

Teil B Kommunen

Personal in Kommunen, kommunalen Einrichtungen, Zweckverbänden und wirtschaftlichen Unternehmen

40

Die Personalauszahlungen sind aufgrund der hohen Tarifabschlüsse im Jahr 2023 und 2024 um 8,1 % und 7,7 % stark gestiegen.

Der Personalbestand im kommunalen Bereich steigt an.

Besonders in den Gemeinden mit starkem Bevölkerungsrückgang werden die Auslastungsgrade der Kitas zurückgehen. Schließungen und Personalabbau werden finanzwirtschaftlich geboten sein.

1 Allgemeine Angaben

- ¹ Der Bericht legt den Fokus auf die personelle Situation der sächsischen Kommunalhaushalte im Jahr 2024, zum Stand 30. Juni 2024. Bei der Darstellung von Entwicklungen im Zeitverlauf wird in der Regel auf einen 10-Jahres-Zeitraum abgestellt. Verwendete Begriffe werden unter Punkt 9 definiert.

2 Personal- und Versorgungsauszahlungen in den Kernhaushalten

2.1 Entwicklung im Überblick

Übersicht 1: Entwicklung der Personal- und Versorgungsausgaben im Beschäftigungsbereich BB 21¹

Hj.	Ausgaben Mio. €	Personalaus- zahlungsquote ² %	je EW ³ €	Veränderung Vorjahr	
				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	3.572	24,4	884	168	4,9
2023	3.863	24,0	954	291	8,1
2024	4.159	24,1	1.028	296	7,7

Quelle: Eigene Darstellung, Jahresrechnungsstatistik der Gemeinden/Gv. 2015 – 2023, vierteljährliche Kassenstatistik der kommunalen Kernhaushalte 2024.

- ² Die Personalauszahlungen sind im Jahr 2024 um 296 Mio. € und damit um rd. 7,7 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Der Anstieg der Personal- und Versorgungsausgaben spiegelt sich auch in den Auszahlungen je EW wider. Diese sind seit der statistischen Erfassung seit 2015 um 351 € je EW auf 1.028 € je EW im Jahr 2024 gestiegen.

¹ Zur Begriffserläuterung wird auf Pkt. 9 „Hinweise zu den verwendeten Begriffen und Daten“ verwiesen. Für den prozentualen Anteil der Personal- und Versorgungsauszahlungen an den bereinigten Auszahlungen (ohne Finanzierungstätigkeit) liegen Daten vom StLA 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 kamerale 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 – Band II, Beitrag Nr. 1, Pkt. 4.2, S. 31. In den Übersichten dieses Beitrages können Rundungsdifferenzen auftreten.

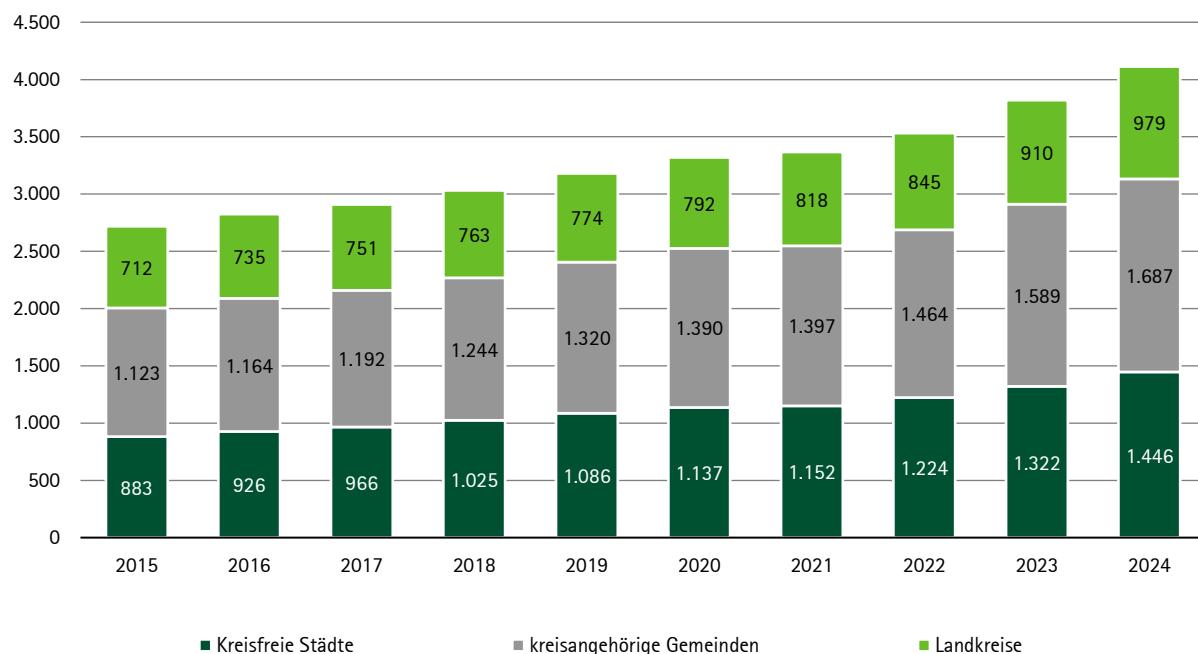
³ Ab 2022 auf Basis der Zensusdaten vom 15. Mai 2022.

- 3 Aufgrund der hohen Tarifabschlüsse im Jahr 2023 sind die Personalausgaben in den Jahren 2023 und 2024 um 8,1 % und 7,7 % angestiegen. Es sind die höchsten Steigerungen seit 2015. Die Personalauszahlungsquote ist trotz der starken Erhöhung der Personalausgaben im Jahr 2023 weiter auf 24,0 % gesunken und im Jahr 2024 nur geringfügig auf 24,1 % wieder gestiegen. Dies resultiert insbesondere aus den stark gestiegenen bereinigten Auszahlungen (ohne Finanzierungstätigkeit).
- 4 Die Personal- und Versorgungsausgaben in den Kernhaushalten binden rd. ein Viertel der bereinigten Auszahlungen und stellen damit die größte Ausgabengruppe dar. Vor dem Hintergrund der Entwicklung der kommunalen Finanzen im Haushaltsjahr 2024 (vgl. Jahresbericht 2025 des SRH – Band I, Beitrag Nr. 20), der weiterhin stagnierenden Wirtschaft und den mit der Steuerschätzung vom Mai 2025 prognostizierten Steuermindereinnahmen für die Kommunen müssen die Kommunen Personalabbau und Einsparungen in allen Aufgabenbereichen weiter in den Fokus nehmen.

2.2 Gebietskörperschaftsgruppen

- 5 Im Jahr 2024 stiegen die Personal- und Versorgungsausgaben bei den Kreisfreien Städten mit rd. 124,5 Mio. € (9,4 %) am stärksten. Bei den kreisangehörigen Gemeinden war ein geringerer Anstieg von rd. 98,3 Mio. € (6,2 %) und bei den Landkreisen von rd. 69,1 Mio. € (7,6 %) zu verzeichnen.

Abbildung 1: Entwicklung der Personal- und Versorgungsauszahlungen seit 2015 nach Gebietskörperschaftsgruppen⁴
(Mio. €)



Quelle: Eigene Darstellung, Jahresstatistik der Gemeinden/Gv. 2015 bis 2023, vierteljährliche Kassenstatistik der kommunalen Kernhaushalte 2024.

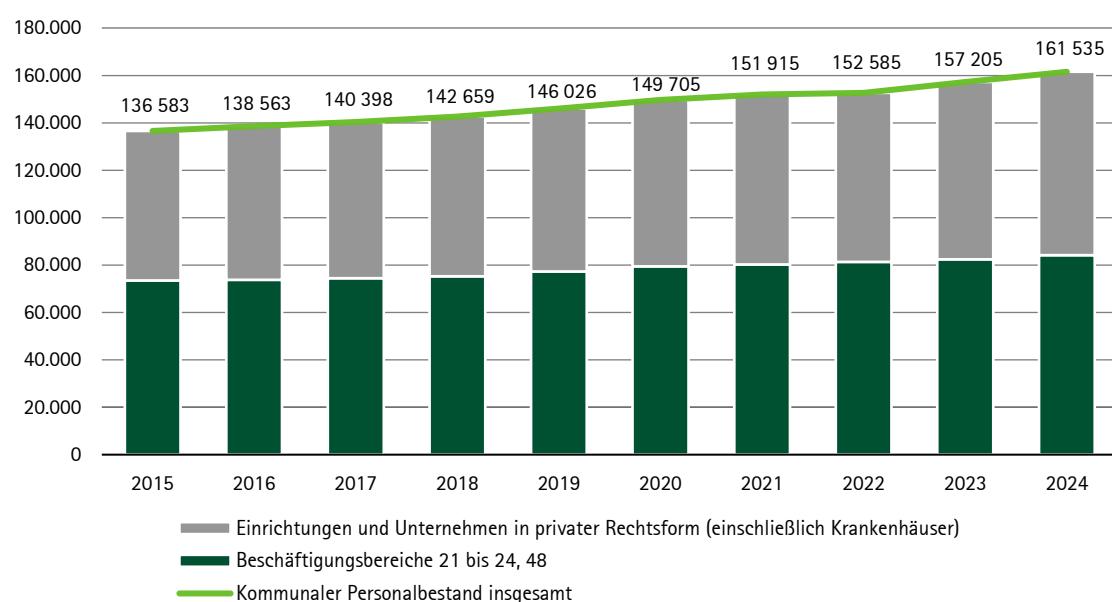
⁴ Die Entwicklung der Personal- und Versorgungsausgaben für den KSV und die Verwaltungsverbände (VV) sind aufgrund der geringen Höhen nicht enthalten. Die Auszahlungen im Jahr 2024 betrugen beim KSV 39,5 Mio. € und bei den VV 7,3 Mio. €.

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 4.330 Beschäftigte (2,8 %) weiter gestiegen. Die Dynamik des Anstieges hat in den Jahren 2023 und 2024 gegenüber den Vorjahren wieder deutlich zugenommen. Es sind die höchsten Anstiege im Betrachtungszeitraum. Die starken Anstiege erfolgten im Bereich der Einrichtungen und Unternehmen in privater Rechtsform, insbesondere bei den mittelbaren kommunalen Beteiligungen. Zudem gab es wieder im Bereich Soziales und Jugend erhebliche Zuwächse.
- ⁷ Ein starker Zuwachs ist in den Kernhaushalten (BB 21) mit 1.295 Beschäftigten (2,0 %) zu verzeichnen. Die Anstiege entfielen insbesondere auf die Produktbereiche Innere Verwaltung, Soziale Hilfen und Kinder-, Jugend- und Familienhilfe (SGB VIII).

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



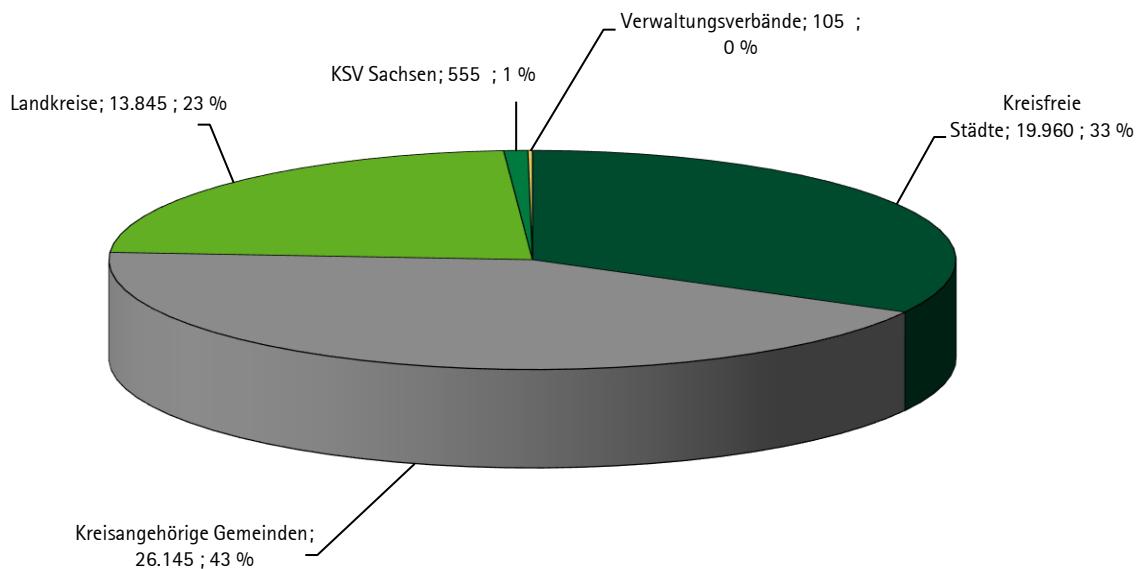
Quelle: Eigene Darstellung, Personalstandstatistiken des Freistaates Sachsen zum 30. Juni des jeweiligen Jahres.

- ⁸ Im Betrachtungszeitraum stieg der Personalbestand um 24.952 Beschäftigte und damit um rd. 18,3 %. Der Anstieg im Bereich der Einrichtungen und kommunalen Unternehmen in privater Rechtsform (einschließlich Krankenhäuser) fällt dabei höher aus als in den Beschäftigungsbereichen BB 21 bis 24 und 48. Bis 2020 war der Personalzuwachs hauptsächlich durch Personal für Kindertageseinrichtungen begründet. Seit dem Jahr 2023 beschleunigt sich der Personalaufbau.
- ⁹ Jeder Zuwachs beim Personal im öffentlichen Dienst kann auch zu einer Verstärkung des Personalmangels in der freien Wirtschaft führen.

3.2 Verteilung nach Gebietskörperschaftsgruppen

- ¹⁰ Die 60.610 VZÄ in den Kernhaushalten verteilen sich mit einem Anteil von 43 % auf die kreisangehörigen Gemeinden, mit 33 % auf die Kreisfreien Städte und 23 % auf die Landkreise. Mit 1 % stellt der KSV einen sehr geringen Anteil und noch geringfügiger mit 0,2 % die Verwaltungsverbände (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Verteilung der VZÄ der Kernhaushalte auf die Gebietskörperschaftsgruppen



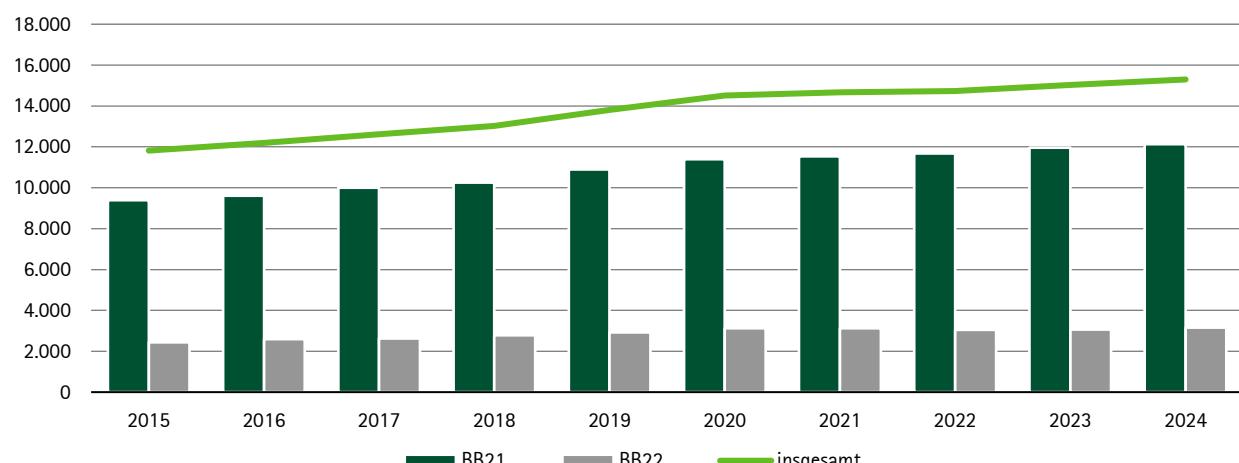
Quelle: Eigene Darstellung, Personalstandstatistiken des Freistaates Sachsen zum 30. Juni 2024.

- ¹¹ Die Zahl der VZÄ stieg wiederholt bei allen Gebietskörperschaften. Den stärksten absoluten Zuwachs mit 545 VZÄ (rd. 2,8 %) verzeichnen die Kreisfreien Städte. Die kreisangehörigen Gemeinden erhöhten gegenüber dem Vorjahr um 405 VZÄ (rd. 1,6 %) und die Landkreise um 340 VZÄ (rd. 2,5 %).
- ¹² Hinsichtlich der Folgen eines steten Personalaufwuchses wird auf die Ausführungen unter Punkt 5 und 6 verwiesen.

4 Aktuelle Entwicklung im Kita-Bereich

- ¹³ Nach den Zuwächsen des Personalbestandes in Kindertageseinrichtungen in den Kommunen (BB 21 und BB 22) hat sich in den Jahren 2021 und 2022 der Personalaufwuchs verlangsamt. Mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Gesetzes über Kindertageseinrichtungen vom 1. Juli 2023 (SächsGVBl. Nr. 12, S. 326) wurde der Personalschlüssel dahingehend geändert, dass ab 1. August 2023 je vollzeitbeschäftigte pädagogische Fachkraft für die Arbeit mit Kindern zusätzliches Personal von 0,04 VZÄ bereitgestellt wird.
- ¹⁴ Ab 2023 steigt der Personalbestand wieder an. Der Personalbestand in den Kitas erreichte im Jahr 2024 einen neuen Höchststand von 15.300 VZÄ. Im Betrachtungszeitraum stieg der Personalbestand um 3.481 VZÄ (29,5 %).

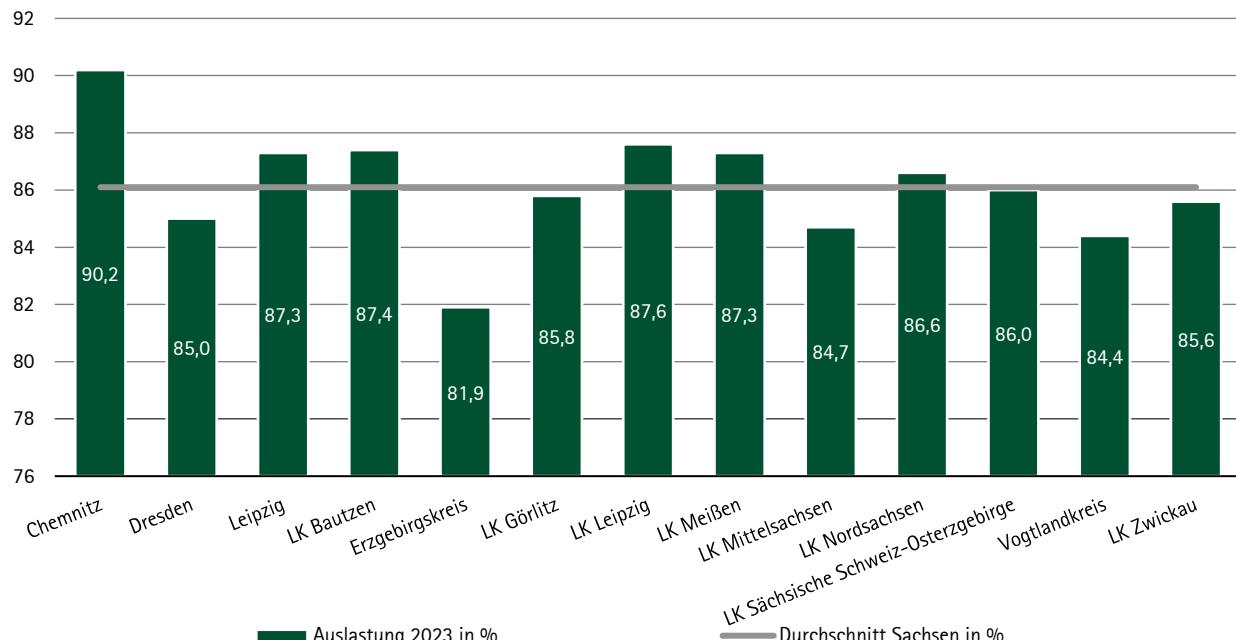
Abbildung 4: Entwicklung des Personalbestandes in Kindertageseinrichtungen in den BB 21 und BB 22 (VZÄ)



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

- ¹⁵ Im September 2024 hatte der Landtag einen Antrag zum sog. "Kita-Moratorium" (Drs. 7/17127 - Kita-Moratorium zur Sicherung der „demografischen Rendite“) beschlossen. Danach stellte der Landtag fest, dass die finanziellen Mittel für den jährlichen Landeszuschuss für die Gemeinden nach § 18 Abs. 1 SächsKitaG im Haushaltsjahr 2025 unbeschadet sinkender Kinderzahlen vorerst auf dem Niveau des Haushaltsansatzes des Jahres 2024 festgeschrieben werden sollen, um das pädagogische Personal für die qualitative und inhaltliche Weiterentwicklung der frühkindlichen Bildung im Freistaat Sachsen durch die Träger der frühkindlichen Bildung bis auf Weiteres zu halten.
- ¹⁶ Im Art. 13 Ziffer 7 a) aa) HBG 2025/2026 vom 27. Juni 2025 (SächsGVBl. S. 285) hatte der Landtag die Zahlung des Landeszuschusses an die Gemeinden je Kind gemäß § 18 Abs. 1 Satz 4 SächsKitaG von 3.455 € auf 3.570 € festgesetzt. Im Art. 13 Ziffer 10 HBG 2025/2026 wurde u. a. in § 23 Abs. 1 Satz 2 SächsKitaG bestimmt, dass sich der Landeszuschuss gem. § 18 Abs. 1 Satz 4 SächsKitaG zwischen dem 1. August 2025 und dem 31. Juli 2026 auf 3.510 € beläuft. Der Maßstab für die Bemessung des Landeszuschusses ist gemäß § 18 Abs. 1 Satz 2 SächsKitaG die Anzahl der am Stichtag, dem 1. April des Vorjahres, in Einrichtungen und in Kindertagespflege im Gemeindegebiet aufgenommenen Kinder, berechnet auf eine tägliche neunstündige Betreuungszeit. Aus diesem gesetzlichen Finanzierungsmechanismus ergibt sich, dass sich perspektivisch bei steigender Zahl der aufgenommenen Kinder die Gesamtsumme des Landeszuschusses erhöht und bei einer Verringerung auch entsprechend reduziert. In Art. 13 Ziffer 3 und 10 HBG 2025/2026 hatte der Gesetzgeber ferner einen geänderten Finanzierungsschlüssel für pädagogische Fachkräfte gemäß § 12 Abs. 2 SächsKitaG geregelt, was im Ergebnis zu einer Erhöhung des Personalschlüssels führt. Über diese gesetzlichen Änderungen sollten 196 zusätzliche VZÄ ermöglicht werden. Der geänderte Personalschlüssel gilt ab 1. August 2025 und ist für die Träger der Kindertageseinrichtungen verpflichtend. Die zusätzlichen Personalkosten sollen über einen erhöhten Landeszuschuss finanziert werden. Tariferhöhungen und Betriebskosten wurden bei der Erhöhung des Landeszuschusses im HBG 2025/2026 noch nicht berücksichtigt.
- ¹⁷ Ohne die Änderung des SächsKitaG wäre der Personalbedarf in Folge der sinkenden Betreuungszahlen ebenfalls gesunken. Mit einem Rückgang des Personalbestandes in Kindertageseinrichtungen wird allerdings wegen der zu erwartenden sinkenden Kinderzahlen zukünftig zu rechnen sein.
- ¹⁸ Die rückläufigen Kinderzahlen werden auch Auswirkungen auf die Auslastungsquote der Kitas haben. Insbesondere kleinere Kommunen, die keine Kindertageseinrichtungen zusammenlegen können, und die strukturschwachen ländlichen Regionen mit hohem Bevölkerungsrückgang werden den hohen Kostendruck bei angespannter Haushaltsslage besonders deutlich spüren.

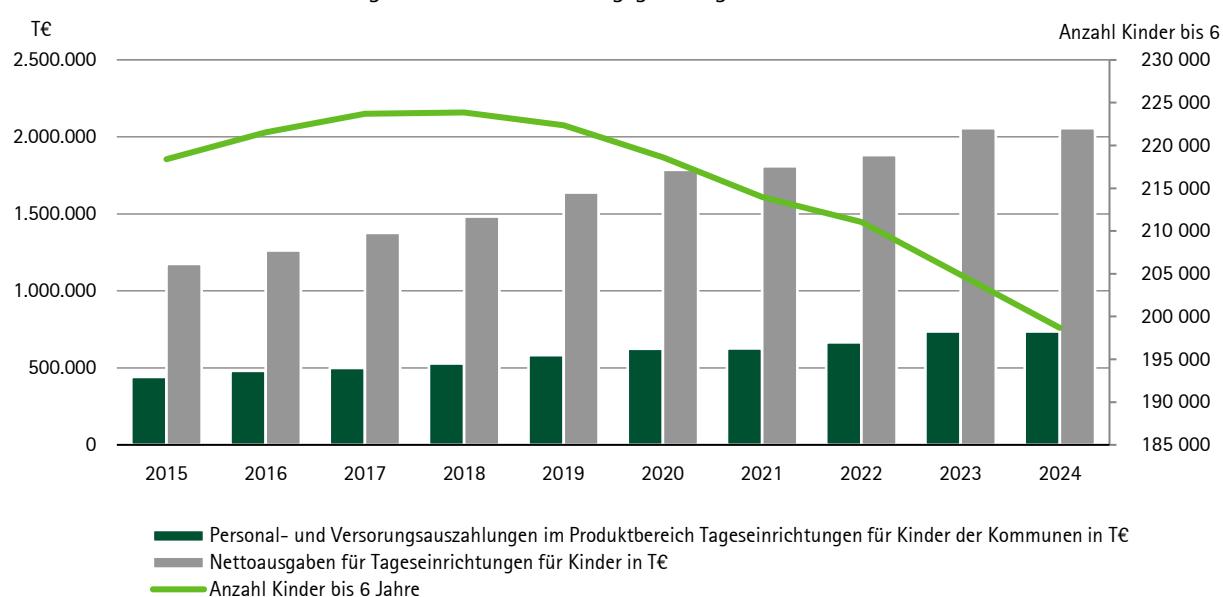
Abbildung 5: Auslastungsquote der sächsischen Kitas in den Kreisfreien Städten und Landkreisen in %



Quelle: Eigene Darstellung, Kommunalindikatoren des Statistischen Landesamtes Sachsen.

- ¹⁹ Im Durchschnitt lag die Auslastungsquote der Kitas im Freistaat Sachsen gemäß den Sächsischen Kommunalindikatoren des StLA für das Jahr 2023 bei 86,1 %. Von den 10 Landkreisen liegen 6 unter diesem Durchschnitt. Dabei handelt es sich insbesondere um die Landkreise mit den am stärksten prognostizierten Bevölkerungsrückgängen (vgl. Jahresbericht 2023 des SRH – Band II, Beitrag Nr. 33).
- ²⁰ Unabhängig vom Grad der Auslastung fallen für die Kitas neben den hohen Personalkosten und Tarifsteigerungen auch Betriebskosten an. Vor dem Hintergrund, dass seit 2024 die Ausgaben der Kommunen höher sind als die Einnahmen, wird die Finanzierung der hohen Kosten und der weiteren Kostensteigerungen für den kommunalen Bereich eine sehr große Herausforderung sein. Eine Besserung der finanziellen Situation ist aufgrund der Stagnation des Wirtschaftswachstums und der rückläufigen Steuereinnahmen für die Kommunen entsprechend der Steuerschätzung vom Mai 2025 derzeit nicht in Sicht.

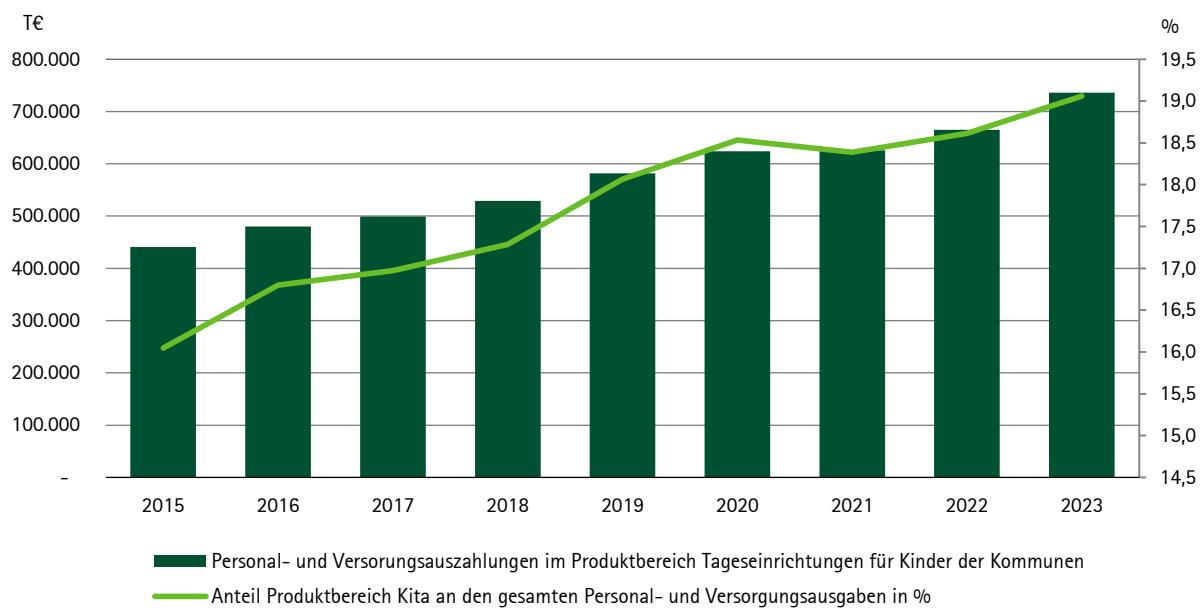
Abbildung 6: Entwicklung der Personal- und Versorgungsausgaben und Nettoausgaben für Tageseinrichtungen für Kinder in T€ der Entwicklung der Anzahl der Kinder gegenübergestellt



Quelle: Eigene Darstellung, 8. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2022 bis 2040, Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe Teil IV – Ausgaben und Einnahmen nach dem SGB VIII; Rechnungsergebnisse der kommunalen Kernhaushalte und deren kameral/doppisch buchenden Extrahaushalte und sonstigen Fonds, Einrichtungen und Unternehmen.

- ²¹ Den sinkenden Kinderzahlen stehen kontinuierlich steigende Nettoausgaben für Kindertageseinrichtungen gegenüber. Es ist davon auszugehen, dass auch im Jahr 2024 die Nettoausgaben und die Personal- und Versorgungsausgaben weiter gestiegen sind. Für die Darstellung wurden die Werte von 2023 verwendet, da die Rechnungsergebnisse für 2024 durch das StLA erst im Jahr 2026 veröffentlicht werden.
- ²² In dem Gesetzentwurf zum HBG 2025/2026 vom 24. März 2025 (Drs. 8/2151) wird im Kostenblatt ausgeführt, dass es für die Landkreise und die Kreisfreien Städte durch die Gesetzesänderung des SächsKitaG zu höheren Ausgaben durch die Erstattung und Übernahme von Elternbeiträgen nach § 15 Absatz 5 SächsKitaG kommen kann. Zudem wurden die Gemeinden auf die Möglichkeit der Erhöhung der Elternbeiträge gem. § 15 Absatz 2 SächsKitaG verwiesen, sofern die Kita-Kosten trotz erhöhtem Zuschuss des Landes steigen.
- ²³ An den Kita-Kosten haben die Personal- und Versorgungsausgaben einen nicht unerheblichen Anteil. Die Personal- und Versorgungsausgaben im Produktbereich Tageseinrichtungen für Kinder erreichten im Jahr 2023 eine Höhe von 736,3 Mio. € und nehmen damit 19,1 % der gesamten Personal- und Versorgungsausgaben der Kernhaushalte der Kommunen ein.

Abbildung 7: Entwicklung der Personal- und Versorgungsausgaben im Produktbereich Tageseinrichtungen für Kinder und deren Anteil an den gesamten Personal- und Versorgungsausgaben der Kommunen (BB 21)



Quelle: Eigene Darstellung, Jahresrechnungsstatistik der Gemeinden/Gv., vierteljährliche Kassenstatistik der kommunalen Kernhaushalte, 2011 bis 2020. Rechnungsergebnisse der kommunalen Kernhaushalte und deren kamerale/doppisch buchenden Extrahaushalte und sonstigen Fonds, Einrichtungen und Unternehmen.

- ²⁴ Seit dem Jahr 2015 haben sich die Personal- und Versorgungsausgaben im Produktbereich Tageseinrichtungen für Kinder der Kommunen um 295,4 Mio. € erhöht. Dies entspricht einem Anstieg von rd. 67 % im Betrachtungszeitraum. Der Anteil der Personal- und Versorgungsausgaben für den Kita-Bereich an den gesamten Personal- und Versorgungsausgaben der Kommunen hat sich von 16,0 % im Jahr 2015 auf 19,1 % im Jahr 2023 erhöht und ist damit im Betrachtungszeitraum um 3,1 Prozentpunkte gestiegen. Dies verdeutlicht die hohe Bedeutung der Entwicklung des Kita-Personalbestandes der Kommunen für ihre Haushalte.

5 Ausblick und Zusammenfassung

- ²⁵ Der Personalbestand und die Personalkosten im kommunalen Bereich sind in den letzten Jahren weiter angestiegen. Soweit der kommunale Bereich auf die künftigen Auswirkungen des demografischen Wandels reagiert, spiegelt sich das in einer Minderung des Personalbestandes noch nicht wider. Wegen der aktuellen angespannten Haushaltslage der Kommunen werden die Handlungszwänge zunehmen. Personalzuwächse und Tarifsteigerungen lassen die Personalausgaben der Kommunen weiter ansteigen. Letztlich wird an einem Personalabbau kein Weg vorbeiführen.
- ²⁶ In den letzten Jahren ist der Bestand an Kita-Personal weiter angestiegen. Gleichzeitig sind die Nettoausgaben für den Kita-Bereich weiter angestiegen. Dabei haben sich die Rahmenbedingungen dahingehend geändert, dass die Anzahl der Kinder rückläufig ist und die finanzielle Situation der Kommunen sich seit 2024 verschlechtert. Erste Kita-Schließungen sind erfolgt und weitere werden sicherlich erforderlich sein.
- ²⁷ Zudem steht ab dem Jahr 2026 die Umsetzung des Anspruches auf eine Ganztagsbetreuung im Grundschulbereich für die erste Grundstufe und schrittweise bis 2029 für alle 4 Stufen an. Auch wenn Sachsen bereits eine hohe Inanspruchnahme der Hortbetreuung aufweist, wird für die vollständige Umsetzung des Rechtsanspruches weiteres Personal benötigt werden (vgl. SMK-Blog vom 26. Juni 2024: 200 Stellen Personalmehrbedarf).

6 Folgerungen

- ²⁸ Durch die Änderungen des SächsKitaG müssen sich die Kommunen – insbesondere im Hinblick auf den Personalschlüssel – auf weitere Kostensteigerungen im Kita-Bereich einstellen. So sind Maßnahmen zur Anpassung des Personals an die sinkenden Kinderzahlen nur unter Beachtung des neuen Personalschlüssels möglich. Bei einer angespannten Haushaltsslage bedeutet dies für die Kommunen, Kosten an anderer Stelle einzusparen. Das kann zu einer Reduzierung von angebotenen Leistungen in anderen Aufgabenbereichen führen. Letztlich führt aber kein Weg an einem Personalabbau vorbei. Weitere Schließungen von Kindertageseinrichtungen werden unvermeidlich sein.
- ²⁹ Der SRH sieht den anhaltenden Personalaufbau im kommunalen Bereich mit Sorge.
- ³⁰ Der kommunale Bereich sollte die in den nächsten Jahren anstehenden Abgänge an Beschäftigten infolge des Renteneintritts für eine Rückführung des Personalbestandes nutzen. Diese Maßnahme kann zusätzlich über Aufgabenanalysen und Organisationsuntersuchungen, flankiert durch Entbürokratisierung und Forcierung der Digitalisierung begleitet werden. Arbeitsabläufe und Strukturen müssen zudem über Prozessoptimierung gestrafft werden. Benchmarks und interkommunale Zusammenarbeit sollten ebenfalls als Hilfsmittel für Aufgabenumführungen im Zusammenhang mit einer Verschlankung des Personalbestandes genutzt werden. Im Hinblick auf die hohe Anzahl der in den nächsten Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Mitarbeiter muss ein umfassender Wissenstransfer sichergestellt werden. Dabei müssen auch über Ausbildungsplätze ausreichend Nachwuchsfachkräfte sichergestellt werden. Über die Gestaltung familienfreundlicher Arbeitsplätze könnte auf die Rückführung der Anteile für Teilzeitbeschäftigung hingewirkt werden.

7 Stellungnahmen

- ³¹ Das SMI und das SMF erhielten Gelegenheit zur Stellungnahme. Den kommunalen Spitzenverbänden sowie dem KSV Sachsen wurde der Bericht zur Kenntnis gegeben.
- ³² Das SMI teilt in seiner Stellungnahme im Wesentlichen die Ausführungen des SMK mit, welches das SMI zu Pkt. 4 um Stellungnahme gebeten hatte.
- ³³ Das SMK weist im Wesentlichen darauf hin, dass mehr Personal in Kitas erforderlich sei, um die Qualität weiterzuentwickeln und mehr Zeit für die pädagogische Arbeit mit jedem Kind bereitzustellen, insbesondere für die Schulvorbereitung. Hintergrund seien alarmierende Untersuchungsergebnisse bei basalen Kompetenzen von Kita- und Grundschulkindern. Zudem verweist das SMK auf überdurchschnittlich hohe Krankenstände und hohe Belastungen des pädagogischen Personals. Die seit 2015 vorgenommenen Schlüsselverbesserungen hätten insoweit überwiegend den zusätzlichen Ausfall kompensiert und seien wenig spürbar gewesen.
- ³⁴ Der demografisch bedingt eingesparte Landeszuschuss reiche nicht aus, um den Personalbestand vollumfänglich zu halten. Elternbeitrag und Gemeindeanteil nicht mehr belegter Plätze würden in der Finanzierung fehlen. Insofern erwarte das SMK einen Rückgang der Zahl der beschäftigten Fachkräfte trotz Schlüsselverbesserungen 2025 und 2026.
- ³⁵ Jährlich würden etwa 2.000 staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher die Fachausbildung verlassen. Nach Einschätzung des SMK würden Fachkräfte bei Nichteinstellung im Kitasystem in Sachsen kaum eine Erwerbstätigkeit in der Wirtschaft anstreben, sondern eher den Freistaat verlassen.
- ³⁶ Das SMF teilt im Grundsatz die Einschätzung des SRH, dass sich der Personalbestand der öffentlichen Hand an der demografischen Entwicklung orientieren muss und rückläufige Bevölkerungszahlen daher mit einer entsprechenden Reduktion bei öffentlichen Dienstleistungen und somit Personalstellen einhergehen sollten.
- ³⁷ Weiterhin führt das SMF aus, dass der Landeszuschuss regelmäßig, zuletzt zum 1. Januar 2023 erhöht wurde und insofern die tatsächliche Kostenentwicklung der Kindertagesbetreuung berücksichtigt hat. Eine Anpassung des Landeszuschusses kann grundsätzlich nur ex post erfolgen, d. h., wenn die aktuellen Daten zu den tatsächlichen Betriebskosten vorliegen.

- ³⁸ Der SSG teilt in seiner Stellungnahme im Wesentlichen mit, dass die Kommunen sowie die kommunalen Landesverbände in vielen Fällen versuchen, den weiteren Ausbau des Personalbestandes zu verhindern. Der SSG wehre sich inzwischen gegen jegliche Standardsteigerungen, die mit dem Aufbau von zusätzlichem Personal verbunden seien.
- ³⁹ Hinsichtlich des dargestellten Personalzuwachses im Berichtszeitraum führt der SSG u. a. aus, dass die stark gestiegene Zuwanderung in 2015 und 2016 sowie der Ukraine-Krieg seit 2022 zu einem deutlichen Mehraufwand in den Kommunen geführt habe, der nur mit zusätzlichem Personal zu bewältigen war. Zudem benennt er eine Reihe gesetzlicher Änderungen in den vergangenen Jahren (Ausbau Unterhaltsvorschuss auf bis 18 Jahre ohne Begrenzung der Bezugsdauer, Umsetzung Bundesteilhabegesetz, Umsetzung Pakt für den öffentlichen Gesundheitsdienst mit etwa 250 Stellen für Landkreise und Kreisfreie Städte, Wohngeldreform), die zu einem unvermeidlichen erhöhten Personalbedarf geführt haben.
- ⁴⁰ Bezuglich der Entwicklung im Bereich der Kindertagesbetreuung weist der SSG darauf hin, dass sowohl der Anstieg der Fallzahlen (von 132.000 Kindern in 2015 auf 150.000 Kinder in 2023) als auch die vom Landesgesetzgeber im Betrachtungszeitraum verbesserten Personalschlüssel unmittelbar zu einem höheren Personalbedarf in den Kindertageeinrichtungen geführt hätten, ohne dass es hier Einsparpotenziale von kommunaler Seite gegeben hätte.
- ⁴¹ Der SSG wies darauf hin, dass, während die Elternbeiträge und der Gemeindeanteil aufgrund der gesetzlichen Regelungen an die Betriebskosten gekoppelt sind und automatisch mit diesen steigen, der Landeszuschuss nur unregelmäßig an gestiegene Betriebskosten angepasst wurde. Selbst wenn der Mehrbedarf für zusätzliches Personal im Jahr der Einführung durch eine angemessene Erhöhung des Landeszuschusses gedeckt wird, tragen Betriebskostensteigerungen für dieses Personal in den Folgejahren die Eltern und Kommune allein. Deren Kosten steigen damit umso stärker.
- ⁴² Der SSG stimmt der Berichtsdarstellung zu, dass die Auslastung der Kindertageeinrichtungen aufgrund der zurückgehenden Kinderzahlen weiter sinken wird, was unvermeidlich zu weiteren Schließungen von Einrichtungen führen werde. Der SSG weist ergänzend darauf hin, dass auch die Schließung von Einrichtungen oder die Reduzierung der Öffnungszeiten das Arbeitskräftepotenzial reduzieren kann. Derartige Maßnahmen würden dazu führen, dass Eltern längere Fahrzeiten in Kauf nehmen oder ihre Kinder länger selbst betreuen müssten. Daher würde es gerade im ländlichen Raum in einigen Fällen trotz geringer Auslastung notwendig sein, die Kitas zu erhalten und hierfür auch höhere Kosten je Platz in Kauf zu nehmen.
- ⁴³ Der SLKT führt in seiner Stellungnahme im Wesentlichen aus, dass der Bericht die Entwicklung bei Personalbestand und Personalauszahlungen grundsätzlich zutreffend beschreibt. Zudem teilt er die Einschätzung, dass jeder Zuwachs beim Personal im öffentlichen Dienst zu einer Verstärkung des Personalmangels in der freien Wirtschaft führen kann.
- ⁴⁴ Nach seiner Auffassung müsse sich der öffentliche Sektor künftig in seiner Aufgabenwahrnehmung deutlich beschränken, um notwendige Arbeits- und Fachkräfte zugunsten der Wirtschaft frei zu setzen. Ziel müsse es sein, dass sich der Personalbestand der öffentlichen Verwaltung mindestens an die Entwicklung des demografischen Arbeitskräftepotenzials ausrichtet. Personalabbau müsse zudem mit Effizienzsteigerungen, einfacheren Verfahren und Bürokratieabbau sowie der Reduzierung übertragener Aufgaben einhergehen.
- ⁴⁵ Die Landkreise seien bestrebt, ihre eigenen Verwaltungsprozesse weiter zu verschlanken und zu digitalisieren, um vorhandene Effizienzpotenziale zu heben, Bearbeitungszeiten zu verkürzen und ihren Personal- und Verwaltungsaufwand zu reduzieren. Nennenswerte Ergebnisse würden hier allerdings nur dann erzielt werden können, wenn die Landkreise von Seiten des Bundes und der Länder aufgabenseitig entlastet würden.
- ⁴⁶ Schließlich verweist der SLKT darauf hin, dass das kommunale Personal v. a. gebraucht würde, um Aufgaben zu vollziehen oder Standards zu erfüllen, die auf Landes- oder Bundesebene definiert werden. Als Beispiele werden das Kita-Moratorium und die Wohngeldreform 2023 mit erheblich mehr Verwaltungsaufwand für die kommunalen Wohngeldstellen benannt.

8 Schlussbemerkung

- ⁴⁷ Der SRH bekräftigt die Notwendigkeit der Orientierung des kommunalen Personalbestandes an der demografischen Entwicklung. Er verkennt dabei nicht, dass gesetzliche Regelungen auf Bundes- und Landesebene zu einem Personalanstieg geführt haben.

9 Hinweise zu den verwendeten Begriffen und Daten

- ⁴⁸ **Kernhaushalte 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 2015 werden erstmals auch die Beschäftigten des Kommunalen Versorgungsverbandes Sachsen (KVS) als BB 48 dem kommunalen Personal zugeordnet. Seit 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 Nennkapitals, des Stimmrechts oder der Sondervermögen beteiligt sind. Synonym verwendet: Kommunale Beteiligungsunternehmen.
- ⁵⁴ **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.
- ⁵⁵ **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.