

SÄCHSISCHE STAATSKANZLEI
01095 Dresden

Sächsischer Landtag
Vorsitzender des
Haushalts- und Finanzausschusses
Herrn Klaus Tischendorf, MdL
Bernhard-von-Lindenau-Platz 1
01067 Dresden

**Chef der Staatskanzlei
und Staatsminister für
Bundes- und Europa-
angelegenheiten**

Durchwahl
Telefon +49 351 564-1020
Telefax +49 351 564-1025

poststelle@
sk.sachsen.de

Geschäftszeichen
(bitte bei Antwort angeben)
SK.25.2-0141.50/36/61

Dresden, 28. Juli 2016

**Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drs.-Nr.: 6/5674**

Thema: Konsequenzen aus dem Abschlussbericht der Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung ziehen – umfassendes Personalkonzept erarbeiten und Maßnahmen zur Sicherung der Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes einleiten

2016/53723

Der Landtag möge beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert,

ableitend aus den Ergebnissen und Erkenntnissen des Abschlussberichts der Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung unverzüglich ein Personalkonzept für die Landesverwaltung, aufgegliedert nach Einzelplänen und Geschäftsbereichen, vorzulegen. Das Personalkonzept sollte insbesondere folgende Punkte darlegen und berücksichtigen:

- 1. Einleitung einer umfassenden Aufgabenkritik in sämtlichen Ressorts und Auswertung mit Blick auf den erforderlichen Personalbedarf;**
- 2. Die avisierte Personalentwicklung und Neueinstellungen bis 2030 für alle Einzelpläne und Geschäftsbereich auf Grundlage der Aufgabenkritik unter Berücksichtigung**
 - a. der Entwicklung des Stellenbestandes bis 2030,**
 - b. der entwicklungsbestimmenden Faktoren wie Altersstruktur der Beschäftigten, Altersabgänge, Fluktuation, Anteil an Teilzeitbeschäftigten, Verlängerung der Lebensarbeitszeit,**
 - c. von Neueinstellungen durch Festlegung von konkreten Neueinstellungskorridoren und Maßnahmen zur Umsetzung mit dem Ziel einer ausgewogenen Altersstruktur;**

Tag der
Deutschen Einheit
Freistaat Sachsen
01.-03.10.2016

Hausanschrift:
Sächsische Staatskanzlei
Archivstraße 1
01097 Dresden



- 3. Einleitung von Sofortmaßnahmen zur Sicherstellung der Handlungs- und Funktionsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes in den von der Kommission als mit „dringender“ und „sehr dringender Handlungsbedarf“ gekennzeichneten Bereichen – unabhängig von der Erarbeitung des Personal-konzeptes – durch**
 - a. die Einrichtung von auf eine gleichmäßige Altersstruktur zielenden Einstellungskorridoren ab 2017 (von der Kommission als „Demografiebrücken“ bezeichnet),
 - b. Maßnahmen zur Sicherung des Wissenstransfers;

- 4. Erarbeitung eines Maßnahmenplans zur Personalgewinnung und Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes u. a. durch**
 - a. Konzipierung und Initiierung einer Ausbildungsoffensive, einschließlich Nutzung und Verbesserung der eigenen Ausbildungskapazitäten und Nachwuchssicherung durch Hochschulen,
 - b. Erarbeitung einer speziellen Konzeption zur Gewinnung von Fachkräften für den öffentlichen Dienst in Bereichen in denen mit einem erheblichen Konkurrenzverhältnis zum privaten Sektor zu rechnen ist (z. B. IT-Techniker, Ärzte, Psychologen etc.),
 - c. Evaluation der durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz geschaffenen Möglichkeiten zur Verbesserung der Attraktivität des Öffentlichen Dienstes, der Nutzung, Verbesserung und Erweiterung dieser Möglichkeiten und der sonstigen von der Personalkommission vorgeschlagenen Maßnahmen,
 - d. qualifizierte Personalentwicklungskonzepte und qualifiziertes Gesundheits- und Wissensmanagement,
 - e. gezielte Gewinnung von Fachpersonal auch mit atypischen Lebensläufen sowie Einleitung positiver Maßnahmen nach § 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zur Gewinnung unterrepräsentierter Gruppen,
 - f. Reduzierung ohne Sachgrund befristeter Einstellungen;

- 5. Entwicklung eines Leitbildes für eine transparente, bürgernahe und auf Bürgerbeteiligung orientierte Verwaltung.**



Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

namens und im Auftrag der Sächsischen Staatsregierung nehme ich zu dem Antrag wie folgt Stellung:

Der Öffentliche Dienst steht im Freistaat Sachsen vor demografischen Herausforderungen. Dies hat die Sächsische Staatsregierung erkannt und im Kabinett mit Wirkung zum 01.02.2015 die im Koalitionsvertrag in der Rubrik „Innovative und bürgernahe Verwaltung“ vorgesehene Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung (Personalkommission) eingesetzt (vgl. Beschluss Nr. 06/0029 vom 27. Januar 2015). Die Personalkommission hat seit April 2015 den Personalkörper des Öffentlichen Dienstes des Freistaates Sachsen hinsichtlich seiner Struktur, seines Aufbaus und seiner Aufgaben detailliert untersucht. Der Abschlussbericht der Personalkommission zeigt Bereiche in der Landesverwaltung auf, bei denen die Staatsregierung eingetretenen Entwicklungen entgegensteuern wird. Die Personalkommission hat sich im Rahmen ihrer Tätigkeit auf eine perspektivische Betrachtung bis 2030 verständigt.

Der Abschlussbericht der Personalkommission und die eingeleiteten Maßnahmen der Staatsregierung sind erste Meilensteine für den Prozess des anstehenden Generationenwechsels in der Landesverwaltung. Die hohe Qualität der Aufgabenwahrnehmung und eine innovative und effiziente Verwaltung, die als Dienstleister für Sachsen und für das Gemeinwohl der Bürgerinnen und Bürger tätig ist, sind die Motive, von denen sich die Staatsregierung weiterhin leiten lässt.

Zur Umsetzung wird bei der Sächsischen Staatskanzlei zum 1. Januar 2017 eine „Stabsstelle Organisation und Personal“ eingerichtet. Die Konzeption wird derzeit erarbeitet und mit dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr und dem Sächsischen Staatsministerium der Finanzen abgestimmt. Die Stabsstelle wird dem Kabinett halbjährlich berichten.

In vielen Bereichen gibt es einen hohen Altersdurchschnitt der Bediensteten. Die Ursachen dafür liegen in den Einstellungsbedingungen der 90er-Jahre. Daraus ergibt sich zwangsweise ein hoher Einstellungsbedarf in den kommenden 15 Jahren. Die Personalkommission hat festgestellt, dass bis zum Jahr 2030 51 Prozent der Bediensteten altersbedingt ausscheiden. Bei einem gleichmäßigen Altersaufbau dürfte dieser Wert bei 36 Prozent liegen (Dauer eines „regulären personellen Umbruchs“ = 42 Jahre).

Die Schwerpunkte der Altersabgänge sind zahlenmäßig erst in den kommenden Legislaturperioden zu erwarten. Die Staatsregierung stellt sich folglich frühzeitig auf den anstehenden Generationenwechsel in der Sächsischen Landesverwaltung ein und sichert so einen geordneten Prozess.

Bei der Betrachtung durch die Personalkommission wurde die Altersstruktur aller Landesbediensteten im Freistaat Sachsen nach Personen ermittelt. Insgesamt werden bis 2030 demnach ca. 43.000 Bedienstete aus dem Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen ausscheiden. Nach Stellen bedeutete dies zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Abschlussberichts einen rechnerischen Nachbesetzungsbedarf i. H. v. etwa 38.000 Stellen (bei einem regulären personellen Umbruch ca. 27.000 Stellen).

Die Staatsregierung hat bereits mit dem Entwurf zum Doppelhaushalt 2017/2018 reagiert und den Stellenabbau teilweise ab 2015 bis 2020 ausgesetzt bzw. ausgebrachte kw-Vermerke für 2016 bis 2020 nicht vollzogen bzw. neue Beschäftigungsmöglichkeiten vorgesehen. So kann der Wissenstransfer durch einen größeren Einstellungskorridor schon jetzt abgesichert werden.

Neben Polizisten, Lehrern, Richtern und Staatsanwälten werden in allen Bereichen der Landesverwaltung junge engagierte Fachkräfte benötigt. Gleichzeitig wird sich die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt für alle Arbeitgeber in den kommenden Jahren verstärken, da sich die Anzahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter reduzieren wird.

Der Handlungs-, Ausbildungs- und Einstellungsbedarf ist differenziert zu betrachten. Die Altersstruktur ist dabei nicht in allen Geschäftsbereichen und Einrichtungen bzw. in allen Fachrichtungen gleichermaßen hoch.

Im Abschlussbericht der Personalkommission werden Aufgabenbereiche mit kurzfristigem Handlungsbedarf dargestellt. Eine Differenzierung der Aufgabenbereiche in „sehr dringenden“ bzw. „dringenden“ Handlungsbedarf erfolgte nicht.

Den Prozess klug und nachhaltig zu steuern, ist Aufgabe der Staatsregierung und der Politik gemeinsam mit den Bediensteten in den nächsten anderthalb Jahrzehnten. Der anstehende Prozess wurde durch die Arbeit der Personalkommission ressortübergreifend eingeleitet.

Die Staatsregierung hat entschieden, den Prozess des Generationenwechsels durch zusätzliche Maßnahmen aktiv voranzutreiben, um einen leistungsstarken Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen zu gewährleisten und aufgabengerecht die Personalausgaben des Freistaates langfristig zu stabilisieren. Die Stabsstelle wird diesen Gestaltungsprozess insbesondere in nachfolgend dargestellten Bereichen begleiten und umsetzen:

Personalpool

Wie von der Personalkommission vorgeschlagen, werden ab dem 1. Januar 2017 Demografiebrücken eingerichtet. Wie bereits festgestellt, sind in den Einzelplänen der Ressorts bereits verschiedene Maßnahmen verankert, die es ermöglichen, schon jetzt verstärkt Fachkräfte für den Öffentlichen Dienst zu gewinnen und so den Wissenstransfer sicherzustellen. Die Staatsregierung schlägt dem Haushaltsgesetzgeber im Entwurf des Doppelhaushaltes 2017/2018 vor, in der Sächsischen Staatskanzlei einen Personalpool „Demografie“ im Umfang von 50 Beschäftigungsmöglichkeiten in 2017 und weiteren 100 in 2018, insgesamt also 150 Beschäftigungsmöglichkeiten, einzurichten. Den Ressorts können mit diesem flexiblen Instrument zusätzliche Stellen zur Nachwuchsgewinnung übertragen werden.

Personalkonzept

Das Personalkonzept der Staatsregierung ergibt sich aus den Stellenplänen sowie dem Stellenentwicklungsbericht zum jeweiligen Doppelhaushalt. Eckwerte zur Personalentwicklung in der sächsischen Staatsverwaltung wurden im Kabinett am 12. April 2016 gerade erst beschlossen.

Den Prozess wird die Staatsregierung überwachen und darüber hinaus weitere Konzepte für ein Strategisches Personalmanagement entwickeln.

Fortführung Aufgabenkritik, Aufgaben- und Personalbedarfsanalysen

Um Spielräume für die Bewältigung anstehender oder die Übernahme künftiger Aufgaben zu schaffen, ist es bei gleichbleibender oder sogar abnehmender Anzahl an Ressourcen notwendig, den bestehenden Aufgabenbestand kritisch zu hinterfragen. Im Rahmen der Arbeit der Personalkommission wurden für jedes Ressort und jede Einrichtung die jeweils fachlich prägenden Aufgabenbereiche auf einer Metaebene klar fachlich abgegrenzt. So konnte die vorliegende Aufgabenstruktur der Landesverwaltung insgesamt erfasst und bewertet werden. Dies ist zwingende Voraussetzung für eine aufgabenorientierte Personalbedarfsplanung.

Der Prozess der durch die Personalkommission bereits begonnenen qualifizierten Aufgaben- und (aufgabenorientierten) Personalbedarfsanalysen wird durch die Staatsregierung fortlaufend weiter betrieben, damit mögliche Synergieeffekte innerhalb der Landesverwaltung frühzeitig erkannt und genutzt werden können. Die Ergebnisse der Aufgaben- und Personalbedarfsanalysen werden im Verfahren der DHH-Aufstellung 2019/2020 berücksichtigt.

Ausbildungsoffensive

Der Gewinnung ausreichenden Nachwuchses wird eine wachsende Bedeutung zukommen. Die Staatsregierung setzt sich daher für eine bedarfsgerechte Stärkung der Ausbildungsangebote für den Öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen ein. Mit Leistungs- und Attraktivitätsargumenten sollen junge Menschen erfolgreich rekrutiert werden. Auch die Bindung von Landeskindern soll systematisch weiterentwickelt werden. Die Staatsregierung wird über eine entsprechende Konzeption im Frühjahr 2017 beraten.

Fachkräftegewinnung

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

Mit freundlichen Grüßen

In Vertretung

Markus Ulbig

