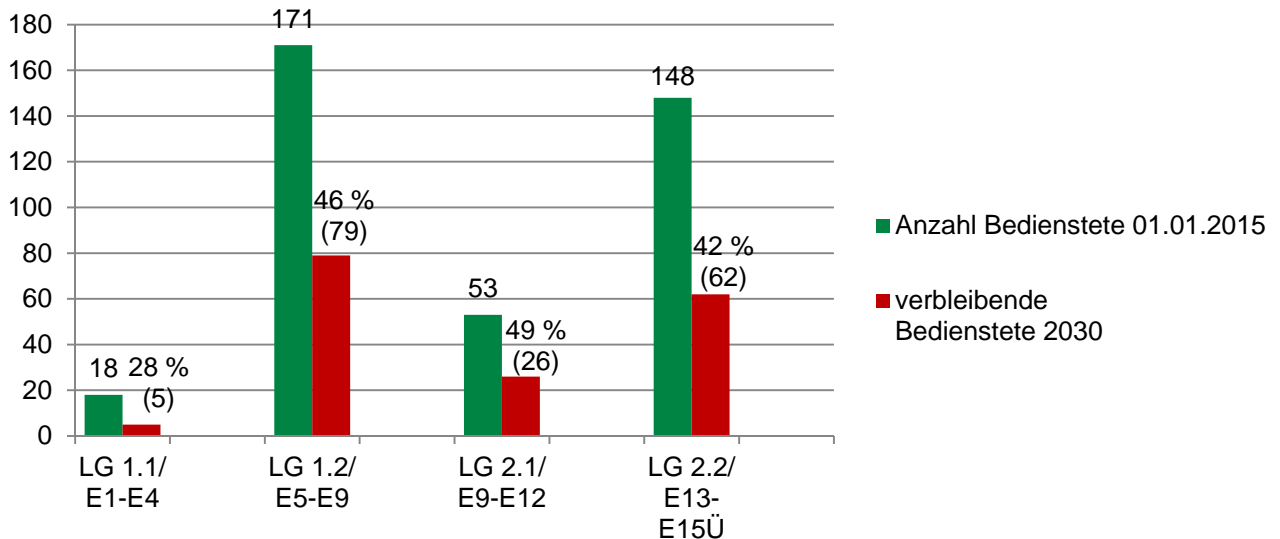
* unabhängig von kw-Vermerken und Einstellungsmöglichkeiten

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen*

Schwerpunkt: Gesundheitsdienst

Stand: 1. Januar 2015

Altersabgänge bis 2030 insgesamt: 55,90 % (218 von 390)



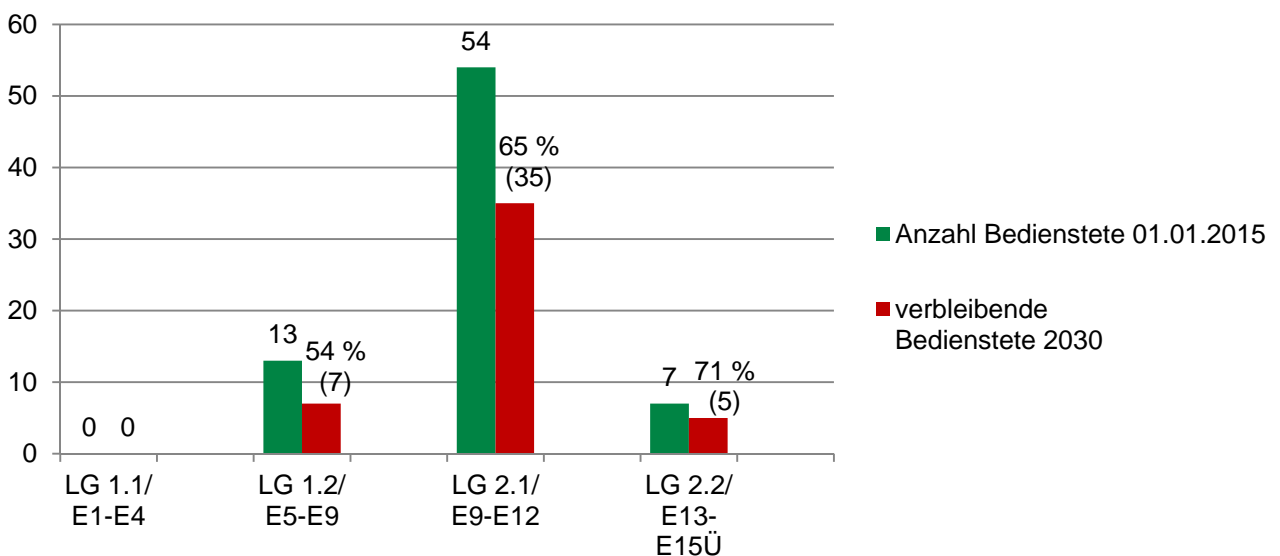
* unabhängig von kw-Vermerken und Einstellungsmöglichkeiten

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen*

Schwerpunkt: sozialwissenschaftlicher Dienst

Stand: 1. Januar 2015

Altersabgänge bis 2030 insgesamt: 36,49 % (27 von 74)



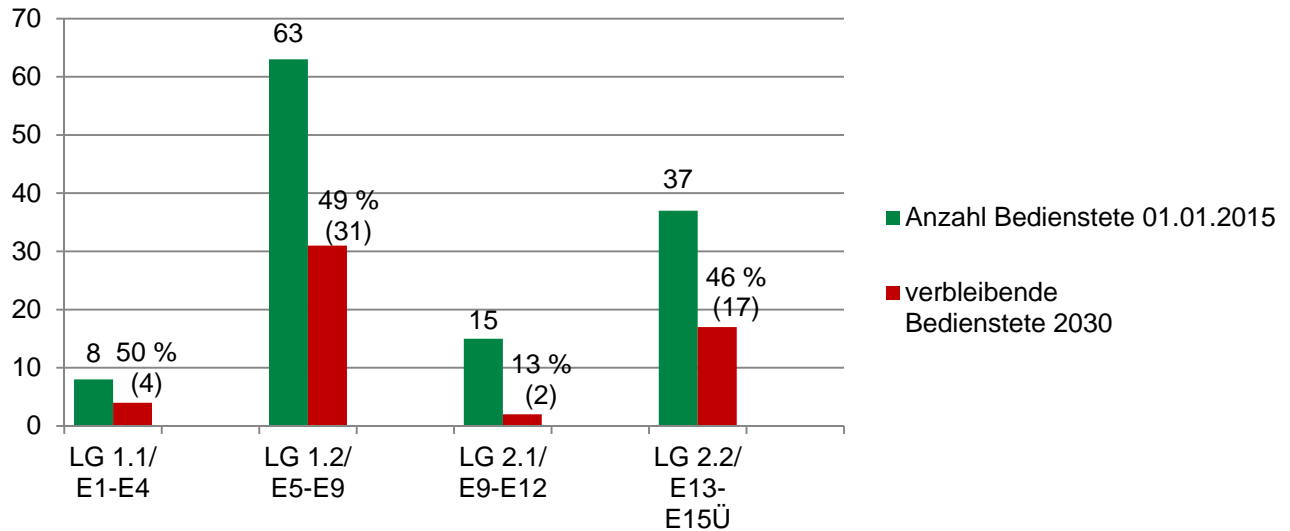
* unabhängig von kw-Vermerken und Einstellungsmöglichkeiten

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen*

Schwerpunkt: veterinärmedizinischer Dienst

Stand: 1. Januar 2015

Altersabgänge bis 2030 insgesamt: 56,10 % (69 von 123)



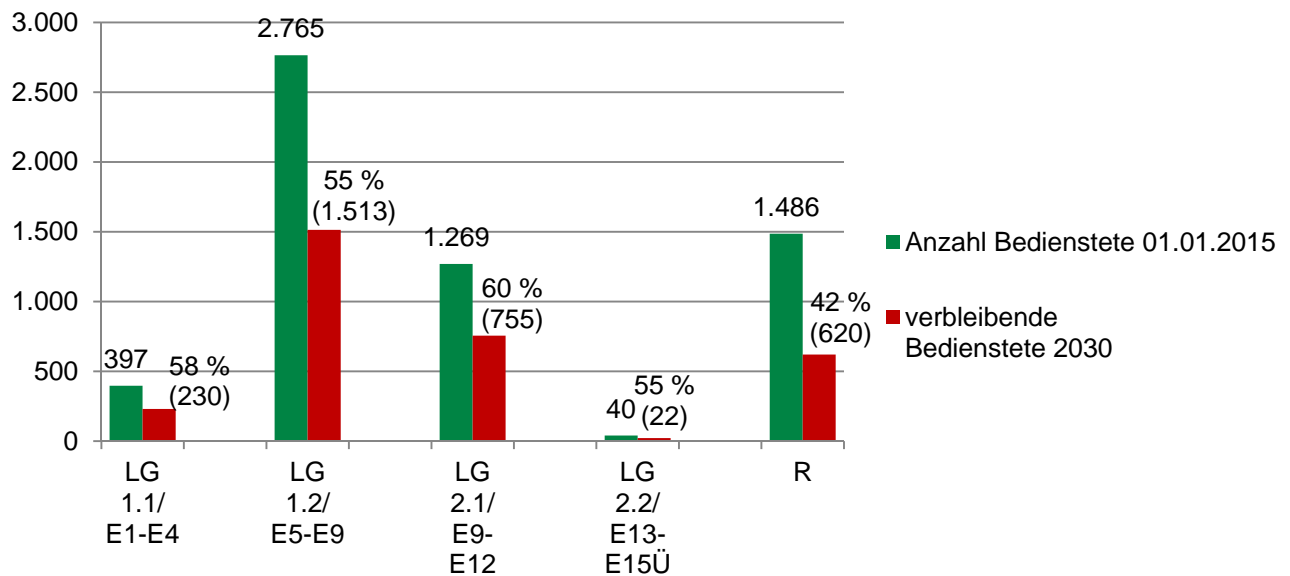
* unabhängig von kw-Vermerken und Einstellungsmöglichkeiten

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen*

Schwerpunkt: Justizdienst

Stand: 1. Januar 2015

Altersabgänge bis 2030 insgesamt: 47,28 % (2.817 von 5.957)



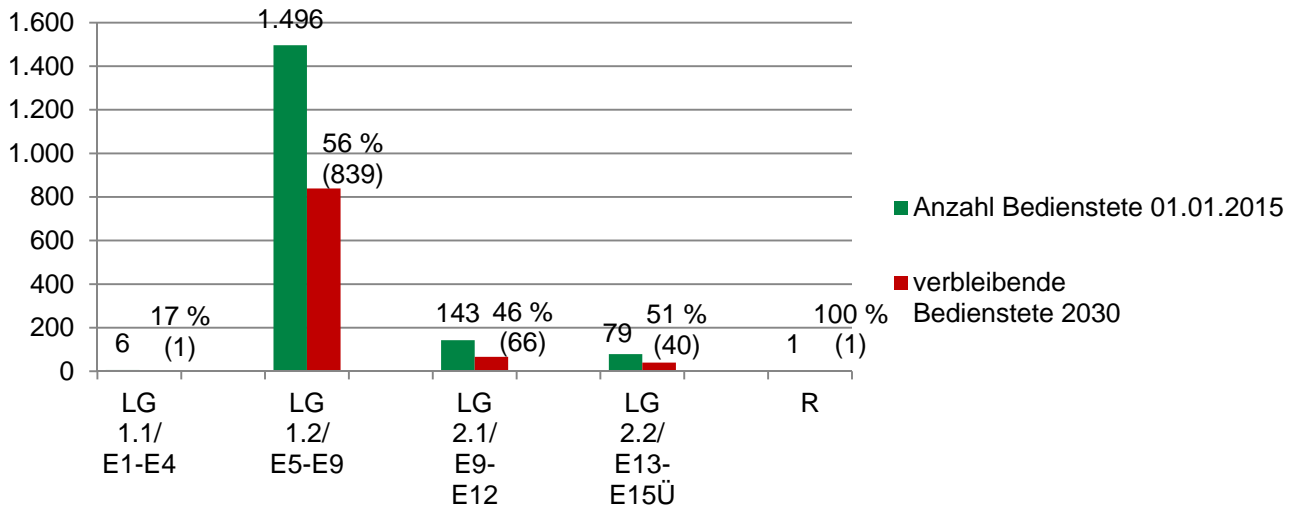
* unabhängig von kw-Vermerken und Einstellungsmöglichkeiten

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen*

Schwerpunkt: Justizvollzugsdienst

Stand: 1. Januar 2015

Altersabgänge bis 2030 insgesamt: 45,10 % (778 von 1.725)



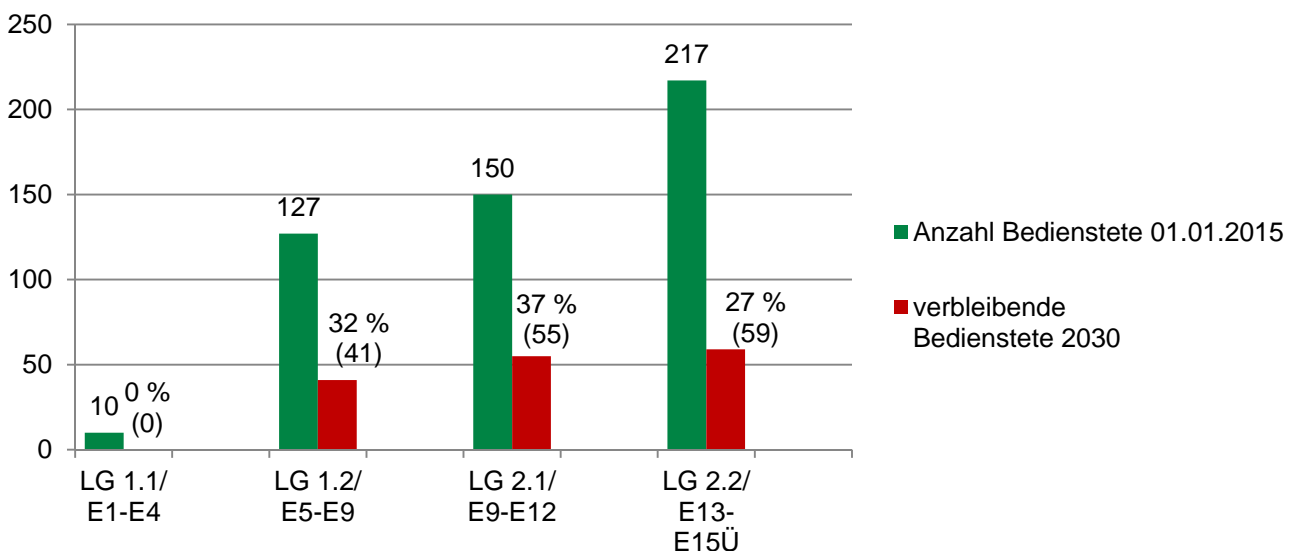
* unabhängig von kw-Vermerken und Einstellungsmöglichkeiten

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen*

Schwerpunkt: naturwissenschaftlicher Dienst

Stand: 1. Januar 2015

Altersabgänge bis 2030 insgesamt: 69,25 % (349 von 504)



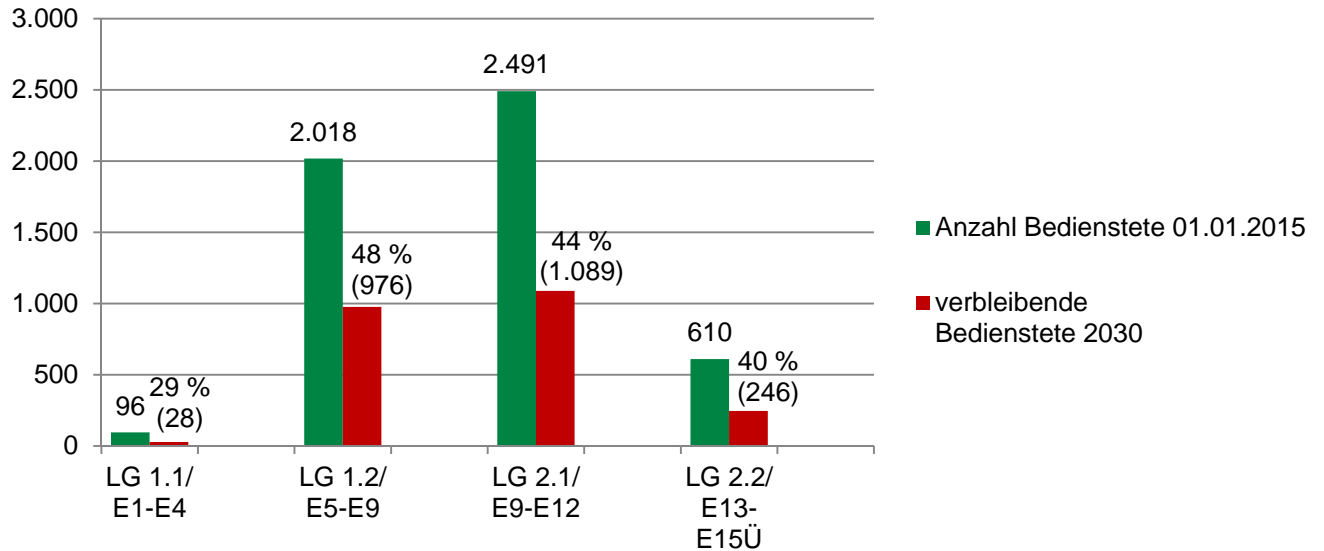
* unabhängig von kw-Vermerken und Einstellungsmöglichkeiten

Altersabgänge ressortübergreifend nach Laufbahngruppen*

Schwerpunkt: technischer Verwaltungsdienst

Stand: 1. Januar 2015

Altersabgänge bis 2030 insgesamt: 59,61 % (2.876 von 5.215)



* unabhängig von kw-Vermerken und Einstellungsmöglichkeiten

Herausgeber:

Sächsische Staatskanzlei
Archivstraße 1, 01097 Dresden
Telefon: +49 351 564 0
E-Mail: info@sk.sachsen.de
Internet: <http://www.sachsen.de>

Redaktion:

Sächsische Staatskanzlei

Gestaltung und Satz:

Sächsische Staatskanzlei

Redaktionsschluss:

22. April 2016

Auflagenhöhe:

100 Exemplare

Bezug:

Sächsische Staatskanzlei