

Bis zum Jahr 2030 wird im Freistaat Sachsen die Lücke zwischen den aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen und den nachkommenden Personen im erwerbsfähigen Alter bei rd. 100.000 liegen.

Der kommunale Bereich muss dem Fachkräftemangel durch eine Forcierung der Verwaltungsmodernisierung durch Digitalisierung entgegenreten, wenn er auch in Zukunft alle Aufgaben erfüllen will.

1 Allgemeine Angaben

- ¹ Der Beitrag legt den Fokus auf die personelle Situation der sächsischen Kommunalhaushalte zum Stand 30. Juni 2022. Vergleiche mit den Durchschnittswerten anderer Bundesländer basieren auf der Bundesstatistik zum Stand 30. Juni 2021. Bei der Darstellung von Entwicklungen im Zeitverlauf wird in der Regel auf einen 10-Jahres-Zeitraum abgestellt. Verwendete Begriffe werden unter Pkt. 10 definiert.

2 Personal- und Versorgungsauszahlungen im Kernhaushalt

2.1 Entwicklung im Überblick

Übersicht 1: Entwicklung der Personal- und Versorgungsauszahlungen (PuV) im Beschäftigungsbereich (BB) 21¹

Hj.	Auszahlungen	Personalaus- zahlungsquote ²	je EW	Veränderung Vorjahr	
	Mio. €	%	€	Mio. €	%
2015	2.748		677	-	-
2016	2.856	25,6	700	108	3,9
2017	2.939	25,4	721	83	2,9
2018	3.062	25,6	751	123	4,2
2019	3.214	25,4	789	152	5,0
2020	3.356	25,2	826	142	4,4
2021	3.404	24,9	842	48	1,4
2022	3.586	24,6	879	182	5,3

Quelle: Eigene Darstellung, Jahresrechnungsstatistik der Gemeinden/Gv. 2015 – 2021, vierteljährliche Kassenstatistik der kommunalen Kernhaushalte 2022.

- ² Die Personalauszahlungen sind im Jahr 2022 um 182 Mio. € und damit um 5,3 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Der Anstieg der PuV spiegelt sich auch in den Auszahlungen je EW wider. Diese sind mit der Umstellung auf die doppische Buchung und deren statistischer Erfassung seit 2015 um 202 € je EW auf 879 € je EW im Jahr 2022 gestiegen.
- ³ Die Personalauszahlungsquote ist seit 4 Jahren leicht rückläufig. Dies resultiert insbesondere aus den gestiegenen bereinigten Auszahlungen (ohne Finanzierungstätigkeit).
- ⁴ Die Personal- und Versorgungsauszahlungen im Kernhaushalt binden rd. ein Viertel der bereinigten Auszahlungen und stellen damit die größte Ausgabengruppe dar. Aufgrund der hohen Tarifabschlüsse vom April 2023 für die Jahre 2023 und 2024, bedingt durch die hohe Inflation, werden die Ausgaben für Personal sprunghaft weiter steigen. Steigenden Personalausgaben stehen eine aktuell stagnierende Wirtschaft und mit der Mai-Steuerschätzung prognostizierte geringere Steuereinnahmen auf Gemeindeebene im Vergleich zur Oktober-Steuerschätzung gegenüber. Höhere Personalausgaben lassen sich nur über höhere Einnahmen, geringere Ausgaben für andere Aufgaben oder Personalreduzierung kompensieren.

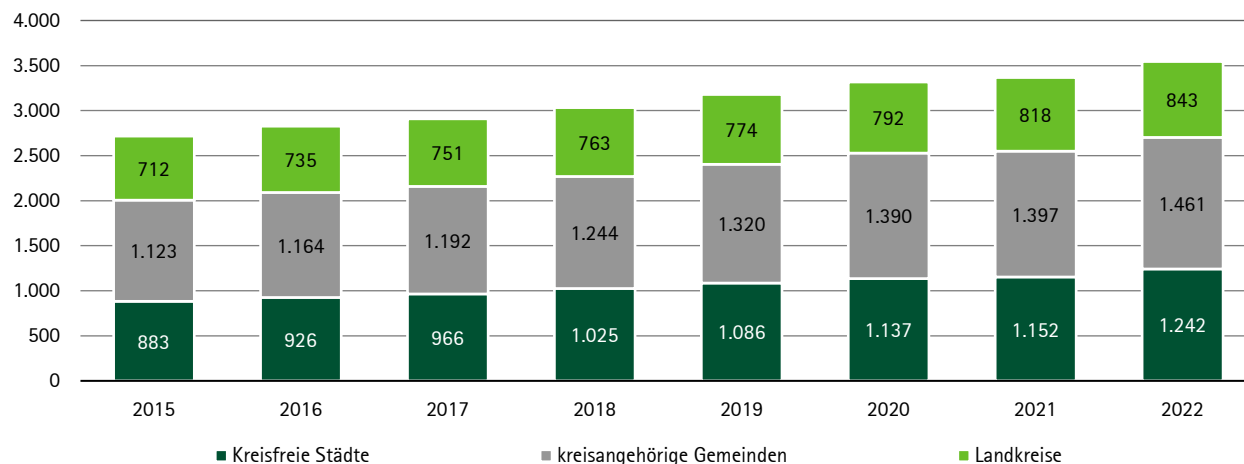
¹ Für den prozentualen Anteil der PuV an den bereinigten Auszahlungen (ohne Finanzierungstätigkeit) liegen Daten vom StaLa erst ab 2016 vor.

² Ab 2015: Doppische Darstellung der Personal- und Versorgungsauszahlungen. Der Begriff „Personalauszahlungsquote“ entspricht der doppischen Begrifflichkeit „Personal- und Versorgungsauszahlungen“ und ist mit der kameraleen Begrifflichkeit „Personalausgabenquote“ nicht vollumfänglich vergleichbar. Daher wurde auf eine Darstellung kameraler Zahlen vor 2015 verzichtet. Zur Abweichung zwischen Kameralistik und Doppik vgl. die Ausführungen im Jahresbericht 2017 des SRH, Band II, Beitrag Nr. 1, Tz. 37 ff. In den Übersichten dieses Beitrages können Rundungsdifferenzen auftreten.

2.2 Gebietskörperschaftsgruppen

- ⁵ Im Jahr 2022 stiegen die Personal- und Versorgungsauszahlungen bei den Kreisfreien Städten mit rd. 90,2 Mio. € (7,8 %) am stärksten. Bei den kreisangehörigen Gemeinden war ein Anstieg von rd. 64,7 Mio. € (4,6 %) und bei den Landkreisen von rd. 25,1 Mio. € (3,1 %) der geringste Anstieg zu verzeichnen.

Abbildung 1: Entwicklung der Personal- und Versorgungsauszahlungen seit 2015 nach Gebietskörperschaftsgruppen³ (Mio. €)



Quelle: Eigene Darstellung, Jahresrechnungsstatistik der Gemeinden/Gv. 2015 – 2021, vierteljährliche Kassenstatistik der kommunalen Kernhaushalte 2022.

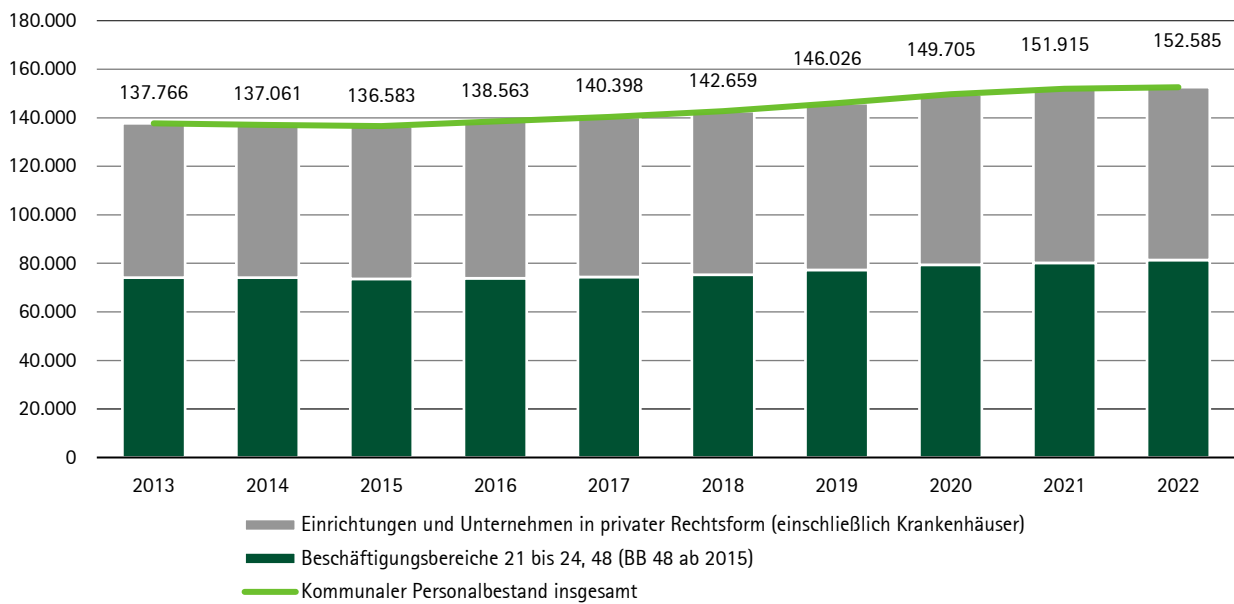
3 Entwicklung des Personalbestandes

3.1 Entwicklung im Überblick

- ⁶ Die Anzahl aller kommunalen Beschäftigten einschließlich Einrichtungen und Unternehmen in privater Rechtsform ist gegenüber dem Vorjahr um 670 Beschäftigte (0,4 %) weiter gestiegen. Die Dynamik des Anstiegs schwächte sich gegenüber den Vorjahren ab. Gründe für die gedämpfte Entwicklung sind ein Rückgang im Bereich der Einrichtungen und Unternehmen in privater Rechtsform, insbesondere im Bereich der kommunalen Beteiligungen an Krankenhäusern und die seit 2021 stark reduzierten Zuwächse im Bereich des Personals für Kindertageseinrichtungen.
- ⁷ Bis 2020 war der starke Personalzuwachs hauptsächlich durch Personal für Kindertageseinrichtungen begründet. In den Eigenbetrieben kam es 2022 das 2. Jahr in Folge zu einer Reduzierung des Personalbestandes (-71). Im Kernhaushalt sind die Zuwächse beim Personal für Kindertageseinrichtungen in 2022 (147) auf dem geringen Niveau des Vorjahres geblieben.
- ⁸ Ein starker Zuwachs ist 2022 im Kernhaushalt (BB 21) mit 1.030 (1,6 %) zu verzeichnen. Die Anstiege entfielen insbesondere auf die Produktbereiche Sicherheit und Ordnung, Schulträgeraufgaben und Kinder-, Jugend- und Familienhilfe (SGB VIII).

³ Die Entwicklung der PuV für den KSV Sachsen und die Verwaltungsverbände sind aufgrund der geringen Höhen nicht enthalten. Die Auszahlungen im Jahr 2022 betragen beim KSV Sachsen 33,4 Mio. € und bei den Verwaltungsverbänden 6,1 Mio. €.

Abbildung 2: Entwicklung des Personalbestandes in den BB 21 bis 24 und 48, darunter Kernhaushalte und Unternehmen in privater Rechtsform einschließlich Krankenhäuser (Beschäftigte)



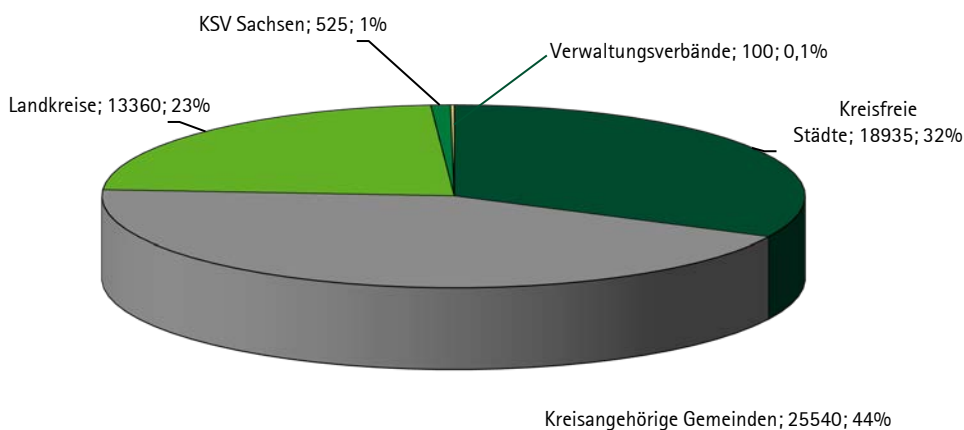
Quelle: Eigene Darstellung, Personalstandstatistiken des Freistaates Sachsen zum 30. Juni des jeweiligen Jahres.

- ⁹ Im Betrachtungszeitraum stieg der Personalbestand um 14.819 Beschäftigte und damit um rd. 10,8 %. Der Anstieg entfällt zu gleichen Teilen auf die Einrichtungen und kommunalen Unternehmen in privater Rechtsform und die Kernhaushalte. Jeder noch so moderate Zuwachs beim Personal im öffentlichen Dienst führt zu einer Verstärkung des Personal mangels in der freien Wirtschaft (vgl. Pkt. 5).

3.2 Verteilung nach Gebietskörperschaftsgruppen

- ¹⁰ Die 58.460 VZÄ im Kernhaushalt verteilen sich mit dem größten Anteil von 44 % auf die kreisangehörigen Gemeinden, mit 32 % auf die Kreisfreien Städte und 23 % auf die Landkreise. Mit 1 % stellt der KSV Sachsen einen sehr geringen Anteil und noch geringfügiger mit 0,1 % die Verwaltungsverbände (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Verteilung der VZÄ des Kernhaushaltes auf die Gebietskörperschaftsgruppen



Quelle: Eigene Darstellung, Personalstandstatistiken des Freistaates Sachsen zum 30. Juni 2022.

- ¹¹ Die Zahl der VZÄ stieg bei allen Gebietskörperschaften. Den stärksten absoluten Zuwachs mit rd. 505 VZÄ (rd. 2 %) verzeichnen die kreisangehörigen Gemeinden. Die Kreisfreien Städte erhöhten gegenüber dem Vorjahr um rd. 427 VZÄ (rd. 2,3 %) und die Landkreise um rd. 126 VZÄ (rd. 1 %).

¹² Hinsichtlich der Folgen eines steten Personalaufwuchses wird auf die Ausführungen unter Pkt. 5 verwiesen.

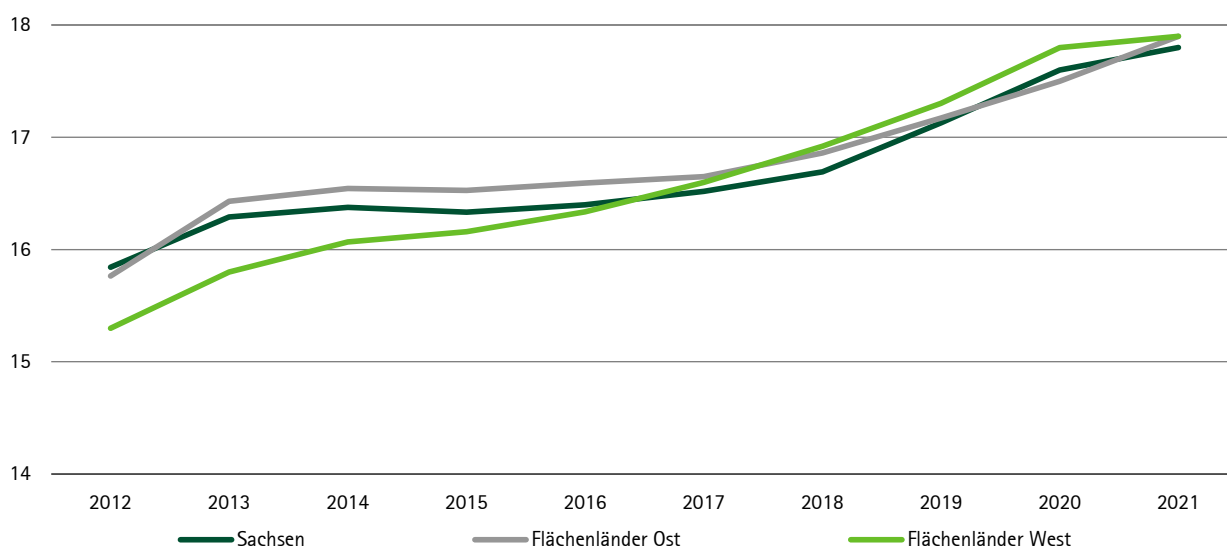
4 Vergleiche mit anderen Bundesländern

¹³ Für den nachfolgenden Ländervergleich wurden die Daten mit Stand 30. Juni des jeweiligen Jahres bis 2021 verwendet. Bei einem Vergleich des kommunalen Personalbestandes Sachsens mit dem der anderen Bundesländer muss immer berücksichtigt werden, dass zwischen den Ländern teilweise erheblich abweichende Strukturen und Umfänge der Aufgabenwahrnehmung sowie der rechtlichen Struktur der öffentlichen Unternehmen bestehen.

4.1 Personalbestände

¹⁴ Die Personalbestände der BB 21 bis 24 und 48 lagen mit 17,8 VZÄ je TEW zum 30. Juni 2021 in Sachsen geringfügig unter den Durchschnittswerten der Flächenländer Ost und West mit jeweils 17,9 VZÄ je TEW, vgl. Abbildung 4. Die Flächenländer West haben ihren Personalstand im Vergleichszeitraum auf die höheren Personalbestände der Flächenländer Ost angehoben. Bei den Flächenländern West erfolgte der stärkste Anstieg des Personalbestandes um rd. 17 % (2,6 VZÄ je TEW). Bei den Flächenländern Ost ergibt sich ein Anstieg um rd. 13,6 % (2,14 VZÄ je TEW). Der Anstieg des Personalbestandes Sachsens mit rd. 12,4 % (1,96 VZÄ je TEW) blieb damit unter den Durchschnitten der Flächenländer Ost und West.

Abbildung 4: Entwicklung des Personalbestandes der BB 21 bis 24 und 48 insgesamt (VZÄ je TEW)

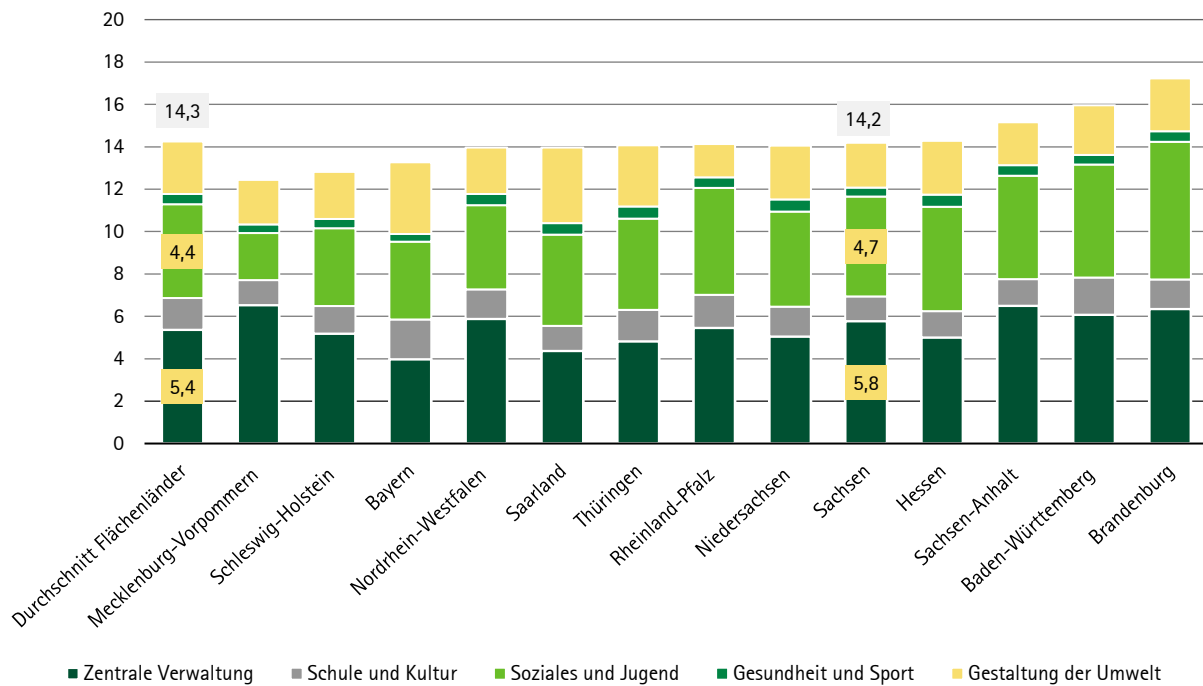


Quelle: Eigene Darstellung, Personalstandstatistiken des Statistischen Bundesamtes zum 30. Juni des jeweiligen Jahres.

¹⁵ Abbildung 5 zeigt einen Vergleich der Personalbestände in den kommunalen Kernhaushalten der Flächenländer untergliedert nach Produktbereichen. Sachsen liegt bei einem Wert von 14,2 VZÄ je TEW mit 0,1 VZÄ je TEW leicht unter dem Durchschnitt aller Flächenländer. Im Vergleich zum Vorjahreswert am 30. Juni 2020 nahm der Personalbestand des Kernhaushaltes in Sachsen um weitere 0,2 VZÄ je TEW erneut zu.

¹⁶ Im Produktbereich der Zentralen Verwaltung bewegt sich Sachsen mit 0,4 VZÄ je TEW über dem Durchschnitt der Flächenländer. Der Bereich Soziales und Jugend liegt mit 0,3 VZÄ je TEW über dem Durchschnitt der Flächenländer. Ohne Berücksichtigung des Personals für Kindertageseinrichtungen im kommunalen Kernhaushalt befindet sich Sachsen im Durchschnitt der Flächenländer. Eine Vergleichbarkeit der Länder im Bereich des Personalbestandes in Kindertageseinrichtungen ist aufgrund unterschiedlich gewachsener Strukturen hinsichtlich Zuständigkeiten und Betreuungsquoten schwierig.

Abbildung 5: Personalbestand des kommunalen Kernhaushaltes (BB 21) nach Produktbereichen in den Flächenländern 2021 (VZÄ je TEW)



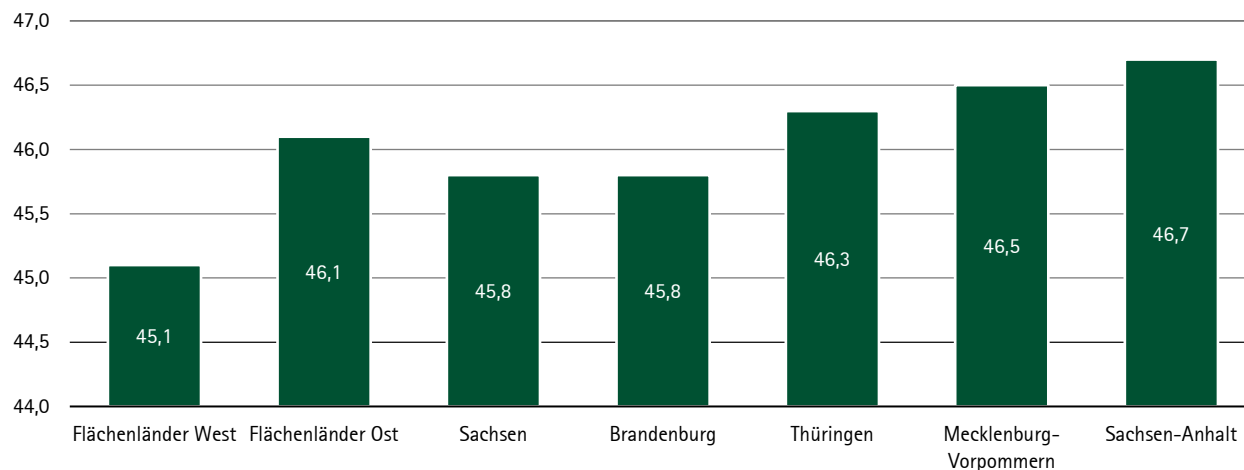
Quelle: Eigene Darstellung, Statistisches Bundesamt: Finanzen und Steuern, Personal des öffentlichen Dienstes 2021, Fachserie 14 Reihe 6, erschienen am 23. November 2022, Nr. 5.3.1.

¹⁷ Im Vergleich der Flächenländer stehen die sächsischen Kommunen mit ihrem Personalbestand im Kernhaushalt an 9. Stelle. Den niedrigsten Personalbestand weist Mecklenburg-Vorpommern auf und den höchsten die Kommunen Brandenburgs.

4.2 Durchschnittsalter

¹⁸ Bei den Beschäftigten im Kernhaushalt hatten Sachsen und Brandenburg im Jahr 2021 das geringste Durchschnittsalter im Vergleich zu den Flächenländern Ost und lagen um 0,3 Jahre unter dem Durchschnitt aller Flächenländer Ost, jedoch um 0,7 Jahre über dem Durchschnittsalter der Flächenländer West, vgl. Abbildung 6. Der Abstand zum Durchschnittsalter der Flächenländer West hat sich weiter leicht verringert.

Abbildung 6: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Kernhaushaltes (BB 21) im Jahr 2021



Quelle: Eigene Darstellung, Personalstandstatistiken des Statistischen Bundesamtes zum 30. Juni 2021.

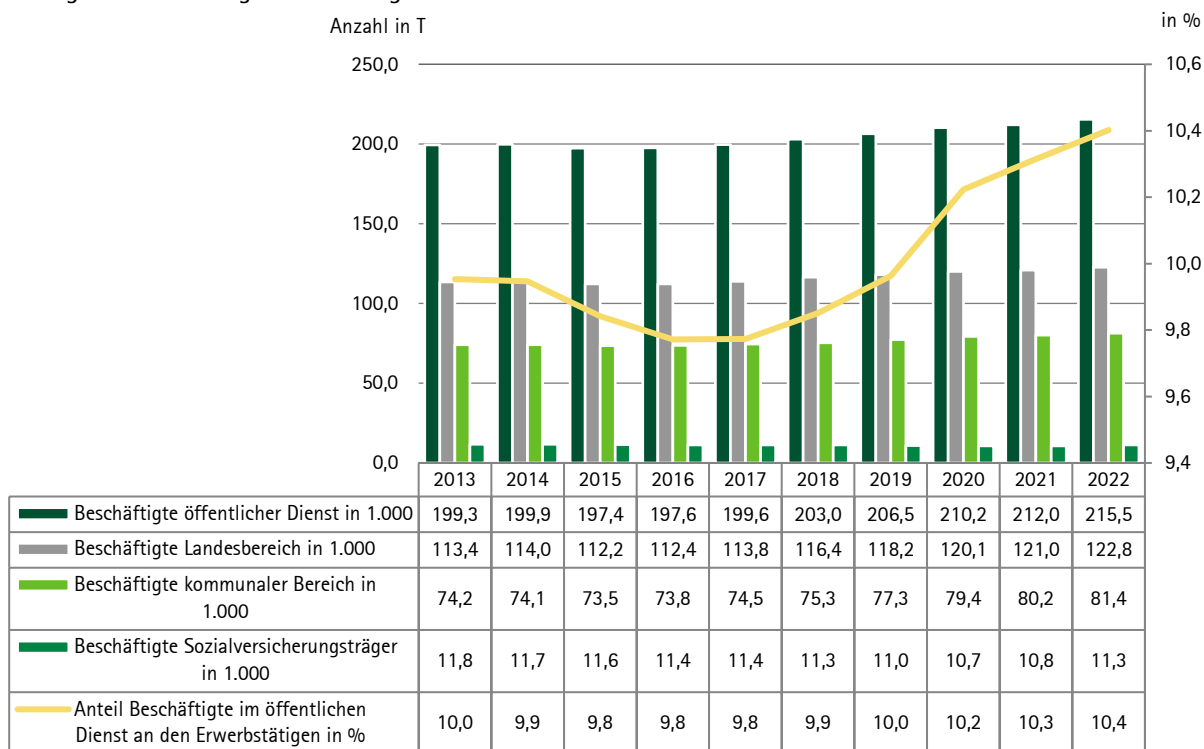
- ¹⁹ Für den kommunalen Bereich bedeutet ein höheres Durchschnittsalter auch einen vergleichsweise höheren Anteil an demnächst ausscheidendem Personal mit entsprechendem Fachkräftebedarf zur Kompensation der altersbedingten Personalabgänge.

5 Fachkräftebedarf

5.1 Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen im Überblick

- ²⁰ Die Anzahl der Beschäftigten im gesamten öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Landes- und kommunaler Bereich sowie Sozialversicherungsträger) stieg im Zeitraum 2013 bis 2022 von 199.340 auf 215.500 Beschäftigte an. Davon entfiel ein Anstieg von 9.366 Beschäftigten auf den Landesbereich (Kernhaushalt Land, Staatsbetriebe und Krankenhäuser öffentlich-rechtlicher Rechtsform) und 7.237 auf den kommunalen Bereich (Gemeinden/Gv. und Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform, darunter Zweckverbände). Im Bereich der Sozialversicherungsträger ist ein Rückgang von 443 Beschäftigten zu verzeichnen. Ein kurzzeitiger leichter Rückgang der Beschäftigtenzahlen des gesamten öffentlichen Dienstes war im Jahr 2015 im Kernhaushalt zu verzeichnen. Seit 2016 erfolgt der Personalaufwuchs dafür umso schneller und kontinuierlicher.
- ²¹ Die Anzahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Land, Kommunen und Sozialversicherungsträger) stieg im Betrachtungszeitraum um 16.160. Insgesamt erhöhte sich die Anzahl der Erwerbstätigen im Freistaat Sachsen (privater und öffentlicher Sektor) im gleichen Zeitraum um 68.602. Damit hat der öffentliche Dienst fast ein Viertel (23,6 %) der hinzu gewonnenen Arbeitskräfte in den letzten 10 Jahren gebunden.

Abbildung 7: Entwicklung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen



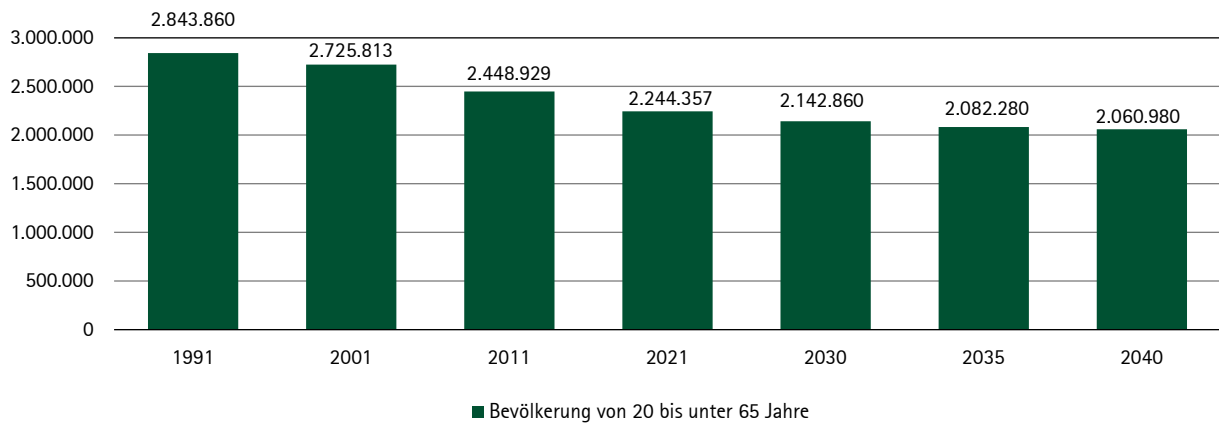
Quelle: Eigene Darstellung, Personalstandstatistiken des Freistaates Sachsen zum 30. Juni des jeweiligen Jahres, StaLa: Erwerbstätige im Freistaat Sachsen 2000 bis 2022, Statistischer Bericht A VI 6 - j/22.

- 22 Im Jahr 2022 entfielen auf den öffentlichen Dienst (Landesbereich, kommunaler Bereich und Sozialversicherung) von den knapp über 2 Mio. Erwerbstätigen im Freistaat Sachsen 215.500 Beschäftigte und damit rd. 10,4 %. Werden die Einrichtungen und Unternehmen in privater Rechtsform (einschließlich Krankenhäuser) mit einbezogen, erhöht sich der Anteil der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes an den Erwerbstätigen um rd. 14,1 %.
- 23 Der Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst hat sich von 9,8 % im Jahre 2017 auf 10,4 % erhöht.

5.2 Ergebnisse der 8. Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung

- 24 Im Juni 2023 wurde vom StaLa die 8. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2022 bis 2040 veröffentlicht. Im Ergebnis wird trotz der aktuellen Flüchtlingsbewegungen, insbesondere hoher Wanderungsgewinne in 2022 durch den Zuzug von Schutzsuchenden aus der Ukraine, von einem weiteren Rückgang der Bevölkerung Sachsens ausgegangen.
- 25 Der Rückgang der Bevölkerung wird sich bis 2040 zwischen 3,7 % (Variante 1) und 7,8 % (Variante 3) bewegen. Gegenüber dem Stand 2021 mit einer Bevölkerung von 4.043 TEW wird sich die Zahl der Bevölkerung bei Variante 1 bis 2040 auf 3.894,7 TEW und bei Variante 3 auf 3.727,2 TEW reduzieren.
- 26 Die nachfolgende Abbildung zeigt die Auswirkungen auf die Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung im Freistaat Sachsen bis 2040 anhand der mittleren Variante 2.

Abbildung 8: Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 20 bis unter 65 Jahre auf Basis der Variante 2 im Freistaat Sachsen

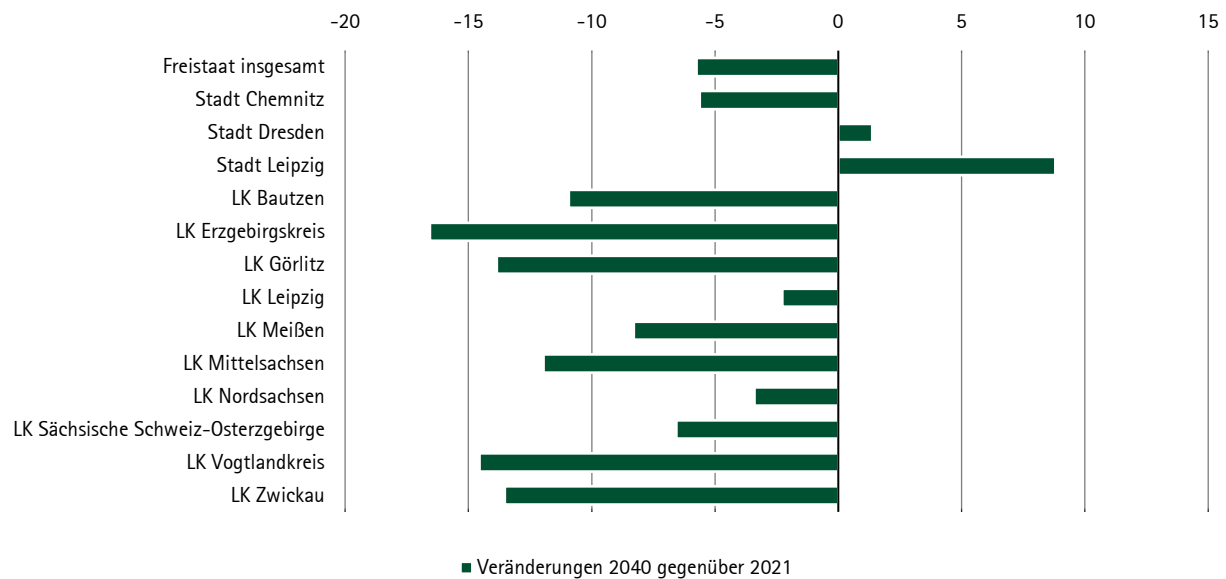


Quelle: Eigene Darstellung, 8. Regionalisierte Bevölkerungsvorausrechnung für den Freistaat Sachsen 2022 bis 2040.

27 Unter Verwendung der mittleren Variante 2 wird im Jahr 2040 mit nur noch rd. 2.061,0 TEW im erwerbsfähigen Alter gerechnet. Für den öffentlichen Dienst bedeutet dies, dass bis 2040 mit einem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von rd. 183,4 TEW gerechnet werden muss. Dabei muss berücksichtigt werden, dass nicht 100 % dieser Personen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen werden. Im Jahr 2021 waren rd. 2.244,6 TEW im erwerbsfähigen Alter und davon rd. 90 % (2.021,0 TEW) erwerbstätig.

28 Für die Kreisfreien Städte und Landkreise stellt sich die Entwicklung nach Variante 2 wie folgt dar:

Abbildung 9: Veränderung der Bevölkerung 2040 gegenüber 2021 nach Kreisfreien Städten und Landkreisen (%)

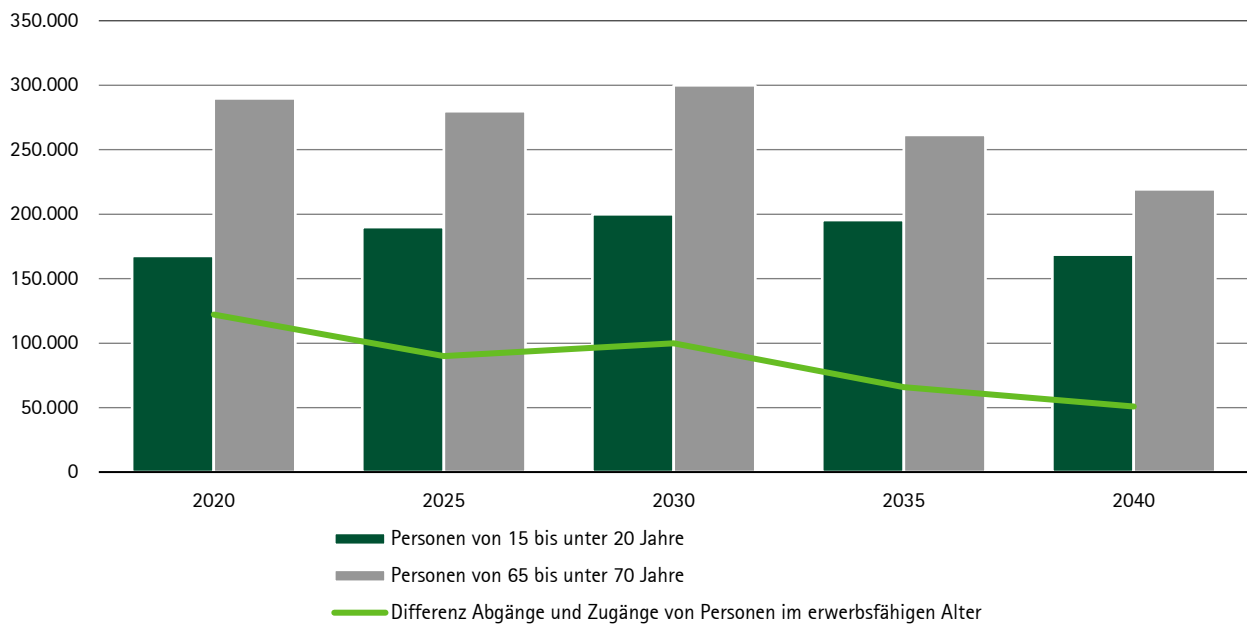


Quelle: Eigene Darstellung, 8. Regionalisierte Bevölkerungsvorausrechnung für den Freistaat Sachsen 2022 bis 2040.

29 Der Rückgang der Bevölkerung wird nicht alle Städte und Landkreise gleichermaßen treffen. Während die beiden großen Städte Leipzig und Dresden von weiteren Zuzügen ausgehen können, wird die Entwicklung für 5 Landkreise (Erzgebirgskreis, Zwickau, Mittelsachsen, Görlitz und Vogtlandkreis) mit einem voraussichtlichen Bevölkerungsrückgang von mehr als 10 % besonders einschneidend sein. Für diese Landkreise werden sich nicht nur das Angebot an Fachkräften verringern, sondern auch die einwohnerbezogenen Einnahmen aus dem Finanzausgleich sinken. Das wiederum kann sich auf die Attraktivität bspw. für Gewerbeansiedlungen auswirken.

- ³⁰ Das Angebot zur Deckung des Fachkräftebedarfs wird in den nächsten Jahren für alle Bereiche geringer. Die kommunalen Kernhaushalte stehen dabei in direkter Konkurrenz zu ihren eigenen Einrichtungen und Unternehmen in privater Rechtsform, zum Landesbereich, den Sozialversicherungsträgern und der freien Wirtschaft.
- ³¹ Welche Bedarfslücken sich durch die steigenden Altersabgänge und die nachkommenden Jahrgänge an jungen Menschen in den nächsten Jahren ergeben werden, ist nachstehend abgebildet. Diese Lücke wird im Jahr 2030 voraussichtlich bei rd. 100.000 Personen im erwerbsfähigen Alter bei Variante 2 liegen.

Abbildung 10: Entwicklung der Zu- und Abgänge von Personen im erwerbsfähigen Alter



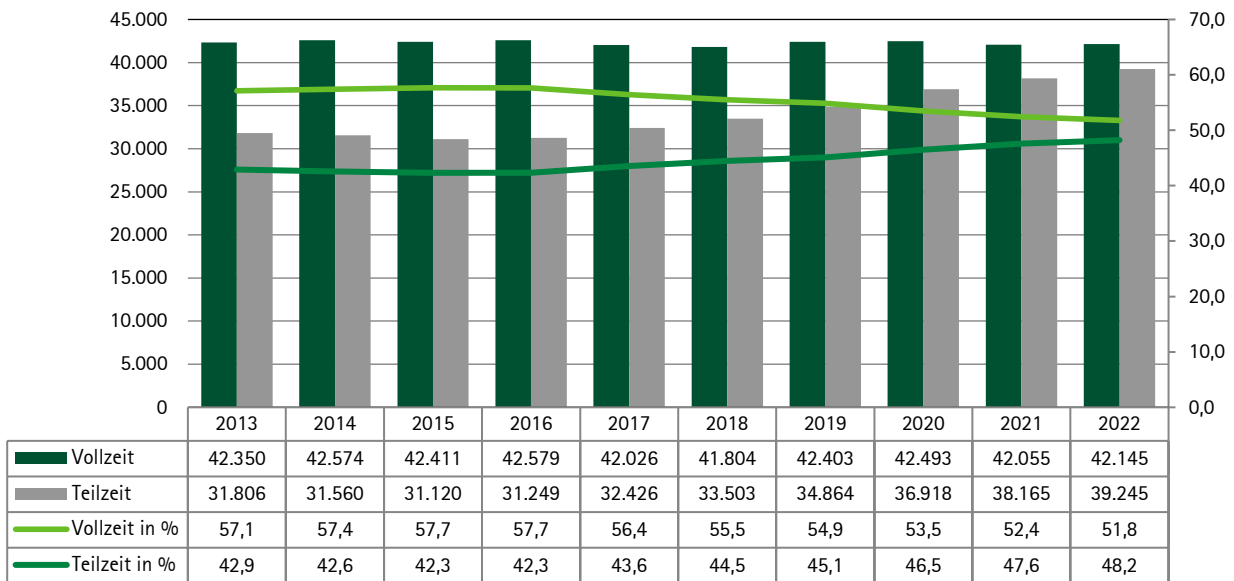
Quelle: Eigene Darstellung, 8. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2022 bis 2040.

- ³² Dieses zusätzliche Arbeitskräftedefizit wird auch bei hoher Zuwanderung aus dem Ausland nicht zu schließen sein. Ein „Eindecken mit Personal auf Vorrat“ wird aufgrund des bereits heute existierenden Arbeitnehmerdefizits von 122.158 erwerbsfähigen Personen Stand 2020 nicht möglich sein. Die Möglichkeit, Personallücken zu Lasten der freien Wirtschaft zu decken, würde in diesem Bereich zu einer Reduzierung der Leistungen führen. Auswirkungen ergäben sich von der Schließung von Handwerker- und Gastronomiebetrieben, über einen Rückgang der Dienstleistungen wie bspw. im Transportwesen bis hin zur Minderung der industriellen Produktion. Der öffentliche Dienst wird sowohl im kommunalen Bereich als auch im Landesbereich langfristig mit weniger Personal auskommen müssen.

5.3 Entwicklung Teilzeit im kommunalen Bereich

33 Im 10-Jahres-Rückblick stieg die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in den Kommunen um 7.439 erheblich an. Dagegen blieb die Zahl der Beschäftigten in Vollzeit nahezu gleich.

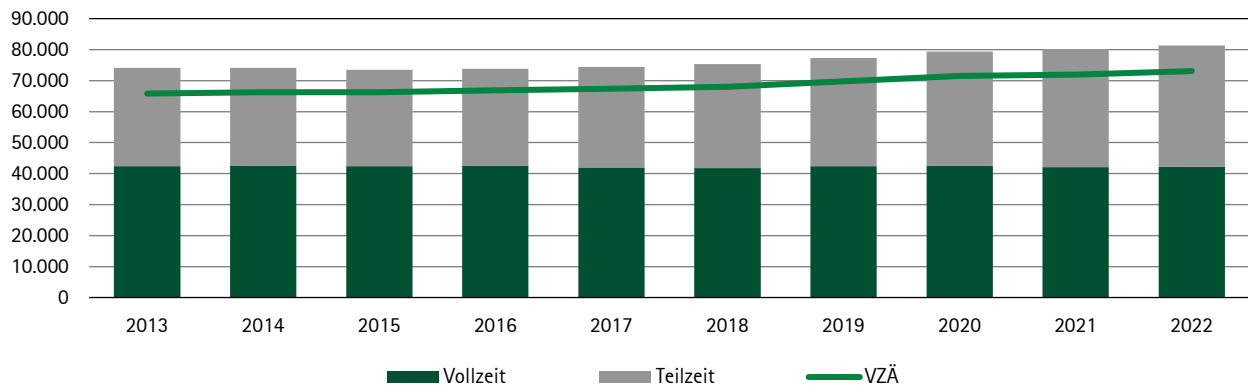
Abbildung 11: Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigten im kommunalen Bereich



Quelle: Eigene Darstellung, Personalstandstatistiken des Freistaates Sachsen zum 30. Juni des jeweiligen Jahres.

34 Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten fiel von 57,1 % auf 51,8 %. Spiegelbildlich erhöhte sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Fast die Hälfte aller Beschäftigten im kommunalen Bereich ist in Teilzeit tätig.

Abbildung 12: Entwicklung der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit im Verhältnis zu den VZÄ



Quelle: Eigene Darstellung, Personalstandstatistiken des Freistaates Sachsen zum 30. Juni des jeweiligen Jahres.

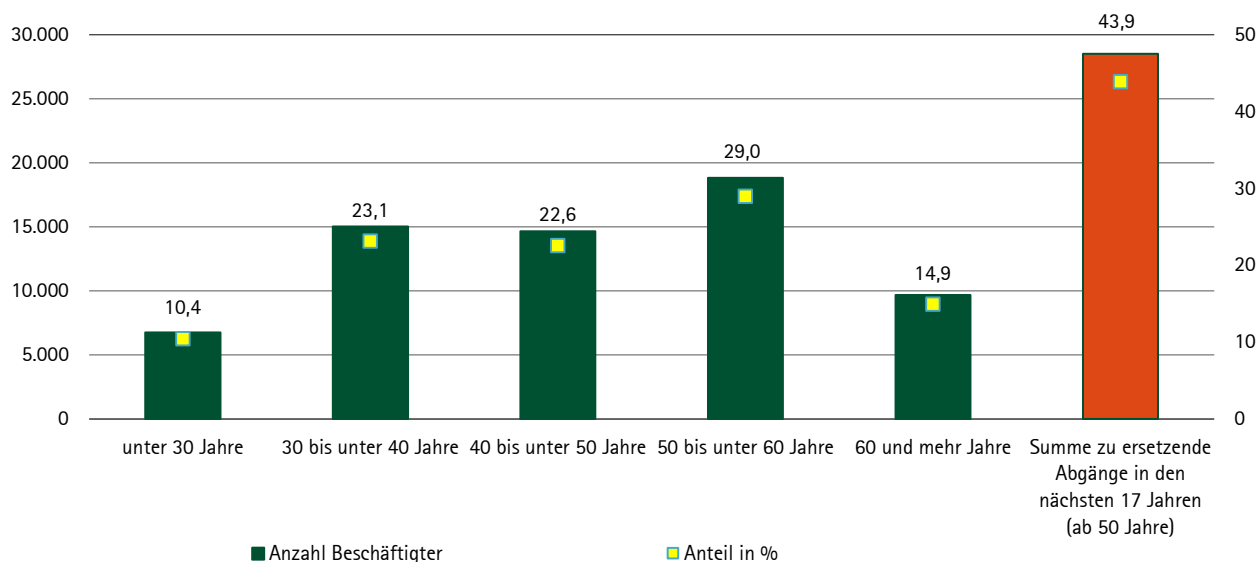
35 Mit dem Anstieg der Teilzeitbeschäftigung wird sich das Problem der Mitarbeitergewinnung weiter verschärfen, da deutlich mehr Personal zur Abdeckung der geplanten VZÄ benötigt wird als bei Vollzeitbeschäftigungen. Im Jahr 2022 kamen auf 73.085 VZÄ insgesamt 81.395⁴ Beschäftigte. Dies entspricht rd. 11 % mehr Bedarf an Beschäftigten durch Teilzeit. Da die Teilzeitarbeit durch gesetzliche und tarifrechtliche Regelungen flankiert ist, sollte der kommunale Bereich versuchen, über eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für mehr Vollzeit zu motivieren. Vorstellbar wären bspw. mehr mobile Arbeit und flexiblere Arbeitszeitgestaltung, um Anreize zu mehr Vollbeschäftigung zu schaffen.

⁴ Differenzen zu Abbildung 12 sind gemäß StaLa rundungsbedingt.

5.4 Altersstruktur und Ausbildungszahlen im kommunalen Bereich

³⁶ Das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Kernhaushalt sank seit seinem Höchststand von 47,1 Jahren in 2014 auf 45,7 Jahre in 2022. Der Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre ist mit 44 % sehr hoch. Die Verjüngung des Personalkörpers des Kernhaushaltes im kommunalen Bereich stellt eine positive Entwicklung dar. Dagegen werden die Beschäftigten über 50 Jahre – dies sind 28.515 Beschäftigte im Jahr 2022 – in den nächsten 17 Jahren (Renteneintritt mit 67 Jahren angenommen) aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Der kommunale Bereich muss sich darauf einstellen, dass in dieser Größenordnung nicht vollständig nachbesetzt werden kann.

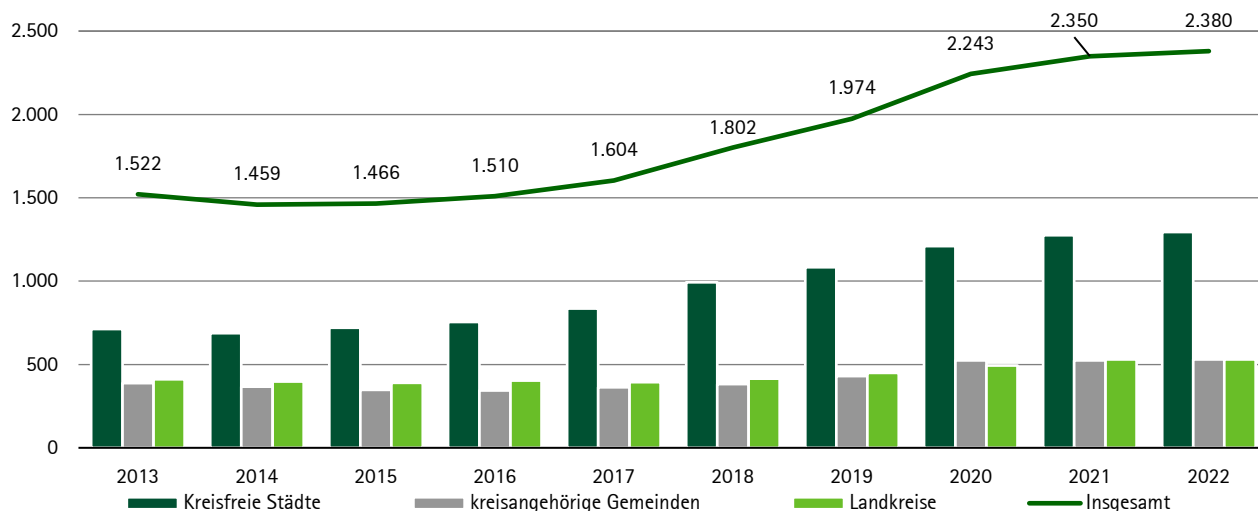
Abbildung 13: Altersstruktur der Beschäftigten im Kernhaushalt



Quelle: Eigene Darstellung, Personalstandstatistiken des Freistaates Sachsen zum 30. Juni des jeweiligen Jahres.

³⁷ Den Altersabgängen beim Personal kann nicht nur über Nachbesetzungen, sondern auch mit höheren Ausbildungszahlen entgegengewirkt werden. Die positive Entwicklung der Ausbildungszahlen in den sächsischen Kommunen setzte sich mit einem leichten Anstieg um rd. 1,3 % auch im Jahr 2022 fort, wie nachfolgend dargestellt.

Abbildung 14: Entwicklung der Ausbildungszahlen nach Gebietskörperschaftsgruppen⁵



Quelle: Eigene Darstellung, Personalstandstatistiken des Freistaates Sachsen zum 30. Juni des jeweiligen Jahres.

⁵ Die Ausbildungszahlen des KSV Sachsen sind aufgrund ihres vergleichsweise geringen Umfangs von 30 Beschäftigten in Ausbildung im Jahr 2022 nicht enthalten.

38 Während bei den kreisangehörigen Gemeinden und den Landkreisen die Ausbildungszahlen stagnieren, verzeichnen die Kreisfreien Städte einen leichten Zuwachs. Mit der eigenen Ausbildung schaffen die Kommunen Voraussetzungen, um Fachkräfte längerfristig an sich zu binden. Jedoch ist der Pool der jungen Menschen, die für eine Ausbildung gewonnen werden können, durch den demografischen Wandel begrenzt.

6 Ausblick und Zusammenfassung

39 Die öffentliche Hand kann sich nicht darauf verlassen, seinen bisher stetig steigenden Personalbedarf durch Abzug von Fachkräften aus der freien Wirtschaft decken zu können.

40 Durch gesetzliche Regelungen auf Bundes- und Landesebene kam es in den letzten Jahren zu Aufgabensteigerungen im kommunalen Bereich. Beispielsweise musste das Kitapersonal aufgestockt werden, um die gesetzlich garantierten Kitaplätze sicherzustellen. Beispielsweise Änderungen im Bereich des Wohngeldes (Erweiterung des Kreises der Anspruchsberechtigten) erfordern zusätzlichen personellen Aufwand. Zu den anstehenden Aufgaben, welche einen erhöhten Personalbedarf nach sich ziehen, ist die Umsetzung des Anspruchs auf eine Ganztagsbetreuung im Grundschulbereich ab 2026 für die erste Grundschulstufe und schrittweise bis 2029 für alle 4 Stufen oder die Umsetzung der Kommunalen Wärmeplanung zu nennen. Mit dem Personalaufwuchskonzept Sachsen – Pakt für den öffentlichen Gesundheitsdienst vom Dezember 2021 wurde für die kommunale Ebene ein weiterer Personalaufwuchs im Öffentlichen Gesundheitsdienst von insgesamt 226 Vollzeitstellen beschlossen.

41 Den sich stetig ändernden Aufgaben steht ein erhöhter Aufwand bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften gegenüber. Gleichzeitig sinkt perspektivisch das Reservoir an Arbeitskräften aufgrund der Demografie weiter. Die Zunahme der Teilzeitarbeit und der Rückgang der Pro-Kopf-Arbeitszeit verschärfen den Arbeitskräftemangel weiter.

7 Folgerungen

42 Der SRH sieht die Entwicklung mit Sorge. Die Folgen des Fachkräftemangels werden erhebliche Auswirkungen für die Bürger des Freistaates Sachsen haben. Angefangen von der zeitverzögerten Leistungserbringung bis zur Reduzierung von kommunalen Leistungen können die Auswirkungen reichen.

43 Zur Lösung des Fachkräftemangels bedarf es neuer Wege und erhöhter Anstrengung, wenn die Kommunen in Zukunft noch alle Leistungen sachgerecht anbieten wollen. Die Modernisierung der Verwaltung durch Digitalisierung sollte dabei als Chance genutzt werden, dem Fachkräftemangel zu begegnen.

44 Der SRH empfiehlt u. a. die folgenden Maßnahmen:

- Forcierung der Digitalisierung
- Entbürokratisierung
- permanente Aufgabenkritik
- Gewinnung ausländischer Fachkräfte
- Arbeitsabläufe und Strukturen durch Prozessoptimierung straffen
- Interkommunale Zusammenarbeit verstärken
- Benchmarks stärker nutzen
- Auszubildende ausbilden und halten
- Erstellung und Umsetzung von Personalentwicklungskonzepten und eigener Fachkräftestrategien unter Einbeziehung von Weiterbildungsangeboten
- Wissenstransfer sicherstellen
- Gestaltung familienfreundlicher Arbeitsplätze
- Qualifizierungsmöglichkeiten für Quereinsteiger schaffen, um Gefahr der Senkung des Qualifikationsniveaus entgegenzuwirken

8 Stellungnahmen

- 45 Das SMI und das SMF erhielten Gelegenheit zur Stellungnahme. Den kommunalen Spitzenverbänden sowie dem KSV Sachsen wurde der Bericht zur Kenntnis gegeben.
- 46 Das SMI stimmt in seiner Stellungnahme den Empfehlungen, wie dem Fachkräftemangel zu begegnen ist, durchweg zu. Was die Empfehlung betrifft, die kommunale Zusammenarbeit zu verstärken, verweist das SMI auf die Tätigkeit der Servicestelle Interkommunale Zusammenarbeit beim SSG.
- 47 Das SMF merkte in seiner Stellungnahme u. a. an, dass es vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung aber auch der gegebenen haushalterischen Rahmenbedingungen auf allen Ebenen die Notwendigkeit, Prozesse zu optimieren und Digitalisierungspotenziale zu nutzen, unterstütze.
- 48 Der SSG führt in seiner Stellungnahme u. a. aus, dass die steigenden Personalkosten schwerpunktmäßig auf die im Frühjahr 2023 abgeschlossene Tarifrunde des Bundes und der Kommunen zurückzuführen sind. Aus seiner Sicht handelt es sich um einen historisch hohen Tarifabschluss, der die Grenze des wirtschaftlich Vertretbaren für die Mehrheit der sächsischen kommunalen Arbeitgeber überschreitet. Auch die Steigerung der Anzahl der Beschäftigten ist zum Teil auf den Tarifabschluss im kommunalen öffentlichen Dienst zurückzuführen. Insoweit weist der SSG daraufhin, dass die Reduzierung der Arbeitszeit auf 39,5 Stunden zum 1. Januar 2022 und auf 39 Wochenstunden zum 1. Januar 2023 zu einem zusätzlichen Personalbedarf in den sächsischen Kommunen und damit auch zu einem Personalzuwachs führt.
- 49 Der SSG weist ferner darauf hin, dass das Ansteigen der Beschäftigtenzahlen im öffentlichen Dienst bereits Gegenstand in seinen Gesprächen mit dem Sächsischen Handwerkstag war. Gemeinsam wurde sich im Januar 2023 gegenüber dem Ministerpräsidenten des Freistaates Sachsen für einen Vorschlag zu einem Pakt für Fairness und Fachkräftesicherung eingesetzt. Hintergrund des Anliegens ist es, eine Quote der Beschäftigten im öffentlichen Dienst auf Bundes- und freistaatlicher Ebene, gemessen an der Gesamtzahl der in Sachsen tätigen beschäftigten Personen, festzuschreiben. Allerdings ist beim Anstieg der Beschäftigten im öffentlichen Dienst insgesamt mit zu berücksichtigen, dass aufgrund des Sicherheitsdenkens vieler Menschen in Krisenzeiten die Attraktivität von öffentlichen Arbeitgebern insgesamt steigt. Dabei sehen auch die sächsischen Städte und Gemeinden die Entwicklung der 8. Bevölkerungsvorausberechnung hinsichtlich des Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 20 bis 65 Jahren mit großer Sorge. Dieser wird auch nach Auffassung des SSG schwerpunktmäßig den ländlichen Raum im Freistaat Sachsen treffen. Um das künftige Problem des bestehenden Arbeitskräftedefizits zu lösen, bedarf es einer gesamtgesellschaftlichen Diskussion. Entbürokratisierung, interkommunale Zusammenarbeit und Prozessoptimierung, lebenslanges Lernen, gute Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern, Verringerung der Quote von Teilzeitbeschäftigten oder längere Lebensarbeitszeiten von Beschäftigten, Gewinnung ausländischer Beschäftigter sowie auch das Forcieren von Digitalisierung und Nutzung von Künstlicher Intelligenz können dabei nur erste Diskussionsansätze sein.
- 50 Der SLKT erklärt in seiner Stellungnahme u. a., dass aus seiner Sicht die Zunahme des kommunalen Personalbestands sowie des Personalbestands des Freistaats bedenklich ist. Er stimmt zu, dass der Personalzuwachs im öffentlichen Dienst zu einer Verschärfung des Personalmangels für die freie Wirtschaft führt. Angesichts der demografischen Entwicklung hält er es für dringend geboten, langfristig mit weniger Personal auszukommen. Der Personalkörper der öffentlichen Hand sollte entsprechend der Entwicklung der Erwerbstätigen zurückgeführt werden.
- 51 Der SLKT führt dazu aus, dass, obwohl die 2. Kreisgebiets- und Funktionalreform auch und gerade mit der demografischen Entwicklung und der Anpassung der Personalstärken an die finanzschwachen Altbundesländer begründet wurde, der Freistaat seit einigen Jahren, trotz sinkender Zahl von Erwerbstätigen, den staatlichen Personalbestand weiter aufbaue. Auch im kommunalen Bereich muss der SLKT in den letzten Jahren erkennen, dass nach über 2 Jahrzehnten eines kontinuierlichen Konsolidierungsprozesses die Personalbestände in den letzten Jahren wieder aufwachsen. Im Kreisbereich ist dies auch dadurch begründet, dass sich die Landkreise sowohl im sozialen Bereich wie im Umweltsektor mit immer neuen Aufgabenstandards der EU und des Bundes konfrontiert sehen, die rechtlich über Auffangzuständigkeiten den Landkreisen zuwachsen, ohne dass der verfassungsrechtlich garantierte Mehrbelastungsausgleich bei der Übertragung von Aufgaben greift.

⁵² Nach Ansicht des SLKT stehen die Landkreise damit vor der Herausforderung, dass die Erledigung ihrer Aufgaben strukturell nicht ausfinanziert ist und künftig personell auch nicht mehr leistbar sein wird. Vor diesem Hintergrund sehe der SLKT auf allen staatlichen Ebenen eine grundlegende Aufgabenkritik für notwendig an. Wo möglich, sollten Standards abgesenkt werden.

9 Schlussbemerkung

⁵³ Der SRH teilt die Sorge um die Ausweitung des Personals der öffentlichen Hand.

10 Hinweise zu den verwendeten Begriffen und Daten

⁵⁴ **Kernhaushalt der Kommunen:** BB 21. Im Haushaltsplan brutto geführte Ämter und Einrichtungen.

⁵⁵ **Eigenbetriebe:** BB 22. Ehemals auch bezeichnet als aus dem Kernhaushalt ausgegliederte rechtlich unselbstständige kommunale Einrichtungen und Unternehmen mit Sonderrechnungen, mit Ausnahme der rechtlich unselbstständigen kommunalen Krankenhäuser.

⁵⁶ **Krankenhäuser:** BB 23. Aus dem Kernhaushalt ausgegliederte rechtlich unselbstständige kommunale Krankenhäuser mit Sonderrechnungen.

⁵⁷ **Zweckverbände:** BB 24. Zweckverbände sind freiwillige oder gesetzlich vorgeschriebene Zusammenschlüsse von Gemeinden/Gv. zur gemeinsamen Erfüllung einer bestimmten öffentlichen Aufgabe. Im Modell des Schalenkonzeptes werden die Zweckverbände als Teilmenge der öffentlichen Fonds, Einrichtungen und Unternehmen behandelt. Je nach Sektorzugehörigkeit zählen sie zu den Extrahaushalten oder zu den sonstigen öffentlichen Fonds, Einrichtungen und Unternehmen.

⁵⁸ **Rechtlich selbstständige kommunale Einrichtungen:** BB 48. Seit 2015 werden erstmals auch die Beschäftigten des KVS als BB 48 dem kommunalen Personal zugeordnet. Seit 2018 gehören die Beschäftigten der SAKD ebenfalls zum BB 48.

⁵⁹ **Unternehmen in privater Rechtsform mit überwiegend öffentlicher Beteiligung (darunter auch Krankenhäuser):** Unternehmen in privater Rechtsform, an denen Gemeinden/Gv. oder Zweckverbände unmittelbar oder mittelbar mit mehr als 50 % des Nennkapitals, des Stimmrechts oder der Sondervermögen beteiligt sind. Synonym verwendet: Kommunale Beteiligungsunternehmen.

⁶⁰ **Personalbestände** werden grundsätzlich in der Maßeinheit VZÄ bemessen. Lediglich bei den Unternehmen in privater Rechtsform mit überwiegend öffentlicher Beteiligung (unmittelbare und mittelbare kommunale Beteiligung) erfasst die Statistik nur die Anzahl der Beschäftigten.

⁶¹ **Einwohnerzahlen** basieren mit Ausnahme des Jahres 2016 (hier Stichtag 31. Dezember 2015) auf dem Stichtag 30. Juni des jeweiligen Jahres. Mit dem Jahr 2013 finden ausschließlich die fortgeschriebenen Zensusergebnisse Berücksichtigung.