

Die Zahl der kommunalen Beschäftigten in Sachsen ist im Jahr 2021 um rd. 1,5 % auf knapp 152.000 Beschäftigte gestiegen. Der höchste prozentuale Zuwachs war im Bereich des Gesundheitswesens (Gesundheitsämter und Krankenhäuser) zu verzeichnen.

Die steigenden Personalzahlen sowie Tarifierpassungen führten zu einem Anstieg der Personal- und Versorgungsauszahlungen um rd. 1,7 % auf mehr als 3,4 Mrd. €.

Die sächsischen Kommunen steigern weiter die Ausbildung von Fachkräften. Insgesamt verjüngt sich der Personalbestand.

## 1 Allgemeine Angaben

- <sup>1</sup> Der Bericht legt den Fokus auf die personelle Situation der sächsischen Kommunalhaushalte im Jahr 2021, zum Stand 30. Juni 2021. Vergleiche mit den Durchschnittswerten anderer Bundesländer basieren auf der Bundesstatistik, zum Stand 30. Juni 2020. Bei der Darstellung von Entwicklungen im Zeitverlauf wird in der Regel auf einen 10-Jahres-Zeitraum abgestellt. Verwendete Begriffe werden unter Pkt. 9 definiert.

## 2 Personal- und Versorgungsauszahlungen im Kernhaushalt

### 2.1 Entwicklung im Überblick

Übersicht 1: Entwicklung der Personalausgaben bzw. Personal- und Versorgungsauszahlungen im BB 21<sup>1</sup>

Jahr	Personalausgaben (bis 2015) bzw. Personal- und Versorgungsauszahlungen (ab 2015)					Personal- auszahlungs- quote <sup>2</sup>
	absolut	Veränderung zum Vorjahr		je EW	je VZÄ	
	Mio. €	Mio. €	%	€	€	
2012	2.537	87	3,5	627	48.413	
2013	2.624	87	3,4	649	49.506	
2014	2.726	102	3,9	674	51.185	
2015	2.772	46	1,7	684	52.219	
2015	2.748	-	-	677	51.756	
2016	2.856	108	3,9	700	53.219	25,6
2017	2.939	83	2,9	721	54.407	25,4
2018	3.062	123	4,2	751	56.261	25,6
2019	3.214	152	5,0	789	57.716	25,4
2020	3.356	142	4,4	826	58.855	25,2
2021	3.412	56	1,7	844	59.453	25,1

Quellen: Jahresrechnungsstatistik der Gemeinden/Gv. 2012–2018, vierteljährliche Kassenstatistik der kommunalen Kernhaushalte 2019 bis 2021.

<sup>1</sup> Bis 2014: Kamerale Darstellung der Personalausgaben; ab 2015: Doppische Darstellung der Personal- und Versorgungsauszahlungen. Wie die für 2015 separat dargestellten Beträge verdeutlichen, ist die kamerale Begrifflichkeit „Personalausgaben“ nicht vollumfänglich mit der doppischen Begrifflichkeit „Personal- und Versorgungsauszahlungen“ vergleichbar. Zur Abweichung zwischen Kameralistik und Doppik vgl. die Ausführungen im Jahresbericht 2017 des SRH, Band II, Beitrag Nr. 1, Pkt. 4.2, S. 31. In den Übersichten und Abbildungen dieses Beitrages können Rundungsdifferenzen auftreten.

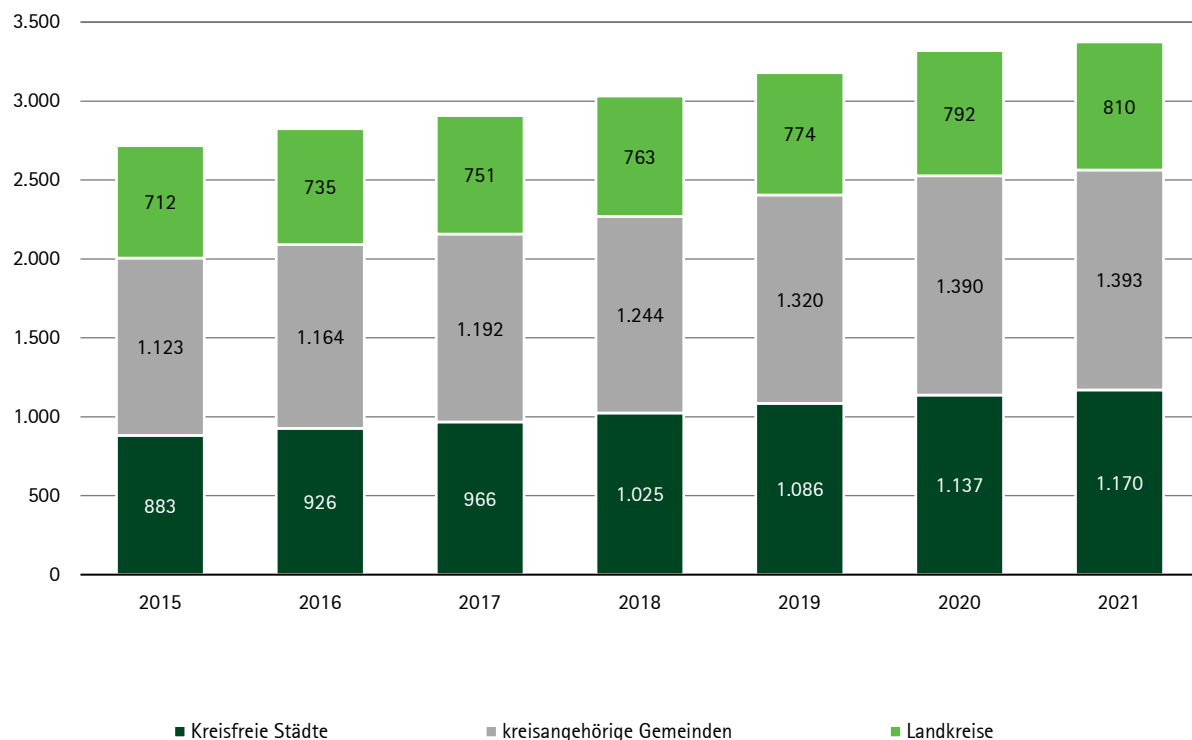
<sup>2</sup> Prozentualer Anteil der Personal- und Versorgungsauszahlungen an den bereinigten Auszahlungen (ohne Finanzierungstätigkeit). Daten vom StLa liegen erst ab 2016 vor.

- <sup>2</sup> Die Entwicklung der Personal- und Versorgungsauszahlungen wird im Wesentlichen durch die Faktoren Personalbestandsänderung (+ rd. 0,7 %, vgl. Übersicht 2) und Höhe der Entgeltsteigerungen (durchschnittlich +1,4 % seit 1. April 2021<sup>3</sup>) bestimmt. Die Personal- und Versorgungsauszahlungen im Kernhaushalt sind 2021 um rd. 56 Mio. € angestiegen (+1,7 %), vgl. Übersicht 1. Ihr Anteil an den bereinigten Auszahlungen liegt seit mehreren Jahren relativ konstant bei rd. einem Viertel.
- <sup>3</sup> Im Jahr 2021 hat sich der Anstieg der Personal- und Versorgungsauszahlungen im Vergleich zum Vorjahr abgeschwächt. Dennoch sind die Möglichkeiten der Kommunen gering, auf die Steigerung der Personalausgaben aufgrund der tariflichen Abschlüsse Einfluss zu nehmen. Die Kommunen sollten mit einer langfristigen Personalstrategie und Personalentwicklung darauf hinwirken, dass vorhandenes Personal entsprechend qualifiziert wird, um auf geänderte Anforderungen reagieren zu können.

## 2.2 Gebietskörperschaftsgruppen

- <sup>4</sup> Im Jahr 2021 stiegen die Personal- und Versorgungsauszahlungen bei den kreisangehörigen Gemeinden um lediglich rd. 3,0 Mio. € (0,3 %), bei den Kreisfreien Städten um rd. 33,6 Mio. € (3,1 %) und bei den Landkreisen um rd. 17,8 Mio. € (2,3 %).

Abbildung 1: Entwicklung der Personal- und Versorgungsauszahlungen seit 2015 nach Gebietskörperschaftsgruppen<sup>4</sup> (Mio. €)



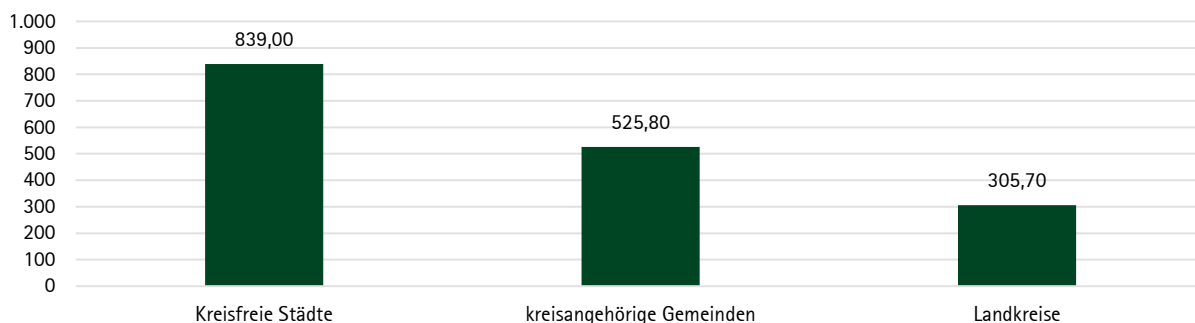
Quelle: Eigene Darstellung, Jahresrechnungsstatistik der Gemeinden/Gv. 2012-2018, vierteljährliche Kassenstatistik der kommunalen Kernhaushalte 2019 bis 2021.

- <sup>5</sup> In Abbildung 2 sind die Personal- und Versorgungsauszahlungen je EW ersichtlich.

<sup>3</sup> Im Rahmen der Tarifrunde 2020 wurde u. a. vereinbart, dass sich für die Beschäftigten der Kommunen und des Bundes das Tabellenentgelt zum 1. April 2021 um durchschnittlich 1,4 % erhöht.

<sup>4</sup> Die Entwicklung der Personal- und Versorgungsauszahlungen für den KSV und die Verwaltungsverbände sind aufgrund der geringen Höhen nicht enthalten. Die Auszahlungen im Jahr 2021 betragen beim KSV bei 32,4 Mio. € und bei den Verwaltungsverbänden 5,9 Mio. €.

Abbildung 2: Personal- und Versorgungsauszahlungen nach Gebietskörperschaftsgruppen<sup>5</sup> (€ je EW)



Quelle: Eigene Darstellung, Jahresrechnungsstatistik der Gemeinden/Gv. 2012-2018, vierteljährliche Kassenstatistik der kommunalen Kernhaushalte 2019 bis 2021.

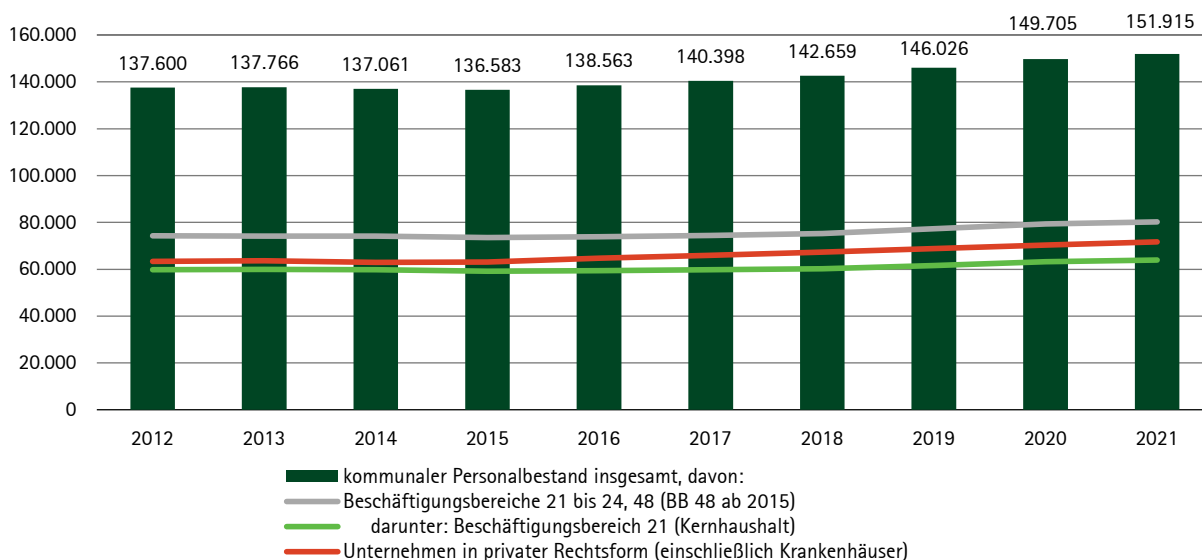
<sup>6</sup> Aufgrund ihres umfangreicheren Aufgabenkataloges hatten die Kreisfreien Städte mit rd. 839 € je EW die höchsten Personal- und Versorgungsauszahlungen. Die Auszahlungen pro VZÄ beliefen sich auf durchschnittlich 63.243 € bei den Kreisfreien Städten, 61.210 € bei den Landkreisen und 55.651 € bei den kreisangehörigen Gemeinden<sup>6</sup>.

### 3 Entwicklung des Personalbestandes

#### 3.1 Entwicklung im Überblick

<sup>7</sup> Die Zahl aller kommunalen Beschäftigten<sup>7</sup> ist gegenüber dem Vorjahr erneut um rd. 1,5 % (+2.210 Beschäftigte) gestiegen. Dabei war der größte Zuwachs entgegen den Vorjahren weniger in den BB 21 bis 24 und 48 zu verzeichnen (+814 Beschäftigte, rd. 1,0 %), als dass die Entwicklung bei den Unternehmen in privater Rechtsform (inkl. der Krankenhäuser) um rd. 2,0 % angestiegen ist (+1.396 Beschäftigte).

Abbildung 3: Entwicklung des Personalbestandes in den BB 21 bis 24 und 48, darunter Kernhaushalte und Unternehmen in privater Rechtsform (einschließlich Krankenhäuser)



Quelle: Eigene Darstellung, Personalstandstatistiken<sup>8</sup> des Freistaates Sachsen zum 30. Juni des jeweiligen Jahres.

<sup>5</sup> Angaben ohne KSV und Verwaltungsverbände.

<sup>6</sup> Hintergrund: differierende Einordnung der Beschäftigten in den Entgeltgruppen, d. h., dass die Aufgaben der Beschäftigten der Kreisfreien Städte und der Landkreise häufig in höheren Entgeltgruppen eingeordnet sind als bei kreisangehörigen Gemeinden.

<sup>7</sup> Hierzu gehören die Beschäftigten der Kernhaushalte, der Eigenbetriebe, der rechtlich unselbständigen kommunalen Krankenhäuser, der Zweckverbände und der Unternehmen in privater Rechtsform mit überwiegend öffentlicher Beteiligung, darunter auch Krankenhäuser. Die Beschäftigten des KVS sind als BB 48 (rechtlich selbständige kommunale Einrichtungen) seit dem Jahr 2015 dem kommunalen Personal zugeordnet. Seit dem Jahr 2018 gehören die Beschäftigten der SAKD ebenfalls zum BB 48.

<sup>8</sup> Hinweis zur Personalstandstatistik: Die Ergebnisse zu den Beschäftigten wurden einer Fünfferrundung unterzogen. Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen. Dies gilt für den gesamten Beitrag.

- <sup>8</sup> Innerhalb des dargestellten 10-Jahres-Zeitraumes stieg die Zahl der Beschäftigten um rd. 10,4 %. Dabei ist ein kontinuierlicher Zuwachs seit 2016 festzustellen, wobei seitdem die meisten Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen, sowohl im BB 21 als auch im BB 22, hinzukamen.

### 3.2 Entwicklung im Einzelnen

- <sup>9</sup> In Übersicht 2 ist die Entwicklung des Personalbestandes in den einzelnen BB (Angabe in VZÄ) und in den Unternehmen in privater Rechtsform (Anzahl der Beschäftigten) im Vorjahresvergleich dargestellt. Darüber hinaus werden ausgewählte Positionen einzelner Bereiche aufgezeigt.

Übersicht 2: Entwicklung des Personalbestandes 2020/2021

	2020	2021	2021	Veränderung 2020/2021	
	VZÄ	VZÄ	je TEW	VZÄ	%
<b>Kernhaushalt (BB 21)</b>					
Darunter	57.020	57.391	14,2	371	0,7
- Beschäftigte Grundsicherung für Arbeitssuchende	2.570	2.454	0,6	-117	-4,5
- Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen	11.391	11.538	2,9	148	1,3
<b>Eigenbetriebe (BB 22)</b>					
Darunter	7.953	7.976	2,0	22	0,3
- Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen	3.131	3.126	0,8	-5	-0,2
<b>Rechtlich unselbstständige Krankenhäuser (BB 23)</b>	4.094	4.104	1,0	10	0,2
<b>Zweckverbände (BB 24)</b>	2.315	2.347	0,6	33	1,4
<b>KVS und SAKD (BB 48)</b>	138	138	0,0	0	-0,1
<b>Gesamt:</b>	<b>71.519</b>	<b>71.955</b>	<b>17,8</b>	<b>436</b>	<b>0,6</b>
		<b>Beschäftigte</b>	<b>je TEW</b>	<b>Beschäftigte</b>	<b>%</b>
Unternehmen in privater Rechtsform (ohne Krankenhäuser)	48.419	49.320	12,2	901	1,9
Krankenhäuser in privater Rechtsform	21.875	22.370	5,5	495	2,3
<b>Gesamt:<sup>9</sup></b>	<b>70.294</b>	<b>71.690</b>	<b>17,7</b>	<b>1.396</b>	<b>2,0</b>
nachrichtlich: BB 21 bis 24, 48	79.411	80.225	19,8	814	1,0

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

- <sup>10</sup> Der prozentual höchste Anstieg war im Bereich der Krankenhäuser in privater Rechtsform (+2,3 %) zu erkennen. Mögliche Ursachen für den Anstieg an Personal dürften die im Februar 2021 in Kraft getretene geänderte Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung - PpUGV, welche die Bereiche für die Pflegepersonaluntergrenzen erweiterte, und der Mehrbedarf an Pflegekräften zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie sein. Dieser Zuwachs entspricht der bundesweiten Entwicklung im Bereich der Pflegekräfte<sup>10</sup>. Der SSG bestätigte die genannten Ursachen im Rahmen seiner Stellungnahme.
- <sup>11</sup> Lediglich im Bereich der Grundsicherung für Arbeitssuchende ist ein Rückgang der Beschäftigtenzahl (-4,5 %) zu verzeichnen, was auf die trotz COVID-19-Pandemie weiterhin gute Beschäftigungssituation im Jahr 2021 zurückzuführen sein dürfte.
- <sup>12</sup> Im Nachfolgenden werden ausgewählte Entwicklungen einzelner Bereiche betrachtet.

<sup>9</sup> Eine Bereitstellung der Angaben für Unternehmen in VZÄ war dem StaLa Sachsen nicht möglich.

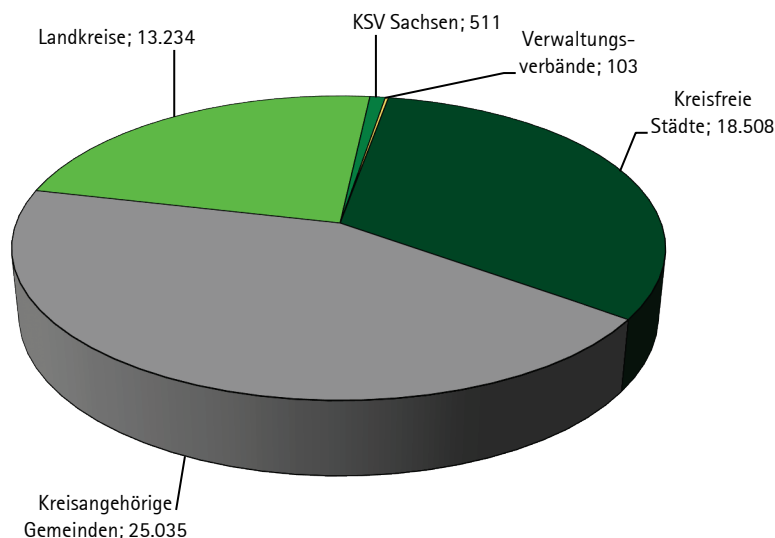
<sup>10</sup> Vgl. Pressemitteilung Nr. N026 des Statistischen Bundesamtes vom 11. Mai 2022.

### 3.2.1 Kernhaushalt (BB 21)

#### Gebietskörperschaften

- <sup>13</sup> Von den rd. 57.391 VZÄ im Kernhaushalt waren 43,6 % bei den kreisangehörigen Gemeinden, 32,2 % bei den Kreisfreien Städten, 23,1 % bei den Landkreisen, 0,9 % beim KSV Sachsen und 0,2 % bei den Verwaltungsverbänden beschäftigt (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Verteilung der Beschäftigten des Kernhaushaltes auf die Gebietskörperschaftsgruppen (VZÄ)



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

- <sup>14</sup> Im Vergleich zum Vorjahr ist in den Gebietskörperschaften ein geringer Zuwachs um +0,7 % (370,8 VZÄ) festzustellen. Der prozentual größte Zuwachs erfolgte im KSV mit +6,4 % (+30,5 VZÄ). Die deutliche Steigerung des Personalbestandes beim KSV begründet sich insbesondere mit den geänderten Aufgaben und Anforderungen durch das Bundesteilhabegesetz und der damit einhergehenden Personenzentrierung in der Eingliederungshilfe.

#### Produktbereiche

- <sup>15</sup> In den Kernhaushalten der Gebietskörperschaften ist ein vergleichsweise großer Zuwachs um 12,2 % (+117 VZÄ) im Produktbereich 41 Gesundheitsdienste festzustellen. Dies lässt sich auf die gestiegenen Anforderungen bei den Aufgaben zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie zurückführen<sup>11</sup>. Eine weitere Steigerung betraf im Jahr 2021, wie auch schon im Jahr zuvor, den Produktbereich 11 Innere Verwaltung mit rd. 345 VZÄ (+2,2 %). Im Produktbereich 31-35 Soziale Hilfen reduzierte sich der Personalbestand um 155 VZÄ (2,8 %).
- <sup>16</sup> Übersicht 3 verdeutlicht die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr nach Produktbereichen.

<sup>11</sup> Vgl. „Personalaufwuchskonzept Sachsen – Pakt ÖGD – Personalkonzept und -zielsetzung im Rahmen des Pakts für den Öffentlichen Gesundheitsdienst in Sachsen“, Stand 15. Dezember 2021.

### Übersicht 3: Veränderung im Personalbestand im Vorjahresvergleich nach Produktbereichen

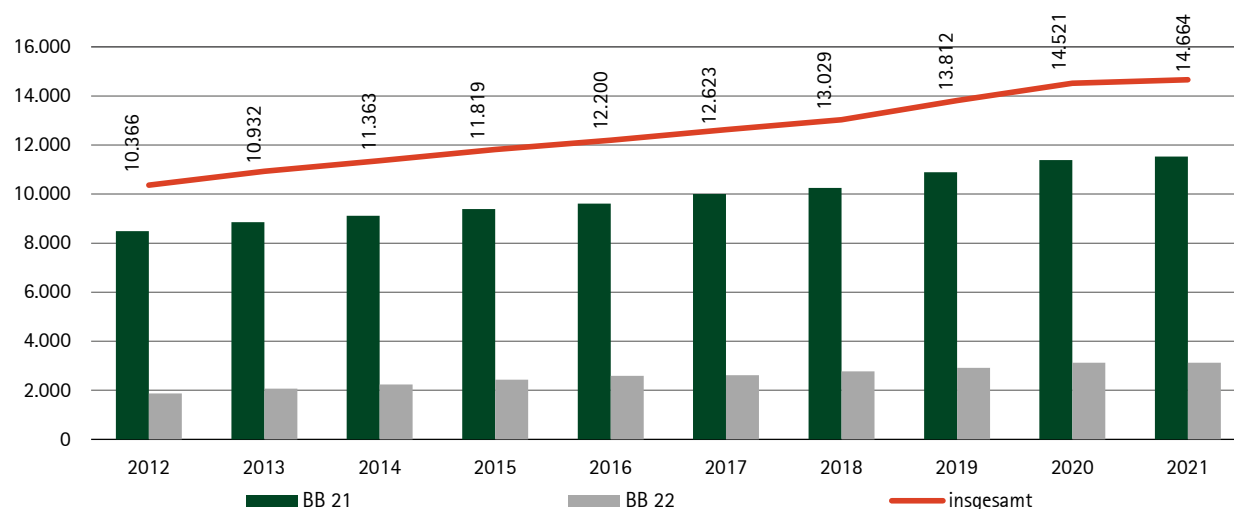
Produktbereich	2020	2021	Veränderung	Veränderung
	VZÄ	VZÄ	absolut VZÄ	%
<b>Insgesamt</b>	<b>57.020</b>	<b>57.391</b>	<b>371</b>	<b>0,7</b>
<b>1 Zentrale Verwaltung</b>	<b>23.083</b>	<b>23.401</b>	<b>318</b>	<b>1,4</b>
11 Innere Verwaltung	15.916	16.261	345	2,2
12 Sicherheit und Ordnung	7.166	7.140	-27	-0,4
<b>2 Schule und Kultur</b>	<b>4.728</b>	<b>4.694</b>	<b>-34</b>	<b>-0,7</b>
21 - 24 Schulträgeraufgaben	2.336	2.323	-13	-0,6
25 - 29 Kultur und Wissenschaft	2.391	2.371	-21	-0,9
<b>3 Soziales und Jugend</b>	<b>19.055</b>	<b>19.069</b>	<b>13</b>	<b>0,1</b>
31 - 35 Soziale Hilfen	5.529	5.374	-155	-2,8
36 Kinder-, Jugend- und Familienhilfe (SGB VIII)	13.526	13.694	168	1,2
<b>4 Gesundheit und Sport</b>	<b>1.560</b>	<b>1.685</b>	<b>125</b>	<b>8,0</b>
41 Gesundheitsdienste	958	1.075	117	12,2
42 Sportförderung	602	610	8	1,3
<b>5 Gestaltung der Umwelt</b>	<b>8.594</b>	<b>8.542</b>	<b>-52</b>	<b>-0,6</b>
51 Räumliche Planung und Entwicklung	1.967	1.951	-16	-0,8
52 Bau- und Grundstücksordnung	948	945	-3	-0,3
53 Ver- und Entsorgung	213	227	13	6,1
54 Verkehrsflächen und -anlagen, ÖPNV	2.578	2.552	-27	-1,0
55 Natur- und Landschaftspflege	1.726	1.717	-8	-0,5
56 Umweltschutz	537	530	-7	-1,3
57 Wirtschaft und Tourismus	625	621	-3	-0,6

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

### 3.2.2 Personal in Kindertageseinrichtungen

17 Im Jahr 2021 ist der Personalbestand in Kindertageseinrichtungen im BB 22 nahezu konstant geblieben. Bei den Kernhaushalten (BB 21) kam es bei dem Personal in Kindertageseinrichtungen im Jahr 2021 zu einer Steigerung um rd. 148 VZÄ auf insgesamt 11.538 VZÄ.

Abbildung 5: Entwicklung des Personalbestandes in Kindertageseinrichtungen in den BB 21 und BB 22 (VZÄ)



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

<sup>18</sup> Abbildung 5 zeigt die Entwicklung des Personalbestandes in den Kindertageseinrichtungen der öffentlichen Träger insgesamt sowie separat für die BB 21 und 22. Innerhalb der letzten 10 Jahre wuchs dieser um insgesamt rd. 41 %. Im Jahr 2021 hat sich der Anstieg im Vergleich zu den Vorjahren jedoch verlangsamt.

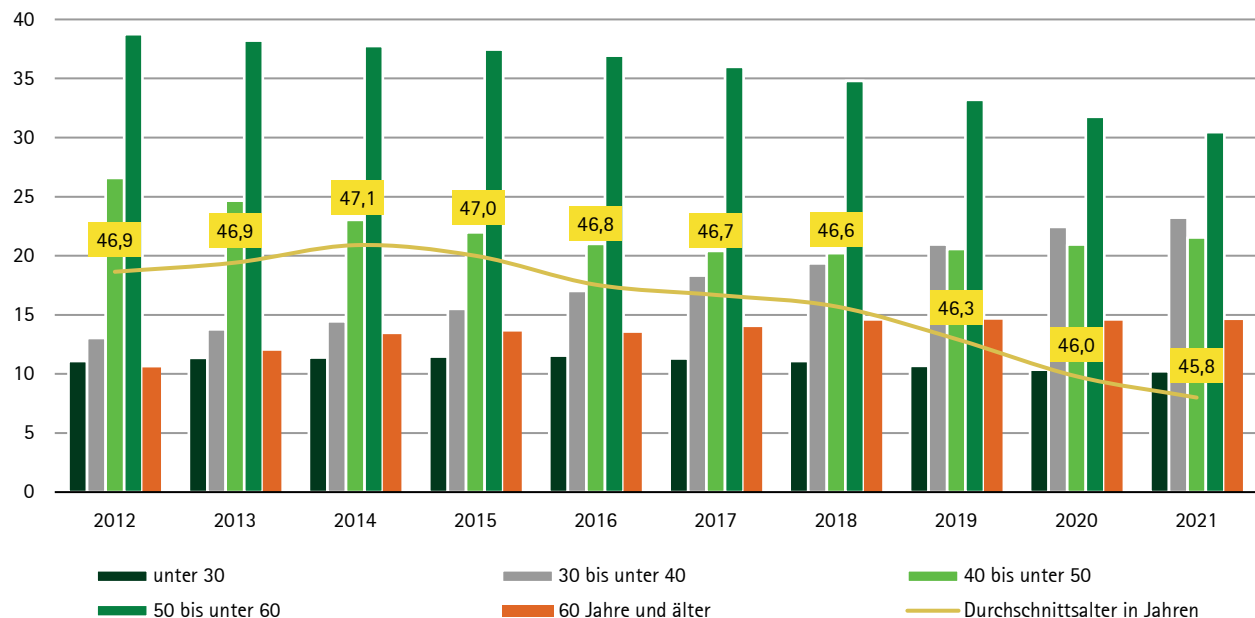
## 4 Altersstruktur und demografische Entwicklung

### 4.1 Altersstruktur und Durchschnittsalter

#### Kernhaushalt gesamt

<sup>19</sup> Das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Kernhaushalt sank seit seinem Höchststand im Jahr 2014 (47,1 Jahre) kontinuierlich auf nunmehr 45,8 Jahre im Jahr 2021. Der Anteil der Beschäftigten der Altersgruppe 50 Jahre und älter nahm weiter ab, während die Altersgruppen 30 bis unter 40 Jahre sichtbare und 40 bis unter 50 Jahre leichte Anstiege verzeichneten. Der Anteil der unter 30-Jährigen ist gegenüber dem Vorjahr konstant geblieben (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Entwicklung der Altersstruktur und des Durchschnittsalters der Beschäftigten im Kernhaushalt (%)



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

<sup>20</sup> Der Anteil der Beschäftigten über 60 Jahren betrug rd. 14,5 % (9.305 Beschäftigte). Das Durchschnittsalter aller Erwerbstätigen in Sachsen lag im Jahr 2021 bei 44,4 Jahren<sup>12</sup>.

<sup>21</sup> Die Verjüngung des Personalkörpers stellt eine erfreuliche Entwicklung dar. Dennoch ist zu konstatieren, dass der Anteil der unter 30-Jährigen seit mehreren Jahren stagniert.

<sup>22</sup> In seiner Stellungnahme führt der SSG diese Entwicklung darauf zurück, dass gerade in Krisenzeiten die Attraktivität von Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst auf Grund einer größeren Sicherheit steige. Die COVID-19-Pandemie habe allerdings auch vor Augen geführt, dass eine Beschäftigung im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen deutlich mehr wertgeschätzt werden müsse. Die Steigerung der Attraktivität von Kranken- und Altenpflege sei keine alleinige Aufgabe der Kommunen, sondern müsse ein gesamtgesellschaftliches Anliegen sein und werden. Dazu gehörten neben einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch eine angemessene Bezahlung der Pflegekräfte.

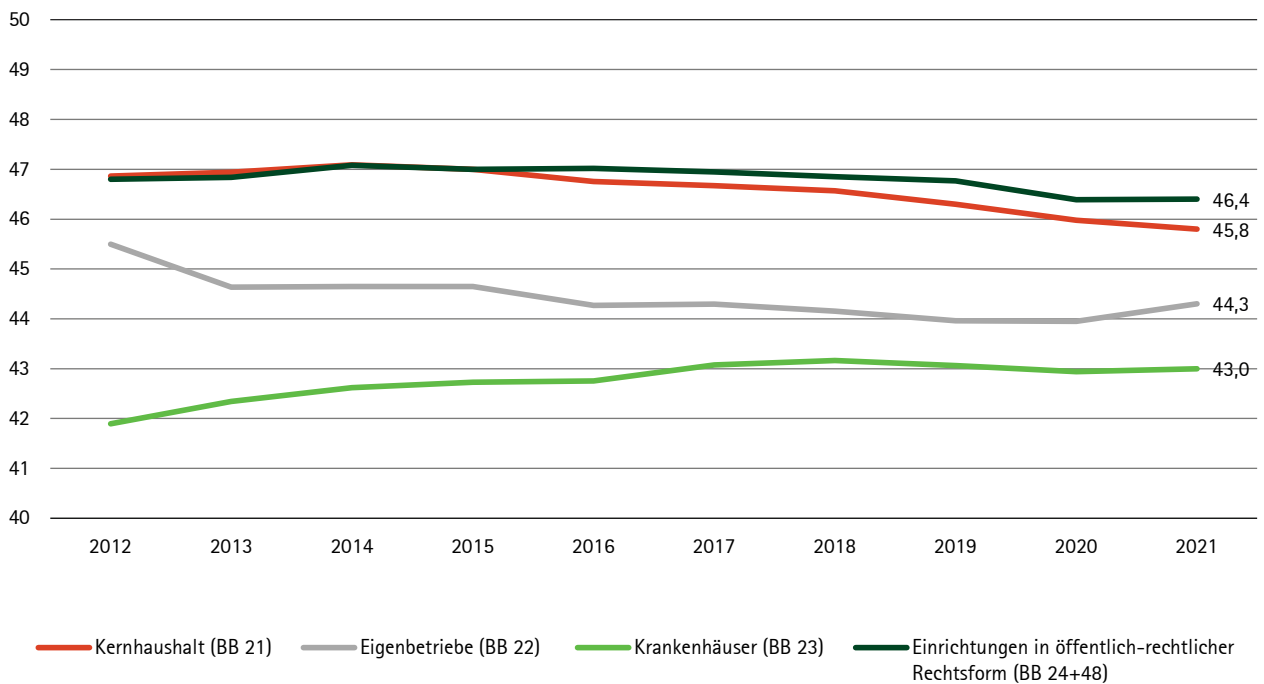
<sup>12</sup> Quelle: Erstergebnis gemäß Berechnung Mikrozensus (1-Prozent-Haushaltsstichprobe).

### Gebietskörperschaften und jeweilige Beschäftigungsbereiche

23 Das Durchschnittsalter im Jahr 2021 sinkt nicht nur im Kernhaushalt (BB 21) insgesamt, sondern in allen Gebietskörperschaftsgruppen weiter. Die sinkende Tendenz hat sich bei den kreisangehörigen Gemeinden (46,6 Jahre) und den Kreisfreien Städten (44,3 Jahre) bereits seit 2014 verstetigt, bei den Landkreisen (46,2 Jahre) sank das Durchschnittsalter der Beschäftigten nach jahrelangem Anstieg zum dritten Mal in Folge.

24 Jedoch ist, wie in Abbildung 7 ersichtlich, in den anderen Beschäftigungsbereichen der Krankenhäuser (BB 23) und der Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft (BB 24 und 4813) festzustellen, dass das Durchschnittsalter auf dem Vorjahresniveau stagniert und im Bereich Eigenbetriebe (BB 22) um 0,4 Jahre ansteigt.

Abbildung 7: Entwicklung des Durchschnittsalters in den Beschäftigungsbereichen



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

25 Die Kommunen müssen darauf achten, dass neben dem Kernhaushalt ebenso eine stetige Verjüngung des Personals bei den übrigen Beschäftigungsbereichen eintritt.

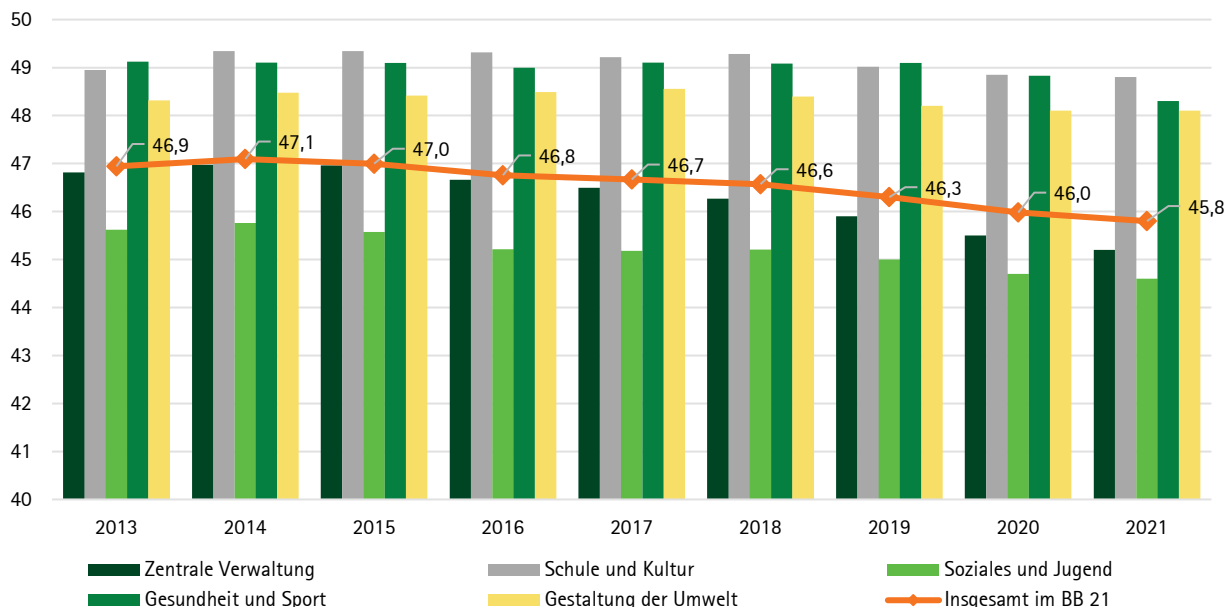
### Produktbereiche

26 Die nachfolgende Abbildung zeigt einen Vergleich des durchschnittlichen Alters der Beschäftigten in den einzelnen Produktbereichen.

<sup>13</sup> BB 24 und 48 sind Zweckverbände, KSV, SAKD.



Abbildung 8: Vergleich des Durchschnittsalters nach Produktbereichen

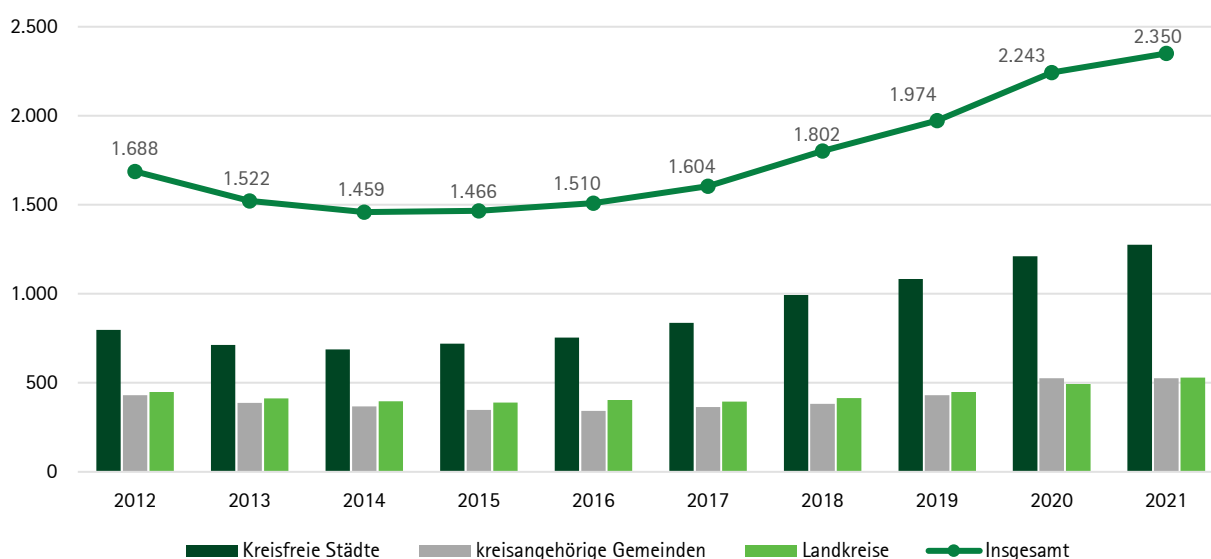


Quelle: Eigene Darstellung, Personalstandstatistiken des Freistaates Sachsen zum 30. Juni des jeweiligen Jahres.

- 27 In allen Produktbereichen im Kernhaushalt sank das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr. Im Jahr 2021 ist weiterhin die Tendenz anzutreffen, dass sich das Personal im Bereich der Zentralen Verwaltung (-1,4 Jahre gegenüber dem Durchschnitt der letzten 10 Jahre) und im Bereich Gesundheit und Sport (-1,2 Jahre gegenüber dem Durchschnitt der letzten 10 Jahre) deutlicher verjüngt als in den anderen Produktbereichen.
- 28 Die kommunalen Arbeitgeber müssen bei der Verjüngung des Personalbestandes auf alle Produktbereiche achten.

## 4.2 Fachkräftebedarf und Ausbildung

Abbildung 9: Entwicklung der Ausbildungszahlen nach Gebietskörperschaftsgruppen<sup>14</sup>



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

<sup>14</sup> Die Ausbildungszahlen des KSV Sachsen sind in der Abbildung aufgrund ihres vergleichsweise geringen Umfanges nicht enthalten. Im Jahr 2021 waren beim KSV Sachsen 20 Beschäftigte in Ausbildung.

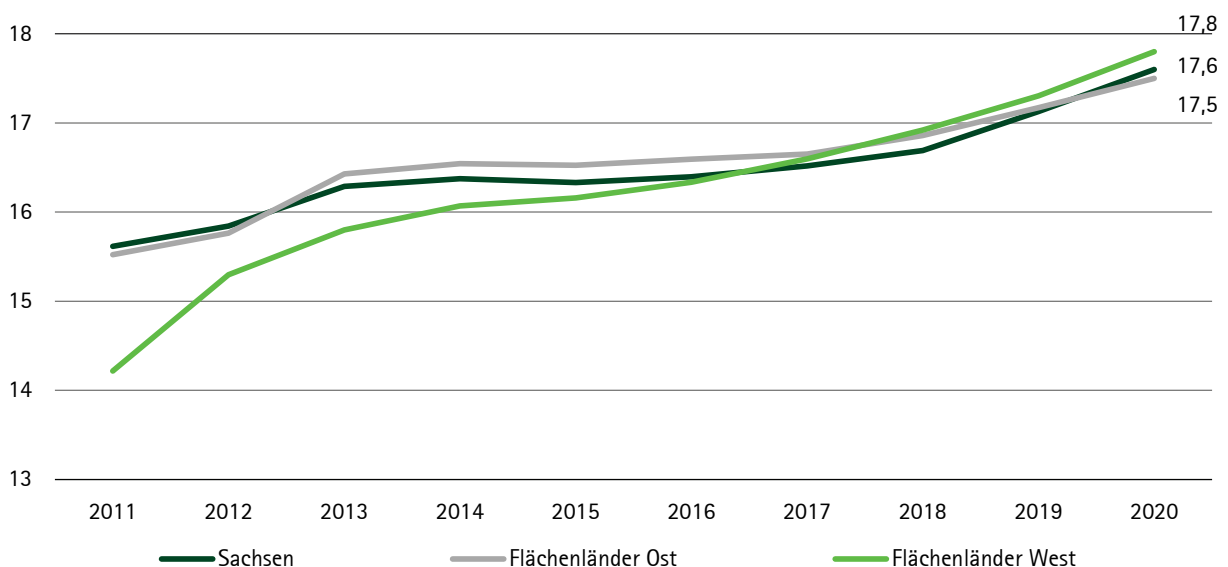
- <sup>29</sup> Die positive Entwicklung der Ausbildungszahlen in den sächsischen Kommunen setzte sich mit einem Anstieg um 4,8 % auch im Jahr 2021 fort. Insbesondere die Kreisfreien Städte (+65 Auszubildende gegenüber 2020) und die Landkreise (+37 Auszubildende gegenüber 2020) konnten die Anzahl der Auszubildenden nochmals steigern. Damit wurden im Jahr 2021 fast zwei Drittel mehr Personen ausgebildet als im Jahr 2014, dem bisherigen Tiefstand im Bereich der Ausbildungen in den sächsischen Kommunen, vgl. Abbildung 9.
- <sup>30</sup> Bundesweit stiegen die Ausbildungszahlen hingegen nur um 0,3 % gegenüber dem Vorjahr, das jedoch einen historischen Tiefstand markierte. Gegenüber dem Jahr 2019, dem Jahr vor der Pandemie, war die Zahl der Neuabschlüsse im Jahr 2021 nach wie vor wesentlich niedriger (-9,8 %). In Sachsen stiegen im Allgemeinen die Neuabschlüsse bei den Ausbildungsverträgen um +2,1 %<sup>15</sup>, aber auch hier konnte das Niveau von 2019 noch nicht wieder erreicht werden.
- <sup>31</sup> Aus Sicht des SRH ist es weiterhin erforderlich, dass in den Kommunen qualifizierte Fachkräfte gewonnen werden und mit eigener Ausbildung Voraussetzungen geschaffen werden, entsprechende Fachkräfte längerfristig halten zu können. Da das Erwerbspersonenpotenzial durch die demografische Entwicklung in Sachsen weiterhin sinkt, wird der öffentliche Bereich insgesamt mit weniger Personal auskommen müssen. Es ist deshalb erforderlich, alle Möglichkeiten der Digitalisierung, der interkommunalen Zusammenarbeit und der Konzentration auf Kernaufgaben der Daseinsvorsorge zu nutzen, um den Personaleinsatz zu verringern.
- <sup>32</sup> In diesem Zusammenhang verweist der SSG auf 2 neue Projekte: Die Projektgruppe Digital-Lotsen-Sachsen begleite und berate sächsische Kommunen im Hinblick auf die zahlreichen Herausforderungen der Digitalisierung. Darüber hinaus gebe die vom SSG initialisierte Servicestelle Interkommunale Zusammenarbeit (IKZ) den Städten und Gemeinden Impulse für die kommunale Zusammenarbeit.

## 5 Vergleiche mit anderen Bundesländern

- <sup>33</sup> Für den nachfolgenden Ländervergleich liegen gegenwärtig die Daten bis einschließlich 2020<sup>16</sup> vor. 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.

### 5.1 Personalbestände

Abbildung 10: Entwicklung des Personalbestandes der BB 21 bis 24 und 48 insgesamt (VZÄ je TEW)



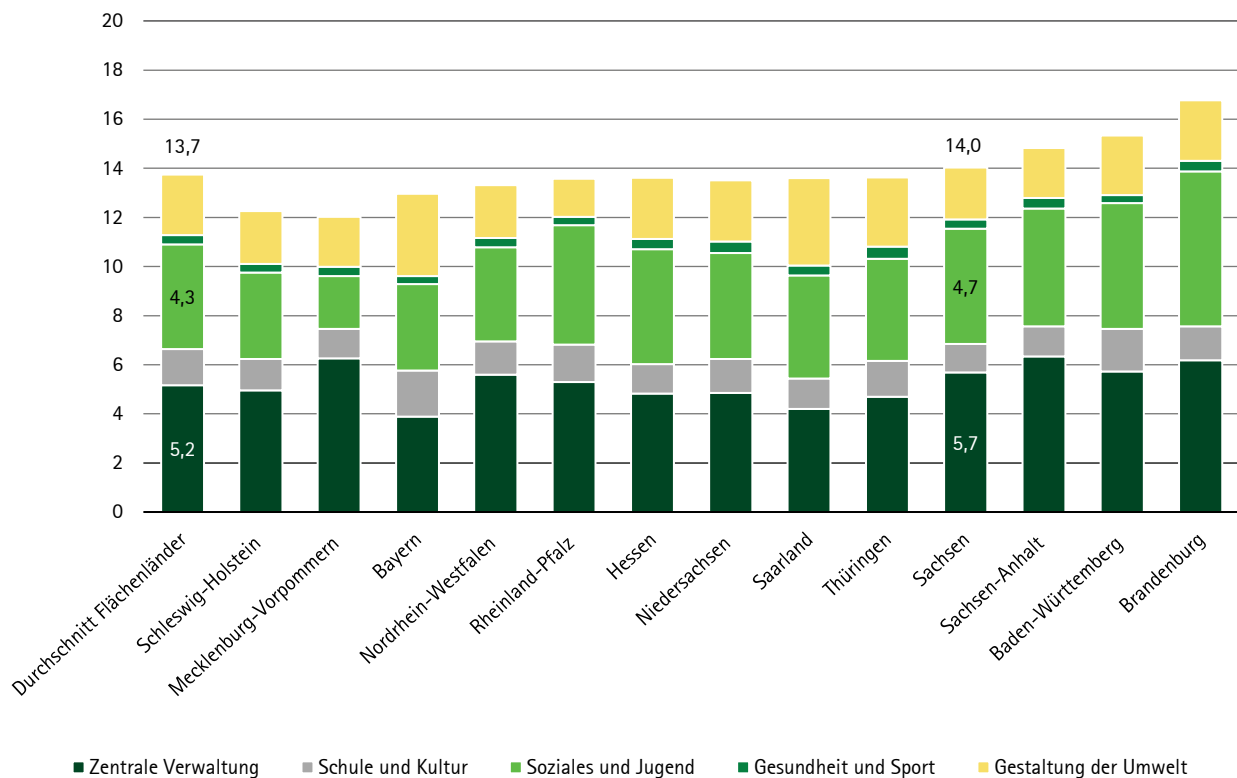
Quelle: Eigene Darstellung, Personalstandstatistiken des Freistaates Sachsen zum 30. Juni des jeweiligen Jahres.

<sup>15</sup> Vgl. Pressemitteilung Nr. 165 des Statistischen Bundesamtes vom 13. April 2022.

<sup>16</sup> Zum Stand: 30. Juni 2020.

- <sup>34</sup> Die VZÄ je TEW der BB 21 bis 24 und 48 lagen zum 30. Juni 2020 in Sachsen geringfügig über den Durchschnittswerten der Flächenländer Ost, vgl. Abbildung 10. Während sich zu Beginn des Vergleichszeitraumes die Werte der Flächenländer West noch deutlich unter denen der Flächenländer Ost bewegten, erfolgte eine immer weitere Annäherung bis zum Jahr 2017. Inzwischen ist der durchschnittliche Personalbestand der Flächenländer West geringfügig höher als der der Flächenländer Ost und Sachsens.
- <sup>35</sup> Abbildung 11 zeigt einen Vergleich der Personalbestände in den kommunalen Kernhaushalten der Flächenländer. Sachsen liegt mit 14,0 VZÄ/1.000 EW 0,3 VZÄ über dem Durchschnitt aller Flächenländer. Im Vergleich zum Vorjahreswert am 30. Juni 2019 nahm der Personalbestand des Kernhaushaltes in Sachsen um weitere 0,3 VZÄ erneut zu.

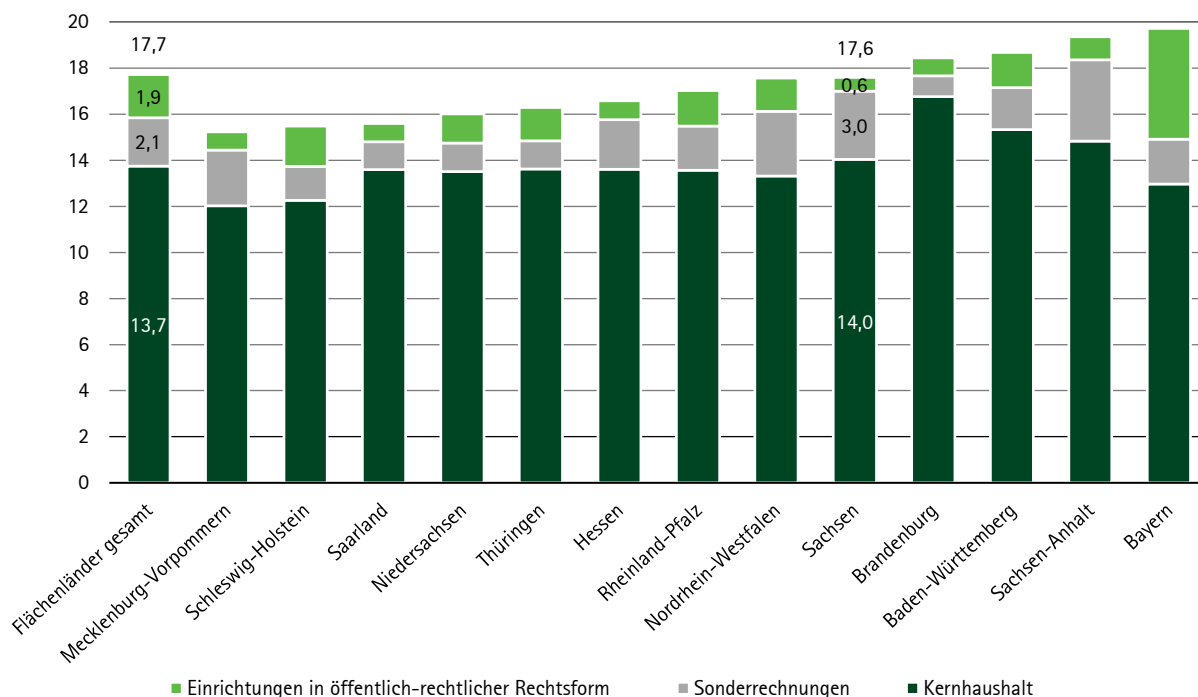
Abbildung 11: Personalbestand des kommunalen Kernhaushaltes (BB 21) nach Produktbereichen in den Flächenländern am 30. Juni 2020 (VZÄ je TEW)



Quelle: Eigene Darstellung, Statistisches Bundesamt: Finanzen und Steuern, Personal des öffentlichen Dienstes 2020, Fachserie 14 Reihe 6, erschienen am 6. September 2021, S. 74-75.

- <sup>36</sup> Bei der Gesamtbetrachtung von Kernhaushalt, Sonderrechnungen der Eigenbetriebe und Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform lag Sachsen immer noch leicht unter dem Durchschnitt aller Flächenländer, auch wenn im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg um insgesamt 0,4 VZÄ/1.000 EW festzustellen war, vgl. nachfolgende Abbildung.

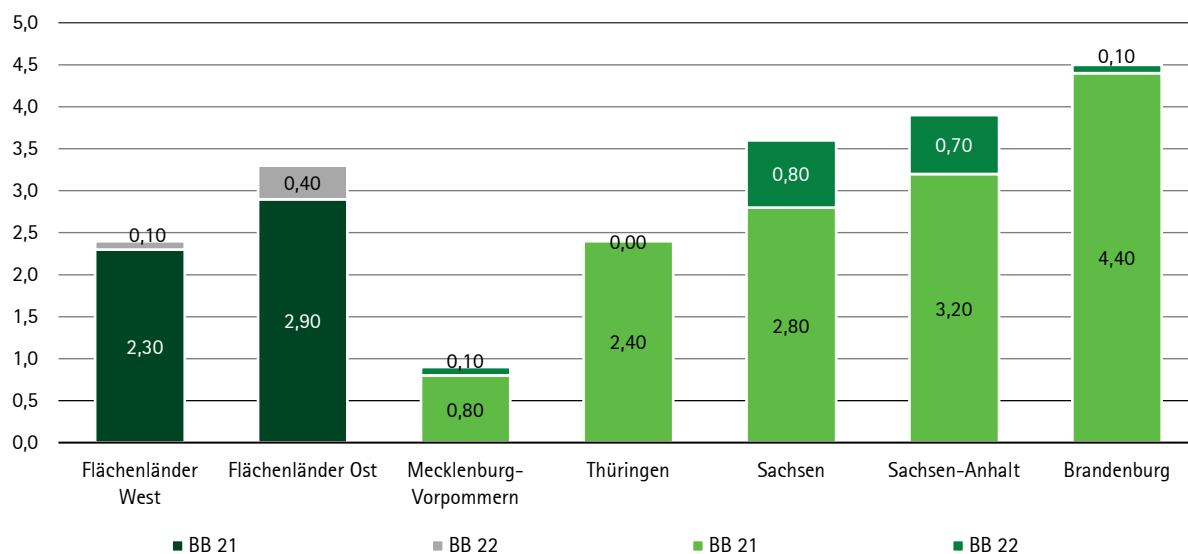
Abbildung 12: Personalbestand im kommunalen Kernhaushalt und in den ausgelagerten Bereichen in den Flächenländern am 30. Juni 2020 (VZÄ je TEW)



Quelle: Eigene Darstellung, Statistisches Bundesamt: Finanzen und Steuern, Personal des öffentlichen Dienstes 2020, Fachserie 14 Reihe 6, erschienen am 6. September 2021, S. 74-75.

37 Der Anstieg der Personalbestände im Kernhaushalt und in den Sonderrechnungen in Sachsen resultierte im Jahr 2020 wie bereits im Vorjahr überwiegend aus den Steigerungen bei den Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen. Hier lag Sachsen im Ländervergleich über dem Durchschnitt der Flächenländer Ost, vgl. nachfolgende Abbildung. Dabei sind jedoch die im bundesweiten Vergleich bestehenden Unterschiede hinsichtlich der Zuständigkeiten und der Betreuungsquoten in der Kindertagesbetreuung sowie dem Anteil öffentlicher und freier Träger zu berücksichtigen.

Abbildung 13: Personalbestand in Tageseinrichtungen für Kinder in BB 21 und BB 22 zum Stand 30. Juni 2020 (VZÄ je TEW)

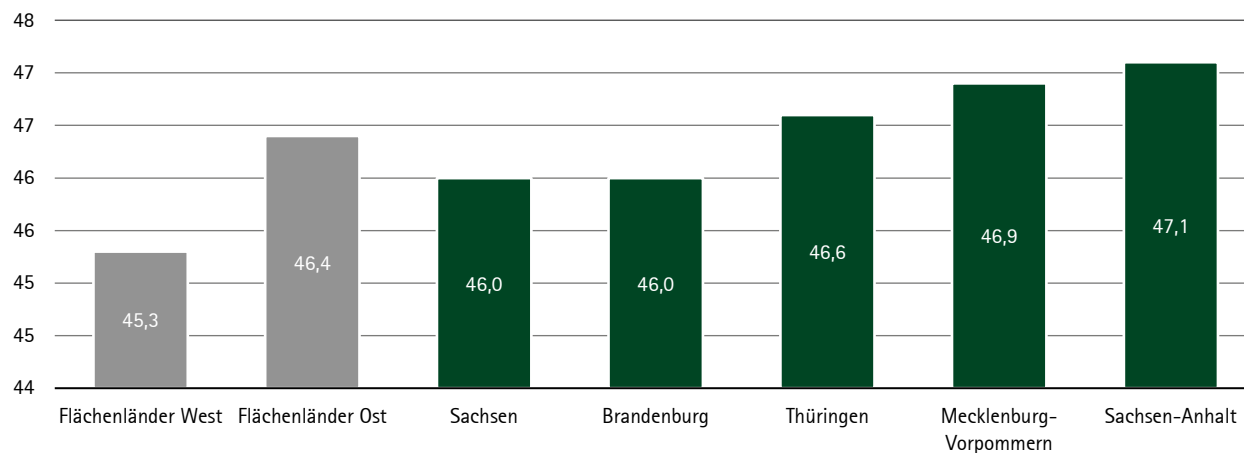


Quelle: Eigene Darstellung, Personalstandstatistiken des Statistischen Bundesamtes zum 30. Juni des jeweiligen Jahres.

## 5.2 Durchschnittsalter

- 38 Bei den Beschäftigten im BB 21 hatte Sachsen (gemeinsam mit Brandenburg) im Jahr 2020 das geringste Durchschnittsalter im Vergleich zu den Flächenländern Ost und lag weiterhin um 0,4 Jahre unter dem Durchschnitt aller Flächenländer Ost, jedoch um 0,7 Jahre über dem Durchschnittsalter der Flächenländer West, vgl. die folgende Abbildung. Der Abstand zum Durchschnittsalter der Flächenländer West hat sich jedoch deutlich verringert.

Abbildung 14: Durchschnittsalter der Beschäftigten des BB 21 zum Stand 30. Juni 2020



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

## 6 Aktuelle Entwicklungen und Ausblick

- 39 Der Tarifvertrag 2020 sieht vor, dass sich die wöchentliche Arbeitszeit der tariflich Beschäftigten von derzeit 40 Stunden/Woche ab 1. Januar 2022 auf 39,5 Stunden pro Woche und ab 1. Januar 2023 auf 39,0 Stunden pro Woche reduziert und damit an die wöchentliche Arbeitszeit auf das West-Niveau angepasst wird.
- 40 Mit der Tarifeinigung im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst im Mai 2022 wurde vereinbart, dass die Beschäftigten ab Juli 2022 zwei weitere Regenerationstage pro Kalenderjahr erhalten. Des Weiteren erhalten die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst eine monatliche Zulage, welche auf Wunsch des Beschäftigten zum Teil in Freizeit (maximal 2 Arbeitstage im Kalenderjahr) umgewandelt werden kann. Dies dürfte ab dem Jahr 2022/2023 den Personalbestand in den Kindertageseinrichtungen weiter erhöhen und aufgrund der vereinbarten monatlichen Zulagen wird es zu höheren Personalkosten um jährlich voraussichtlich rd. 3,7 % kommen<sup>17</sup>.
- 41 Der Bund stellt über den „Pakt für den Öffentlichen Gesundheitsdienst“ Finanzhilfen für die Schaffung von neuen, unbefristeten Stellen zur Verfügung. In Sachsen ist nach den Plänen des SMS ein Zuwachs von 226 Stellen in den Gesundheitsämtern der Landkreise und Kreisfreien Städte vorgesehen.

## 7 Stellungnahmen

- 42 Das SMF und das SMI erhielten Gelegenheit zur Stellungnahme. Den kommunalen Spitzenverbänden sowie dem KSV Sachsen wurde der Bericht zur Kenntnis gegeben. Die eingegangenen Stellungnahmen wurden bei der Abfassung des vorliegenden Beitrages berücksichtigt.
- 43 Das SMI teilte in seiner Stellungnahme die im Beitrag gezogenen Schlussfolgerungen und Empfehlungen des SRH an die Kommunen zur Verjüngung des Personalbestandes, zur Gewinnung qualifizierter Fachkräfte sowie zur Nutzung von Möglichkeiten zur Verringerung des Personaleinsatzes.

<sup>17</sup> Vgl. Pressemitteilung der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände vom 18. Mai 2022.

- 44 Das SMF merkte an, dass es eine Herausforderung bleibe, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes, insbesondere in ausgewählten Beschäftigungsbereichen wie Krankenhäusern, weiter zu steigern. Die Fach- und Nachwuchskräftegewinnung bleibe trotz erfreulicher Entwicklungen der Ausbildungszahlen ein wichtiges Thema, um die Verjüngung des Personalkörpers weiter voranzutreiben. Dies erfordere eine aktive und differenzierte Aussteuerung des Personales in den einzelnen Bereichen und einen möglichst flexiblen Personaleinsatz und damit eine langfristige Personalstrategie und Personalentwicklung unter Einschluss diverser zur Verfügung stehender Instrumente. Ziel sei ein qualifizierter und langfristiger Personalbestand. Mit gut ausgebildetem und flexibel einsetzbarem Personal solle eine möglichst hohe Auslastung des eingesetzten Personalkörpers erzielt werden. Dabei müsse auch künftig Personal für alle kommunalen Aufgaben bereitgehalten werden. Das Spektrum der Aufgaben sei sehr unterschiedlich und hänge stark von den örtlichen Gegebenheiten ab.
- 45 In Anbetracht dessen, dass die Einflussmöglichkeiten der Kommunen auf die Personalausgaben aufgrund der Tarifabschlüsse gering seien, befürchtet der SSG angesichts der stark gestiegenen Preise schwierige Verhandlungen ab Herbst 2022 und im Ergebnis weit größere Entgeltsteigerungen als in den Tarifrunden der vergangenen Jahre. Diese würden die kommunalen Haushalte in den nächsten Jahren erheblich belasten. Hinzu komme die Reduzierung der Arbeitszeit auf 39 Wochenstunden zum 1. Januar 2023, die lt. SSG zu einem zusätzlichen Personalbedarf in den sächsischen Kommunen führen werde.
- 46 Der SSG weise seine Mitglieder immer wieder auf die angespannte Fachkräftesituation hin. Eine langfristige Personalstrategie und Personalentwicklung sei von besonderer Bedeutung, um in den nächsten Jahren ausreichend qualifiziertes Personal in den Kommunen beschäftigen zu können. Die Situation verschärfe sich zunehmend.

## 8 Schlussbemerkung

- 47 Ein Zuwachs an Personal wird nicht zwangsläufig zu einer verbesserten Aufgabenerfüllung führen. Die Verjüngung des Personalbestandes, die ausreichend notwendige Qualifizierung von Personal, interkommunale Zusammenarbeit, die Digitalisierung und Verschlinkung der Prozesse und vor allem die damit verbundene notwendige langfristige Personalstrategie sind Voraussetzungen dafür, dass die anstehenden Aufgaben in den Kommunen in ihrer Komplexität und dem Umfang auch künftig erfüllt werden können.

## 9 Hinweise zu den verwendeten Begriffen und Daten

- 48 **Kernhaushalt der Kommunen:** BB 21. Im Haushaltsplan brutto geführte Ämter und Einrichtungen.
- 49 **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.
- 50 **Krankenhäuser:** BB 23. Aus dem Kernhaushalt ausgegliederte rechtlich unselbstständige kommunale Krankenhäuser mit Sonderrechnungen.
- 51 **Zweckverbände:** BB 24. Zweckverbände sind freiwillige oder gesetzlich vorgeschriebene Zusammenschlüsse von Gemeinden/Gemeindeverbänden 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.
- 52 **Rechtlich selbstständige kommunale Einrichtungen:** BB 48. Seit dem Jahr 2015 werden erstmals auch die Beschäftigten des KVS als BB 48 dem kommunalen Personal zugeordnet. Seit dem Jahr 2018 gehören die Beschäftigten der SAKD ebenfalls zum BB 48.
- 53 **Unternehmen in privater Rechtsform mit überwiegend öffentlicher Beteiligung (darunter auch Krankenhäuser):** Unternehmen in privater Rechtsform, an denen Gemeinden/Gemeindeverbände oder Zweckverbände unmittelbar oder mittelbar mit mehr als 50 % des Nennkapitales, des Stimmrechtes oder der Sondervermögen beteiligt sind. Synonym verwendet: Kommunale Beteiligungsunternehmen.

- <sup>54</sup> **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.
- <sup>55</sup> **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.