



Wir beraten Sachsen.

Unabhängig, kompetent, nachhaltig.

Sonderbericht

UNTERRICHTUNG

Personalwirtschaftliche Konzepte in der
sächsischen Staatsverwaltung

Personalwirtschaftliche Konzepte in der sächsischen Staatsverwaltung

Sonderbericht gemäß § 99 SäHO

19. März 2014

Az.: 111107/40 1586/14

Inhaltsverzeichnis

	Seite	
1	Zusammenfassung	7
2	Gegenstand der Prüfung	8
3	Beschlüsse und Maßnahmen der Staatsregierung zum Personalbestand	9
4	Haushaltswirtschaftliche Rahmenbedingungen	10
4.1	Entwicklung der Einnahmen	10
4.2	Ausgaben	12
5	Bestimmung des Stellenziels	14
5.1	Vorgehensweise andere Länder	14
5.2	Vorgehensweise SMF	15
5.2.1	Stellenziel für Nichtbildungsbereich	16
5.2.2	Bestimmung Stellenziel für Bildungsbereich	16
5.2.2.1	Hochschulbereich	16
5.2.2.2	Schulbereich	18
5.3	Stellenziel 2020	19
6	Personalwirtschaftliche Konzepte	20
6.1	Notwendigkeit	20
6.2	Personalwirtschaftliches Konzept für die Staatsverwaltung	20
6.3	Stellenabbaubericht der Sächsischen Staatsregierung zum Staatshaushaltsplan 2011/2012	22
6.3.1	Vollständigkeit	22
6.3.2	Wirksame Planung und Steuerung	22
6.3.3	Beitrag zur Zielerreichung 2020	23
6.4	Stellenentwicklungsbericht der Sächsischen Staatsregierung zum Haushaltsplan 2013/2014	24
6.4.1	Verschiebung von kw-Vermerken in die Zukunft	24
6.4.2	Dynamik des Stellenabbaus	25
6.4.3	Folgen für den Haushalt	26
6.5	Strategische personalwirtschaftliche Planung der Ressorts	27
6.5.1	Grundlegende Eckdaten für die Planung der Ressorts	27
6.5.2	Strategische Überlegungen der Polizei	29
6.5.3	Kommunikation und Transparenz	29
6.6	Stellenbestand 2020	30
6.6.1	Personalabgänge bis 2020	30
6.6.2	Erreichbarkeit des Stellenziels	31
6.6.2.1	Berücksichtigung der Personalabgänge	31
6.6.2.2	Berücksichtigung des/der bereits beschlossenen Einstellungskorridors/ -treppe	32
6.6.2.3	Berücksichtigung von Nachbesetzung	32
6.6.3	Streckung des Stellenabbaus	33
6.6.3.1	Zeitliche Streckung	33
6.6.3.2	Terminvorgabe	33
6.6.3.3	Medieninformation	34
6.7	Altersstruktur	34
6.8	Personalabgänge bis zum Jahr 2031	36
6.9	Personalgewinnung	37

7.	Flankierende Maßnahmen	37
7.1	Beamtenrechtliche und tarifliche Instrumente	37
7.1.1	Stellenabbaubegleitgesetz	37
7.1.2	Neuordnung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts im Freistaat Sachsen	38
7.1.3	Tarifliche Instrumente	39
7.2	Transparenter Interner Arbeitsmarkt Sachsen, Personalvermittlungsplattform	40
7.3	Aufgabenkritik	41
7.3.1	Aufgabenkritik in der Staatsverwaltung	41
7.3.2	Strategische Aufgabenkritik	42
7.3.3	Fehlende Einsparziele	42
8	Personalausgabenflexibilisierung	43

Anlagenverzeichnis

Anlage 4.1-1	Entwicklung der Einnahmen (real) im Basisszenario im sächsischen Staatshaushalt bis zum Jahr 2025 (in Mio. €)
Anlage 4.1-2	Entwicklung der Einnahmen (nominal) im Basisszenario im sächsischen Staatshaushalt bis zum Jahr 2025 (in Mio. €)
Anlage 5.2.1	Einsparungen beim Personal im Landesbereich in Sachsen gegenüber dem Durchschnitt der Flächenländer West
Anlage 5.2.2.1-1	Berechnung der Einsparungen beim Personal für die Betreuung der Studierenden in Sachsen gegenüber dem Durchschnitt der Flächenländer West
Anlage 5.2.2.1-2	Datenbasis: KMK-Berechnungen und Vorausberechnungen von Schulseite Dezember 2011 und Hochschuleseite Januar 2012
Anlage 5.2.2.2	Berechnung des SMF zum Stellenabbau im Lehrerbereich durch Angleichung an die Schüler-Lehrer-Relation der Flächenländer West
Anlage 6.4.3	Personalausgaben wegen veränderter Planung
Anlage 6.6.1-1	Schreiben der SK vom 22. März 2012 zur Übermittlung von Unterlagen, Anlage 2: Beamte
Anlage 6.6.1-2	Schreiben der SK vom 22. März 2012 zur Übermittlung von Unterlagen, Anlage 3: Beschäftigte
Anlage 6.6.2.2-1	Internetauftritt der FDP-Fraktion Sachsen, Meldung vom 21.12.2011
Anlage 6.6.2.2-2	Bildungspaket Sachsen 2020: Exzellente Lehrerbildung für ein erstklassiges Schulsystem
Anlage 6.6.2.2-3	Neueinstellungen wegen vereinbarten Einstellungskorridors bei der Polizei
Anlage 6.7	Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Beschäftigte des Landes am 30. Juni 2011 nach Einzelplänen/Kapiteln des Landeshaushaltes, Geschlecht und Altersgruppen
Anlage 7.1.1	Antragszahlen zum Stellenabbaubegleitgesetz nach Einzelplänen

Abkürzungsverzeichnis

Art.	Artikel
ATZ	Altersteilzeit
BEZ	Bundesergänzungszuweisung
BGBI	Bundesgesetzblatt
E-Akte	elektronische Akte
EU	Europäische Union
FAG	Finanzausgleichsgesetz
GG	Grundgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HG	Haushaltsgesetz
HGr.	Hauptgruppe
Hj.	Haushaltsjahr
ifo Institut für Wirtschafts- forschung	ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Uni- versität München e. V.
KMK	Kultusministerkonferenz
kw	künftig wegfallend
PEK	Personal-Entwicklungskonzept
RHG	Rechnungshofgesetz
SächsBG	Sächsisches Beamtengesetz
SächsBeamtVG	Sächsisches Beamtenversorgungsgesetz
SächsBesG	Sächsisches Besoldungsgesetz
SächsHSFG	Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz
SäHO	Sächsische Haushaltsordnung
SGB	Sozialgesetzbuch
SK	Sächsische Staatskanzlei
SLT	Sächsischer Landtag
SMF	Sächsisches Staatsministerium der Finanzen
SMI	Sächsisches Staatsministerium des Innern
SMJus	Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Europa
SMK	Sächsisches Staatsministerium für Kultus
SMS	Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucher- schutz
SMUL	Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft
SMWA	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Ver- kehr
SMWK	Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
SRH	Sächsischer Rechnungshof
StaLa	Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen
Stellenabbabegleitgesetz	Gesetz zur Änderung beamten- und besoldungsrechtlicher Re- gelungen zum Stellenabbau
TRIAS	Transparenter Interner Arbeitsmarkt Sachsen
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlicher Dienst
Variante 1-W1	Variante „mittlere“ Bevölkerung, Untergrenze
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

VwV TRIAS

Verwaltungsvorschrift der Sächsischen Staatsregierung über
den Transparenten Internen Arbeitsmarkt Sachsen

VZÄ

Vollzeitäquivalent

1 Zusammenfassung

Die Einnahmen für den Staatshaushalt werden bis zum Jahr 2020 um real rd. 19 % sinken und danach - zumindest bis 2025 - auf diesem Niveau stagnieren. Zudem gilt ab 2014 für die sächsische Staatsverwaltung ein generelles Neuverschuldungsverbot. Deshalb muss der Freistaat Sachsen seine Ausgaben den sinkenden Einnahmen anpassen.

Wegen der gegebenen Rechtsbindung der Ausgaben sind die Spielräume für kurzfristige Einsparungen beschränkt. Langfristig sind jedoch Einsparungen in allen Bereichen möglich, auch bei den Personalausgaben, die etwa ein Drittel der Gesamtausgaben betragen. Die Staatsregierung hat im November 2009 beschlossen, den Personalbestand der sächsischen Verwaltung bis zum Jahr 2020 an den Durchschnitt der Flächenländer-West, d. h. von 86.925 Stellen im Jahr 2010 auf dann rd. 70.000 Stellen, anzupassen. Diese Zielsetzung wurde von der Staatsregierung in ihrer Stellungnahme zum Entwurf der Prüfungsmitteilung vom Juli 2013 nochmals bestätigt.

Das Stellenziel hat das SMF in einer Modellrechnung/Benchmark im Jahr 2010 analytisch untersetzt und aufgabenbezogen nachgezeichnet. Damit wurden grundlegende Rahmenbedingungen für die Entwicklung der Personalausstattung nachvollziehbar geschaffen. Infolge zahlreicher Beschlüsse der Staatsregierung in der Folgezeit (u. a. Verschiebung des Vollzugs von kw-Vermerken auf 2020 ff., Ausbringung neuer Stellen, Verschiebung der Bestimmung der Ziel-Stellenausstattung für den Schulbereich) wird es immer schwieriger, das beschlossene Stellenziel bis zum Jahr 2020 zu erreichen. Die damit verbundenen Risiken für den Haushalt sind enorm.

In den kommenden Jahren steht die Staatsverwaltung vor einem radikalen Umbruch im Personalbereich. Es geht nicht nur um den Abbau nahezu jeder 5. Stelle (rd. 16.900 Stellen). Hinzu kommt, dass bis 2031 nahezu zwei Drittel der Bediensteten altersbedingt ausscheiden werden. Daher sind auch die Personalgewinnung und eine ausgewogenere Altersstruktur zu thematisieren. Zur Steuerung dieser radikalen Veränderungen in der Staatsverwaltung ist ein personalwirtschaftliches Konzept erforderlich. Dieser „rote Faden“ fehlt jedoch.

Damit fehlen den Ressorts und Verwaltungsbereichen verbindliche Eckdaten und Instrumente für eine zielgerichtete Planung. Eine Behörde bezeichnete daraufhin die eigene Planung als „Fahren auf Sicht“. Ressorts und Verwaltungsbereiche, z. B. die Polizei, die bereits für ihren Bereich Konzepte erarbeitet haben, besitzen folglich nur eine scheinbare Planungssicherheit.

Nach Angaben der SK liegen der Staatsregierung keine Daten zur Altersstruktur des Personals in der Staatsverwaltung in VZÄ vor. Angaben zur Altersstruktur in VZÄ sind grundlegende, unverzichtbare Daten für die Personalwirtschaft.

Die Umsetzung des notwendigen Stellenabbaus bis 2020 ist in wesentlichen Teilen noch nicht bestimmt. Maßgebliche Ursache dafür ist, dass die Festlegung des Stellenziels für den mit Abstand größten Personalkörper in der Staatsverwaltung, den Lehrerbereich, auf spätere Haushaltsjahre verschoben wurde. Waren im Stellenabbaubericht 2011/2012 noch 9.318 Stellen offen, die abgebaut werden müssen, sind es im Stellenentwicklungsbericht 2013/2014 nunmehr 11.000 Stellen. Es verbleibt immer weniger Zeit, um immer mehr Stellen abzubauen. Die im Haushaltsplan 2013/2014 vorgenommene Verschiebung des Stellenabbaus in die Zukunft ist teuer. Sie belastet die Haushalte bis 2020 mit rd. 845 Mio. €.

Die Zielstellenzahl auf der Zeitachse abzubilden und auf die Verwaltungsbereiche und Ressorts umzulegen, ist eine Aufgabe von grundsätzlicher und weittragender Bedeutung für den Freistaat. Nach Art. 64 Abs. 1 der Verfassung des Freistaates Sachsen ist für Aufgaben dieser Art die gesamte Staatsregierung zuständig.

Das von der Staatsregierung beschlossene Stellenziel von 70.000 Stellen im Jahr 2020 wäre theoretisch annähernd erreichbar gewesen, wenn zwischen dem 01.02.2012 und dem 31.12.2019 alle aus Altersgründen freiwerdenden Stellen in der Staatsverwaltung abgebaut würden. Es ist evident, dass nicht jede bis dahin aus Altersgründen frei werdende Stelle abgebaut werden kann. Nachbesetzungen wird es schon deshalb auch weiterhin zwingend geben müssen. Diese werden allerdings den Stellenbestand im Jahre 2020 auf deutlich über 70.000 Stellen erhöhen. Allein der bereits beschlossene „Einstellungskorridor“ für die Polizei und die beschlossene „Einstellungstreppe“ für Lehrer bewirken, dass das Stellenziel um rd. 4.800 Stellen verfehlt wird.

Die Angaben, bis wann das Stellenziel von 70.000 Stellen erreicht werden soll, sind widersprüchlich. Nach Angaben des SMF habe das Kabinett im Februar 2012 beschlossen, den Personalbestand nunmehr bis zum Jahr 2020 ff. weiter an den Durchschnitt der Flächenländer-West anzupassen. Dies wies die Staatsregierung in ihrer Stellungnahme vom Juli 2013 entschieden zurück und beharrte auf der Gültigkeit des Stellenziels bis zum Jahr 2020.

Wenn der Stellenbestand bis dahin auf 70.000 Stellen gesenkt werden soll, sind flankierende Maßnahmen als Bestandteil eines personalwirtschaftlichen Konzeptes unerlässlich.

Als flankierende Maßnahme zur nachhaltigen Unterstützung des Stellenabbaus im Beamtenbereich trat zum 01.01.2012 das Stellenabbaubegleitgesetz in Kraft. Das Gesetz ist auf 5.956 Beamte anwendbar. Bis zum 31.12.2013 sind 152 Anträge nach diesem Gesetz genehmigt worden. Dies entspricht 2,6 % der in Betracht kommenden Beamten. Einen signifikanten Beitrag zum zusätzlichen Stellenabbau hat das Gesetz nicht geleistet.

Der Planungshorizont für den Lehrerbereich, den mit Abstand größten Personalkörper in der Staatsverwaltung, endet mit dem Doppelhaushalt. Solange das künftige Stellenziel für den Lehrerbereich nicht beschlossen ist, können weder für den Personalabbau noch für die Personalgewinnung wirksame tarifrechtliche Instrumente entwickelt werden.

Das Kabinett hat die Ressorts beauftragt, u. a. eine umfassende Aufgabenkritik mit dem Ziel nachhaltiger Anpassungen insbesondere im Personalbereich durchzuführen. Für die Aufgabenkritik steht landesweit eine Kapazität von lediglich rd. 7 VZÄ Fachpersonal zur Verfügung. Für die Umsetzung des Kabinettsbeschlusses fehlen der Staatsverwaltung die personellen Voraussetzungen.

Die Hoffnungen, die die Staatsregierung mit der Einführung der Personalausgabenflexibilisierung in der Staatsverwaltung verbindet, werden von den bisher vorliegenden Ergebnissen der beiden Pilotprojekte in der SK und im SMWA nicht gestützt. Stelleneinsparungen in Folge der Ausgabenflexibilisierung weisen die vorliegenden Berichte der Piloten nicht aus. Die Implementierung neuer Instrumente bei der Bewirtschaftung des Personals über die Pilotprojekte hinaus, setzt den Nachweis ihres nachhaltigen Nutzens für den Staatshaushalt insgesamt voraus.

2 Gegenstand der Prüfung

Der Freistaat Sachsen steht in den kommenden Jahren vor großen Herausforderungen. Absehbar deutlich real sinkende Einnahmen und eine ungünstige demografische Entwicklung erfordern politisches Handeln.

Der SRH hat geprüft, wie sich Staatsregierung und Ressorts diesen Problemen stellen. Insbesondere wurde geprüft, welche personalwirtschaftlichen Konzepte für die sächsische Staatsverwaltung als Ganzes sowie für die einzelnen Ressorts bisher erarbeitet wurden, um der absehbaren finanzwirtschaftlichen und demografischen Entwicklung wirksam zu begegnen.

Personalwirtschaftliche Konzepte im Sinne der Prüfung sind grundlegende strategische Führungsinstrumente der Staatsregierung und der Leitung von Behörden und Einrichtungen. Sie beschreiben - ausgehend von den demografischen und den haushaltswirtschaftlichen Rahmenbedingungen - die notwendigen personalwirtschaftlichen Maßnahmen zur Erreichung der mittel- und langfristigen Ziele für die Staatsverwaltung sowie die damit verbundenen Risiken.

Im Rahmen der Prüfung hat der SRH von der SK und den Ressorts u. a. folgende Unterlagen angefordert:

- Kabinettsbeschlüsse zum Sachverhalt,
- Prognose zur Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben sowie Stellen- und Personalausgabenentwicklung von 2011 bis 2025,
- Altersstruktur und Daten zu den Personalabgängen sowie den Personalbedarf in Jahrescheiben nach Einzelplänen von 2011 bis 2025 sowie
- vorhandene personalwirtschaftliche Konzepte, aufgabenkritische Betrachtungen sowie Personalentwicklungskonzepte¹.

Die übermittelten Daten und Unterlagen wurden zunächst ausgewertet und auf Plausibilität geprüft. Danach erfolgten örtliche Erhebungen in der SK und allen Ministerien sowie in der für die Staatsmodernisierung zuständigen Stelle, der Abteilung V im SMJus.

3 Beschlüsse und Maßnahmen der Staatsregierung zum Personalbestand

Der SRH hat im Folgenden wesentliche Erklärungen, Beschlüsse, Gesetzesvorlagen usw. der Staatsregierung seit 2009 chronologisch dargestellt, die sich auf den künftigen Personalbestand in der Staatsverwaltung auswirken können.

- | | |
|-----------------|---|
| November 2009 | Regierungserklärung des sächsischen Ministerpräsidenten: Die Personalausstattung soll bis zum Jahr 2020 auf das Durchschnittsniveau der westdeutschen Länder angepasst werden, Ziel 70.000 Beschäftigte (siehe Pkt. 5). |
| I. Quartal 2010 | Das SMF zeichnet in einer Modellrechnung/Benchmarking mit Flächenländern-West das Stellenziel von 70.000 analytisch untersetzt nach und bestimmt Stellenziele nach Verwaltungsbereichen für 2020 (u. a. Bereich Schule, siehe Pkt. 5). |
| Juni 2010 | Die Staatsregierung beschließt den Entwurf für den Doppelhaushalt 2011/2012. Danach wird die Zahl der Lehrerstellen an öffentlichen Schulen bis 2020 den dann in den westdeutschen Flächenländern geltenden Lehrerausstattungen angepasst. Dazu kommt ein fünfprozentiger „Qualitätszuschlag“ ² . Dieser Zuschlag entspräche auf Basis der Schüler-Lehrer-Relation der westdeutschen Flächenländer im Jahr 2007 insgesamt 1.156 zusätzlichen Lehrerstellen (siehe Pkt. 5.2.2.2). |

¹ Die *Personalentwicklung* wird als Bestandteil eines personalwirtschaftlichen Konzeptes betrachtet. Sie ist - in Anlehnung an die Definition des Bundesministeriums des Innern - die Zusammenfassung aller systematisch gestalteten Prozesse, die es ermöglichen, das Leistungs- und Lernpotenzial von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit dem Verwaltungsbedarf verwendungs- und entwicklungsbezogen zu fördern (vgl. Personalentwicklungskonzept, Bundesministerium des Innern, 2006, Seite 7).

² <http://www.sachsen-cdu-politik.de/2010-06/entwurf-und-eckpunkte-fuer-doppelhaushalt-20112012-1431/>
Aufgerufen am 15.01.2014, Auszug: „Schulen/Lehrer: Die Vollzeit von Lehrern erfordert Mehrausgaben im Doppelhaushalt von 70 Millionen Euro. Die Zahl der Lehrerstellen an öffentlichen Schulen wird bis 2020 den dann in den westdeutschen Flächenländern geltenden Lehrerausstattungen angepasst. Mit einem fünfprozentigen „Qualitätszuschlag“ wird sichergestellt, dass das sächsische Schulsystem dauerhaft über dem bundesdeutschen Durchschnitt bleibt...“

- Dezember 2010 Mit Verabschiedung des Doppelhaushalts 2011/2012 wurden 5.529 kw-Vermerke neu ausgebracht, 2.923 davon waren bis Ende 2019 zu vollziehen (siehe Pkt. 6.3.3).
Die Bestimmung der künftigen Stellenausstattung im Schulbereich wurde auf das Jahr 2012 verschoben.
- Dezember 2012 Mit Verabschiedung des Doppelhaushalts 2013/2014 wurden 496 kw Vermerke neu ausgebracht.
Der Vollzug von 496 kw-Vermerken bis Ende 2019, wurde auf die Jahre 2020 ff. verschoben (siehe Pkt. 6.4.1).
Für den Schulbereich wird vorläufig eine Zielstellenzahl für das Schuljahr 2020/2021 auf Basis der Schüler-Lehrer-Relation der Flächenländer-West 2009 angestrebt. Diese soll 2015 überprüft werden (vgl. Stellenentwicklungsbericht der sächsischen Staatsregierung zum Staatshaushaltsplan 2013/2014, Seite 14).
Zur Absicherung des langfristigen Lehrerberarfs wurde das „Bildungspaket Sachsen 2020“ beschlossen. Insgesamt werden für das Bildungspaket I im SMWK und SMK bis 2016 1.747 neue Stellen ausgebracht; zur Einführung der Oberschule ab 2013/2014 Ausbringung weiterer 55 neuer Lehrerstellen (Bildungspaket II).
- Juli 2013 Die Staatsregierung erklärte in ihrer Stellungnahme zum Entwurf der Prüfungsmitteilung des SRH, die Aussage, dass am vereinbarten Stellenziel von 70.000 Beschäftigten bis 2020 festgehalten werde, habe weiterhin Gültigkeit (siehe Pkt. 6.6.3.3).

Mit den oben dargestellten Maßnahmen der Staatsregierung wird es immer schwieriger, das von ihr vorgegebene und in der Modellrechnung des SMF analytisch untersetzte Ziel von 70.000 Stellen im Jahr 2020 zu erreichen. Die damit verbundenen finanzwirtschaftlichen Risiken sind enorm.

Für die nachhaltige, langfristige Bewirtschaftung des Personalbestandes der Staatsverwaltung fehlt ein „roter Faden“, d. h. ein Handlungskonzept.

4 Haushaltswirtschaftliche Rahmenbedingungen

4.1 Entwicklung der Einnahmen

Das ifo Institut für Wirtschaftsforschung, Niederlassung Dresden, hat im Auftrag des SMF ein Gutachten zur Entwicklung der Einnahmen des Staatshaushaltes bis zum Jahr 2025 erarbeitet. Bei der Skizzierung der Einnahmeentwicklung stützt sich der SRH auf die Ergebnisse dieses Gutachtens³ sowie auf einen Kurzbericht des ifo Instituts aus dem Jahr 2012 mit einer Aktualisierung der Langfristprojektion⁴.

³ Vgl. ifo Institut, Niederlassung Dresden: Endbericht zum Forschungsvorhaben „Projektion der Einnahmen des sächsischen Landeshaushaltes bis zum Jahr 2025“, Gutachten im Auftrag des SMF, Dresden, Oktober 2011.

⁴ Vgl. ifo Institut, Niederlassung Dresden, Zusammenfassung der Ergebnisse des Forschungsvorhabens „Aktualisierung der Langfristprojektion der Einnahmeentwicklung des Freistaates Sachsen“, Dresden, Juni 2012.

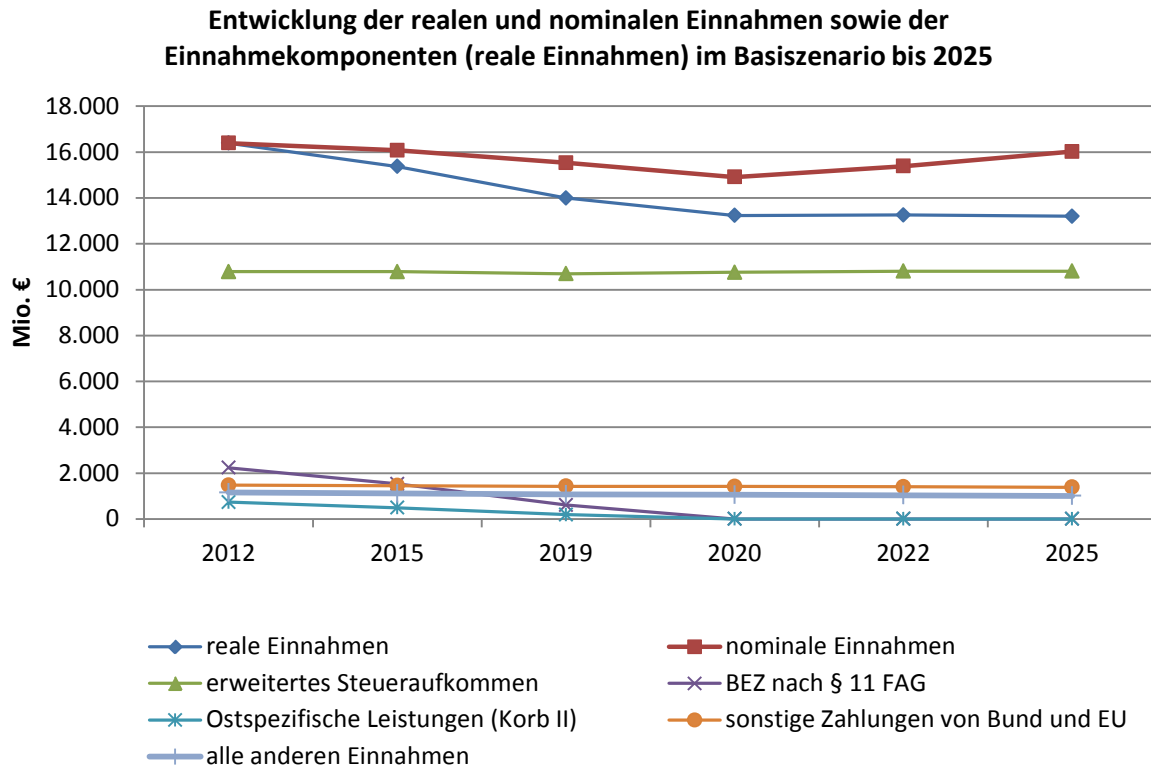


Abbildung 4.1-1: Entwicklung der realen und nominalen Einnahmen sowie der Einnahmekomponenten (reale Einnahmen im Basiszenario in Sachsen bis 2025)
(Quelle: ifo Institut Dresden: *Aktualisierung der Langfristprojektion der Einnahmeentwicklung des Freistaates Sachsen*, Stand Juni 2012)

Nach den Berechnungen des ifo Instituts werden sich die Einnahmen für den Staatshaushalt von 16.392 Mio. € im Jahr 2012 auf real 13.236 Mio. €⁵ (nominal 14.910 Mio. €⁶) im Jahr 2020 verringern (vgl. auch Anlage 4.1-1 und Anlage 4.1-2). Dies entspricht einem Rückgang der Einnahmen gegenüber dem Jahr 2012 von 3.156 Mio. € real oder 19,2 %. Danach werden die realen Einnahmen - zumindest bis 2025 - auf diesem Niveau stagnieren.

Die Einnahmesituation für den Staatshaushalt des Freistaates Sachsen wird sich bis zum Jahr 2020 signifikant verschlechtern. Eine Verbesserung dieser Situation ist auch danach nicht absehbar.

Die Ursachen für diese Entwicklung sind komplex (siehe Abb. 4.1-1).

Im Hj. 2012 erhielt der Freistaat Sachsen 2.238 Mio. € aus den BEZ nach § 11 FAG und 734 Mio. € ostspezifische Leistungen (Korb-II-Mittel einschl. EU-Mittel). Beide Einnahmearten werden bis zum Jahr 2020 kontinuierlich abgeschmolzen. Ab 2020 wird Sachsen keine Einnahmen aus BEZ nach § 11 FAG und aus ostspezifischen Leistungen (Korb-II-Mittel) erhalten.

Die größte Einnahmekomponente im sächsischen Staatshaushalt ist das erweiterte Steueraufkommen. Dazu zählen die Steuereinnahmen, die Zahlungen im Länderfinanzausgleich⁷ und seit 2005 die den Finanzausgleich ergänzenden allgemeinen BEZ. Das erweiterte Steueraufkommen wird nach den Berechnungen des ifo Institutes im Zeitraum 2012 (10.784 Mio. €) bis 2025 (10.805 Mio. €) annähernd konstant bleiben. Im Gegensatz zu den Einnahmen aus den BEZ nach § 11 FAG oder den Korb-II-Mitteln sind die Einnahmen aus

⁵ Die realen Einnahmen sind inflationsbereinigt, um die Werte der verschiedenen Jahre miteinander vergleichbar zu machen.

⁶ Die nominalen Einnahmen sind nicht inflationsbereinigt.

⁷ Seit 1995 sind die neuen Bundesländer in den gesamtdeutschen Finanzausgleich integriert.

dem erweiterten Steueraufkommen konjunkturabhängig und damit größeren Schwankungen unterworfen.

Der Länderfinanzausgleich, als Element des erweiterten Steueraufkommens, stellt in hohem Maße auf die Anpassung von Pro-Kopf-Einnahmengrößen ab. Der demografische Wandel führt zu einer rückläufigen Bevölkerungsentwicklung in Sachsen (4.138.651 Einwohner zum 30.06.2011 und 3.778.000 Einwohner im Jahr 2025⁸). Im Vergleich zu 2011 wird der Freistaat im Jahr 2025 voraussichtlich rd. 360.000 Einwohner weniger haben. Mit jedem Bürger weniger ist mit jährlichen Mindereinnahmen i. H. v. 2.700 bis 3.450 €⁹ zu rechnen. Infolge der sich abzeichnenden demografischen Entwicklung sind somit Mindereinnahmen in Höhe von bis zu 1,2 Mrd. € zu befürchten.

Mit einer Grundgesetzänderung im Jahr 2009 ist Bund und Ländern ein Neuverschuldungsverbot auferlegt worden (Schuldenbremse). Nach Art. 109 Abs. 3 GG sind die Haushalte von Bund und Ländern grundsätzlich ohne Einnahmen aus Krediten auszugleichen. Regelungen können Ausnahmen vorsehen, diese sind allerdings detailliert im GG vorgegeben (für die Länder: konjunkturelle Gründe, Naturkatastrophen oder außergewöhnliche Notlagen). Das Neuverschuldungsverbot wird für die Länder im Hj. 2020 wirksam werden (Art. 143 d Abs. 1 GG).

Mit dem vom Sächsischen Landtag am 10.07.2013 beschlossenen „Gesetz zur Änderung der Verfassung des Freistaates Sachsen zum Verbot der Neuverschuldung“¹⁰ gilt die Schuldenbremse in Sachsen bereits zum 01.01.2014.

Der Freistaat Sachsen steht in den kommenden Jahren vor großen fiskalischen Herausforderungen. Deutlich weniger Einnahmen, bedingt durch das Abschmelzen/den Wegfall der Solidarpaktmittel und infolge der demografischen Entwicklung, den spürbaren Rückgang der EU-Mittel in der Förderperiode 2014 bis 2020¹¹ sowie eine höhere Abhängigkeit der Einnahmen vom konjunkturellen Verlauf der deutschen Wirtschaft, werden den sächsischen Staatshaushalt nachhaltig beeinflussen. Mit dem Neuverschuldungsverbot ab dem Jahr 2014 muss in konjunkturellen Normallagen ein strukturell ausgeglichener Haushalt aufgestellt werden.

Der Freistaat kann im Zeitraum bis 2025 nicht mit Einnahmesteigerungen rechnen. Da die Einnahmeseite nicht durch die Aufnahme von Krediten beeinflusst werden kann, sind die Ausgaben den rückläufigen Einnahmen anzupassen.

4.2 Ausgaben

Im Jahr 2010 lebten im Freistaat Sachsen rd. 4,1 Mio. Einwohner. Im Jahr 2025 werden nach der 5. regionalisierten Bevölkerungsprognose im Freistaat voraussichtlich noch 3,8 Mio. Einwohner leben. Mit rückläufiger Bevölkerungszahl reduziert sich auch das Aufgabenvolumen für die Staatsverwaltung. Dieses Einsparpotenzial, die sogenannte demografische Rendite, muss von der Staatsregierung in Anbetracht der im Punkt 4.1 dargestellten Einnahmeentwicklung konsequent zur Ausgabenreduzierung erschlossen werden.

Wegen der sich abzeichnenden demografischen Entwicklung ist eine Ausgabenreduzierung möglich.

⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt, Schätzwerte der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 1-W1 (Untergrenze der mittleren Bevölkerung), Wiesbaden 2010.

⁹ Vgl. Mittelfristige Finanzplanung 2012 bis 2016, Berechnung auf Basis der Ergebnisse der Steuerschätzung Mai 2012.

¹⁰ Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt 10/2013, S. 502.

¹¹ Vgl. SMF, Mittelfristige Finanzplanung des Freistaates 2012-2016, S. 17.

Eine pauschale, proportionale Kürzung der Mittel ist allein deshalb nicht möglich, weil bei der Ausgabenkürzung die Rechtsbindung der Ausgaben zu berücksichtigen ist. Die Rechtsbindung der Ausgaben resultiert im Wesentlichen aus rechtlichen Verpflichtungen des Freistaates, die sich u. a. aus Bundes- oder Landesgesetzen, EU-Programmen, Zinsausgaben oder Ausgaben zur Aufrechterhaltung der Verwaltung, insbesondere durch Personalausgaben, ergeben.

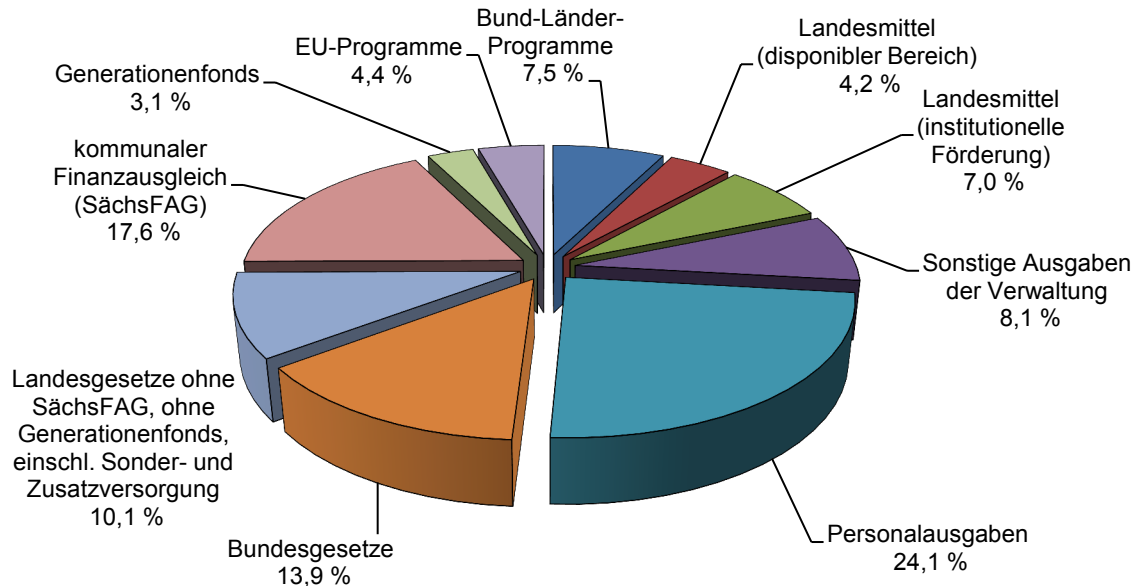


Abb. 4.2-1: Haushaltsplan 2013, Ausgaben des Freistaates Sachsen nach Rechtsbindungsgraden in Prozent (Soll 2013=16.337 Mio. €¹²)

Die in der Abbildung 4.2-1 dargestellte Rechtsbindungsstruktur der Mittel zeigt am Beispiel des Haushaltsplanes 2013 Möglichkeiten auf, wo Handlungsspielräume mit welchen Einsparpotenzialen gegeben sind. Die Spielräume für kurzfristige Einsparungen sind beschränkt. Sie ergeben sich in erster Linie bei Ausgaben, die vom Freistaat unmittelbar selbst beeinflusst werden können. Langfristig sind Einsparungen in allen Bereichen möglich.

Im Haushaltsplan 2013 mit einem Volumen von rd. 16,34 Mrd. € bilden die Personalausgaben (HGr. 4) mit einem Anteil von 24,1 % (rd. 3,94 Mrd. €) den größten Ausgabenblock. Sofern weitere personalinduzierte Ausgaben, wie Zuführungen für den Generationenfonds oder vom Freistaat über die institutionelle Förderung bezuschusste Einrichtungen, wie Staatsbetriebe, Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts, mit eingeschlossen werden, haben die realen Personalausgaben einen Anteil an den Gesamtausgaben von nahezu einem Drittel.

Wegen der faktischen Unkündbarkeit des Personals in der öffentlichen Verwaltung haben Einstellungen/Stellennachbesetzungen einen nachhaltigen Einfluss auf künftige Haushalte. So fallen z. B. für einen im Alter von 25 Jahren eingestellten Beamten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze 42 Jahre Besoldungs- und voraussichtlich 29 Jahre Pensionsausgaben an (einschließlich Hinterbliebenenpension)¹³.

¹² Quelle: SMF 2012.

¹³ Vgl. Heubeck AG, Versicherungsmathematisches Gutachten zum Generationenfonds Sachsen, April 2011.

Zudem sind die Personalausgaben infolge der Tarifentwicklung dynamisch steigend. Bei gleichbleibenden oder sinkenden Einnahmen können Tarifsteigerungen nur durch Kürzung bei anderen Ausgabepositionen kompensiert werden. Die Möglichkeiten dafür sind aufgrund des hohen Rechtsbindungsgrades der Ausgaben (siehe Abb. 4.2-1) - zumindest kurzfristig - sehr beschränkt.

Eine nachhaltige, zukunftsfähige Haushaltswirtschaft ist ohne Begrenzung der Personalausgaben nicht möglich. Dazu bedarf es eines langfristigen Konzepts.

Eine Personalausgabenreduzierung lässt sich wirksam insbesondere durch Abbau des vorhandenen Personal-/Stellenbestandes vollziehen. Davon haben alle Staatsregierungen seit Gründung des Freistaates auch Gebrauch gemacht (vgl. Abb. 4.2-2).

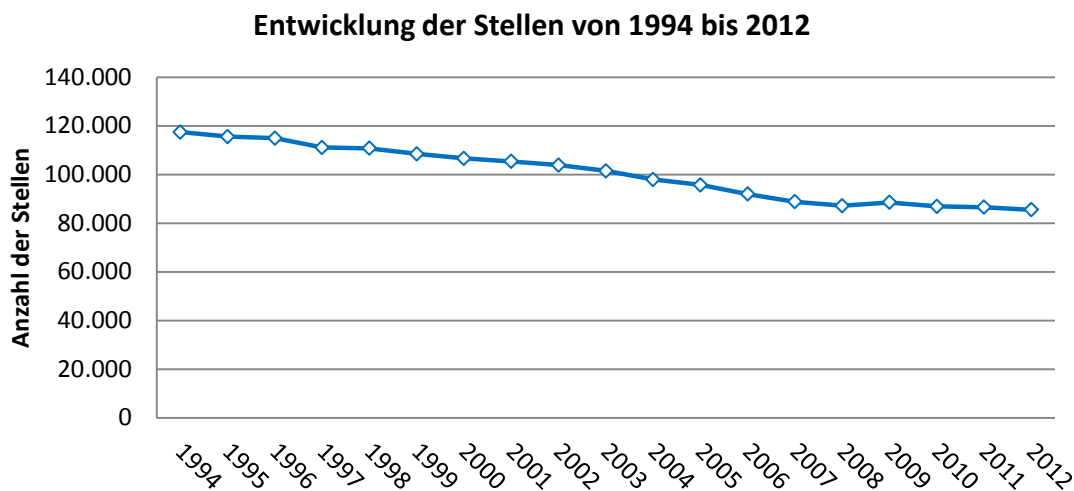


Abb. 4.2-2: Entwicklung des Stellenbestandes der Staatsverwaltung im Zeitraum 1994 bis 2012

Seit der Gründung des Freistaates Sachsen sind bereits erhebliche Anstrengungen unternommen worden, den Stellenbestand zu reduzieren. Allerdings reichen die bisher erreichten Ergebnisse nicht aus, um den im Pkt. 4.1 dargestellten finanzpolitischen Herausforderungen in den kommenden Jahren ausgabenseitig zu begegnen.

Die Handlungsspielräume, die die Staatsregierung im Hinblick auf die Reduzierung der Personalausgaben besitzt, sind konsequent zu nutzen.

Ein weiterer Stellenabbau ist unumgänglich.

5 Bestimmung des Stellenziels

In seiner Regierungserklärung vom 11. November 2009 erklärte der sächsische Ministerpräsident, den Personalbestand der Staatsverwaltung bis zum Jahr 2020 an den Durchschnitt der Flächenländer-West anzupassen.

5.1 Vorgehensweise andere Länder

Das SMF zeichnete in einer Modellrechnung im Zuge der Vorbereitung des Doppelhaushaltes 2011/2012 das Stellenziel für die Staatsverwaltung analytisch untersetzt nach (vgl. Pkt. 5.2).

Andere ostdeutsche Länder, z. B. Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern, haben wie Sachsen ihre Stellenziele ebenfalls am durchschnittlichen Personalbestand der Flächenländer-West ausgerichtet. Die von Sachsen-Anhalt¹⁴ und die von Mecklenburg-Vorpommern¹⁵ gewählten Vorgehensweisen zur Bestimmung des durchschnittlichen Personalbestandes der Flächenländer-West sind unterschiedlich und auch mit der des SMF für den Freistaat Sachsen nicht vergleichbar.

Obwohl die Länder eine einheitliche Berechnungsbasis für ihr Stellenziel angeben, nämlich den durchschnittlichen Personalbestand der Flächenländer-West, führen unterschiedliche Vorgehensweisen bei der Berechnung zu nicht vergleichbaren Stellenzielen.

Die Sächsische Staatsregierung erklärte in ihrer Stellungnahme zum Entwurf der Prüfungsmitteilung, es sei nicht nachvollziehbar, warum die Berechnungen zu vergleichbaren Ergebnissen führen sollen. Die von den anderen Ländern ermittelten Ergebnisse müssen zwangsläufig verschieden sein, da die Ausgangsbasis (derzeitiger Stellenbestand und Verteilung auf die Ressorts) als auch die modellbedingten normativen Berechnungsannahmen trotz gleicher statistischer Bezugsgröße (Vollzeitäquivalent) verschieden seien und auch sein könnten, um das gleiche Ziel „Durchschnitt der Flächenländer-West“ näherungsweise zu erreichen. Grundsätzlich stelle der Benchmark der Flächenländer-West eine Hilfsgröße dar. In welchen politischen Bereichen und in welcher Höhe der Stellenabbau ausgebracht werde, obliege der politischen Prioritätensetzung im Rahmen der jeweiligen Aufstellung der jeweiligen Doppelhaushalte.

Der SRH weist darauf hin, dass die Methode zur Bestimmung des durchschnittlichen Personalbestandes der Flächenländer-West nicht normiert ist und die individuelle Vorgehensweise der Länder sich folglich auf das Gesamtstellenniveau auswirkt.

5.2 Vorgehensweise SMF

Das SMF hat in einem Ländervergleich (Modellrechnung) die Stellenausstattung der Staatsverwaltung Sachsens im Jahr 2008 mit der der westdeutschen Flächenländer verglichen. Der Vergleich wurde getrennt für den Nichtbildungsbereich und den Bildungsbereich durchgeführt. Das Ergebnis der Modellrechnung ist im Stellenabbaubericht der Staatsregierung zum Staatshaushaltsplan 2011/2012 dargestellt.¹⁶

Die Staatsregierung erklärte in ihrer Stellungnahme, dass es sich bei den Berechnungen des SMF um eine interne Modellrechnung handle, die in den Haushaltsverhandlungen als Ausgangspunkt für ressortbezogene Erörterungen zum weiteren Stellenabbau mit Fokus auf das Stellenziel von 70.000 Stellen verwendet worden sei. Die Ergebnisse der einzelnen Bereiche unterlägen modellbedingten Annahmen, die im weiteren Diskussionsprozess beachtet werden müssten sowie einer politischen Bewertung vor allem hinsichtlich einer Priorisierung staatlicher Aufgaben bedürften.

Der SRH hat anhand der Modellrechnung des SMF lediglich nachvollzogen, inwieweit das postulierte Gesamtstellenziel von 70.000 Stellen für die sächsische Staatsverwaltung methodisch nachvollziehbar ermittelt wurde und in sich konsistent ist. Inwieweit einzelne Verwaltungsbereiche oder -aufgaben (politisch) mehr oder weniger priorisiert werden, ist nicht das Ziel seiner Bewertung.

¹⁴ PEK 2011 - 2025, Sachsen-Anhalt, Ministerium der Finanzen, Stand 13.09.2011.

¹⁵ Fortschreibung des Personalkonzeptes für die Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern, Personalkonzept 2010, Beschluss der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern vom 07.07.2009.

¹⁶ Vgl. Stellenabbaubericht der Sächsischen Staatsregierung zum Staatshaushaltsplan 2011/2012, Stand: beschlossener Haushaltsplan, S. 19 ff.

5.2.1 Stellenziel für Nichtbildungsbereich

Beim Nichtbildungsbereich hat das SMF die Personalausstattung Sachsens (in VZÄ) separat für die Bereiche Polizei, Finanzverwaltung, Gerichte sowie allgemeine Verwaltung mit der entsprechenden Bereiche der Flächenländer-West verglichen und das Einsparpotenzial (in %) bereichsweise ermittelt. Das stellenmäßige Einsparpotenzial wurde anschließend unter Zugrundelegung des Stellenplans 2009 ausgewiesen (vgl. Anlage 5.2.1). Datengrundlage des Ländervergleichs war das nach Funktionskennziffern gegliederte Personal im öffentlichen Dienst in VZÄ¹⁷. Diese Statistik umfasst das Personal für den Kernhaushalt, das für Einrichtungen mit Sonderrechnungen und die Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform unter Landesaufsicht ohne Sozialversicherungsträger. Als Basis für den Ländervergleich diente die Einwohnerzahl Sachsens für das Jahr 2020.¹⁸

Nach dieser Modellrechnung des SMF ist die Stellenausstattung

- im Polizeibereich 24,22 %,
- im Bereich der Finanzverwaltung 9,68 %,
- bei den Gerichten 5,92 % und
- in der allgemeinen Verwaltung 33,01 %

höher als der jeweilige Durchschnitt der Flächenländer-West.

Bei Anpassung der Stellenausstattung im Nichtbildungsbereich in der sächsischen Staatsverwaltung an die der Flächenländer-West ergibt sich bis zum Jahr 2020 ein rechnerisches Einsparpotenzial i. H. v. 11.633 Stellen.

In ihrer Stellungnahme wies die Staatsregierung darauf hin, dass das postulierte Einsparpotenzial zumindest teilweise auf falschen Annahmen beruhe. So sei z. B. der Justizvollzug fälschlicherweise in den Bereich der „allgemeinen Verwaltung“ einbezogen worden. Die Personalausstattung des sächsischen Justizvollzugs sei jedoch an der nach Haftplatz- und Gefangenzahlen ermittelten Ausstattung des Justizvollzugs in den Flächenländern-West zu messen und nicht an der nach Einwohnerzahlen berechneten Ausstattung der „allgemeinen Verwaltung“.

Selbst wenn im Nichtbildungsbereich, wie die Staatsregierung oben einräumt, das SMF teilweise mit falschen Annahmen in der Modellrechnung gearbeitet hat, hat dies bei entsprechender Privilegierung des Bildungsbereichs und dem Festhalten an der Zielstellenzahl von 70.000 Stellen keine Auswirkung auf das Gesamtstellenziel.

Das oben dargestellte Einsparpotenzial im Nichtbildungsbereich hat somit weiterhin seine Gültigkeit.

5.2.2 Bestimmung Stellenziel für Bildungsbereich

Das Stellenziel für den Bildungsbereich hat das SMF differenziert nach Hochschul- und Schulbereich ermittelt.

5.2.2.1 Hochschulbereich

Für den Ländervergleich im Hochschulbereich hat das SMF die Betreuungsrelation, d. h. die Anzahl der Studierenden je VZÄ Hochschulpersonal zugrunde gelegt (Anlage 5.2.2.1-1). Berechnungsbasis dafür war das Hochschulpersonal (in VZÄ) im Jahr 2007 sowie die Anzahl der Studierenden im Wintersemester 2007.

¹⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt, Finanzen und Steuern, Personal im öffentlichen Dienst, Fachserie 14 Reihe 6, Nr. 4.2.

¹⁸ Statistisches Bundesamt: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung nach Bundesländern (Variante 1-W1).

Nach der Berechnung des SMF ist die Betreuungsrelation in Sachsen mit 1 : 9,74 nur marginal geringer als beim Durchschnitt der Flächenländer-West (1 : 9,92). Das so ermittelte Einsparpotenzial für Sachsen beträgt 1,8 %. Das Abbaupotenzial in Stellen hat das SMF dann anhand des Basisjahres 2010 ausgewiesen (vgl. Anlage 5.2.2.1-1).

Nach der in der Modellrechnung des SMF verwendeten Datenbasis sinkt die Anzahl der Studierenden in den nächsten Jahren deutlich (2010: 100.706 Studierende, 2020: 77.910 Studierende). Dies wird dazu führen, dass im Jahr 2020, bei gleicher Betreuungsrelation wie im Jahr 2007, insgesamt 1.151 Stellen im Hochschulbereich weniger benötigt werden.

Bei voraussichtlich 78.016 Studierenden im Jahre 2014 wird bereits zu diesem Zeitpunkt mit 1.141 Stellen ein vergleichbar hohes Abbaupotenzial im Hochschulbereich erreicht (Anlage 5.2.2.1-1). Weil danach die Anzahl der Studierenden bis 2016 auf 74.306 Studierende sinkt, steigt das Abbaupotenzial weiter an. Danach steigt die Studierendenzahl wieder. Im Jahr 2020 werden 77.910 Studierende erwartet.

In der Modellrechnung des SMF/Stellenabbaubericht 2011/2012 wird das Stellenabbaupotenzial aus dem Jahr 2014 (1.141 Stellen) als Zielgröße für den Stellenabbau im Hochschulbereich bis 2020 verwendet. Entsprechend wurde das Stellenziel für den Hochschulbereich mit 10.456 Stellen festgelegt.

Die Überlegung des SMF in der Modellrechnung, die über das Abbaupotenzial von 1.141 Stellen hinausgehenden Stellen bis 2016 ggf. nicht abzubauen, weil sie ab 2017 schrittweise wieder auszubringen wären, ist insbesondere im Hinblick auf die Personalgewinnung nachvollziehbar.

In ihrer Stellungnahme zum Entwurf der Prüfungsmitteilung erklärte die Staatsregierung, sie vermisse eine Auseinandersetzung mit den aktuellen Berechnungen, die auf der Prognose der Kultusministerkonferenz beruhen. Diese gehe von insgesamt 106.000 Studierenden in Sachsen im Jahr 2020 und damit von einer knapp 40 % höheren Zahl aus als der Rechnungshof auf Basis wesentlich älterer Zahlen. Zudem wies die Staatsregierung darauf hin, dass die Betreuungsrelation wissenschaftliches Hochschulpersonal auf Studierende im Jahr 2007 an den Universitäten und gleichgestellten Hochschulen 1 : 17,0 und an den Fachhochschulen 1:29,9 betragen habe.¹⁹

Bei der Prognose zur Entwicklung der Studierendenzahlen in Sachsen handelt es sich nicht um Daten des SRH, sondern um Werte des SMF (vgl. Anlage 5.2.2.1-1).

Dass sich Daten bei längerfristigen Prognosen verändern, ist nicht ungewöhnlich. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die in der Stellungnahme der Staatsregierung aufgeführte Zahl von 106.000 Studierenden für das Jahr 2020 auch Studierende enthält, die nicht gem. § 1 SächsHSFG in den Zuständigkeitsbereich des SMWK fallen²⁰. Für den Zuständigkeitsbereich des SMWK weist die Prognose der KMK 101.000 Studierende aus (Anlage 5.2.2.1-2). In der Modellrechnung des SMF werden zudem Studierende der Humanmedizin nicht berücksichtigt (vgl. Anlage 5.2.2.1-1). Hierfür werden in der KMK-Datenreihe allein 5.000 Studierende im Jahr 2020 für Sachsen prognostiziert. Um mit der Modellrechnung des SMF kompatibel zu sein, wäre somit im Jahr 2020 gemäß KMK-Prognose von rd. 96.000 Studierenden an SMWK-Hochschulen auszugehen. Dies sind nicht „knapp 40 %“, sondern lediglich 23 % Studierende mehr.

¹⁹ Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz „Hochschulpakt 2020 - Bericht zur Umsetzung 2011“ vom 16.05.2013.

²⁰ Einschließlich privater Hochschulen, wie Handelshochschule Leipzig, oder Fachhochschule der Sächsischen Verwaltung Meißen.

Insgesamt scheint die Prognose der KMK zu optimistisch - d. h. zu hoch - zu sein. Schon für das Wintersemester 2012/2013 weist die Statistik des StaLa im Ist für Sachsen gesamt - anstelle der von der KMK prognostizierten 118.000 Studierenden - 112.724 Studierende aus. Das heißt, allein für das erste Folgejahr ist die Prognose der KMK verglichen mit den Ist-Zahlen des StaLa um über 5.000 Studierende zu hoch.

Gemäß Vermerk im Doppelhaushalt 2013/2014 wird über den konkreten Stellenabbau im Hochschulbereich im Jahr 2015 entschieden. Grundlage der Entscheidung sollen das Ergebnis der Evaluation der Entwicklung der Studienanfänger- und der Studierendenzahlen unter Berücksichtigung der Hochschulentwicklungsplanung und der demografischen Entwicklung bis 2020 sein.

Unabhängig davon, wie sich die Studierendenzahlen tatsächlich entwickeln werden, kann sich auch der Bildungsbereich den im Pkt. 4 dargestellten Sparzweigen nicht entziehen.

5.2.2.2 Schulbereich

Für den Ländervergleich im Schulbereich hat das SMF die Schüler-Lehrer-Relation je Schulart ermittelt. Die Datenbasis (Schüler- und Lehrerzahl) wurde den statistischen Veröffentlichungen der KMK entnommen.²¹

Nach diesem Ländervergleich (Anlage 5.2.2.2, Seite 1) war die Schüler-Lehrer-Relation im Basisjahr 2007 in Sachsen bei den Grundschulen (15,4 : 1), den Gymnasien (12,3 : 1) und den Berufsbildenden Schulen (21,1 : 1) jeweils niedriger als der Durchschnitt der Flächenländer-West. Für die Mittelschulen fehlen die Angaben für Sachsen und bei den Förderschulen entspricht die Schüler-Lehrer-Relation in Sachsen (6,2 : 1) dem Durchschnitt der Flächenländer-West.

Im Schuljahr 2019/2020 werden für Sachsen rd. 13.500 Schüler weniger prognostiziert als im Schuljahr 2008/2009 (vgl. Anlage 5.2.2.2, S. 2). Dies wird einen entsprechend geringeren Bedarf an Lehrerstellen nach sich ziehen. Bei Anpassung der Schüler-Lehrer-Relation im Schulbereich an die der Flächenländer-West würde sich bis zum Jahr 2020 - wegen der geringeren Schülerzahl - ein Einsparpotenzial von 4.958 Lehrerstellen ergeben (vgl. Anlage 5.2.2.2, S. 2).

Im Juni 2010 hat die Staatsregierung im Zuge der Verabschiedung des Entwurfs des Doppelhaushaltes 2011/2012 beschlossen, die Stellenausstattung im Lehrerbereich bis 2020 an die der westdeutschen Flächenländer zzgl. eines Qualitätszuschlages von 5 % anzupassen.²²

Der Qualitätszuschlag für den Schulbereich i. H. v. 5 % entspricht auf der Basis der Schüler-Lehrer-Relation der westdeutschen Flächenländer im Jahr 2007 (siehe Anlage 5.2.2.2) 1.156 Lehrerstellen.

Sowohl in der Modellrechnung des SMF als auch im Stellenabbaubericht der Staatsregierung zum Staatshaushaltsplan 2011/2012 ist dieser Qualitätszuschlag bei den Lehrerstellen nicht berücksichtigt worden (vgl. Anlage 5.2.2.2, S. 2).

²¹ Siehe Anlage 5.2.2.2.

²² Vgl. <http://www.sachsen-cdu-politik.de/2010-06/entwurf-und-eckpunkte-fuer-doppelhaushalt-20112012-1431/>, Sachsen CDU-Politik, aufgerufen am 15.1.2014.

Entsprechend ist die Stellenanzahl für den Schulbereich 2019/2020 um den fünfprozentigen Qualitätszuschlag zu korrigieren, d. h. anzuheben²³, oder - sofern die Staatsregierung weiter am Stellenziel von rd. 70.000 Stellen festhalten sollte - sind diese Stellen in anderen Bereichen zusätzlich einzusparen.

Die Staatsregierung erklärte in ihrer Stellungnahme, die zugrunde liegende Modellrechnung sei bereits mit dem Doppelhaushalt 2011/12 überholt gewesen, da die unterstellte Zielstellenanzahl für den Lehrerbereich von 23.129 durch den Haushaltsvermerk zur langfristigen Lehrerausstattung ersetzt worden sei. Dies habe eine deutlich höhere Lehrerstellenanzahl zur Folge. So seien für das Schuljahr 2014/2015 bereits 27.741 Stellen im Doppelhaushalt 2013/2014 ausgebracht.

Zur Frage, in welchen Bereichen der Staatsverwaltung die Stellenanzahl entsprechend gekürzt werden soll, gab die Staatsregierung keine Antwort. Sie teilte lediglich mit, am beschlossenen Ziel, 70.000 Stellen im Jahr 2020 erreichen zu wollen, werde festgehalten (siehe Pkt. 6.6.3).

5.3 Stellenziel 2020

Bereiche	Stellen im Hj. 2009	prozentualer Anteil am Stellenabbau ²⁴	Stellenziel im Hj. 2020
Polizei	14.866	* 24,22 % = 3.601	11.265
Finanzverwaltung	6.987	* 9,68 % = 676	6.311
Gerichte	5.765	* 5,92 % = 341	5.424
allgemeine Verwaltung	21.250	* 33,01 % = 7.015	14.235
Hochschulbereich	11.597	1.141	10.456
Schulbereich	28.087	4.958	23.129
Summe	88.552	17.732	70.820

Tabelle 5.3: Stellenziel 2020 (Personalsoll A, B und C)

Nach der Modellrechnung des SMF und dem Stellenabbaubericht 2011/2012 ergibt sich unter Zugrundelegung der Personalausstattung der westdeutschen Flächenländer für die sächsische Staatsverwaltung eine Zielgröße für das Jahr 2020 von 70.820 Stellen (ohne Anrechnung Qualitätszuschlag Schulbereich).

Damit wurde die grundlegende Rahmenbedingung für die Entwicklung der Personalausstattung nachvollziehbar geschaffen.

Der Ländervergleich des SMF ist auf der Grundlage der Datenbasis der Jahre 2007/2008 erstellt worden. Im Zuge der Grundgesetzänderung im Jahr 2009 zum Neuverschuldungsverbot (Schuldenbremse) ist eine Vielzahl der Flächenländer-West gezwungen, ihren Stellenbestand bis zum Jahr 2020 zu reduzieren. Allein Schleswig-Holstein beabsichtigt, seinen Stellenbestand in der Landesverwaltung bis 2020 um mehr als 5.300 Stellen zu reduzieren.²⁵ Zudem ändern sich, wie auch in der Stellungnahme der Staatsregierung zum Entwurf der Prüfungsmitteilung des SRH zum Ausdruck kommt, wegen der demografischen Entwicklung aber auch wegen geänderter politischer Prioritätensetzung die Rahmenannahmen der Modellrechnung des SMF.

²³ Berechnung: 23.129 Stellen 2019/2020 (lt. Tabelle 5.3 und Anlage 5.2.2.2) * 5 % = 1.156,45 Stellen.

²⁴ Siehe Anlagen 5.2.1, 5.2.2.1-1 und 5.2.2.2., Zahlen in Tabelle gerundet.

²⁵ Vgl. Landesrechnungshof Schleswig-Holstein, Pressemitteilung zu den Bemerkungen 2012 mit Bericht zur Landeshaushaltsrechnung, S. 3, Kiel 2012.

Die Bestimmung des Stellenziels für die sächsische Staatsverwaltung sollte unter Berücksichtigung der Entwicklung der Personalausstattung in den Flächenländern-West sowie der aktuellen Bevölkerungsprognosen für Sachsen regelmäßig, z. B. mit jedem Doppelhaushalt, fortgeschrieben werden.

6 Personalwirtschaftliche Konzepte

6.1 Notwendigkeit

Wie im Pkt. 5 dargestellt, hat die Staatsregierung beschlossen, den Personalbestand der sächsischen Verwaltung an den Durchschnitt der westdeutschen Flächenländer bis zum Jahr 2020 anzupassen (entspricht einer Zielgröße von rd. 70.000 Stellen)²⁶. Im Vergleich zum Stellenbestand im Jahr 2010 (86.925 Stellen²⁷) ist damit der Abbau von nahezu jeder 5. Stelle (rd. 16.900 Stellen) in Sachsen erforderlich.

Dabei können freiwerdende Stellen nicht zwangsläufig abgebaut werden. Vielfach müssen Stellen wieder besetzt werden, weil die Aufgaben weiterhin wahrgenommen werden müssen. Hinzu kommt, dass in den kommenden 20 Jahren nahezu zwei Drittel der Bediensteten aus der Staatsverwaltung altersbedingt ausscheiden werden. Die Betrachtung des Abbaus freiwerdender Stellen allein wird deshalb nicht ausreichen. Auch die Personalgewinnung und eine ausgewogene Altersstruktur sind zu thematisieren. Diese sich überlappende, heteromorphe Gemengelage gilt es zu gestalten.

Der Freistaat hat wichtige gesetzlich vorgegebene Aufgaben zu erfüllen. Er ist u. a. für Sicherheit, Rechtsprechung und Bildung zuständig. Es ist deshalb notwendig, den Spagat zwischen Personalabbau einerseits und Sicherstellung der Aufgabenwahrnehmung in der Zukunft andererseits zu meistern. Um die Funktionsfähigkeit der Staatsverwaltung nicht aufs Spiel zu setzen, kann ein - wie oben dargestellt - solch radikaler Einschnitt in den Stellenbestand nur langfristig und zielgerichtet erfolgreich umgesetzt werden. Dafür ist ein personalwirtschaftliches Konzept notwendig, welches die Erreichung des ermittelten und fortzuschreibenden Stellenziels zeitlich und instrumentell umsetzt.

Das personalwirtschaftliche Konzept beschreibt den Weg zum Ziel. Es gibt u. a. vor, wie viele Stellen in den Aufgabenbereichen einerseits abgebaut/gewonnen werden müssen und welche Instrumente andererseits dafür bereit stehen. Es macht aber auch deutlich, dass Zugeständnisse an der einen Stelle zu zusätzlichen Kürzungen an anderer Stelle führen. Das personalwirtschaftliche Konzept ist die Voraussetzung für eine transparente zielorientierte Planung und es zeigt politische Schwerpunktsetzungen, deren Folgen sowie Risiken auf. Darüber hinaus ist es die erforderliche Planungsgrundlage der Ressorts, es dient der Planungssicherheit und Kontinuität sowie der Vermeidung permanenter Diskussionen im Zusammenhang mit dem Personalabbau und der Personalgewinnung.

Die Behörden und Einrichtungen brauchen zur ressortgerechten Umsetzung des Stellenziels eine solche Handlungsstrategie, weil sie sich nur so langfristig auf die absehbar unvermeidlichen und tiefgreifenden Veränderungen einstellen können.

6.2 Personalwirtschaftliches Konzept für die Staatsverwaltung

Der SRH hat mit der Prüfungsankündigung das personalwirtschaftliche Konzept der Staatsregierung für die sächsische Staatsverwaltung beim SMF angefordert. Das SMF hat dem SRH kein personalwirtschaftliches Konzept für die sächsische Staatsverwaltung vorgelegt.

²⁶ Vgl. Kabinettsbeschluss Nr. 05/0079; Schreiben des SMF vom 29.3.2012 (Az. 21-H 1108-47/12-7635); Stellenabbaubericht der Sächsischen Staatsregierung zum Staatshaushaltsplan 2011/2012, Seite 19, Diagramm.

²⁷ Vgl. Haushaltsplan 2009/2010, Stellenplanübersicht für das Hj. 2010.

Die SK erklärte während der örtlichen Erhebung, es gebe keinen Masterplan, der den Vollzug des Abbaus von rd. 85.000 Stellen im Jahr 2012 auf rd. 70.000 Stellen im Jahr 2020 beschreibe.

Ein personalwirtschaftliches Konzept für die Staatsverwaltung ist trotz des vorhandenen Rahmens des grundlegenden Stellenziels (siehe Modellrechnung des SMF, Pkt. 5.3) nicht vorhanden.

Die Staatsregierung wies in ihrer Stellungnahme zum Entwurf der Prüfungsmitteilung darauf hin, dass sich der Stellenabbau nicht in einem von ihr vorgegebenen Rechtsrahmen vollziehe. Rechtlich verbindliche Grundlage für den Haushaltsvollzug und damit auch für die Personalplanung seien allein die vom Landtag im zweijährigen Rhythmus beschlossenen Haushalte. Allein schon wegen der fehlenden Rechtsverbindlichkeit halte die Staatsregierung ein längerfristiges personalwirtschaftliches Konzept für nur bedingt zielführend. Schließlich entspreche es auch dem Verständnis des Ressortprinzips, die konkrete Verpflichtung zum Stellenabbau bei den einzelnen Ressorts zu belassen.

Wenn, wie von der Staatsregierung beschlossen, innerhalb einer Dekade rd. 16.900 Stellen abgebaut werden sollen, reichen dazu allein die vom Landtag im zweijährigen Rhythmus beschlossenen Doppelhaushalte nicht aus. Auch kann es nicht zielführend sein, wenn sich die Staatsregierung ohne vorherige Gesamtabstimmung beim Abbau nahezu jeder 5. Stelle in der Staatsverwaltung auf das Ressortprinzip beruft. Schließlich geht es nicht um eine rein proportionale Aufteilung der abzubauenen Stellen auf die Ressorts. Der Stellenabbau im geplanten Umfang wird - wie bereits dargestellt - in den kommenden Jahren tiefgreifende Folgen für die Staatsverwaltung haben und wird ohne Aufgabenabbau nicht gelingen. Die Staatsregierung muss dazu entsprechende politische Prioritäten setzen und Umsetzungsmechanismen schaffen.

Nach Art. 64 Abs. 1 der Verfassung des Freistaates Sachsen ist es Aufgabe der gesamten Staatsregierung - und nicht einzelner Ressorts -, über Fragen von grundsätzlicher oder weittragender Bedeutung zu entscheiden.

Bei einem personalwirtschaftlichen Konzept geht es weniger um dessen dogmatische Rechtsverbindlichkeit. Allein der Zeithorizont spräche dagegen. Es geht in erster Linie um ein Handlungskonzept für die Ressorts und ausgewählte Verwaltungsbereiche, damit diese ihren Beitrag für das beschlossene langfristige Stellenziel wirksam erbringen können. Dieses Handlungskonzept umfasst keineswegs nur den Abbau von Personal. Es sind ebenso Handlungsstrategien für die Gewinnung qualifizierten Personals zu entwickeln.

Es reicht nicht aus, wenn die Staatsregierung allein das langfristige Stellenziel festgelegt hat. Es ist ebenso ihre originäre Aufgabe, für die Staatsverwaltung auch den Weg dorthin vorzugeben, d. h. ein personalwirtschaftliches Konzept zu erarbeiten.

Die SK und einige Ministerien verwiesen während der örtlichen Erhebungen in diesem Zusammenhang auf den Stellenabbaubericht der Sächsischen Staatsregierung zum Staatshaushaltsplan 2011/2012²⁸.

²⁸ Stand: beschlossener Haushaltsplan.

6.3 Stellenabbaubericht der Sächsischen Staatsregierung zum Staatshaushaltsplan 2011/2012

Der Stellenabbaubericht 2011/2012 gibt einleitend einen Gesamtüberblick über die bisherige Stellenentwicklung, insbesondere über den geleisteten Stellenabbau. Danach wird der Stellenabbau kapitelgenau differenziert nach Personalsoll A, B und C für den Doppelhaushalt 2011/2012, langfristig, insbesondere bis zum Jahr 2020 (soweit durch kw-Vermerke oder sonstige Kennzeichnungen im Haushaltsplan 2011/2012 beschlossen) sowie die Stellenentwicklung für die Staatsverwaltung insgesamt für den Zeitraum bis 2020 dargestellt.

6.3.1 Vollständigkeit

Der Stellenabbaubericht der Sächsischen Staatsregierung zum Staatshaushaltsplan 2011/2012 weist 85.542 Stellen für das Jahr 2012 aus. Außerdem enthält er über alle Einzelpläne 6.224 kw-Vermerke, die zwischen Anfang 2012 und Ende 2019 zu vollziehen sind. Damit ergibt sich für das Jahr 2020 ein Stellensoll von 79.318 Stellen (vgl. Tabelle 6.3.1).

Stellen 2012	kw-Vermerke ²⁹ 2012-2019	Stellen 2020	Stellenziel 2020	Differenz, durch kw-Vermerke nicht untersetzt
85.542	6.224 ³⁰	79.318	70.000	9.318

Tabelle 6.3.1: Stellenentwicklung auf Basis des beschlossenen Haushaltsplans 2011/2012

Um das von der Staatsregierung beschlossene Stellenziel von 70.000 Stellen im Jahre 2020 zu erreichen, müssen weitere 9.318 Stellen identifiziert werden, die abgebaut werden können.

60 % der Stellen³¹, die bis Ende 2019 abgebaut werden sollen, sind im Stellenabbaubericht 2011/2012 noch nicht bestimmt.

Wesentliche Ursache dafür ist, dass die Bestimmung der künftigen Stellenausstattung für den mit Abstand größten Personalkörper in der Staatsverwaltung, nämlich dem Schulbereich mit 28.087 Stellen im Hj. 2009, auf spätere Haushaltsjahre verschoben wurde.³²

6.3.2 Wirksame Planung und Steuerung

Nach dem Stellenabbaubericht 2011/2012, Seite 21, wird betont, es werde bereits mit dem Doppelhaushalt 2011/2012 ein großer Schritt zur Absenkung der Stellenzahl auf rd. 70.000 Stellen im Jahr 2020 erreicht. Es könne jedoch nicht bei diesem Schritt bleiben. Auch in den künftigen Haushalten ab 2013 sei ein weiterer Stellenabbau notwendig.

Wie Pkt. 6.3.1 zeigt, müssen bis Ende 2019 noch 9.318 Stellen in der Staatsverwaltung bestimmt werden, die abgebaut werden können. Wie viele Stellen wann in welchen Behörden konkret entfallen sollen, ist offen.

Die Entscheidung über den noch offenen Stellenabbau - insbesondere im Schulbereich - auf künftige Haushalte zu verschieben, ist nicht zielführend, sondern behindert die Ressorts bei ihrer mittel- und langfristigen Planung. Die Leitungen der Behörden und Einrichtungen müs-

²⁹ Darüber hinaus enthält der Stellenabbaubericht für die Jahre 2020 ff. sowie ohne Jahr 2.514 kw-Vermerke.

³⁰ Vgl. Stellenabbaubericht 2011/2012, Anlagen 1, 2 und 3:
5.059 kw-Vermerke 2012 bis 2019 im Personalsoll A + 13 kw-Vermerke 2012 bis 2019 im Personalsoll B + 1.152 kw-Vermerke 2012 bis 2019 im Personalsoll C = 6.224 kw-Vermerke 2012 bis 2019.

³¹ Berechnung: 9.318 Stellen : (85.542 Stellen - 70.000 Stellen) = 59,9 %.

³² Vgl. Stellenabbaubericht der Staatsregierung 2011/2012, Seite 20.

sen wissen, mit welchem Personalbestand sie in den nächsten Jahren rechnen können. Dies ist für den Erhalt der Funktions- und Leistungsfähigkeit der Staatsverwaltung unverzichtbar.

Dies gilt umso mehr, da es nicht um den Abbau einiger weniger Stellen geht, die eine Behörde eventuell „nebenbei“ verkraften könnte. Der noch offene Abbau betrifft mehr als 9.300 Stellen. Diese Stellenzahl entspricht etwa der des gesamten Geschäftsbereiches des SMF (8.643 Stellen) oder des SMJus (8.928 Stellen)³³. Ein Stellenabbau in dieser Höhe ist zwangsläufig mit tiefen Einschnitten in funktionierende Organisationen verbunden und kann nur langfristig umgesetzt werden.

Zudem erschwert die Verschiebung der künftigen Stellenplanbemessung im Schulbereich eine effiziente Planung des Schulnetzes sowie von Ausbildungskapazitäten für die Lehrerausbildung.

Für die Planung und wirksame Steuerung der Veränderung bedarf es eines strategischen Konzeptes, in dem der Stellenabbau aber auch die Gewinnung/Ausbildung von Personal bis zur Erreichung der Zielgröße systematisch beschrieben sind.

Der Stellenabbaubericht 2011/2012 kann nicht die Funktion eines personalwirtschaftlichen Konzeptes erfüllen.

Die Staatsregierung erklärte in ihrer Stellungnahme, es sei nicht das Ziel des Stellenabbauberichts, ein personalwirtschaftliches Konzept darzustellen. Im Stellenabbaubericht (ab 2013/2014 Stellenentwicklungsbericht) werde die Stellenentwicklung im Freistaat Sachsen auf der Grundlage der abgeschlossenen Haushaltsverhandlungen nachgezeichnet. Er sei ein haushaltswirtschaftlicher Baustein eines Konzeptes, ersetze dieses in personalwirtschaftlicher Hinsicht in seiner Untersetzung aber nicht. Ein solcher Anspruch sei auch nie erhoben worden.

Dies trifft zu. Jedoch wurde während örtlicher Erhebungen bei der Frage nach dem personalwirtschaftlichen Konzept für die Staatsverwaltung wiederholt auf den Stellenabbaubericht verwiesen. Deshalb war es notwendig zu prüfen, inwieweit er ggf. schon den Anforderungen an ein personalwirtschaftliches Konzept entspricht.

6.3.3 Beitrag zur Zielerreichung 2020

„Mit dem Doppelhaushalt 2011/2012 legte die Sächsische Staatsregierung einen Haushalt vor, in dem zusätzlich zu dem im Doppelhaushalt 2009/2010 veranschlagten Abbau ein weiterer Stellenabbau von 5.529 durch die Ausbringung von kw-Vermerken festgeschrieben wurde.“³⁴

2010 ³⁵	kw 20xx										Summe bis kw 2020	kw 2021 ff.	Summe
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
29	542	66	206	275	297	341	365	382	593	712	4.135	1.394	5.529
						327 ³⁶							

Tabelle 6.3.2: Aufstellung der kw-Vermerke lt. Stellenabbaubericht 2011/2012

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die mit dem Doppelhaushalt 2011/2012 neu ausgebrachten 5.529 kw-Vermerke den Stellenbestand nicht in gleicher Höhe bis Ende 2019 reduzieren.

³³ Vgl. Haushaltsplan 2011/2012, Stellenplanübersicht 2012.

³⁴ Stellenabbaubericht der Sächsischen Staatsregierung zum Staatshaushaltsplan 2011/2012, Seite 19.

³⁵ Abgebaute Stellen im Jahre 2010.

³⁶ Über die Aufteilung der 327 kw-Vermerke auf Jahresscheiben für die Jahre 2016 bis 2020 soll im Jahr 2015 entschieden werden. Der SRH hat hier die 327 kw-Vermerke rechnerisch den Jahren 2016 bis 2019 zugeordnet.

Dies liegt daran, dass 712 kw-Vermerke erst im Laufe des Jahres 2020 und 1.394 2021 ff. zu vollziehen sind.

Hinzu kommt, dass in den kw-Vermerken der Abbau von 223 Stellen wegen der Überführung des Staatsbetriebes „Staatliche Schlösser, Burgen und Gärten Sachsen“ zum 1. Januar 2013 in eine gemeinnützige GmbH und der Abbau von 277 Stellen wegen der Entlassung der Landesbühnen Sachsen aus der unmittelbaren Trägerschaft des Freistaates Sachsen in eine GmbH zum 1. August 2012 enthalten sind. Damit verringert sich die Anzahl der Stellen. Dies stellt aber keinen materiellen Stellenabbau dar, weil infolge der Ausgliederungen diese Stellen zwar aus dem Personalsoll C gestrichen werden, aber weiterhin über Zuschüsse (HGr. 6) aus dem Haushalt finanziert werden. Allein über Stellenausgliederungen können keine Einsparungen bei den Ausgaben erreicht werden.

Von den neu ausgebrachten 5.529 kw-Vermerken sind damit 2.923 kw-Vermerke³⁷ bis Ende 2019 zu vollziehen. Dies sind 53 %.

Nur jeder zweite mit dem Doppelhaushalt 2011/2012 neu ausgebrachte kw-Vermerk trägt zur Erreichung des Ziels, nämlich 70.000 Stellen im Jahr 2020, bei.

In ihrer Stellungnahme erklärte die Staatsregierung, zur Erreichung des Ziels, nämlich 70.000 Stellen im Jahr 2020, trage auch der überwiegende Teil der mit dem Doppelhaushalt 2013/2014 zusätzlich veranschlagten kw-Vermerke bei.

Die mit dem Doppelhaushalt 2013/2014 zusätzlich ausgebrachten kw-Vermerke betreffen einen anderen Betrachtungszeitraum. Sie sind im Pkt. 6.4 dargestellt.

6.4 Stellenentwicklungsbericht der Sächsischen Staatsregierung zum Haushaltsplan 2013/2014

6.4.1 Verschiebung von kw-Vermerken in die Zukunft

Nach dem Stellenentwicklungsbericht der Sächsischen Staatsregierung zum Haushaltsplan 2013/2014 wurde mit dem Doppelhaushalt 2013/2014 der Vollzug des zusätzlichen Stellenabbaus bis 2020 fortgeschrieben. Danach bleibt die Anzahl der ausgebrachten kw-Vermerke mit insgesamt 5.528 nahezu unverändert.

Die Auswertung der kw-Vermerke nach ihrer zeitlichen Wirksamkeit hat ergeben, dass bis Ende 2019 nun nicht mehr 2.923, sondern lediglich 2.426 kw-Vermerke³⁸ zu vollziehen sind. 496 kw-Vermerke sollen - entgegen der bisherigen Planung - erst nach 2019 vollzogen werden. Die Anhebung der Regelaltersgrenze auf das vollendete 67. Lebensjahr in der gesetzlichen Rentenversicherung³⁹ und die wirkungs- und zeitgleiche Übertragung dieser Regelung auf den Beamtenbereich⁴⁰ können diese Verschiebung nur zu einem geringen Teil erklären.

Ohnehin nur 53 % der mit dem Doppelhaushalt 2011/2012 neu ausgebrachten kw-Vermerke waren bis Ende 2019 zu vollziehen (siehe Pkt. 6.3.3). Nach dem Stellenentwicklungsbericht zum Haushaltsplan 2013/2014 sinkt diese Quote, wegen der Verschiebung des Vollzugs der kw-Vermerke in die Zukunft, auf 44 %.

³⁷ Berechnung: 5.529 kw-Vermerke - 712 kw2020 - 1.394 kw2021 ff. - 223 Stellen (Staatsbetrieb Staatliche Schlösser, Burgen und Gärten Sachsen) - 277 Stellen (Landesbühne Sachsen) = 2.923 kw-Vermerke.

³⁸ Berechnung: 5.528 kw-Vermerke - 871 kw2020 - 1.703 kw2021 ff. - 28 kw ohne Jahr - 223 Stellen (Staatsbetrieb Staatliche Schlösser, Burgen und Gärten) - 277 Stellen (Landesbühne Sachsen) = 2.426 kw.

³⁹ Vgl. § 35 SGB VI, neu gefasst durch Gesetz vom 20.04.2007 (BGBl. S. 554).

⁴⁰ Vgl. Gesetz zur Anhebung der Altersgrenzen und zur Änderung weiterer beamtenrechtlicher und hochschulrechtlicher Regelungen vom 4. Oktober 2011.

Die Verschiebung des Vollzugs der 496 kw-Vermerke auf die Jahre 2020 ff. sowie der Wegfall eines kw-Vermerks wird Personalmehrausgaben von rd. 32 Mio. € pro Jahr⁴¹ verursachen.

6.4.2 Dynamik des Stellenabbaus

Um das Stellenziel von 70.000 Stellen zu erreichen, müssen unter Berücksichtigung aller im Haushaltsplan 2011/2012 bereits ausgebrachten kw-Vermerke noch weitere 9.318 Stellen bestimmt werden, die abgebaut werden können. Deshalb ist auch in den künftigen Haushalten ab 2013 ein weiterer Stellenabbau notwendig (siehe Pkt. 6.3.2).

Nach dem Stellenentwicklungsbericht 2013/2014 hat die Staatsregierung am 09.02.2012 das SMF und die Ressorts beauftragt, den beschlossenen Stellenabbau durch die Ausbringung von weiteren, zusätzlichen kw-Vermerken im Doppelhaushalt 2013/2014 zu untersetzen.⁴²

Die Stellenplanübersicht 2013 im Haushaltsplan 2013/2014 sieht nicht - wie zu erwarten gewesen wäre - weniger Stellen, sondern 68 Stellen mehr als die Stellenplanübersicht 2012 vor. Für 2014 beträgt der Zuwachs im Vergleich zu 2012 noch eine Stelle.

Dies ist nicht nur auf das beschlossene Bildungspaket Sachsen 2020 zurückzuführen. Auch ohne Berücksichtigung des Bildungsbereiches ist im Ergebnis der Haushaltsverhandlungen zum Doppelhaushalt 2013/2014 ein weiterer Stellenabbau von lediglich 496 Stellen⁴³ erzielt worden. Beim Doppelhaushalt 2011/2012 waren es noch 9-mal mehr kw-Vermerke (ohne Bildungsbereich).⁴⁴

Der Stellenabbau hat deutlich an Dynamik verloren. Die Folgen sind erhebliche Mehrausgaben für das Personal in den künftigen Haushaltsjahren (vgl. Pkt. 6.4.3).

Die Staatsregierung erwiderte hierzu, im Zeitraum von 1994 bis 2012 seien - bezogen auf die Gesamtzahl der Planstellen und Stellen - insgesamt 31.886,5 Stellen abgebaut worden; dies entspreche einem Rückgang von über 27 %. Es sei festzustellen, dass die Reduzierung des Stellenbestandes über den Gesamtzeitraum betrachtet weder zeitlich noch in Bezug auf die Abbauintensität in den Geschäftsbereichen mit gleichbleibenden Quoten erfolgt sei. Im Rahmen der Festlegung des Stellenabbaus durch den Gesetzgeber sei so den Notwendigkeiten und Möglichkeiten in den unterschiedlichen Aufgabenbereichen der Staatsverwaltung in den jeweiligen Haushaltsjahren Rechnung getragen worden. Desgleichen seien auch nicht alle Geschäftsbereiche der Staatsverwaltung im gleichen Umfang an dem Personalabbau beteiligt. So wiesen z. B. zwei Einzelpläne im Zeitraum von 1994 bis 2012 einen geringfügigen Personalzuwachs auf. Eine nachlassende Dynamik des Stellenabbaus könne daher nicht festgestellt werden. Jedoch sei aus Sicht der Staatsregierung eine Steuerung der Personalausgabenentwicklung über den Stellenhaushalt ergänzungswürdig. Vielmehr sollten neue innovative Maßnahmen, z. B. die Personalausgabenflexibilisierung implementiert werden, diese Instrumentarien würden bereits in verschiedenen Bereichen der Staatsverwaltung erfolgreich angewendet.

Dass der Stellenabbau in den vergangenen Jahren Schwankungen unterworfen war, ist bekannt. Allerdings hat die hier in Rede stehende „Schwankung“ im Hinblick auf die Zielstellung eine neue Qualität: Waren im Doppelhaushalt 2011/2012 noch 4.459⁴⁵ kw-Vermerke neu ausgebracht worden, sind dies (jeweils ohne Bildungsbereich) im Doppelhaushalt 2013/2014

⁴¹ Berechnung: 496 kw-Vermerke * 65.099 € Personalausgaben pro Stelle im Jahr 2019 (Anlage 6.4.3) + 65.099 € Personalausgaben wegen Wegfall eines kw-Vermerkes = 32,354 Mio. €.

⁴² Vgl. Stellenentwicklungsbericht der Sächsischen Staatsregierung zum Haushaltsplan 2013/2014, Seite 77.

⁴³ Vgl. Stellenentwicklungsbericht der Sächsischen Staatsregierung zum Haushaltsplan 2013/2014, Seite 13.

⁴⁴ Berechnung vgl. Stellenabbaubericht 2011/2012, Seite 20: (5.529 kw-Vermerke – 28 kw-Vermerke Schulbereich – 1.042 kw-Vermerke Hochschulbereich) : 496 kw-Vermerke = 9.

⁴⁵ Berechnung vgl. Stellenabbaubericht 2011/2012, Seite 20: 5.529 kw-Vermerke – 28 kw-Vermerke Schulbereich – 1.042 kw-Vermerke Hochschulbereich = 4.459 kw-Vermerke.

noch 496, mithin minus 89 %. Galt es laut Stellenabbaubericht 2011/2012 noch 9.318 abzubauenen Stellen zu identifizieren (siehe Pkt. 6.3.1), sind es lt. Stellenentwicklungsbericht 2013/2014 nun über 11.000 Stellen⁴⁶. Wenn die Staatsregierung - wie in ihrer Stellungnahme ausdrücklich betont - am Stellenziel 70.000 im Jahr 2020 weiter festhält, sind diese 11.000 Stellen zusätzlich zu den bereits beschlossenen, d. h. kw gestellten 4.976 Stellen⁴⁷, in den nächsten Haushaltsjahren zu bestimmen und abzubauen. Dies sind rein rechnerisch 2.200 weitere kw-Stellen pro Jahr in den Hj. 2015 bis 2019. In welchem Umfang eine Steuerung der Personalausgabenentwicklung in der Staatsverwaltung durch innovative Maßnahmen, z. B. Personalausgabenflexibilisierung, signifikant flankiert werden kann, kann zurzeit nicht beurteilt werden. Dafür fehlt es bisher an validen empirischen Erkenntnissen (siehe Pkt. 8).

Der Stellenabbau hätte deutlich erhöht und nicht gedrosselt werden dürfen. Zur Erreichung des Stellenziels von 70.000 bleibt der Staatsregierung immer weniger Zeit.

6.4.3 Folgen für den Haushalt

Der SRH hat die bisherige Planung der Stellenentwicklung (Stellenabbaubericht 2011/2012, Seite 21) mit der neuen Planung lt. Stellenentwicklungsbericht zum Haushaltsplan 2013/2014 (Seite 16) verglichen.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Stellen lt. Stellenabbaubericht 2011/2012	84.702	84.048	83.105	82.257	81.381	80.755	80.048	79.318 ⁴⁸
Stellen lt. Stellenentwicklungsbericht 2013/2014	85.610	85.543	84.980	84.243	83.176	82.554	81.906	81.024
Stellenüberhang	908	1.495	1.875	1.986	1.795	1.799	1.858	1.706

Tabelle 6.4.3.1 Gegenüberstellung Stellenentwicklung

Wie die Tabelle 6.4.3.1 zeigt, soll der Stellenbestand insbesondere wegen der Umsetzung des beschlossenen Bildungspaketes⁴⁹ deutlich langsamer reduziert werden als bisher geplant. Im Vergleich zum Stellenabbaubericht 2011/2012 ergibt sich daraus ein jährlicher Stellenüberhang. Waren z. B. für das Jahr 2020 bisher 79.318 Stellen in der Staatsverwaltung vorgesehen, so sind es nach der neuen Planung im Stellenentwicklungsbericht 2013/2014 noch 81.024 Stellen. Somit müssen allein im Jahr 2020 über 1.700 Stellen mehr finanziert werden als bisher geplant.

⁴⁶ Nach dem Stellenentwicklungsbericht 2013/2014 (Seite 16) hat die Staatsverwaltung im Jahr 2020 auf der Grundlage der im Haushaltsplan 2013/2014 ausgebrachten Stellen und kw-Vermerke noch 81.024 Stellen.

⁴⁷ Vgl. Stellenentwicklungsbericht 2013/2014, Seiten 17 bis 19:
3.630 kw-Vermerke 2013 bis 2019 im Personalsoll A + 185 kw-Vermerke 2013 bis 2019 im Personalsoll B + 1.161 kw-Vermerke 2013 bis 2019 im Personalsoll C = 4.976 kw-Vermerke 2013 bis 2019.

⁴⁸ Vgl. Stellenabbaubericht 2011/2012, Seite 21: 79.314 Stellen für 2020. Das SMF bestätigte im Schriftwechsel zur Prüfung den Stellenbestand für 2020 mit 79.318 Stellen.

⁴⁹ Für die Schuljahre 2012/2013, 2013/2014 und 2014/2015 wurden die Lehrerstellenpläne gegenüber der bisherigen Planung, die den Vollzug von kw-Vermerken vorsah, modifiziert. Der bisher vorgesehene weitere Stellenabbau wird bis zur vereinbarten Überprüfung im Jahr 2015 aufgeschoben (Vgl. Haushaltsplan 2013/2014, Einzelplan 05, Seite 8).

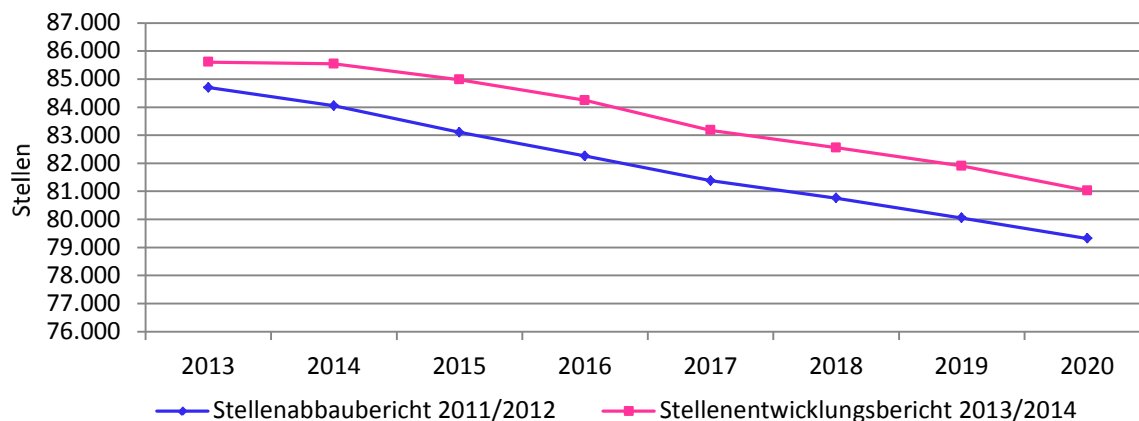


Diagramm 6.4.3 grafische Gegenüberstellung Stellenentwicklung

Der SRH hat die Personalmehrausgaben für die zwischen 2013 und 2020 bisher nicht geplanten Überhangstellen berechnet. Basis der Berechnung sind die durchschnittlichen Personalausgaben/Stelle von 2010. Sie wurden mit einer jährlichen Steigerung von 1,5 % fortgeschrieben.

Jahr	Überhang (Tabelle 6.4.3.1)	Personalausgaben für Überhang in Mio. €
2013	908	54,06
2014	1.495	90,34
2015	1.875	115,00
2016	1.986	123,64
2017	1.795	113,42
2018	1.799	115,38
2019	1.858	120,95
2020	1.706	112,73
Summe		845,53

Tabelle 6.4.3.2 Personalmehrausgaben (siehe Anlage 6.4.3)

Zur Finanzierung der bisher nicht geplanten Überhangstellen werden zwischen 2013 und 2020 zusätzliche Personalausgaben von rd. 845 Mio. € notwendig sein.

6.5 Strategische personalwirtschaftliche Planung der Ressorts

6.5.1 Grundlegende Eckdaten für die Planung der Ressorts

Die strategische personalwirtschaftliche Planung der Ressorts muss sich aus der strategischen personalwirtschaftlichen Planung der Staatsverwaltung ableiten und diese untersetzen. Die bisherige strategische Planung der Staatsregierung gibt jedoch nur das Gesamtstellenziel von 70.000 Stellen im Jahre 2020 vor, lässt die ressortbezogene Umsetzung (zeitliche Abfolge und Instrumente) aber weitgehend offen (siehe Pkt. 6.3).

Den Ressorts und Verwaltungsbereichen fehlen damit verbindliche Eckdaten für ihre eigene konkrete strategische personalwirtschaftliche Planung. So wissen weder die obersten Staatsbehörden noch die Behörden und Einrichtungen des nachgeordneten

Bereiches, wie viele Stellen ihnen in den kommenden Jahren für die Erledigung der Aufgaben zur Verfügung stehen werden.

Dies behindert die Behörden und Einrichtungen in ihrer strategischen Arbeit. So teilte z. B. das SMK zur Drucksache 5/3355 dem Sächsischen Landtag mit, dass eine „verbindliche Prognose des Einstellungsbedarfes“ sich vor Festlegung der Stellenzahl bis 2020 zum derzeitigen Zeitpunkt nicht erstellen ließe. Weiterhin erklärte das SMK während der örtlichen Erhebung im September 2012, seine Planung bestehe aus der Grob- und der Feinplanung. Die Grobplanung erfolge im Zuge der Haushaltsaufstellung jeweils nur für die nächsten beiden Jahre. Die Feinplanung sei die Schuljahresplanung. Der Planungshorizont für die Grobplanung liege bei 2014.

Auch im nachgeordneten Bereich führt das Fehlen grundlegender Eckdaten für die Planung zu Unsicherheiten (siehe auch Pkt. 6.5.2). So steht z. B. im Ergebnisprotokoll zum Workshop „Weitere Entwicklung der Landesuntersuchungsanstalt“ vom 7. März 2011:

„Nach heutigem Stand muss die Landesuntersuchungsanstalt bis 2020 insgesamt 40 Stellen abbauen; selbst wenn das SMS mit seinem Geschäftsbereich nicht im Fokus des Standortkonzeptes des SMJus steht, so muss man doch auf weitere Stellenbeschränkungen vorbereitet sein, die nicht zuletzt auch durch kommende Haushalte festgeschrieben werden können.“

Eine an einer konkreten Personalausstattung ausgerichtete strategische Planung und Umsetzung für die Verwaltungsbereiche und Behörden ist wegen des Fehlens verbindlicher Eckdaten nicht möglich. Während der örtlichen Erhebung bezeichnete deshalb eine Behörde die eigene Planung als ein „Fahren auf Sicht“.

Die Staatsregierung erklärte dazu in ihrer Stellungnahme, die Grundannahme, dass sich der Personalbedarf über einen Zeithorizont von zehn Jahren behörden- und einrichtungsdetailiert bestimmen ließe, lasse sich empirisch nicht bestätigen. Sie sei ein Relikt eines gescheiterten planwirtschaftlichen Ansatzes. Der zukünftige Personalbedarf einer Landesverwaltung folge keinen durch Finanzparameter determinierten Algorithmen. Er werde maßgeblich durch den Vollzug der Landes- und Bundesgesetze bestimmt. Und er werde durch ökonomische, ökologische und soziale Faktoren beeinflusst, die sich der politischen Steuerung weitgehend entziehen. Da somit keine seriösen Langzeitprognosen in der geforderten Aggregation möglich seien, ließen sich auch keine Eckdaten generieren, die den Ressorts eine strategische personalwirtschaftliche Planung über Dekaden hinweg erlaubten.

Der SRH erwartet keine behördenkonkreten Planungen über Dekaden. Erwartet wird allerdings ein Konzept der Staatsregierung, wie das selbst gesteckte Ziel (70.000 Stellen 2020) unter den gegebenen finanzwirtschaftlichen Rahmenbedingungen (u. a. Entwicklung der Einnahmen, Schuldenbremse, demografische Entwicklung) erreicht werden soll.

Wie das Vorgehen anderer Länder - aber auch die Modellrechnung des SMF - zeigt (siehe Pkt. 5), ist die Bestimmung von Eckwerten für Ressorts und/oder für Schwerpunktbereiche möglich. Die Datenbasis dafür ist vorhanden. Mögliche, gegenwärtig unter Umständen nicht absehbare oder nicht beeinflussbare Veränderungen in Teilbereichen der Verwaltung können den generellen Verzicht auf Planungen nicht begründen. Es ist Aufgabe der Staatsregierung, über Fragen von grundsätzlicher oder weittragender Bedeutung zu beschließen (Art. 64 Abs. 1 der Verfassung des Freistaates Sachsen).

Grundlegende Fragen bedürfen einer langfristigen Umsetzungskonzeption.

6.5.2 Strategische Überlegungen der Polizei

Die sächsische Polizei hat das Projekt „Polizei.Sachsen.2020“ durchgeführt. Im Zuge der umfangreichen Projektarbeit wurden im Januar 2011 die „Ergebnisse der Aufgabenkritik“ und das „Organisationskonzept“ sowie im September 2011 das „Feinkonzept zur künftigen Organisation der sächsischen Polizei“ vorgelegt.

Basis der Untersuchung waren u. a. die Eckpunkte für die künftige Aufgaben- und Organisationsstruktur (Stand 22. Juli 2010)⁵⁰. Die Polizei leitete daraus unter Berücksichtigung des bereits beschlossenen Stellenabbaus (1.831 Stellen bis 2019) und des vorgesehenen Stellenabbaus (weitere 800 Stellen nach 2019) das künftige Personalsoll i. H. v. 11.280 Stellen ab.⁵¹ Darauf ausgerichtet wurde die Zielorganisation und personelle Besetzung der Polizei für das Jahr 2025 erarbeitet.

Die Konzepte für die künftige Personalstruktur der Polizei sind solange belastbar, wie sich die Eckpunkte, insbesondere das künftige Personalsoll, nicht wesentlich ändern. Dies ist jedoch nicht sicher, weil wegen des beschlossenen Stellenziels der Staatsverwaltung für das Jahr 2020 weitere Stellen abgebaut werden müssen. Ein Teil davon wird auch von der Polizei zu erbringen sein. So plante z. B. das SMF in einer Modellrechnung zur Vorbereitung der Haushaltsverhandlungen 2013/2014 für die Polizei bereits für das Jahr 2020 nur noch mit 10.556 Stellen. Das sind fünf Jahre früher 724 Stellen weniger als es die Eckpunkte der Polizei vorsehen.

Dies würde zwangsläufig erhebliche Auswirkungen auf die künftige Struktur der Polizei haben. In der Zielstruktur der Polizei entsprechen 724 Stellen etwa der Stellenausstattung aller Polizeireviere der Polizeidirektion Zwickau (648 Stellen) oder der Stellenausstattung des Landeskriminalamtes (815 Stellen)⁵². Inwieweit die im Projekt „Polizei.Sachsen.2020“ erarbeitete Zielstruktur der Polizei für das Jahr 2025 dann noch tragfähig ist, ist offen.

Strategische Überlegungen sind insbesondere in Zeiten des Stellenabbaus unverzichtbar. Der Ansatz der Polizei, strategische Überlegungen bis 2025 anzustellen, ist deshalb richtig. Es ist die Aufgabe der Politik, insbesondere der Staatsregierung, z. B. über ein personalwirtschaftliches Konzept, inklusive strategischer Eckwerte, die dafür notwendige Planungssicherheit zu schaffen.

Die Staatsregierung teilte in ihrer Stellungnahme mit, das Konzept „Polizei.Sachsen.2020“ sei bereits Grundlage der Haushaltsverhandlungen für den Doppelhaushalt 2013/2014 gewesen. Dabei sei ein Einstellungskorridor vereinbart worden. Für den hier vorliegenden als Beispielsfall herausgegriffenen Polizeibereich bestehe insoweit haushaltswirtschaftliche Planungssicherheit.

Die Staatsregierung äußerte sich nicht dazu, weshalb trotz „Planungssicherheit“ weitere Modellrechnungen veranlasst wurden.

6.5.3 Kommunikation und Transparenz

Das SMUL erklärte während der örtlichen Erhebung, es sei mit dem SMF Einigung darüber erzielt worden, wie viele Stellen das SMUL-Ressort bis 2020 abbauen solle. Der für die Erreichung des Stellenziels in der Staatsverwaltung noch notwendige Stellenabbau von 9.318 Stellen lt. Stellenabbaubericht 2011/2012 (siehe Pkt. 6.3.1) sei deshalb für das SMUL nicht relevant.

⁵⁰ Vgl. SMI, Projekt „Polizei.Sachsen.2020“, Ergebnisse der Aufgabenkritik (Stand: 21. Januar 2011), Anlage 2 Eckpunkte für die künftige Aufgaben- und Organisationsstruktur (22. Juli 2010).

⁵¹ Vgl. auch Tabelle 5.3.

⁵² Vgl. SMI, Projekt „Polizei.Sachsen.2020“, Feinkonzept zur künftigen Organisation der sächsischen Polizei, Stand: 22. September 2011, Seiten 15 und 22.

Das SMF teilte dem SRH mit, die Erreichung des Zieles von 70.000 Stellen sei eine gesamtstaatliche Aufgabe, zu deren Bewältigung alle Ressorts ihren Anteil beizusteuern hätten. Unterlagen, aus denen sich ergebe, dass das SMUL über die zuletzt in den Haushaltsverhandlungen 2013/2014 vereinbarten kw-Vermerke hinaus von der Ausbringung weiterer kw-Vermerke entbunden und damit von einem weiteren Stellenabbau ausgenommen sei, seien dem SMF nicht bekannt.

Die Ministerien bewerten die getroffenen Vereinbarungen unterschiedlich. Es ist zu befürchten, dass die scheinbare Planungssicherheit für das SMUL mit dem nächsten Haushaltsplan verloren geht.

Nach Stellungnahme der Staatsregierung verkenne der Rechnungshof, dass es aufgrund des jeweils auf den aktuellen Doppelhaushalt beschränkten Rechtsrahmens zwar keine absolute Planungssicherheit für den nächsten Haushaltsplan geben könne. Das zwischen SMF und SMUL erzielte Ergebnis der Haushaltsverhandlungen stelle eine politische Absichtserklärung zwischen den Ministerien dar, die politische Orientierung für die folgenden Haushaltsverhandlungen zwischen den Ressorts gebe und insoweit auch eine gewisse Verlässlichkeit habe. Dabei werde auch zu berücksichtigen sein, dass das SMUL aufgrund eines - im Vergleich zu anderen Ressorts - überdurchschnittlichen Personalabbaus bereits einen Personalbestand erreicht habe, der demjenigen der Umwelt- und Landwirtschaftsressorts der westdeutschen Flächenländer entspreche.

Die Argumentation der Staatsregierung steht im Widerspruch zu der zum Pkt. 6.5.1.

Wenn ein Benchmarking für das SMUL-Ressort möglich ist, dürfte dies auch für die anderen Bereiche der Staatsverwaltung nicht unmöglich sein.

6.6 Stellenbestand 2020

6.6.1 Personalabgänge bis 2020

Der SRH hat von der SK und den Ministerien u. a. die Personalabgänge in VZÄ in Jahresscheiben angefordert. Die summierten Abgänge von 2012 bis 2019 sind in Tabelle 6.6.1 dargestellt (vgl. auch Anlagen 6.6.1-1 und 6.6.1-2)⁵³.

⁵³ Das SMK hat nach der örtlichen Erhebung des SRH die Prognose der aus dem Schuldienst ausscheidenden Lehrkräfte in Jahresscheiben bis zum Schuljahr 2029/2030 vorgelegt. Die Berücksichtigung der darin enthaltenen gesicherten Abgänge bis Ende 2019 verändern die Gesamtsumme nur unwesentlich.

	Altersabgänge	VZÄ ⁵⁴
Beamte		
	Abgänge nach Regelaltersgrenze	4.463,04
	Abgänge nach Altersteilzeit	654,56
	Summe Beamte	5.117,60 ⁵⁵
Beschäftigte		
	Abgänge nach Regelaltersgrenze	6.806,33
	Abgänge nach Altersteilzeit	2.700,51
	Summe Beschäftigte	9.506,84
Gesamtsumme		14.624,44

Tabelle 6.6.1: Anzahl der Altersabgänge (Regelaltersgrenze und Altersteilzeit; Stand: 01.02.2012)

Neben den Altersabgängen gibt es die sonstigen Personalabgänge, wie Versetzung außerhalb Sachsens, Tod, Dienstunfähigkeit, vorzeitige Pensionierung. Nach Mitteilung des SMF bei der örtlichen Erhebung werden sonstige Personalabgänge bei der Planung nicht berücksichtigt. In der Antwort zur Kleinen Anfrage Landtagsdrucksache Nr. 5/9781 führte Staatsminister Professor Dr. Unland aus: „Stellenwechsel innerhalb des Kernhaushaltes führen nicht zu Abgängen. Sonstige Abgänge ... lassen sich nicht verlässlich prognostizieren“.

Bis Ende 2019 werden rd. 14.624 VZÄ durch Erreichen der Regelaltersgrenze bzw. Altersteilzeit (Altersabgänge) ausscheiden.

6.6.2 Erreichbarkeit des Stellenziels

6.6.2.1 Berücksichtigung der Personalabgänge

Der SRH hat ausgehend vom Stellenplan 2012 geprüft, ob unter Zugrundlegung der Altersabgänge das Stellenziel von 70.000 Stellen im Jahr 2020 erreicht werden kann.

Stellen 2012 lt. Haushaltsplan 2011/2012	85.542 Stellen
Personalabgänge zwischen dem 01.02.2012 und Ende 2019	-14.624 Stellen
rechnerischer Stellenbestand 2020	70.918 Stellen

Wie die Berechnung zeigt, wäre das Stellenziel 70.000 für das Jahr 2020 nur dann annähernd erreichbar, wenn zwischen dem 01.02.2012 und dem 31.12.2019 in der Staatsverwaltung alle aus Altersgründen freiwerdenden Stellen abgebaut würden.

Nach der Landtagsdrucksache Nr. 5/7303 geht die Staatsregierung davon aus, dass über den Einstellungskorridor der Polizei hinaus „jede *in der Staatsverwaltung* frei werdende Stelle, die nicht dem kw-Vollzug unterliegt, wiederbesetzt werden“ kann.

Die Aussage der Staatsregierung, jede frei werdende Stelle, die nicht dem kw-Vollzug unterliegt, könne nachbesetzt werden, konterkariert das selbst gesteckte Stellenziel bis zum Jahr 2020 und ist deshalb nicht nachvollziehbar.

Nur mit einem achtjährigen Einstellungsstopp in der gesamten Staatsverwaltung wäre das anvisierte Stellenziel für das Jahr 2020 noch annähernd erreichbar gewesen.

⁵⁴ Ohne SLT und SRH.

⁵⁵ Die Polizei hat bei den Angaben zu den Abgängen nicht die freiwerdenden Zeitanteile sondern Personen gemeldet. Deshalb wurde immer 1 VZÄ gemeldet, obwohl der freiwerdende Zeitanteil geringer sein könnte. Die Abgangszahlen sind deshalb für den Polizeibereich überhöht.

In ihrer Stellungnahme hat sich die Staatsregierung dazu inhaltlich nicht geäußert. Sie teilte jedoch mit, wie das durch sie jeweils jahresbezogen formulierte Stellenziel erreicht werde, obliege der Staatsregierung. Da es sich hierbei um ein in der Zukunft liegendes Tätigwerden der Staatsregierung und nicht um abgeschlossene Sachverhalte/Tatsachen handle, unterliege diese Frage nicht den Prüfungsbefugnissen des Sächsischen Rechnungshofs.

6.6.2.2 Berücksichtigung des/der bereits beschlossenen Einstellungskorridors/-treppe

Die Staatsregierung hat bereits im Doppelhaushalt 2011/2012 für die Polizei einen jährlichen Einstellungskorridor von 300 Polizeivollzugsbeamten festgeschrieben⁵⁶.

Für den Geschäftsbereich des SMK beschloss der Koalitionsausschuss aus CDU und FDP im Dezember 2011 ein Maßnahmenpaket gegen den Lehrermangel⁵⁷. Danach wird es ab dem Schuljahr 2012/2013 bis zum Schuljahr 2015/2016 in vier Stufen/Schritten insgesamt 2.200 Neueinstellungen geben (Einstellungstreppe: 1. Stufe: 400, 2. Stufe: 500, 3. Stufe: 600, 4. Stufe: 700). Vier Monate später beschloss das Kabinett u. a. die Anzahl der Neueinstellungen im Jahr 2012 von 400 auf 655 zu erhöhen.⁵⁸

Unter Berücksichtigung des/der beschlossenen Einstellungskorridors/-treppe ergibt sich für das Jahr 2020 rechnerisch folgender Stellenbestand:

Stellen 2012 lt. Haushaltsplan 2011/2012	85.542 Stellen
Abgänge zwischen dem 01.02.2012 und Ende 2019	-14.624 Stellen
Zwischensumme	70.918 Stellen
Neueinstellungen wegen vereinbarten Einstellungskorridors bei der Polizei	+2.390 Stellen ⁵⁹
Neueinstellungen wegen beschlossener Einstellungstreppe für Lehrer	+2.455 Stellen ⁶⁰
Stellenbestand 2020	75.763 Stellen

Unter Berücksichtigung des bereits beschlossenen Einstellungskorridors bei der Polizei und der Einstellungstreppe für Lehrer wird das Stellenziel um mehr als 5.700 Stellen verfehlt, selbst wenn alle anderen bis Ende 2019 in der Staatsverwaltung aus Altersgründen freiwerdenden Stellen abgebaut würden.

6.6.2.3 Berücksichtigung von Nachbesetzung

Es ist evident, dass nicht jede bis Ende 2019 aus Altersgründen freiwerdende Stelle abgebaut werden kann. Vielfach werden Aufgaben nicht entfallen und nicht ohne unzumutbare Mehrbelastung auf andere Bedienstete übertragbar sein. Nachbesetzungen, die den Stellenbestand im Jahre 2020 erhöhen, wird es schon deshalb auch weiterhin zwingend geben müssen.

⁵⁶ Vgl. ebenda sowie Medieninformation des SMI Nr. 173/2011 vom 22.09.2011.

⁵⁷ Vgl. FDP-Fraktion Sachsen, Meldung vom 21.12.2011 unter: <http://www.fdp-fraktion-sachsen.de/online/fdp/fdp-fraktion.nsf/News.xsp?id=CE31BE4AB2FE3919C125796D00591405> mit Link - weitere Details im vollständigen Beschluss des Koalitionsausschusses: „Bildungspaket Sachsen 2020: Exzellente Lehrerausbildung für ein erstklassiges Schulsystem“ - unter: [http://www.fdp-fraktion-sachsen.de/online/fdp/cisweb4_fdp-fraktion.nsf/\(File\)/F3BF360EEF1976ADC125796D003D4ABB/\\$File/Bildungspaket%20Sachsen%202020.pdf](http://www.fdp-fraktion-sachsen.de/online/fdp/cisweb4_fdp-fraktion.nsf/(File)/F3BF360EEF1976ADC125796D003D4ABB/$File/Bildungspaket%20Sachsen%202020.pdf) (aufgerufen am 09.09.2013), Anlagen 6.6.2.2-1 und 6.6.2.2-2.

⁵⁸ Vgl. Medienservice Sachsen am 24.04.2012, 15:52 Uhr, Bildungspaket wird erweitert: 23,5 Mio. € mehr in 2012 unter: <http://www.medienservice.sachsen.de/medien/news/168938> (aufgerufen am 07.10.2013).

⁵⁹ Abgestimmt mit dem SMI, vgl. Schreiben des SMI vom 23.10.2013 (Az.: 32-0451.30/168), Anlage 6.6.2.2-3.

⁶⁰ Außerdem werden zusätzlich 290 Lehrer, die bisher für Ganztagsangebote eingeplant waren, zurück in den Unterricht geholt und die Ganztagsangebote durch erhöhte Honorarmittel gewährleistet (vgl. Medienservice Sachsen am 24.04.2012, 15:52 Uhr, Bildungspaket wird erweitert: 23,5 Millionen Euro mehr in 2012 unter: <http://www.medienservice.sachsen.de/medien/news/168938> (aufgerufen am 07.10.2013)).

Außerdem endet z. B. die vom Kabinett beschlossene Einstellungstreppe für Lehrer 2015. Zwischen 2016 und Ende 2019 werden nach der Zuarbeit des SMK allein 2.863 VZÄ Lehrkräfte⁶¹ wegen Erreichens der Regelaltersgrenze aus dem Schuldienst ausscheiden. Die dafür notwendigen Neueinstellungen sind noch nicht beschlossen.

Der vom SRH errechnete Stellenbestand (75.763 Stellen) für das Jahr 2020 wird dadurch deutlich steigen, das anvisierte Stellenziel wird weit verfehlt. Flankierende Maßnahmen für einen zusätzlichen Stellenabbau sind notwendig.

Die allein auf die Altersabgänge und Einstellungen fokussierte Berechnung des Stellenziels sei nach der Stellungnahme der Staatsregierung nicht belastbar. Sie verwies in diesem Zusammenhang auf die in ihrer Stellungnahme zu Pkt. 6.6.2.1 genannten Gründe.

6.6.3 Streckung des Stellenabbaus

6.6.3.1 Zeitliche Streckung

Gemäß Kabinettsbeschluss vom 8./9. Februar 2012 soll der von der Staatsregierung bereits im Jahr 2010 beschlossene Stellenabbau vollzogen werden, um den Personalbestand bis zum Jahr 2020 ff. weiter an den Durchschnitt der westdeutschen Flächenländer anzupassen.⁶² Dies weicht das ursprüngliche Stellenziel der Staatsregierung aus dem Jahr 2010 auf, nämlich den Personalbestand an den Durchschnitt der westdeutschen Flächenländer bis zum Jahr 2020 anzupassen (entspricht einer Zielgröße von rd. 70.000 Stellen).

In einer Stellungnahme zum Entwurf des Jahresberichts 2012 des SRH hat das SMF den SRH explizit darauf hingewiesen, dass der Personalbestand, nicht wie vom SRH im Jahresberichtsentwurf dargestellt, bis zum Jahr 2020, sondern nach Kabinettsbeschluss bis zum Jahr 2020 ff. weiter an den Durchschnitt der westdeutschen Flächenländer angepasst werden soll.⁶³

Die Staatsregierung bekräftigte in ihrer Stellungnahme zum Entwurf der Prüfungsmitteilung des SRH vom Juli 2013, am beschlossenen Ziel (70.000 Stellen im Jahr 2020) festzuhalten.

Die Angaben des SMF und die Stellungnahme der Staatsregierung sind widersprüchlich.

6.6.3.2 Terminvorgabe

Die im o. g. Kabinettsbeschluss vom Februar 2012 getroffene Terminierung des Ziels auf „2020 ff.“ ist unbestimmt. Wann das Ziel erreicht werden soll, ist offen. Ohne klare Terminvorgabe ist jedoch weder eine zielgerichtete Gestaltung und Steuerung noch eine Erfolgskontrolle des notwendigen Stellenabbaus möglich.

Unter den im Punkt 4 dargestellten Rahmenbedingungen für den Haushalt des Freistaates bedeutet jedes Jahr spätere Zielerreichung, eine Mittelbindung für Personalausgaben, die für die Finanzierung/Kofinanzierung anderer notwendiger Maßnahmen fehlen (z. B. Finanzierung von investiven Maßnahmen). Die Folgen für den Haushalt lassen sich mit einer Terminierung „2020 ff.“ nicht taxieren.

Eine konkrete Zielfestlegung ist zwingend notwendig, um den Ressorts eine hinreichende Planungsgrundlage zu geben und um die Auswirkungen auf den Haushalt bestimmen zu können.

⁶¹ Einschließlich Schulleiter und stellvertretende Schulleiter.

⁶² Vgl. Schreiben des SMF an den SRH vom 29.03.2012, Az.: 21-H 1108-47/12-7635.

⁶³ Vgl. Schreiben des SMF vom 30.07.2012, Tz. 129, Az.: 24-H3042-7/40-28435/30643.

6.6.3.3 Medieninformation

Die Sächsische Staatsregierung hat mit ihrer Medieninformation „Eckwerte für Doppelhaushalt 2013/2014 sichern Handlungsspielräume“ vom 9. Februar 2012 darüber informiert, dass sie an ihrem finanzpolitischen Kurs einer generationengerechten Haushaltspolitik festhalte. Dazu habe sie auf ihrer Klausur die Eckwerte für den Doppelhaushalt 2013/2014 beraten und beschlossen.⁶⁴ Ein Eckwert sei:

„Am vereinbarten Stellenziel von 70.000 Beschäftigten bis 2020 wird festgehalten.“

Dies steht im Widerspruch zu dem vom Kabinett am selben Tag gefassten Beschluss⁶⁵. Danach soll der von der Staatsregierung im Jahr 2010 beschlossene Stellenabbau vollzogen werden, um den Personalbestand bis zum Jahr 2020 ff. weiter an den Durchschnitt der westdeutschen Flächenländer anzupassen. Zielgröße seien weiterhin 70.000 Stellen.

Die Staatsregierung erklärte in ihrer Stellungnahme zum Entwurf der Prüfungsmittelteilung vom Juli 2013, die Aussage in der Medieninformation „Eckwerte für den Doppelhaushalt 2013/2014 sichern Handlungsspielräume“ vom 9. Februar 2012, dass am vereinbarten Stellenziel von 70.000 Beschäftigten bis 2020 festgehalten werde, habe weiterhin Gültigkeit.

Die Medieninformation und der Kabinettsbeschluss sind in einem wesentlichen Punkt widersprüchlich.

6.7 Altersstruktur

Der SRH hat mit der Prüfungsankündigung u. a. die Altersstruktur des Personals in VZÄ zum 31.12.2011, aufgegliedert nach Einzelplänen vom SMF angefordert. Die SK teilte mit Schreiben vom 22.03.2012, Az.: SK.12-0430.90/3/5, mit, Daten zur Altersstruktur des Personals in VZÄ lägen der Staatsregierung nicht vor.

Warum derartige Daten der Staatsregierung nicht vorliegen sollen, kann nicht nachvollzogen werden. Denn Angaben zur Altersstruktur in VZÄ sind grundlegende, unverzichtbare Daten für die Personal- und Haushaltswirtschaft in der Staatsverwaltung.

In der Staatsverwaltung sind Instrumente zu implementieren, z. B. eine ressortübergreifende Personaldatenbank⁶⁶, die den Zugang zu diesen Daten bei Bedarf ermöglichen.

Weil diese Daten der Staatsregierung nicht bekannt sind, hat der SRH auf Daten des StaLa zurückgegriffen. Diese bilden die Altersstruktur des Personals jedoch nicht in VZÄ, sondern in Personen und nur in Kohorten zu je fünf Jahren ab.

Nicht einbezogen sind die Bediensteten des Landes an Hochschulen, weil in den Statistiken wie dem Statistischen Bericht „Personal an den Hochschulen im Freistaat Sachsen 2011“ das gesamte an Hochschulen haupt- und nebenberuflich tätige Personal enthalten ist, auch soweit kein Anstellungsverhältnis zum Land oder zur Hochschule besteht. Die Berücksichtigung des gesamten Hochschulpersonals würde hier falsche Ergebnisse liefern.

⁶⁴ Vgl. Medienservice Sachsen, 9. Februar 2012, 13:15 Uhr, Eckwerte für Doppelhaushalt 2013/2014 sichern Handlungsspielräume unter <http://www.medienservice.sachsen.de/medien/news/167516> (aufgerufen am 07.09.2012).

⁶⁵ Vgl. Schreiben des SMF vom 29.03.2012, Az.: 21-H 1108-47/12-7635.

⁶⁶ Vgl. auch Jahresbericht 2009 des SRH, Beitrag Nr. 8: IT-Vorhaben landeseinheitliches Personalverwaltungssystem und Jahresbericht 2011 des SRH, Beitrag Nr. 33.

Freistaat Sachsen	davon im Alter von ... bis unter ... Jahren										≥65	Gesamt
	<20	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65		
Bedienstete	338	1.984	4.090	5.963	7.643	11.414	16.302	14.878	14.908	7.460	77	85.057

Tabelle 6.7: Bedienstete des Landes⁶⁷ (einschließlich Bedienstete in Ausbildung) am 30. Juni 2011 nach Altersgruppen (StaLa, siehe Anlage 6.7)

Rund 37 % der Bediensteten sind jünger als 45 Jahre, 63 % sind 45 Jahre und älter. Besonders viele Bedienstete (54 %) sind zwischen 45 und 60 Jahre alt. Nur 8 % der Bediensteten sind unter 30.

Diese „Unwucht“ in der Altersstruktur ist insbesondere durch den notwendigen Stellenabbau in den vergangenen Jahren verursacht worden, der durch Wiederbesetzungssperren sowie Einstellungsstopp vollzogen wurde. Infolgedessen hat sich der Altersdurchschnitt der Bediensteten immer weiter erhöht.

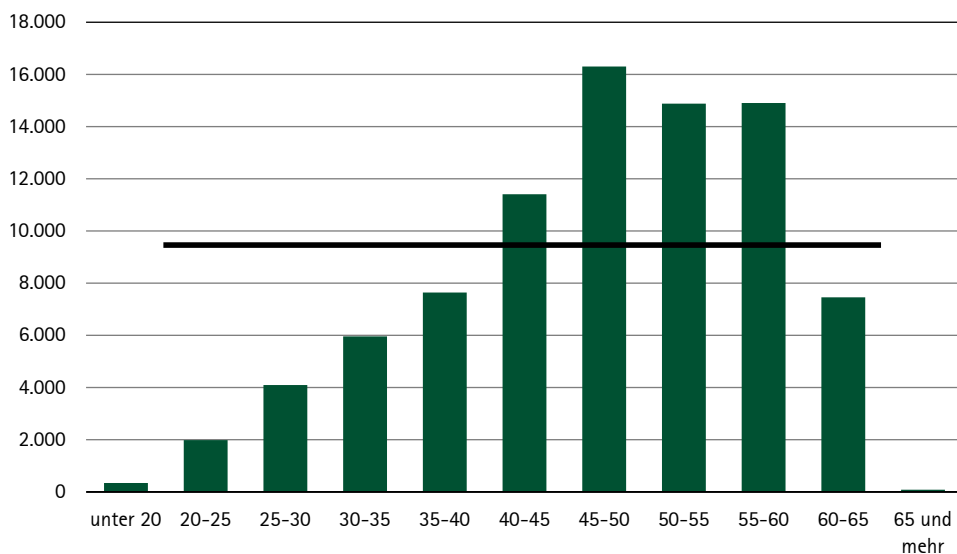


Diagramm 6.7: Altersstruktur der Bediensteten

Die ideale Altersstruktur (waagerechte Linie im Diagramm⁶⁸), bei der die Alterskohorten mit etwa gleichem Anteil vertreten sind, wird in der Realität kaum erreichbar sein. Dennoch sollte eine möglichst große Annäherung an eine ausgewogene Altersstruktur, z. B. wegen der Weitergabe des Erfahrungswissens, angestrebt werden.

Die Altersstruktur der Bediensteten des Freistaates ist von der idealen Altersstruktur weit entfernt.

Die Staatsregierung erklärte in ihrer Stellungnahme, dass sich der SRH in einen Zielkonflikt begäbe, wenn er einerseits den notwendigen Stellenabbau als maßgebliche Ursache des inhomogenen Altersaufbaus identifiziere, andererseits seine bekannte Forderung nach einem beschleunigten Personalabbau strapaziere.

⁶⁷ Die Angaben enthalten die Bediensteten des Kernhaushaltes, der rechtlich unselbstständigen Einrichtungen (Staatsbetriebe, unselbstständige Stiftungen) sowie der rechtlich unselbstständigen Krankenhäuser.

⁶⁸ Berechnung: 85.057 Bedienstete: 9 Altersgruppen = 9.451 Bedienstete pro Altersgruppe. Die Altersgruppen „unter 20“ und „65 und mehr“ wurden bei der Ermittlung der idealen Altersstruktur nicht berücksichtigt.

Grundsätzlich sind Stellenabbau und Personalumbau - im Sinne einer Optimierung der Altersstruktur - kein Widerspruch. Dies setzt allerdings voraus, dass Spielräume für Stellennachbesetzungen bestehen. In Sachsen ist das - zumindest im Zeitraum bis 2020 - nicht der Fall (vgl. Pkt. 6.6.2.2). Insofern sind Überlegungen anzustellen, wie Stellenabbau und Personalumbau ggf. verzahnt vollzogen werden können und welche flankierenden Maßnahmen dazu erforderlich sind. Derartige Überlegungen sind auch vor dem Hintergrund durchzuführen, dass der Bedarf an Stellennachbesetzungen in den Jahren 2020 ff. unter Umständen so groß ist, dass der Arbeitsmarkt und die Ausbildungskapazitäten diese nicht decken können.

Die gegebene inhomogene Altersstruktur der Staatsverwaltung kann nur langfristig ausgewogen gestaltet werden.

Sofern die Staatsregierung die „Unwucht“ in der Altersstruktur nicht auf die Folgegenerationen verlagern will, muss sie sich diesem Problem stellen. Entsprechende Maßnahmen sind in ein personalwirtschaftliches Konzept der Staatsverwaltung aufzunehmen (siehe Pkt. 6.9).

6.8 Personalabgänge bis zum Jahr 2031

Der SRH hat ausgehend von der Altersstruktur untersucht, wie viele Bedienstete bis zum Jahr 2021 bzw. 2031 wegen des Erreichens der Regelaltersgrenze aus der Staatsverwaltung ausscheiden werden.

Freistaat Sachsen	<20	davon im Alter von ... bis unter ... Jahren									≥65	Gesamt
		20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65		
Bedienstete	338	1.984	4.090	5.963	7.643	11.414	16.302	14.878	14.908	7.460	77	85.057
Personalabgänge bis 2021									14.908	7.460	77	22.445
Personalabgänge bis 2031							16.302	14.878	14.908	7.460	77	53.625

Tabelle 6.8: Bedienstete des Landes (einschließlich Bedienstete in Ausbildung) am 30. Juni 2011 nach Altersgruppen

Bis zum Jahr 2021 werden 22.445 Bedienstete die Regelaltersgrenze erreichen. Dies sind 26 % aller Bediensteten der Staatsverwaltung. Der Personalabgang bis 2021 wird jedoch nicht gleichmäßig erfolgen. Scheiden bis zum Jahr 2016 nur 7.537 Bedienstete aus dem Staatsdienst aus, so sind es in den folgenden 5 Jahren bereits 14.908 Bedienstete.

Zwischen 2021 und 2031 bleiben die Abgangszahlen auf sehr hohem Niveau. In dieser Zeit werden insgesamt 31.180 Bedienstete in den Ruhestand oder in die Altersrente eintreten. Dies sind pro Jahr durchschnittlich 3.118 Personalabgänge.

Bis zum Jahr 2031 werden insgesamt 53.625 Bedienstete die Regelaltersgrenze erreichen. Dies sind mehr als 63 % aller Bediensteten des Jahres 2011.

Die Anhebung der Regelaltersgrenze auf das vollendete 67. Lebensjahr in der gesetzlichen Rentenversicherung⁶⁹ und die wirkungs- und zeitgleiche Übertragung dieser Regelung auf den Beamtenbereich⁷⁰ werden den Eintritt in den Ruhestand bis 2021 um 9 Monate und bis zum Jahr 2031 um 24 Monate verschieben. An den sehr hohen Abgangszahlen wird dies aber im Wesentlichen nichts ändern. Insbesondere auch deshalb, weil im Polizei- und Justizbereich zu beachten ist, dass die Beamten des Polizei- und Justizvollzugsdienstes bereits mit Ablauf des 60. Lebensjahres bzw. mit den neuen beamtenrechtlichen Regelungen mit Ablauf des 62. Lebensjahres⁷¹ in den Ruhestand versetzt werden.⁷² Dies hat höhere Abgangszahlen zur Folge, weil bis 2031 auch Bedienstete der Alterskohorte „40 bis unter 45 Jahre“ ausscheiden werden.

Bis 2031 werden nahezu zwei Drittel (63 %) der Bediensteten des Freistaates die Regelaltersgrenze erreichen und in den Ruhestand/in die Altersrente eintreten.

6.9 Personalgewinnung

Wie im Pkt. 6.8 dargestellt, muss sich die Staatsverwaltung nach 2015⁷³ auf stark steigende Altersabgänge einstellen. Zwischen 2016 und 2031 werden 46.088 Bedienstete (54 %⁷⁴) die Regelaltersgrenze erreichen. Innerhalb von nur 15 Jahren geht damit jeder zweite Bedienstete in den Ruhestand.

Darauf muss sich die Staatsverwaltung vorbereiten. Erfolgt dies nicht, wird die Staatsverwaltung beginnend ab 2016 dem massiv steigenden Personalbedarf unvorbereitet gegenüberstehen. Zur Sicherung ihrer Funktions- und Leistungsfähigkeit müssen im Zuge der Erarbeitung eines personalwirtschaftlichen Konzeptes strategische Entscheidungen getroffen werden. Diese müssen über das Jahr 2020 hinausgehen.

Bei der örtlichen Erhebung erklärte z. B. die Polizei, die Nachwuchssituation werde zukünftig problematisch. Für 300 Neueinstellungen würden 3.000 Bewerber für das Auswahlverfahren zum Polizeidienst benötigt. Weil es aber künftig weniger Bewerber gebe, stelle sich die Polizei auch auf 17-jährige Bewerber ein.

Es bedarf über das Jahr 2020 hinausgehender, strategischer Überlegungen, wie in Zeiten des anstehenden Fachkräftemangels sowie der absehbaren demografischen und finanzpolitischen Entwicklung ausreichend und qualifiziertes Personal für die Staatsverwaltung in so hoher Zahl gefunden werden soll.

7. Flankierende Maßnahmen

7.1 Beamtenrechtliche und tarifliche Instrumente

7.1.1 Stellenabbaubegleitgesetz

Das Gesetz zur Änderung beamten- und besoldungsrechtlicher Regelungen zum Stellenabbau (Stellenabbaubegleitgesetz) trat zum 1. Januar 2012 in Kraft⁷⁵. Mit der Regelung soll den Beamten die Möglichkeit eines vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand (nach § 168a

⁶⁹ Vgl. § 35 SGB VI, neu gefasst durch Gesetz vom 20.04.2007 (BGBl. S. 554).

⁷⁰ Vgl. Gesetz zur Anhebung der Altersgrenzen und zur Änderung weiterer beamtenrechtlicher und hochschulrechtlicher Regelungen vom 4. Oktober 2011.

⁷¹ Mit der Neufassung des § 151 Abs. 3 Sächsisches Beamtengesetz (vgl. Gesetz zur Anhebung der Altersgrenzen und zur Änderung weiterer beamtenrechtlicher und hochschulrechtlicher Regelungen, Stand: 4. Oktober 2011) sollen Beamte des höheren Polizeivollzugsdienstes künftig mit dem vollendeten 64. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt werden.

⁷² Vgl. auch Jahresbericht 2011 des SRH, Seite 52.

⁷³ Genauere Angaben sind nicht möglich, weil die Daten zur Altersstruktur des Personals in VZÄ der Staatsregierung nicht vorliegen (siehe Pkt. 6.7) und die Statistik des StaLa die Bediensteten nur in Altersgruppen von fünf Jahren gliedert.

⁷⁴ Berechnung: 46.088 Personalabgänge der Altersgruppe 45-60 : 85.057 Bedienstete * 100 % = 54,2 %.

⁷⁵ Vgl. Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt vom 30.12.2011, Seite 654.

SächsBG) unter günstigeren Bedingungen eröffnet werden. „Ziel ist es, Personalabbaumaßnahmen bis 2020 um eine Komponente zu ergänzen, um zusätzliche Einspareffekte durch den vorzeitigen Wegfall von Stellen zu generieren.“⁷⁶ Eine konkrete Stellenabbauverpflichtung war mit dem Vollzug des Gesetzes nicht verbunden.

Von 5.956 Beamten, auf die die Regelungen des Gesetzes anwendbar sind⁷⁷, haben bis zum 31.12.2013 insgesamt 977⁷⁸ einen Antrag auf Versorgungsauskunft gestellt. 880⁷⁹ erteilte Versorgungsauskünfte führten zu 152 genehmigten Anträgen auf Ruhestandsversetzungen nach dem Stellenabbaubegleitgesetz (siehe Anlage 7.1.1)⁸⁰.

Nur rd. 2,6 % der in Frage kommenden Beamten haben die Regelung bisher in Anspruch genommen.

Ziel des Stellenabbaubegleitgesetzes war, den vereinbarten Personalabbau durch entsprechende Maßnahmen nachhaltig zu unterstützen.⁸¹

Das Gesetz hat keinen signifikanten Beitrag zum zusätzlichen Stellenabbau geleistet.

7.1.2 Neuordnung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts im Freistaat Sachsen

Mit dem Gesetz zur Neuordnung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts im Freistaat Sachsen (Dienstrechtsneuordnungsgesetz) vom 18. Dezember 2013⁸² nimmt der Freistaat Sachsen die ihm mit der Föderalismusreform I übertragenen Kompetenzen⁸³ umfassend wahr. Die Reform verfolgt das Ziel, ein transparentes und leistungsorientiertes Landesrecht zu schaffen, das Wettbewerbsfähigkeit, Qualität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen stärken soll.⁸⁴

Der SRH hat geprüft, inwieweit die Regelungen im vorliegenden Gesetz anstehende personalwirtschaftliche Maßnahmen in der Staatsverwaltung, insbesondere im Hinblick auf Stellenabbau sowie zur Personalgewinnung, unterstützen können.

Die Neugestaltung des Laufbahnrechts (vgl. Abschnitt 3 SächsBG) mit der Einführung von zwei Laufbahngruppen (Laufbahnen mit und Laufbahnen ohne Hochschulausbildung) ermöglicht einen flexibleren Einsatz des vorhandenen Personals. Andererseits soll auch der Zugang für Bewerber eröffnet werden, die nicht den klassischen Vorbereitungsdienst durchlaufen haben. Damit besteht die Möglichkeit, berufserfahrene, qualifizierte Quereinsteiger für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Die konsequente Nutzung dieser Regelungen könnte dazu beitragen, der „Unwucht“ in der Altersstruktur der Bediensteten in der Staatsverwaltung (vgl. Pkt. 6.7) entgegenzuwirken. Dies gilt auch für die Gewährung von Zuschlägen bei Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand bei Richtern und Staatsanwälten (§ 65 SächsBesG) sowie für die Beurlaubung von lebensälteren Beamten ohne Dienstbezüge ab dem 58. Lebensjahr (§ 99 SächsBG).

⁷⁶ Sächsischer Landtag, Drucksache 5/7043, S. 7.

⁷⁷ Einschließlich SK und SRH, ohne Landtagsverwaltung; vgl. Kleine Anfrage, Drucksache 5/7799.

⁷⁸ Einschließlich 3 Anträge SLT.

⁷⁹ Einschließlich 3 Auskünfte SLT.

⁸⁰ Im Jahr 2013 gestellte Anträge können auch noch im Jahr 2014 bewilligt werden.

⁸¹ Vgl. Vorblatt zum Gesetz zur Änderung beamten- und besoldungsrechtlicher Regelungen zum Stellenabbau (Stellenabbaubegleitgesetz), Sächsischer Landtag, Drucksache 5/7043, S. 2.

⁸² Vgl. Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt vom 31.12.2013, Seite 970.

⁸³ Vgl. BGBl. I S. 2034.

⁸⁴ Entwurf der Staatsregierung eines Gesetzes zur Neuordnung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechtes im Freistaat Sachsen (Sächsisches Dienstrechtsneuordnungsgesetz), Sächsischer Landtag, Drucksache 5/12230, Begründung, Teil A Zielsetzung (ohne Seitennummer).

Die Einführung einer Zulage zur Förderung der dienstherrenübergreifenden Mobilität (§ 55 SächsBesG) kann zur Gewinnung von qualifiziertem Personal ebenso beitragen wie der Zuschlag zur Personalgewinnung (§ 63 SächsBesG). Auch die leistungsgerechtere Ausgestaltung der Besoldung (§ 27 SächsBesG) sowie die Aufnahme der Regelungen zur Gewährung von Leistungsstufen (§ 67) und Leistungsprämien (§ 68) in das Sächsische Besoldungsgesetz bieten weitere Anreize zur Personalgewinnung.

Das vorliegende Gesetz zum Sächsischen Beamten- und Besoldungsrecht beinhaltet allerdings keine, den beabsichtigten Stellenabbau in der Staatsverwaltung unmittelbar unterstützenden Instrumente.

Der in der Stellungnahme der Staatsregierung angesprochene Anreiz zur Fluktuation und zum vorzeitigen Ausscheiden im neuen Dienstrecht wird sich aus Sicht des SRH auf Einzelfälle beschränken. Denn mit den neuen Regelungen, u. a. in den §§ 97 SächsBG (Teilzeitbeschäftigung) oder 99 SächsBG (Beurlaubung ohne Dienstbezüge für lebensältere Beamte), werden in erster Linie neue Möglichkeiten für Fluktuation und vorzeitiges Ausscheiden eröffnet, jedoch weniger besondere Anreize dafür geschaffen. Ein signifikanter Beitrag zum zusätzlichen Stellenabbau wird damit nicht erwartet.

Mit der Einführung eines Altersgeldes (§ 92 ff. SächsBeamtVG) sollen künftig Alterssicherungsansprüche vergleichbar der Nachversicherung bei Entlassung aus dem Beamten-/ Richter Verhältnis auf Antrag erhalten bleiben. Eine für den Beamten/Richter finanziell nachteilige Nachversicherung nach §§ 8 und 181 SGB VI kann damit entfallen.

Die Altersgeldregelung soll vor allem den Austausch von Personal zwischen öffentlicher Verwaltung und freier Wirtschaft fördern und die öffentliche Verwaltung für externe Fachkräfte öffnen.⁸⁵ Bisher haben die Länder Baden-Württemberg (zum 01.01.2011), Niedersachsen (zum 01.01.2013) und Hessen (zum 01.03.2014) sowie der Bund (zum 04.09.2013) Altersgeld eingeführt. Belastbare Erfahrungswerte, inwieweit das Altersgeld den öffentlichen Dienst für externe Fachkräfte attraktiver macht, liegen insofern noch nicht vor.

Inwieweit das Altersgeld seine beabsichtigte Wirkung tatsächlich auch entfaltet, bleibt abzuwarten. Die Befristung dieser Regelung erscheint deshalb zweckmäßig.

7.1.3 Tarifliche Instrumente

Tarifliche Instrumente können sowohl den Personalabbau als auch die Personalgewinnung wirkungsvoll unterstützen.

Der TV-L ermöglicht den Arbeitgebern zur Personalgewinnung, Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften die Gewährung einer höheren, als tariflich vorgesehenen Erfahrungsstufe (§ 16 TV-L). So können z. B.

- Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist (§ 16 Abs. 2 TV-L - förderliche Zeiten),
- die Stufe aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis zu einem tarifgebundenen Arbeitgeber (TV-L, TVöD oder vergleichbar) vollständig oder teilweise berücksichtigt werden (§ 16 Abs. 2a - Stufenberücksichtigung),
- abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg, bzw. Beschäftigten mit einem Entgelt der Endstufe bis zu 20 v. H. der Stufe 2 zusätzlich gewährt werden (§ 16 Abs. 5 - Vorweggewährung).

⁸⁵ Ebenda.

Vergleichbare Regelungen zur Berücksichtigung von förderlichen Zeiten bei der Feststellung der Erfahrungsstufe bzw. der Vorweggewährung von Erfahrungsstufen sind auch für andere Berufsgruppen (Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Ärzte) vorgesehen (§ 40 TV-L).

Zur Unterstützung der Personalgewinnung existieren bereits diverse tarifliche Regelungen.⁸⁶ Vergleichbare Instrumente zur Unterstützung des Personalabbaus sind dagegen im Geltungsbereich des TV-L bisher nicht vereinbart.

Die Staatsregierung merkte in ihrer Stellungnahme dazu an, dass in der Vergangenheit der Freistaat Sachsen als Arbeitgeber außertarifliche Maßnahmen zur Unterstützung aufgelegt habe, die die Ressorts bei Wegfall der betreffenden Stelle nutzen konnten.

Beim Bund⁸⁷, im Bereich der VKA⁸⁸ sowie im Land Sachsen-Anhalt⁸⁹ sind gegenwärtig tarifliche Instrumente im Einsatz, die insbesondere den Stellenabbau flankieren können.

Für den Bereich mit dem größten tariflichen Personalkörper in der sächsischen Staatsverwaltung, den Schulbereich, endet der Planungshorizont mit dem Doppelhaushalt. Eine Überprüfung der künftigen Lehrerstellenzahl soll im Jahre 2015 erfolgen (vgl. auch Pkt. 6.5.1). Voraussetzung für die wirksame Einleitung von Maßnahmen zur Flankierung sowohl für den Abbau als auch die Gewinnung von Personal ist die Bestimmung des tatsächlichen Personalbedarfs (Zielgröße) auf der Zeitachse.

Solange die Stellenziele und deren Terminierung im tariflichen Bereich nicht beschlossen sind, können weder für den Personalabbau noch für die Personalgewinnung wirksame Instrumente entwickelt werden.

7.2 Transparenter Interner Arbeitsmarkt Sachsen, Personalvermittlungsplattform

Zum 01.09.2012 trat die Verwaltungsvorschrift der Sächsischen Staatsregierung über die Einrichtung des Transparenten Internen Arbeitsmarktes Sachsen (VwV TRIAS) in Kraft. TRIAS erstreckt sich auf alle Bedienstete des Freistaates (Beamte und Tarifbeschäftigte) und kann auch vom SLT und dem SRH in Anspruch genommen werden.

Die beim SMI eingerichtete Servicestelle soll wechselwillige Bedienstete ressortübergreifend beraten und vermitteln sowie Personalverwaltungen bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal unterstützen. Ziel ist, das Personal in der Staatsverwaltung optimal einzusetzen und den Bediensteten deutlich bessere Möglichkeiten zur beruflichen Veränderung und zum Stellenaustausch zu eröffnen. Darüber hinaus soll sichergestellt werden, dass offene Stellen nach Möglichkeit mit verwaltungsinternem Personal nachbesetzt werden, bevor externe Bewerber zum Zuge kommen.

Mit der Einrichtung des Transparenten Internen Arbeitsmarktes eröffnet sich die Staatsregierung neue Möglichkeiten der Steuerung und Kontrolle bei Stellennachbesetzung in der Staatsverwaltung.

Restriktive Regelungen zur Stellennachbesetzung gemäß VwV TRIAS sind sinnvoll. Einen eigenständigen Beitrag zum zusätzlichen Stellenabbau kann TRIAS allerdings nicht leisten.

⁸⁶ Vgl. auch Schreiben der SK vom 22.03.2012, Az.: SK.12-0430.90/3/5, Anlage 5.

⁸⁷ Vgl. „Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte“.

⁸⁸ Vgl. „Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte“.

⁸⁹ Vgl. Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Landesverwaltung.

7.3 Aufgabenkritik

7.3.1 Aufgabenkritik in der Staatsverwaltung

Das Kabinett beschloss in seiner Sitzung vom 02.03.2010 (Kabinettsbeschluss Nr. 05/0079): „Die Ressorts werden beauftragt, eine umfassende Aufgaben-, Struktur- und Ausgabenkritik mit dem Ziel nachhaltiger Anpassungen insbesondere im Personalbereich durchzuführen, um damit mittelfristig signifikante Haushaltseinsparungen zu realisieren.“

Eine frühere Prüfung des SRH zur Organisationsarbeit in der Staatsverwaltung kam zu dem Ergebnis, dass die Behörden und Einrichtungen landesweit nur rd. 7 VZÄ für die Aufgabe „Aufgabenkritik“ investierten. Zudem fehlte den Behörden - mit Ausnahme der Landesdirektion - ein systematisch aufbereiteter Überblick über ihren Aufgabenbestand.⁹⁰

Für die Umsetzung des Kabinettsbeschlusses 05/0079 fehlen in den Behörden und Einrichtungen der Staatsverwaltung die personellen und sachlichen Voraussetzungen.

In ihrer Stellungnahme zum Entwurf der Prüfungsmitteilung teilte die Staatsregierung hierzu mit, der Feststellung könne nur bedingt zugestimmt werden. So sei im SMI inzwischen eine unmittelbar dem Staatssekretär zugeordnete Projektgruppe mit Vertretern aller Abteilungen gebildet worden. Zudem werde in zwei nachgeordneten Behörden eine Organisationsuntersuchung durchgeführt. Darüber hinaus sei die Kritik an den fehlenden personellen und fachlichen Ressourcen wenig konsistent. Gerade vor dem Hintergrund des seit Jahren prioritär verfolgten Personalabbaus, von dem selbst die Kernbereiche der Verwaltung nicht verschont würden, sei zusätzliches Personal gerade für Querschnittsaufgaben kaum vermittelbar.

Beim Vollzug des Personalabbaus in den Kernbereichen der Staatsverwaltung sind die richtigen Prioritäten zu setzen. Personal, das zum Vollzug der Aufgabenkritik benötigt wird, sollte tunlichst nicht zuerst abgebaut werden. Den Behörden fehlt regelmäßig nicht das entsprechende Fachpersonal für eine Aufgabenkritik. Dieses Personal (Organisatoren) wurde allerdings in der Vergangenheit mit anderen Aufgaben so belastet, dass es zunehmend seine originären Aufgaben nur noch marginal wahrnehmen konnte.⁹¹

Der in der Stellungnahme der Staatsregierung vertretenen Auffassung, ein wesentlicher Teil der Landesverwaltung entzöge sich der Disposition der Staatsregierung und damit der strategischen Aufgabenkritik, weil er als Exekutive Bundes- und Landesgesetze zu vollziehen habe, kann nicht gefolgt werden.

Aufgabenkritik umfasst sowohl Zweck- als auch Vollzugkritik. Insofern kann der Vollzug von Bundes- und Landesgesetzen in der Staatsverwaltung durchaus einer Vollzugkritik unterzogen werden. Dass beim Gesetzesvollzug mitunter - nicht unerhebliche - Einsparpotenziale vorhanden sind, zeigen die Ergebnisse der Organisationsuntersuchung des SRH in drei sächsischen Landkreisen.⁹²

⁹⁰ Vgl. Jahresbericht 2011 des SRH, Band I, Beitrag Nr. 7.

⁹¹ Vgl. ebenda.

⁹² Vgl. SRH, Beratende Äußerung „Organisationsempfehlungen für Landkreise zur mittelfristigen Umsetzung bis zum Jahr 2020“.

7.3.2 Strategische Aufgabenkritik

Bisherige Erfahrungen in Sachsen, in anderen Bundesländern und auf Bundesebene zeigen, dass allein die Aufforderung an die Verwaltungen zu einer allumfassenden Aufgabenkritik regelmäßig nur Appelle bleiben. Die von den Ressorts angezeigten Einsparpotenziale, wie bei den Vorarbeiten im Rahmen des Gesetzes zur Neuordnung der sächsischen Verwaltung, waren nur gering.⁹³

Offenbar unter dem Eindruck dieser Erfahrungen beschloss der Lenkungskreis Staatsmodernisierung am 16.04.2012, dass das SMJus in Abstimmung mit den Ressorts einen Vorgehensvorschlag zur strategischen Aufgabenkritik unter Beachtung der Ressorthoheit ausarbeitet. Im Konzeptentwurf zur strategischen Aufgabenkritik wird die Aufgabenkritik als gleichrangige Säule neben der Struktur- und Standortentwicklung, dem Prozessmanagement und der Elektronischen Aktenführung sowie der Modernen Kommunikation zwischen Bürgern und Verwaltung dargestellt.⁹⁴

Die Aufgabenkritik (Zweck- und Vollzugskritik) ist die Basis, d. h. die Voraussetzung, für alle anderen Säulen, weil mit der Zweckkritik festgelegt wird, welche Aufgaben (was) künftig zu erledigen sind und mit der Vollzugskritik festzulegen ist, wie die Aufgaben künftig zu erledigen sind (Prozessoptimierung).

Die Rolle der Aufgabenkritik bei der Modernisierung der Staatsverwaltung, in ihren Dimensionen von Zweck- und Vollzugskritik, wird im vorliegenden Konzept verkannt.

Neue Strukturen der Verwaltung, deren Standorte, aber auch die elektronisch unterstützte Bearbeitung von Vorgängen/E-Akte bauen auf dem „Was“ und „Wie“ auf. Die Aufgabenkritik ist also durchzuführen, bevor die anderen Säulen in Angriff genommen werden.

7.3.3 Fehlende Einsparziele

Das „Konzept zur Strategischen Aufgabenkritik im Rahmen der Staatsmodernisierung“ führt als Erfolgsfaktor für eine wirksame, nachhaltige, strategisch fokussierte Aufgabenkritik u. a. auf: „Qualifizierte, <<top-down>> gesetzte Einsparziele - idealerweise heruntergebrochen auf Ressortebene - in Kombination mit einer verbindlichen Beauftragung der Ressorts durch das Kabinett sind grundlegend für die erfolgreiche Umsetzung der Aufgabenkritik“.⁹⁵

Nach dem Stellenentwicklungsbericht der Staatsregierung zum Haushaltsplan 2013/2014 sind bis 2021 ff. 5.741 Stellen jahreskonkret und 2.702 Stellen ohne Angabe eines Jahres (insgesamt 8.443 Stellen) auf die Einzelpläne heruntergebrochen mit kw-Vermerken versehen. Bis zur Erreichung des Ziels 70.000 Stellen fehlen noch 7.167 Stellen, d. h. für etwa 45 % der noch abzubauenen Stellen sind weder Zeitpunkt (Jahr) noch der Ort (Ressort) bekannt.

Wegen bisher fehlender klarer Zielvorgaben seitens der Staatsregierung kann eine zielgerichtete strategische Aufgabenkritik in den Ressorts und in deren Verwaltungsbereichen nicht stattfinden.

⁹³ Vgl. SMJus, Konzept zur Strategischen Aufgabenkritik im Rahmen der Staatsmodernisierung (Arbeitsentwurf), Seite 6.

⁹⁴ Vgl. ebenda, S. 4.

⁹⁵ Vgl. SMJus, Konzept zur Strategischen Aufgabenkritik im Rahmen der Staatsmodernisierung (Arbeitsentwurf), Seite 7.

8 Personalausgabenflexibilisierung

Das Kabinett hat 2010 beschlossen, in bis zu vier Pilotprojekten eine Personalausgabenbudgetierung einzuführen.⁹⁶ Die SK und das SMWA wurden daraufhin abweichend von der Haushaltsvorschrift des § 7a SäHO ermächtigt, auf kameraler Basis die Personalausgaben flexibel zu bewirtschaften.⁹⁷ Die mit der Personalausgabenbudgetierung verfolgte Zielstellung (Förderung eines sparsamen und wirtschaftlichen Umgangs mit den Personal- und Sachressourcen) soll im Rahmen einer Evaluation nachgewiesen werden. Für den abgelaufenen Pilotierungszeitraum war die Evaluation bis zum 30.06.2013 durchzuführen.⁹⁸ Beide Pilotprojekte werden über den Doppelhaushalt 2011/2012 hinaus in den Hj. 2013/2014 fortgeführt.⁹⁹

In ihrer Stellungnahme zum Entwurf der Prüfungsmittelteilung hat die Staatsregierung wiederholt auf das mögliche Potenzial der Personalausgabenflexibilisierung zur Erhöhung der Effizienz der Personalausgabensteuerung und -bewirtschaftung hingewiesen. So erklärte sie u. a.:

„... die Staatsregierung [sieht] in dem Modell der Personalausgabenflexibilisierung ein ebenso innovatives wie effizientes Steuerungsinstrument, um die zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen noch effektiver und nachhaltiger einzusetzen. Die Zusammenführung der Fach- und Ressourcenverantwortung sowie die Delegation von Verantwortung mit der gleichzeitigen Verknüpfung von Anreizmechanismen fördern Motivation und Identifikation der Mitarbeiter, mit finanziellen Ressourcen sorgsam umzugehen. Der damit verfolgte dezentrale allokativen Wirkungsansatz unterscheidet sich fundamental von der einen zentralen Steuerungsansatz favorisierenden strategischen Aufgabenkritik.“

„Ergänzend zur Stellenplansteuerung wird die Staatsregierung zur Erhöhung der Effizienz der Personalausgabensteuerung- und Bewirtschaftung geeignete aufgabenbezogene Budgetierungselemente, wie sie z. B. aktuell in der SK und dem SMWA sowie in den Staatsbetrieben erprobt werden, verstärken.“

Anhand der dem SRH bisher vorliegenden Ergebnisse zur Pilotierung kann nicht beurteilt werden, ob die Personalausgabenflexibilisierung die großen Erwartungen, die die Staatsregierung mit diesem Instrument verbindet, tatsächlich auch erfüllen kann. Stelleneinsparungen infolge der Ausgabenflexibilisierung, z. B. in Form von zusätzlichen kw-Vermerken, weisen die bisher vorliegenden Berichte der Piloten nicht aus. Vielmehr wird, z. B. im SMWA, die Ausgabenflexibilisierung dazu genutzt, um über den Stellenplan hinaus, (Projekt-) Stellen zu besetzen und zu finanzieren.¹⁰⁰ Insoweit kann die von der Staatsregierung vorgetragene These, dass der mit der Personalausgabenflexibilisierung verfolgte dezentrale allokativen Wirkungsansatz eine strategische Aufgabenkritik in Bereichen der Exekutive ersetze, nicht gestützt werden (siehe Pkt. 7.3.1). Außerdem enthält das aktuelle Tarifrecht und die anstehende Dienstrechtsreform ebenso eine Vielzahl von Anreizen zur Motivation der Bediensteten, mit den Ressourcen sorgsam umzugehen (siehe Pkt. 7).

Im Hinblick auf die in der Stellungnahme der Staatsregierung geäußerte Absicht, den Einsatz von Budgetierungselementen zu verstärken, verweist der SRH auf seine Beratende Äußerung „Transparenz, Haushaltsflexibilisierung, Budgetrecht – Schritte zu einer neuen Haushaltswirtschaft – Teil II“ vom Juni 2012. Darin wird empfohlen, von weiteren Modellversuchen, insbesondere im Personalbereich, abzusehen, weil dafür die in § 7 a SäHO festgelegten Voraussetzungen, z. B. eine funktionsfähige Kosten- und Leistungsrechnung, fehlen.

⁹⁶ Vgl. Ressortvereinbarung zwischen dem SMWA und dem SMF zur Einführung einer Personalausgabenflexibilisierung im SMWA, Präambel.

⁹⁷ Vgl. §§ 12a und 12b Haushaltsgesetz 2011/2012.

⁹⁸ Vgl. §§ 15 und 16 Haushaltsgesetz 2013/2014.

⁹⁹ Vgl. ebenda.

¹⁰⁰ Beschluss Nr. 05/0079; vgl. Bericht zum Pilotprojekt Personalausgabenflexibilisierung im SMWA und der Straßenbauverwaltung vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Dezember 2011.

Der SRH verschließt sich nicht der Implementierung neuer wirksamer Instrumente bei der Bewirtschaftung des Personals in der Staatsverwaltung. Nur muss vor deren Einsatz über die Pilotprojekte hinaus, der nachhaltige Nutzen dieser Instrumente für den Staatshaushalt insgesamt zweifelsfrei nachgewiesen werden.

Leipzig, den 19. März 2014

Rechnungshof des Freistaates Sachsen

Prof. Dr. Binus
Präsident

Rix*
Vizepräsident

Dr. Spriegel
Rechnungshofdirektor

Teichmann
Rechnungshofdirektor

Böhmer*
Rechnungshofdirektor

* Vizepräsident Rix und Rechnungshofdirektor Böhmer waren nicht an der Beschlussfassung beteiligt (§ 11 Abs. 2 RHG).

Entwicklung der Einnahmen (real) im Basisszenario im sächsischen Staatshaushalt bis zum Jahr 2025 (in Mio. €)
 Quelle: ifo-Institut Niederlassung Dresden, Aktualisierung der Langfristprojektion der Einnahmeentwicklung des Freistaats Sachsen (Kurzbericht), Juni 2012

Haushaltsjahr	erweitertes Steuerauf- kommen	BEZ nach § 11 FAG	ostspezifische Leistungen (Korb II)	sonstige Zahlungen von Bund und EU	alle anderen Einnahmen	Einnahmen gesamt	Entwicklung der Einnahmen gegenüber dem Basisjahr 2012
2012	10.784	2.238	734	1.479	1.158	16.392	
2013	10.751	1.930	652	1.471	1.141	15.945	-447
2014	10.758	1.737	567	1.464	1.132	15.658	-734
2015	10.782	1.533	489	1.457	1.111	15.373	-1.019
2016	10.844	1.285	409	1.450	1.098	15.086	-1.306
2017	10.575	1.059	336	1.443	1.090	14.503	-1.889
2018	10.636	825	260	1.436	1.080	14.236	-2.156
2019	10.692	612	191	1.428	1.070	13.993	-2.399
2020	10.754	0	0	1.421	1.060	13.236	-3.156
2021	10.786	0	0	1.414	1.050	13.250	-3.142
2022	10.808	0	0	1.407	1.039	13.254	-3.138
2023	10.816	0	0	1.401	1.029	13.245	-3.147
2024	10.799	0	0	1.394	1.018	13.211	-3.181
2025	10.805	0	0	1.387	1.008	13.200	-3.192

Entwicklung der Einnahmen (nominal) im Basisszenario im sächsischen Staatshaushalt bis zum Jahr 2025 (in Mio. €)

Quelle: ifo-Institut Niederlassung Dresden, Aktualisierung der Langfristprojektion der Einnahmeentwicklung des Freistaats Sachsen (Kurzbericht), Juni 2012

Haushaltsjahr	erweitertes Steuerauf- kommen	BEZ nach § 11 FAG	ostspezifische Leistungen (Korb II)	sonstige Mittel von Bund und EU	alle anderen Einnahmen	gesamt	Entwicklung der Einnahmen gegenüber dem Basisjahr 2012
2012	10.784	2.238	734	1.479	1.158	16.392	
2013	10.912	1.959	662	1.493	1.158	16.184	-208
2014	11.083	1.790	584	1.508	1.166	16.131	-261
2015	11.275	1.603	512	1.523	1.162	16.075	-317
2016	11.509	1.364	434	1.539	1.166	16.012	-380
2017	11.393	1.141	362	1.554	1.174	15.623	-769
2018	11.630	902	284	1.570	1.181	15.567	-825
2019	11.866	679	212	1.585	1.188	15.530	-862
2020	12.115	0	0	1.601	1.194	14.910	-1.482
2021	12.332	0	0	1.617	1.200	15.150	-1.242
2022	12.543	0	0	1.633	1.206	15.382	-1.010
2023	12.741	0	0	1.650	1.212	15.602	-790
2024	12.911	0	0	1.666	1.217	15.795	-597
2025	13.113	0	0	1.683	1.223	16.019	-373

Einsparungen beim Personal im Landesbereich in Sachsen gegenüber dem Durchschnitt der Flächenländer West
(Berechnungsmodell des SMF ohne Bildungsbereich)

	Einwohner ¹⁾	Personal insgesamt		Personal ohne Bildungsbereich		Polizei		Finanzverwaltung		Gerichte		allgemeine Verwaltung	
		2020	VZÄ ²⁾	VZÄ	VZÄ/1.000 EW	VZÄ ²⁾	VZÄ/1.000 EW	VZÄ ²⁾	VZÄ/1.000 EW	VZÄ ²⁾	VZÄ/1.000 EW	VZÄ ²⁾	VZÄ/1.000 EW
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Sachsen (kommunalisierte Stellen zum 01.08.2008)	3.875.000	104.154 4.144	47.758 ³⁾	12,32	14.054	3,63	6.469	1,67	6.129	1,58	21.106	5,45	
Baden-Württemberg	10.839.000	255.407	94.503	8,72	27.836	2,57	15.133	1,40	13.678	1,26	37.856	3,49	
Bayern	12.597.000	274.799	123.703	9,82	36.096	2,87	19.949	1,58	16.000	1,27	51.658	4,10	
Hessen	5.964.000	134.118	67.851	11,38	16.964	2,84	9.137	1,53	10.753	1,80	30.997	5,20	
Niedersachsen	7.709.000	176.645	76.011	9,86	22.058	2,86	11.394	1,48	11.458	1,49	31.101	4,03	
Nordrhein-Westfalen	17.455.000	365.322	136.262	7,81	45.603	2,61	25.935	1,49	28.879	1,65	35.845	2,05	
Rheinland-Pfalz	3.946.000	94.355	47.629	12,07	11.627	2,95	6.568	1,66	5.829	1,48	23.605	5,98	
Saarland	968.000	26.357	11.707	12,09	3.270	3,38	1.686	1,74	1.547	1,60	5.204	5,38	
Schleswig-Holstein	2.806.000	62.187	27.227	9,70	7.732	2,76	4.109	1,46	4.541	1,62	10.845	3,86	
Flächenländer West													
Summe/	62.284.000	1.389.190	584.893		171.186		93.911		92.685		227.111		
Durchschnitt	7.785.500		73.112	9,39		2,75		1,51		1,49		3,65	
Einsparungen an Personal in Sachsen in %				23,81		24,22		9,68		5,92		33,01	

¹⁾ Quelle: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung nach Ländern, Variante 1-W1

²⁾ Quelle: Statistisches Bundesamt, Finanzen und Steuern, Personal des Öffentlichen Dienstes, Fachseite 14 Reihe 6, 2008

³⁾ ohne die zum 01.08.2008 im Zuge der Funktionalreform 4.144 kommunalisierten Stellen

Berechnung der Einsparungen beim Personal für die Betreuung der Studierenden in Sachsen gegenüber dem Durchschnitt der Flächenländer West

	Studierende Wintersemester 2007 ¹⁾	Personal 2007 in VZÄ ¹⁾	Studierende/VZÄ
1	2	3	4
Sachsen	100.917	10.358	9,74
Baden-Württemberg	214.606	25.234	8,50
Bayern	235.199	25.939	9,07
Hessen	137.402	15.026	9,14
Niedersachsen	129.570	16.676	7,77
Nordrhein-Westfalen	440.878	36.658	12,03
Rheinland-Pfalz	98.488	7.393	13,32
Saarland	17.398	2.041	8,52
Schleswig-Holstein	42.964	3.774	11,38
Flächenländer West			
Summe/	1.316.505	132.741	
Durchschnitt	164.563	16.593	9,92
Einsparung an Personal in Sachsen in %			1,8

¹⁾ Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, 1980-2007, Studierende ohne Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und ohne zentrale Einrichtungen der Hochschulkliniken

Berechnung Stellenabbau im Hochschulbereich durch das SMF (ohne Medizinische Fakultäten)

Jahr	Studierende im Wintersemester ¹⁾	Stellen im Personalsoll A lt. Stellenplan 2010 (Basisjahr)	Berechnung der VZÄ für Betreuung der Studierenden in Sachsen (Basis: Durchschnitt der Flächenländer West (9,9))	Abbaupotenzial im Vergleich zum Basisjahr 2010
1	2	3	4	5
2010	100.706	9.021		
2011	96.996		9.798	-777
2012	90.057		9.097	-76
2013	82.892		8.373	648
2014	78.016		7.880	1.141
2015	75.154		7.591	1.430
2016	74.306		7.506	1.515
2017	74.624		7.538	1.483
2018	75.578		7.634	1.387
2019	76.850		7.763	1.258
2020	77.910		7.870	1.151

¹⁾Quelle: Modell Stellenentwicklung des SMF in Abhängigkeit der Anzahl der Studierenden

Datenbasis: KMK-Berechnungen und Vorausberechnungen von Schulseite Dezember 2011 und Hochschulseite Januar 2012

Jahr	gleichaltrige Wohnbevölkerung (Mittel der 18- bis unter 21-jährigen)		sächsische Studienberechtigte Hochschul- und Fachhochschulreife (absolut)		sächsische Studienanfänger (1. HS) insgesamt		davon studieren 66 % in Sachsen		aus anderen Bundesländern (bei Berücksichtigung der Schulzeitverkürzung)			Studierende an SMWK-Hochschulen (einschließlich Humanmedizin)	Studierende an SMWK-Hochschulen (ohne Humanmedizin)			
	Deutschland	Sachsen	Anzahl	Anteil	Anzahl	Studienanfängerquote (Anteil an 1 (SN))	Anzahl	Anteil	alte Länder	neue Länder	Anzahl					
	1		2		3		4		5)			7	8	9	10	
Ist 2001	950.356	59.590	20.249	34,0 %	16.114	27,0 %	11.414	70,8 %	1.780	3.176	4.910	2.787	24.068	90.430	86.874	82.440
Ist 2002	947.117	58.554	19.254	32,9 %	16.324	27,9 %	11.311	69,3 %	1.910	3.545	5.402	3.259	25.428	95.286	92.720	83.325
Ist 2003	940.157	57.466	19.165	33,4 %	16.895	29,4 %	11.839	70,1 %	2.197	4.448	6.642	3.308	21.792	103.003	99.349	94.273
Ist 2004	931.643	56.684	20.620	36,4 %	16.187	28,6 %	11.012	68,0 %	1.791	4.088	5.879	3.573	20.464	106.552	102.790	97.576
Ist 2005	941.403	56.419	20.659	36,6 %	15.600	27,7 %	10.402	66,7 %	1.786	4.249	6.035	3.503	19.940	107.792	103.634	98.308
Ist 2006	955.640	55.505	20.760	37,4 %	15.186	27,4 %	9.676	63,7 %	1.690	3.769	5.459	3.465	18.600	106.776	102.569	97.050
Ist 2007	974.317	53.741	19.880	37,0 %	16.031	29,8 %	10.524	65,6 %	2.115	4.820	6.935	3.706	20.847	107.576	103.427	98.065
Ist 2008	973.308	50.699	20.260	40,0 %	16.208	32,0 %	10.165	62,7 %	2.087	4.701	6.788	3.706	20.659	107.355	103.204	97.853
Ist 2009	960.732	42.882	18.523	43,2 %	15.778	36,8 %	10.210	64,7 %	2.731	4.745	7.476	3.930	21.616	109.363	104.795	99.369
Ist 2010	922.849	34.530	13.257	38,4 %	13.730	39,8 %	8.695	63,3 %	3.304	4.237	7.541	4.033	20.269	109.761	104.898	99.433
2011	846.361	26.647	11.300	42,4 %	11.729	44,0 %	8.108	69,1 %	5.028	3.913	8.941	4.429	21.478	111.635	106.100	100.659
2012	824.582	24.195	10.700	44,2 %	10.067	41,6 %	6.644	66,0 %	4.850	3.944	8.794	4.200	19.600	118.000	113.000	108.000
2013	814.139	23.743	10.500	44,2 %	9.528	40,1 %	6.289	66,0 %	5.149	3.580	8.729	4.200	19.200	116.000	111.000	106.000
2014	817.133	24.710	11.100	44,9 %	9.624	38,9 %	6.352	66,0 %	4.884	3.447	8.332	4.200	18.900	112.000	107.000	102.000
2015	824.547	26.389	11.900	45,1 %	10.127	38,4 %	6.684	66,0 %	4.832	3.585	8.417	4.200	19.300	110.000	105.000	100.000
2016	822.286	28.321	12.700	45,2 %	10.791	38,4 %	7.122	66,0 %	4.016	3.608	7.624	4.200	18.900	107.000	102.000	97.000
2017	811.307	29.321	13.100	44,7 %	11.259	38,4 %	7.431	66,0 %	3.959	3.688	7.647	4.200	19.300	105.000	100.000	95.000
2018	795.354	30.513	13.300	43,6 %	11.717	38,4 %	7.733	66,0 %	3.919	3.688	7.606	4.200	19.500	106.000	101.000	96.000
2019	778.083	31.097	13.500	43,4 %	11.941	38,4 %	7.881	66,0 %	3.863	3.641	7.504	4.200	19.600	106.000	101.000	96.000
2020	759.619	31.194	13.400	43,0 %	11.978	38,4 %	7.906	66,0 %	3.753	3.621	7.375	4.200	19.500	106.000	101.000	96.000

Berechnung des SMF zum Stellenabbau im Lehrerbereich durch Angleichung an die Schüler-Lehrer-Relation der Flächenländer West

Berechnung der Schüler-Lehrer-Relation 2007 in Sachsen und in den Flächenländern West

	Grundschule			Mittelschule oder vergleichbar			Gymnasium			Berufsbildende Schulen		
	Schüler	Lehrer	Schüler-Lehrer-Relation	Schüler	Lehrer	Schüler-Lehrer-Relation	Schüler	Lehrer	Schüler-Lehrer-Relation	Schüler	Lehrer	Schüler-Lehrer-Relation
Sachsen	119.171	7.723	15,4	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	84.792	6.889	12,3	160.524	7.599	21,1
Baden-Württemberg	435.832	21.617	20,2	416.898	27.128	15,4	340.191	21.847	15,6	410.828	20.378	20,2
Bayern	494.933	25.849	19,1	511.765	32.779	15,6	371.755	24.412	15,2	391.567	15.051	26,0
Hessen	226.248	10.322	21,9	120.772	7.773	15,5	206.627	11.395	18,1	190.214	8.119	23,4
Niedersachsen	327.496	16.422	19,9	289.910	18.229	15,9	271.023	16.252	16,7	283.500	13.713	20,7
Nordrhein-Westfalen	721.252	36.113	20,0	560.093	32.996	17,0	589.040	33.151	17,8	611.216	23.263	26,3
Rheinland-Pfalz	160.189	8.928	17,9	104.389	6.339	16,5	134.445	8.018	16,8	130.892	5.244	25,0
Saarland	35.052	1.954	17,9	1.645	81	20,3	31.101	1.945	16,0	38.620	1.427	27,1
Schleswig-Holstein	117.516	6.306	18,6	99.821	5.998	16,6	85.889	5.016	17,1	94.805	3.689	25,7
Flächenländer West	2.518.518	127.511	19,8	2.105.293	131.323	16,0	2.030.071	122.036	16,6	2.151.642	90.884	23,7

	Förderschulen		
	Schüler	Lehrer	Schüler-Lehrer-Relation
Sachsen	19.223	3.119	6,2
Baden-Württemberg	54.169	11.400	4,8
Bayern	59.701	7.888	7,6
Hessen	25.943	3.973	6,5
Niedersachsen	37.451	5.949	6,3
Nordrhein-Westfalen	102.691	16.036	6,4
Rheinland-Pfalz	16.413	2.523	6,5
Saarland	3.947	644	6,1
Schleswig-Holstein	10.209	1.519	6,7
Flächenländer West	310.524	49.932	6,2

Quelle: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz
Dokumentation Nr. 186-März 2009
Schüler, Klassen Lehrer und Absolventen 1998-2007

Schüler in Sachsen¹⁾

	Anzahl der Schüler in Sachsen ¹⁾											
	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Grundschule	113.726	114.527	115.184	115.643	115.954	115.966	115.367	114.586	114.082	113.598	112.929	112.060
Mittelschule	77.780	77.744	79.755	82.896	85.462	86.965	87.920	88.664	88.852	88.786	88.801	88.704
Gymnasium	77.377	76.135	78.609	82.403	85.933	88.875	91.235	92.788	93.437	93.801	93.842	93.651
Berufsbildende Schulen	115.300	99.200	81.800	69.500	63.200	62.500	65.000	68.300	71.400	73.500	74.900	75.700
Förderschulen	18.606	18.579	18.775	19.006	19.183	19.167	19.178	19.223	19.242	19.250	19.224	19.157
Summe	402.789	386.185	374.123	369.448	369.732	373.473	378.700	383.561	387.013	388.935	389.696	389.272

¹⁾ Quelle: Mitteilung des SMK an das SMF

Berechnung des SMF zum Stellenabbau im Schulbereich

	Berechnung des SMF zu den Stellen für Lehrer											
	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Grundschule	5.744	5.784	5.817	5.841	5.856	5.857	5.827	5.787	5.762	5.737	5.704	5.660
Mittelschule	4.861	4.859	4.985	5.181	5.341	5.435	5.495	5.541	5.553	5.549	5.550	5.544
Gymnasium	4.661	4.586	4.735	4.964	5.177	5.354	5.496	5.590	5.629	5.651	5.653	5.642
Berufsbildende Schulen	4.865	4.186	3.451	2.932	2.667	2.637	2.743	2.882	3.013	3.101	3.160	3.194
Förderschulen	3.001	2.997	3.028	3.066	3.094	3.091	3.093	3.101	3.104	3.105	3.101	3.090
Summe	23.132	22.412	22.017	21.984	22.135	22.375	22.654	22.901	23.060	23.143	23.168	23.129
Stellen HHP ³⁾	28.087	27.640	27.367	27.094	26.849	26.849	26.670	26.476	26.268	26.268	26.268	26.268
Differenz	-4.955	-5.228	-5.350	-5.110	-4.714	-4.474	-4.016	-3.575	-3.208	-3.125	-3.100	-3.139
kw-Stellen ²⁾	-447	-273	-273	-245	-179	-179	-194	-208				
											Summe kw-Stellen	-1.819
											Summe	-4.958

²⁾ lt. Stellenabbaubericht zum Staatshaushaltsplan 2011/2012

³⁾ 28.087 Stellen ergeben sich aus den Kapiteln 0535-0539 des Haushaltsplanes 2009. In der Stellenanzahl für die Folgejahre sind die ausgebrachten kw-Vermerke bereits berücksichtigt (siehe letzte Zeile der Tabelle).

Schüler-Lehrer-Relation

Grundschule	19,8	berufsbildende Schulen	23,7
Mittelschule	16,0	Förderschulen	6,2
Gymnasium	16,6		

Personalausgaben wegen veränderter Planung

Steigerung der Personalausgaben pro Jahr berücksichtigt in Höhe von: 1,50%

Jahr	Personal- ausgaben in Mio. € ¹	Stellen	Personal- ausgaben in €/Stelle	Überhang lt. Tabelle 6.4.3.1	Personalausgaben für Überhang in Mio. €
2010	4.949,1	86.925	56.935		
2011			57.789		
2012			58.656		
2013			59.536	908	54,06
2014			60.429	1.495	90,34
2015			61.335	1.875	115,00
2016			62.256	1.986	123,64
2017			63.189	1.795	113,42
2018			64.137	1.799	115,38
2019			65.099	1.858	120,95
2020			66.076	1.706	112,73
					845,53

¹ Quelle: Jahresbericht 2012 des SRH, Seiten 52 und 53:

Im Hj. 2010 betragen die Personalausgaben 3.596,2 Mio. €.

Bei der Bewertung der Personalausgabenentwicklung ist zu berücksichtigen, dass der Personalaufwand für die Universitäten und Hochschulen nicht mehr in der HGr. 4 veranschlagt wird. Mit Inkrafttreten des Sächsischen Hochschulgesetzes zum 01.01.2009 wurden diese Körperschaften des öffentlichen Rechts. Der Personalaufwand wird seitdem über Zuschüsse (HGr. 6) finanziert. Im Hj. 2010 betrug dieser 536,6 Mio. €.

Darüber hinaus bezuschusst der Freistaat Sachsen mit Haushaltsmitteln der HGr. 6 den Personalaufwand in den Staatsbetrieben und den Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts, bei denen er Eigentümer bzw. Miteigentümer ist. Im Hj. 2010 betrug z. B. der Personalaufwand allein in den Staatsbetrieben 315,3 Mio. €.

Zur Sicherung der Versorgung und Beihilfen künftiger Versorgungsempfänger hat der Freistaat Sachsen neben der Versorgungsrücklage einen Generationenfonds eingerichtet. Während die Versorgungsrücklage aus der HGr. 4 finanziert wird, erfolgen die Zuführungen zum Generationenfonds aus der HGr. 6. Im Hj. 2010 betragen diese rd. 501 Mio. €.

Bei Berücksichtigung dieser Ausgaben, sind im Hj. 2010 mindestens 4,9 Mrd. € für Personal aufgewendet worden.

Ressort	Laufbahn-Gruppe	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
SK	ed										
	md								1,00		
	gd					1,00		2,00		1,00	
	hd	1,00	1,00			1,00					
	gesamt SK:	1,00	1,00	0,00	0,00	2,00	0,00	2,00	1,00	2,00	0,00
SMI	ed	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	md	0,00	1,00	1,00	0,00	3,00	0,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	gd	1,00	0,00	4,00	4,00	6,00	6,80	7,75	8,00	12,00	13,00
	hd	3,00	8,00	8,00	5,00	15,00	14,00	20,00	16,00	23,00	12,00
	gesamt SMI:	4,00	9,00	13,00	9,00	24,00	20,80	28,75	25,00	37,00	26,00
SMI (Polizei) (**s. Anm.)	ed	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	md	125,00	104,00	122,00	116,00	132,00	134,00	140,00	111,00	191,00	183,00
	gd	124,00	150,00	149,00	122,00	147,00	160,00	148,00	178,00	197,00	176,00
	hd	12,00	3,00	3,00	12,00	11,00	11,00	9,00	5,00	6,00	6,00
	gesamt Polizei:	261,00	257,00	274,00	250,00	290,00	305,00	297,00	294,00	394,00	365,00
SMWA	ed	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	md	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	gd	0,00	0,00	2,00	0,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	7,00
	hd	1,00	0,00	2,00	5,00	4,00	7,00	2,00	8,00	7,00	8,00
	gesamt SMWA:	1,00	0,00	4,00	5,00	6,00	10,00	6,00	13,00	12,00	15,00
SMS	ed										
	md						1,00	1,00	2,00		1,00
	gd				2,00	1,00		3,00		2,00	4,00
	hd			1,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00
	gesamt SMS:	0,00	0,00	1,00	5,00	2,00	3,00	6,00	3,00	4,00	7,00
SMJus*	ed	0,00	0,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	0,00	3,00	4,00
	md	0,00	0,00	3,00	5,00	5,00	8,00	8,00	13,00	20,00	28,00
	gd	0,00	1,00	4,00	0,00	2,00	6,00	12,00	10,00	16,00	21,00
	hd	3,00	5,00	1,00	3,00	5,00	12,00	15,00	7,00	21,00	21,10
	gesamt SMJus:	3,00	6,00	9,00	10,00	13,00	28,00	38,00	30,00	60,00	74,10

SMJus	eD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
(Justiz-	mD	31,00	29,00	37,00	50,00	37,00	29,00	29,00	36,70	36,70	40,00	39,00	39,00	40,00	46,00	46,00	46,00	46,00
vollzug)	gD	0,00	2,00	0,00	1,00	0,00	1,00	1,00	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	hD	1,00	0,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	4,00	4,00	0,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	gesamt JV:	32,00	31,00	39,00	52,00	39,00	31,00	31,00	42,70	42,70	45,00	44,00	44,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
SMK	eD																	
	mD																	2,00
	gD					1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	hD		3,00	3,00	1,00	3,00	4,00	8,00	3,00	3,00	2,00	5,00	5,00	11,00	11,00	11,00	11,00	11,00
	gesamt SMK:	0,00	3,00	4,00	1,00	4,00	6,00	10,00	6,00	6,00	3,00	7,00	7,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00
SMK*	eD																	
(Schulleiter	mD																	
u. stellv. SL)	gD	--	--					1,00	13,00	13,00	27,00	24,00	24,00	66,89	66,89	66,89	66,89	66,89
	hD	--	--			1,00	--	4,00	13,00	13,00	12,00	54,00	54,00	16,00	16,00	16,00	16,00	16,00
	gesamt Schulltr.:	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00	5,00	26,00	26,00	39,00	78,00	78,00	82,89	82,89	82,89	82,89	82,89
SMWK	eD																	
	mD					2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	gD					2,00	1,00	4,75	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	hD	38,50	51,00	53,50	42,00	53,50	62,00	66,00	66,00	81,50	83,00	83,00	83,00	68,50	68,50	68,50	68,50	68,50
	gesamt SMWK:	38,50	51,00	57,50	43,00	57,50	64,00	73,75	67,00	87,50	89,00	89,00	89,00	73,50	73,50	73,50	73,50	73,50
SMF	eD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	mD	0,00	1,00	9,65	4,00	9,65	14,75	22,50	48,54	48,54	73,00	65,75	65,75	74,80	74,80	74,80	74,80	74,80
	gD	2,00	0,00	3,00	3,00	9,00	21,00	35,00	43,00	43,00	63,10	54,75	54,75	61,75	61,75	61,75	61,75	61,75
	hD	0,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	5,00	5,00	4,00	6,00	6,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00
	gesamt SMF:	2,00	4,00	20,65	9,00	20,65	36,75	59,50	96,54	96,54	140,10	126,50	126,50	145,55	145,55	145,55	145,55	145,55
SMUL	eD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	mD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	gD	5,00	0,00	6,00	5,00	6,00	6,00	12,00	12,00	13,00	11,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00
	hD	1,00	0,00	2,00	1,00	2,00	4,00	14,00	12,00	8,00	14,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00
	gesamt SMUL:	6,00	0,00	8,00	6,00	8,00	10,00	27,00	25,00	21,00	26,00	26,00	26,00	26,00	26,00	26,00	26,00	26,00
Summe																		
		342,50	362,00	401,15	407,00	401,15	474,75	545,05	615,99	680,60	853,50	854,04	854,04	854,04	854,04	854,04	854,04	854,04

***Anmerkung SMK:** Die Ämter der Schulleiter und stellvertretenden Schulleiter Grund,- Mittel- und Förderschulen sind der Laufbahn des gehobenen Dienstes (entspr. Laufbahnrecht) zugerechnet, die Ämter der Schulleiter und stellvertretenden Schulleiter an Gymnasien und Berufsbildenden Schulen der Laufbahn des höheren Dienstes.

***Anmerkung SMJus:** inkl. Richter und Staatsanwälte

****Anm. SMI (Polizei):** Polizeivollzugsbeamte und Verwaltungsbeamte
Darstellung entsprechend der bisherigen Verfahrensweise nach Personen und nicht nach VZÄ

Ressort	Laufbahn-Gruppe	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
SK	eD										
	mD			1,00						1,00	
	gD	1,00									
	hD										
	gesamt SK:	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00
SMI	eD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	mD	0,00	0,50	1,40	0,70	1,45	0,70	0,00	1,00	0,00	0,00
	gD	0,00	0,70	0,70	4,90	1,40	2,10	0,70	1,40	1,00	0,00
	hD	0,00	1,40	2,10	3,50	6,30	4,20	0,70	2,10	2,10	0,00
	gesamt SMI:	0,00	2,60	4,20	9,10	9,15	7,00	1,40	4,50	3,10	0,00
SMI (Polizei) (* s. Anm.)	eD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	mD	18,00	13,00	11,00	5,00	1,00	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00
	gD	24,00	14,00	5,00	7,00	3,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00
	hD	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	gesamt Polizei:	43,00	28,00	16,00	12,00	4,00	3,00	3,00	1,00	1,00	0,00
SMWA	eD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	mD	0,00	0,00	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	gD	0,00	0,75	1,20	0,75	0,70	0,00	0,70	0,00	0,00	0,00
	hD	0,00	0,00	0,00	1,45	1,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	gesamt SMWA:	0,00	0,75	1,95	2,20	2,50	0,00	0,70	0,00	0,00	0,00
SMS	eD										
	mD										
	gD										
	hD	0,70	2,10								
	gesamt SMS:	0,70	2,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Anlage 2: Beamte - Abgänge nach ATZ zum Stichtag 01.02.2012

SK 12-0430.90/3/5

SMJus*	eD	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	mD	1,50	0,00	2,80	4,20	4,80	3,45	1,90	0,70	1,90	0,70	1,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	gD	2,15	2,85	1,90	2,60	6,30	4,40	5,65	3,88	4,50	4,50	4,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	hD	2,50	2,50	1,50	2,20	5,10	5,60	1,40	2,10	4,90	4,90	4,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	gesamt SMJus:	6,90	5,35	6,20	9,00	16,20	13,45	8,95	6,68	11,30	11,30	11,30	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SMJus	eD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
(Justiz-	mD	3,40	5,40	2,40	3,40	0,00	0,70	1,00	1,00	0,70	1,00	0,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
vollzug)	gD	2,40	1,70	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	hD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	gesamt JV:	5,80	7,10	2,40	4,40	0,00	0,70	1,00	1,00	0,70	1,00	0,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SMK	eD																
	mD						0,70		0,70		0,70						
	gD			1,40			0,70		0,70		0,70						
	hD	0,70		2,80	4,20	4,20			2,10								
	gesamt SMK:	0,70	0,00	4,20	4,20	4,20	0,70	2,10	2,80	0,00	2,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SMK*	eD																
(Schulleiter	mD																
u. stellv. SL)	gD		0,70	--	5,60	15,40	0,70	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
	hD	0,70	--	--	3,50	14,00	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
	gesamt Schulltr.:	0,70	0,70	0,00	9,10	29,40	0,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SMWK	eD																
	mD		2,00						1,00								
	gD		1,00	1,00	1,00	2,50	2,00										
	hD	2,40	2,95	4,40	3,73	6,60	2,00	1,70	4,40	3,00							
	gesamt SMWK:	2,40	5,95	5,40	4,73	9,10	4,00	1,70	5,40	4,50	4,50	4,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SMF	eD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	mD	6,00	9,00	33,00	62,00	38,00	26,50	3,00	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	gD	4,00	5,00	21,50	40,50	35,00	17,50	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	hD	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	gesamt SMF:	12,00	16,00	56,50	105,50	75,00	44,00	6,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00

SMUL	eD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
mD		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gD		0,00	4,00	7,00	10,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
hD		1,00	2,00	0,00	3,00	4,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt SMUL:		1,00	6,00	7,00	13,00	7,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Summe		73,20	68,55	96,85	161,23	149,55	73,55	24,85	22,38	23,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Anmerkung SMF: Für die Ermittlung wurde der Zeitpunkt des Renteneintritts der sich in Altersteilzeit befindlichen Beamten zu Grunde gelegt.

***Anmerkung SMK:** Die Ämter der Schulleiter und stellvertretenden Schulleiter Grund,- Mittel- und Förderschulen sind der Laufbahn des gehobenen Dienstes (entspr. Laufbahnrecht) zugerechnet, die Ämter der Schulleiter und stellvertretenden Schulleiter an Gymnasien und Berufsbildenden Schulen der Laufbahn des höheren Dienstes.

***Anmerkung SMJus:** inkl. Richter und Staatsanwälte

****Anm. SMI (Polizei):** Polizeivollzugsbeamte und Verwaltungsbeamte
Darstellung entsprechend der bisherigen Verfahrensweise nach Personen und nicht nach VZÄ

Anlage 3: Beschäftigte - Abgänge nach Regelaltersgrenze zum Stichtag 01.02.2012

SK 12-0430.90/3/5

Ressort	Laufbahn-Gruppe	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
SK	eD				1,00				1,00		
	mD					1,00	2,00				
	gD							1,00			
	hD				1,00				1,00		
	gesamt SK:	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	0,00	0,00
SMI	eD	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	3,00	2,00	0,00	3,00	3,30
	mD	2,00	4,00	11,00	10,00	18,88	21,50	14,75	26,63	27,00	29,50
	gD	9,00	3,00	9,00	8,00	12,00	11,00	16,75	15,00	25,50	20,75
	hD	4,00	4,80	3,00	5,00	5,00	8,00	10,00	13,00	23,53	11,00
	gesamt SMI:	16,00	11,80	23,00	24,00	36,88	43,50	43,50	54,63	79,03	64,55
SMI	eD	2,00	1,00	0,00	0,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	7,00
(Polizei)	mD	9,00	6,00	17,00	25,00	24,00	41,00	47,00	56,00	40,00	56,00
(**s. Anm.)	gD	0,00	0,00	0,00	2,00	8,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00
	hD	0,00	2,00	0,00	2,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	gesamt Polizei:	11,00	9,00	17,00	29,00	35,00	46,00	54,00	62,00	48,00	67,00
SMWA	eD	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00
	mD	1,00	0,00	2,00	2,00	0,00	7,00	9,00	8,00	12,00	14,00
	gD	3,00	2,00	5,00	7,00	5,59	10,00	20,00	15,00	9,00	16,75
	hD	1,00	2,00	1,00	0,00	2,00	6,00	3,00	2,00	2,00	5,00
	gesamt SMWA:	5,00	5,00	8,00	9,00	7,59	24,00	32,00	26,00	23,00	35,75
SMS	eD										
	mD	3,75	3,75	2,88	1,00	3,10	5,18	11,50	9,13	8,14	5,90
	gD	2,00	1,00	1,75	3,00	3,00	7,00	10,25	10,30	5,88	5,50
	hD	4,00	1,00	2,00	2,00	2,75	8,00	8,00	8,75	10,25	5,00
	gesamt SMS:	9,75	5,75	6,63	6,00	8,85	20,18	29,75	28,18	24,27	16,40
SMJus	eD	1,00	2,00	1,00	4,00	4,63	1,75	8,50	6,00	10,00	6,00
	mD	3,00	4,30	6,00	18,00	13,50	36,75	35,50	54,38	45,38	55,42
	gD	0,00	2,00	2,00	1,00	7,00	2,00	4,00	5,00	7,75	9,75
	hD	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	0,00
	gesamt SMJus:	4,00	8,30	9,00	23,00	27,13	42,50	49,00	68,38	65,13	71,17

Anlage 3: Beschäftigte - Abgänge nach Regelaltersgrenze zum Stichtag 01.02.2012

SK 12-0430.90/3/5

SMJus	eD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
(Justiz-	mD	1,00	5,00	2,00	0,00	5,00	10,00	5,00	10,00	10,00	5,00	5,00	3,00	6,00	6,00
vollzug)	gD	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	2,00	3,00	0,00	0,00	0,00
	hD	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00	2,75	0,00	0,00	1,00	1,00
	gesamt JV:	2,00	5,00	2,00	1,00	5,00	12,00	8,00	11,75	3,00	7,00	7,00	3,00	7,00	7,00
SMK	eD				1,00	1,00						1,90	2,83		
	mD	2,00	3,00	1,00		5,45	8,00	5,50	1,83	5,00	11,75				
	gD				1,00	1,00	3,00	2,68		6,00	1,88				
	hD	1,00	4,00	3,00		6,00	2,00	3,00	5,00	2,00	2,00				
	gesamt SMK:	3,00	7,00	4,00	2,00	13,45	13,00	11,18	8,73	15,83	15,63				
SMK	eD														
(* s. Anm.)	mD														
	gD	21,20	30,74	47,16	85,94	121,09	221,64	324,77	525,61	822,23	759,17				
	hD	12,25	20,00	13,85	42,00	68,63	107,00	148,20	239,18	474,71	479,16				
	gesamt Schulltr.:	33,45	50,74	61,01	127,94	189,72	328,64	472,97	764,79	1296,94	1238,33				
SMWK	eD	2,00	3,00	1,50	4,00	6,00	3,00	4,00	6,75	5,10	6,66				
	mD	17,05	24,65	25,18	40,38	77,08	61,05	63,70	71,03	81,20	90,31				
	gD	16,00	38,95	26,15	33,88	39,63	50,45	63,28	56,75	72,01	80,50				
	hD	59,85	64,92	49,67	68,75	76,95	71,45	92,97	102,00	106,20	86,08				
	gesamt SMWK:	94,90	131,52	102,50	147,01	199,66	185,95	223,95	236,53	264,51	263,55				
SMF	eD	1,00	2,00	4,00	3,00	5,00	1,00	2,00	5,00	8,00	5,00				
	mD	6,00	6,00	5,00	6,00	10,00	12,50	35,00	34,80	39,33	31,00				
	gD	3,00	12,00	7,00	9,00	11,00	22,60	24,00	43,00	35,80	50,75				
	hD	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00				
	gesamt SMF:	10,00	21,00	16,00	18,00	27,00	38,10	62,00	84,80	85,13	89,75				
SMUL	Waldarbeiter	8,00	4,00	0,00	1,00	3,00	8,00	7,00	15,00	10,00	12,00				
	mD	14,00	7,00	3,00	12,00	10,00	19,00	26,00	35,00	38,00	35,00				
	gD	5,00	4,00	4,00	5,00	10,00	12,00	20,00	25,00	25,00	19,00				
	hD	1,00	5,00	4,00	3,00	7,00	7,00	10,00	13,00	14,00	9,00				
	gesamt SMUL:	28,00	20,00	11,00	21,00	30,00	46,00	63,00	88,00	87,00	75,00				
Summe		217,10	275,11	260,14	409,95	581,28	801,87	1050,35	1435,79	1991,83	1944,13				

Ressort	Laufbahn-Gruppe	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
SK	eD						1,00				
	mD										
	gD	1,00									
	hD		1,00								
	gesamt SK:	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SMI	eD	1,50	3,00	1,50	0,75	3,00	0,00	2,42	0,00	0,00	0,00
	mD	6,00	2,25	8,00	8,00	4,13	4,67	6,92	1,50	1,73	0,00
	gD	9,50	6,75	6,00	5,25	5,25	3,25	5,75	3,25	1,50	0,00
	hD	1,75	4,50	3,00	1,50	0,75	1,50	0,75	2,25	0,75	0,00
	gesamt SMI:	18,75	16,50	18,50	15,50	13,13	9,42	15,84	7,00	3,98	0,00
SMI	eD	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	2,00	0,00
(Polizei)	mD	18,00	25,00	26,00	30,00	19,00	20,00	20,00	13,00	9,00	0,00
(**s. Anm.)	gD	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	0,00
	hD	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00
	gesamt Polizei:	20,00	27,00	27,00	34,00	23,00	23,00	23,00	16,00	12,00	0,00
SMWA	eD	0,00	0,75	0,75	0,75	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	mD	9,25	4,50	5,25	9,75	1,50	0,75	0,75	0,00	0,00	0,00
	gD	6,75	6,25	2,25	6,75	3,25	0,00	0,00	0,75	0,00	0,00
	hD	0,75	3,00	0,75	1,50	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	gesamt SMWA:	16,75	14,50	9,00	18,75	6,25	0,75	0,75	0,75	0,00	0,00
SMS	eD										
	mD	3,13		0,75							
	gD	2,64	1,25		1,50						
	hD	3,00		3,75							
	gesamt SMS:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SMJus	eD	1,50	2,75	0,75	3,50	0,00	1,00	0,00	0,75	1,25	0,00
	mD	13,73	22,81	17,88	11,63	10,50	14,45	2,00	5,00	3,50	0,00
	gD	5,25	2,25	2,25	3,66	1,50	2,00	0,50	2,25	2,25	0,00
	hD	0,00	0,00	0,00	0,50	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	gesamt SMJus:	20,48	27,81	20,88	19,29	12,75	17,45	2,50	8,00	7,00	0,00

SMJus	eD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
(Justiz- vollzug)	mD	3,50	5,50	1,00	2,75	2,00	1,00	1,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	gD	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,75	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	hD	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	gesamt JV:	4,50	6,50	2,00	2,75	2,00	2,75	2,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SMK	eD				0,75								
	mD	5,25	4,62	3,00	3,75	3,00	2,25	1,50				0,75	
	gD	2,15	2,25	1,25	3,34	1,50						0,75	
	hD	3,00	3,00	5,25	2,25	4,50	1,35	2,25	0,75				
	gesamt SMK:	10,40	9,87	9,50	10,09	9,00	3,60	3,75	0,75	1,50			0,00
SMK	eD												
(* s. Anm.)	mD												
	gD	321,44	225,46	142,27	92,03	198,59	6,79						
	hD	245,46	163,21	97,06	60,58	137,85	0,50						
	gesamt Schulltr.:	566,90	388,67	239,33	152,61	336,44	7,29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SMWK	eD	4,00	1,50		1,00								
	mD	33,71	31,41	30,40	39,64	42,50	14,75	18,90	12,00	14,75			2,80
	gD	22,63	17,90	16,35	23,53	22,08	10,75	5,25	1,75	4,55			1,00
	hD	16,38	18,25	14,19	18,30	30,05	7,75	8,05	3,00	3,46			0,60
	gesamt SMWK:	76,72	69,06	60,94	82,47	94,63	33,25	32,20	16,75	22,76			4,40
SMF	eD	6,00	9,00	6,00	1,00	4,00	7,50	2,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	mD	50,00	63,50	41,00	34,00	29,00	27,50	9,50	8,00	7,00			0,00
	gD	43,50	39,00	23,00	33,00	26,00	5,00	3,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	hD	1,00	2,00	6,00	2,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	gesamt SMF:	100,50	113,50	76,00	70,00	63,00	40,00	14,50	12,00	7,00			0,00
SMUL	Waldarbeiter	14,00	15,00	6,00	13,00	12,00	23,00	19,00	13,00	14,00	2,00	2,00	2,00
	mD	14,00	13,00	15,00	22,00	15,00	1,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
	gD	5,00	7,00	12,00	11,00	8,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	hD	1,00	8,00	3,00	5,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	gesamt SMUL:	34,00	43,00	36,00	51,00	39,00	24,00	20,00	13,00	15,00			2,00
Summe		870,00	717,40	499,15	456,46	599,20	162,51	115,04	74,25	69,24			6,40

* Lehrkräfte, einschl. der Schulleiter und stellvertretenden Schulleiter

***Anmerkung SMK:** Die Ämter der Lehrer an Grund,- Mittel- und Förderschulen werden, unabhängig von der jeweiligen Entgeltgruppe, der Laufbahn des gehobenen Dienstes (entspr. Laufbahnrecht) zugerechnet, die Ämter der Lehrer an Gymnasien und Berufsbildenden Schulen der Laufbahn des höheren Dienstes.

****Anm. SMI (Polizei):** Darstellung entsprechend der bisherigen Verfahrensweise nach Personen und nicht nach VZÄ

MELDUNG | 21.12.2011

CDU/FDP-Koalition beschließt Maßnahmenpaket gegen Lehrermangel

Die CDU/FDP-Koalition hat ein umfassendes Maßnahmenpaket in Höhe von 200 Millionen Euro beschlossen, um den zunehmenden Lehrerberuf in Sachsen zu decken. Die Einigung aus dem Koalitionsausschuss stellten die Fraktionsvorsitzenden Steffen Flath (CDU) und Holger Zastrow (FDP) gemeinsam mit Kultusminister Roland Wöllner (CDU) und Finanzminister Georg Unland am Mittwoch in Dresden vor. Demnach soll unter anderem die Zahl der Studienanfänger im Lehramt von derzeit 1.000 auf mindestens 1.700 jährlich erhöht werden. Die Zahl der Referendarstellen soll ab dem Jahr 2012 bis einschließlich 2014/15 auf 2.050 steigen und damit auf mehr als das Doppelte. Außerdem sollen bis zum Jahr 2015/16 etwa 2.200 neue Lehrer eingestellt werden.

Lücke bei Lehrerberuf durch junge Lehrer sichern

„Sachsen ist Bildungsland Nummer 1 in Deutschland, aber bei den Lehrern zeichnete sich nun ein dramatisches Nachwuchsproblem ab“, erklärte Zastrow. Gerade einmal elf Prozent der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen seien jünger als 40 Jahre. „Unser Ziel ist es, die entstehende Lücke mit jungen Lehrern füllen, um mit einer gesunden Mischung von Lehrern aller Altersstufen den Bedarf an sächsischen Schulen zu decken“, betonte der FDP-Fraktionschef. Dazu soll die Ausbildung von Lehrernachwuchs in Sachsen verbessert, eine Lehrerezellenzinitiative ins Leben gerufen und den sächsischen Lehramtsstudenten bessere Einstellungsperspektiven gegeben werden. Außerdem werden die Schulen mehr Eigenverantwortung und Gestaltungsfreiheit erhalten.

Sachsen beteiligt sich an Lehrerezellenzinitiative

Die hohe Qualität in der Lehramtsausbildung erfordert leistungsfähige Strukturen. Sachsen beteiligt sich deshalb mit einer eigenen Lehrerezellenzinitiative an der Verbesserung der Ausbildungsqualität. Dafür entsteht ein Konzept unter der Führung der Universität Leipzig ein Pädagogischer Campus Sachsen, der die dezentrale Ausbildung an verschiedenen Standorten vernetzen soll. Das entspricht wesentlichen Beschlüssen des FDP-Landesparteitages vom April 2011 in Plauen zu einer stärkeren Zusammenarbeit der sächsischen Hochschulstandorte.

Oberschule kommt zum Schuljahr 2013/14

Der Beschluss des Koalitionsausschusses trage in großen Teilen die Handschrift der FDP, erklärte Zastrow. So haben CDU und FDP auch festgelegt, dass die Oberschule als Weiterentwicklung der Mittelschule flächendeckend zum Schuljahr 2013/14 eingeführt wird. Mit der Oberschule wird das sächsische Schulsystem durchlässiger, dies wird ermöglicht durch eine zusätzliche Bildungsempfehlung nach Klasse 6, eine verstärkte Berufsorientierung, die frühzeitige Unterrichtung einer zweiten Fremdsprache und gymnasiale Leistungsgruppen. Damit ist die Umsetzung einer zentralen FDP-Forderung aus dem Koalitionsvertrag jetzt auch zeitlich klar festgeschrieben.

Einstellung von 2.200 neuen Lehrern bis zum Jahr 2016

Neben der Erhöhung der Referendarstellen hat sich die CDU/FDP-Koalition auch auf Neueinstellungen von Lehrern geeinigt. So sollen trotz der ohnehin in Sachsen im Ländervergleich guten Schüler/Lehrer-Relation ab dem Schuljahr 2012/2013 bis 2015/2016 in vier Stufen insgesamt 2.200 neue Lehrer eingestellt werden. Im Rahmen der Einstellungen werden erstmals jährlich 100 leistungsabhängige, individuelle Einstellungszusagen für Grundschulen, Mittelschulen, berufliche Schulen und Förderschulen bereits im Referendariat möglich, um in Fächern mit besonderem Bedarf den Lehrernachwuchs zu sichern.

Grundschullehrerausbildung künftig zusätzlich in Chemnitz

Außerdem haben CDU und FDP vereinbart, ab dem Wintersemester 2013/14 die Grundschullehrerausbildung an der Technischen Universität Chemnitz wieder einzuführen. Ziel ist es, den steigenden Lehrerberuf der kommenden Jahre dadurch mit einem attraktiven und wohnortnahen Angebot in verschiedenen Regionen decken zu können.

CDU/FDP-Koalitionsausschuss arbeitet vertrauensvoll zusammen

„Mit dem Beschluss des Koalitionsausschusses beweisen wir erneut, dass wir in der Lage sind, gemeinsam die drängenden Probleme in Sachsen zu lösen“, betonte Zastrow. Die Koalitionspartner arbeiteten in einer durchweg partnerschaftlichen und vertrauensvollen Art und Weise. Bereits im Juni hatte der Koalitionsausschuss mit seiner Arbeit zum Thema Lehrernachwuchs begonnen. Seitdem war kein Wort nach außen gedrungen, bis die Koalitionsspitzen heute den Beschluss vorgestellt haben.

[Weitere Details im vollständigen Beschluss des Koalitionsausschusses: „Bildungspaket Sachsen 2020: Exzellente Lehrerausbildung für ein erstklassiges Schulsystem“.](#)

Koalitionsausschuss beschließt mehr Investitionen in Bildung:

Bildungspaket Sachsen 2020: Exzellente Lehrerbildung für ein erstklassiges Schulsystem

Sachsen stand in diesem Jahr erneut an der Spitze des deutschen Bildungsmonitors. Unsere Schulqualität und die gute Betreuungsrelation waren dabei besonders überzeugend. Unsere Schülerinnen und Schüler belegen bei internationalen Wettbewerben regelmäßig vordere Plätze. Wir sind Pisa-Sieger. Diese Erfolge sind hart erarbeitet und für uns Auszeichnung und Ansporn zugleich. Die hohe Qualität unserer Schulausbildung ist dabei nicht nur unsere beste Investition in die Zukunft unseres Landes, sondern auch ein wichtiger Faktor im Standortwettbewerb.

Deshalb sorgt die sächsische Staatsregierung dafür, dass wir unseren Spitzenplatz dauerhaft ausbauen. Der Koalitionsausschuss hat dazu jetzt ein Maßnahmenpaket beschlossen, das diesen politischen Willen mit konkreten Maßnahmen untersetzt. Die ständige Verbesserung des Bildungssystems als gemeinsames Ziel im Kontext mit den demografischen Veränderungen stellt uns dabei vor besondere Herausforderungen.

Folgende Ziele bestimmen daher den weiteren Weg:

1. Schulische Qualität durch ausreichende und gut ausgebildete Lehrer sichern
2. Ausbildungsqualität von Lehrernachwuchs spürbar verbessern
3. Einstellungsperspektiven schaffen
4. Mehr Eigenverantwortung und Gestaltungsfreiheit für unsere Schulen ermöglichen

Mit einem klaren Bekenntnis zu diesen Zielen wird die Sächsische Staatsregierung umgehend folgende **Maßnahmen** realisieren:

Ausreichend Lehrernachwuchs in hoher Qualität ausbilden

Um die schulische Qualität dauerhaft und lückenlos sicherzustellen, darf durch die vor uns liegenden Altersabgänge im Lehrerbereich kein Bruch entstehen. Deshalb beginnen wir rechtzeitig mit der Ausbildung von ausreichend Nachwuchs und erhöhen dazu dauerhaft die Zahl der Plätze für Studienanfänger im Lehramt von derzeit rund 1.000 auf mindestens 1.700 jährlich.

Unser Ziel ist es, deutschlandweit Vorreiter in der Effizienz und Qualität der Ausbildung zu werden. Dazu wollen wir die Studienerfolgsquote im Lehramtsstudium auf 85 Prozent erhöhen. Dieses ehrgeizige Vorhaben soll u. a. durch intensive fachliche Begleitung, Coaching und frühzeitige Bindung an Schulen, z. B. durch Praktika, erreicht werden.

Da die Zahl der Studienplätze allein nicht über den Erfolg bestimmt, ist eine noch intensivere Beratung bei der Wahl der Schularten und Fächerkombinationen notwendig. Zielgerichtete Werbung in Schulen soll dazu beitragen, dass unsere Stärke in den MINT-Fächern auch langfristig von naturwissenschaftlich begeisterten Lehrern weitergegeben werden kann.

Zusätzliche Ressourcen werden erschlossen durch Rückkehrer aus anderen Bundesländern, Seiteneinsteiger und die Reduzierung von Lehrerabordnungen in die Verwaltung.

Ein Seiteneinsteigerprogramm zum Beispiel für Fachkräfte aus pädagogischen Berufsfeldern für das Lehramt an Grundschulen trägt dazu ebenso bei wie die Gewinnung von Studienwechslern oder Studienabbrechern für das Lehramtsstudium.

Bessere Ausbildung mit einer Lehrerexzellenzinitiative

Die hohe Qualität in der Lehramtsausbildung erfordert leistungsfähige Strukturen. Sachsen beteiligt sich mit einer eigenen Lehrerexzellenzinitiative an der Verbesserung der Ausbildungsqualität. Dafür entsteht ein Konzept unter der Führung der Universität Leipzig mit dem Ziel eines Bildungs-Campus Sachsen. Dieser neue Ansatz kann durch die dezentrale Ausbildung bei gleichzeitiger Vernetzung der Angebote neue Möglichkeiten eröffnen. Grundschullehrer werden zukünftig in Chemnitz, Dresden und Leipzig ausgebildet.

Bereichert wird die Ausbildung durch mehr Praktika und die systematische Integration von Studenten in den Schulbetrieb, nicht zuletzt vor allem im ländlichen Raum, um frühzeitig auf die dort vorhandenen Karriereperspektiven hinzuweisen.

Zukunftssicherheit für Lehramtsstudenten durch neue Einstellungsperspektiven

Zu mehr Studienplätzen gehören auch entsprechende Referendarstellen mit anschließenden Einstellungschancen. Die Zahl der Referendarstellen erhöht sich deshalb ab 2012 bis einschließlich 2014/15 auf 2.050 und damit auf mehr als das Doppelte.

Trotz der ohnehin in Sachsen im Ländervergleich guten Schüler-Lehrer-Relation stellen wir weiter neue Lehrer ein. Ab dem Schuljahr 2012/2013 wird es bis 2015/2016 in vier Stufen/Schritten insgesamt 2.200 Neueinstellungen geben (1. Stufe: 400, 2. Stufe: 500, 3. Stufe: 600, 4. Stufe: 700).

Im Rahmen der Einstellungen werden erstmals jährlich 100 leistungsabhängige, individuelle Einstellungszusagen für Grundschulen, Mittelschulen, berufliche Schulen und Förderschulen bereits im Referendariat möglich, um in Fächern mit besonderem Bedarf den Lehrernachwuchs zu sichern.

Mehr Eigenverantwortung und Gestaltungsfreiheit für unsere Schulen

Die starke Schule vor Ort ist unser wichtigster Partner, wenn es darum geht, die beste Bildung für Sachsen sicherzustellen. Gerade hier im Freistaat schätzen Gesellschaft und Politik den Lehrer und seine Leistungen sehr. Wir brauchen dennoch eine breit angelegte Initiative, die junge Menschen für diesen Beruf begeistert und seine gesellschaftliche Anerkennung stärkt.

Wir stärken unsere Schulen zum einen dadurch, dass sie über ausreichend gut geeignetes Personal verfügen. Zum anderen werden die Eigenverantwortung des Schulleiters vor Ort und dessen Handlungsspielräume erhöht. Außerdem wird die Oberschule als Weiterentwicklung der Mittelschule flächendeckend zum Schuljahr 2013/14 eingeführt.

Bildung als lohnende Investition in die Zukunft

Bildung ist für Sachsen von besonderem Wert. Dieses Maßnahmenpaket hat einen Umfang von ca. 200 Millionen Euro. Eine Konkretisierung und die genaue Untersetzung erfolgt auf der Haushalt-Eckwerteklausur Anfang 2012.

Dresden, 20. Dezember 2011

Neueinstellungen wegen vereinbarten Einstellungskorridors bei der Polizei

Jahr	Ausscheiden aus PVD	Ausscheiden aus Verwaltungsdienst*	Fluktuation (rechnerisch)	kw- Vermerke gesamt							Neueinstellungen im PVD****
				03 12	03 14	03 15	03 16	03 20	Summe		
2012**	324		60	75	4	0	2	3	84	300	
2013**	290	44	60	79	4	0	9	7	99	295	
2014**	260	71	60	77	4	1	7	7	96	295	
2015	290	72	60				122			300	
2016	297	91	60				148			300	
2017	287	92	60				139			300	
2018	271	97	60				128			300	
2019	391	71	60				222			300	
										2.390	

* Verwaltungsbeamte und dauerhaft Beschäftigte (ohne Personalsoll „B“)

** jeweils ein zusätzlicher Abbau von fünf Stellen (davon drei BiA-Stellen), ggf. können diese über eine höhere Fluktuation kompensiert werden

*** das StAK 2010 sah ab 2012 keinen weiteren Abbau von Vw-Stellen vor, daher nur PVD als Grundlage

**** entsprechend dem Haushaltsvermerk im Kapitel 0312

Beschäftigte des Landes¹⁾ am 30. Juni 2011 nach Einzelplänen/Kapiteln des Landeshaushaltes, Geschlecht und Altersgruppen

Nr.	Einzelplan/Kapitel			Davon im Alter von ... bis unter ... Jahren											Einzelplan/Kapitel			Nr.
	männlich = m	weiblich = w	insgesamt = i	unter 20	20 - 25	25 - 30	30 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 55	55 - 60	60 - 65	65 und mehr	m	w	insgesamt	
Insgesamt	m	31.506	196	909	1.521	2.455	2.984	3.994	6.010	5.695	5.171	2.528	43	m	Insgesamt	43		
	w	53.551	142	1.075	2.569	3.508	4.659	7.420	10.292	9.183	9.737	4.932	34	w				
	i	85.057	338	1.984	4.090	5.963	7.643	11.414	16.302	14.878	14.908	7.460	77	i				
Kernhaushalt	m	25.523	70	698	1.134	1.872	2.341	3.158	5.061	4.828	4.342	1.993	26	m	Kernhaushalt	26		
	w	46.942	89	779	1.834	2.669	3.977	6.523	9.298	8.356	8.929	4.464	24	w				
	i	72.465	159	1.477	2.968	4.541	6.318	9.681	14.359	13.184	13.271	6.457	50	i				
Sächsischer Landtag	m	78	-	-	2	5	7	5	26	16	9	8	-	m	Sächsischer Landtag	-		
	w	109	2	4	10	9	7	9	24	19	13	12	-	w				
	i	187	2	4	12	14	14	14	50	35	22	20	-	i				
0101 Landtag	m	66	-	-	2	4	5	5	22	13	9	6	-	m	Landtag	-		
	w	98	2	3	9	7	6	7	21	19	13	11	-	w				
	i	164	2	3	11	11	11	12	43	32	22	17	-	i				0101
0104 Der sächsische Datenschutzbeauftragte	m	12	-	-	1	2	2	-	4	3	-	2	-	m	Der sächsische Datenschutzbeauftragte	-		
	w	11	-	1	1	2	1	2	3	-	-	1	-	w				
	i	23	-	1	3	3	3	2	7	3	-	3	-	i				0104
Sächsische Staatskanzlei	m	83	-	1	1	9	12	13	26	10	5	6	-	m	Sächsische Staatskanzlei	-		
	w	122	-	4	7	14	14	25	27	15	8	8	-	w				
	i	205	-	5	8	23	26	38	53	25	13	14	-	i				
0201 Staatskanzlei	m	83	-	1	1	9	12	13	26	10	5	6	-	m	Staatskanzlei	-		
	w	122	-	4	7	14	14	25	27	15	8	8	-	w				
	i	205	-	5	8	23	26	38	53	25	13	14	-	i				0201
Sächsisches Staatsministerium des Innern	m	11.268	30	481	644	1.085	1.129	1.382	2.166	2.147	1.884	318	2	m	Sächsisches Staatsministerium des Innern	2		
	w	5.883	20	295	353	701	860	827	846	799	813	364	5	w				
	i	17.151	50	776	997	1.786	1.989	2.209	3.012	2.946	2.697	682	7	i				
0301 Ministerium (einschl. Landesamt für Verfassungsschutz)	m	359	-	3	3	18	43	55	99	58	46	33	1	m	Ministerium (einschl. Landesamt für Verfassungsschutz)	1		
	w	302	2	7	15	27	47	57	54	34	37	20	2	w				
	i	661	2	10	18	45	90	112	153	92	83	53	3	i				0301
0304 Landesdirektion Chemnitz	m	178	-	-	3	11	17	23	33	33	31	27	-	m	Landesdirektion Chemnitz	-		
	w	358	-	8	17	28	41	52	54	60	59	39	-	w				
	i	536	-	8	20	39	58	75	87	93	90	66	-	i				0304
0305 Landesdirektion Dresden	m	321	4	23	8	14	22	22	57	49	67	55	-	m	Landesdirektion Dresden	-		
	w	507	4	32	17	25	46	53	85	87	94	64	-	w				
	i	828	8	55	25	39	68	75	142	136	161	119	-	i				0305
0306 Landesdirektion Leipzig	m	116	1	3	6	6	13	11	23	17	22	14	-	m	Landesdirektion Leipzig	-		
	w	197	-	5	11	18	24	36	26	36	32	9	-	w				
	i	313	1	8	17	24	37	47	49	53	54	23	-	i				0306
0307 Statistisches Landesamt	m	74	-	3	17	6	6	5	12	11	13	1	-	m	Statistisches Landesamt	-		
	w	359	4	27	19	19	21	45	78	67	63	16	-	w				
	i	433	4	30	36	25	27	50	90	78	76	17	-	i				0307
0310 Archiwesen	m	54	1	2	4	3	5	9	9	10	7	4	1	m	Archiwesen	1		
	w	86	1	5	2	9	6	13	13	13	11	13	-	w				
	i	140	1	7	6	12	11	22	22	23	18	17	1	i				0310
0311 Fachhochschule der sächsischen Verwaltung und Akademie für öffentliche Verwaltung	m	50	-	2	2	1	7	4	15	7	8	4	-	m	Fachhochschule der sächsischen Verwaltung und Akademie für öffentliche Verwaltung	-		
	w	65	-	2	4	4	8	8	15	12	7	5	-	w				
	i	115	-	4	6	5	15	12	30	19	15	9	-	i				0311

Antragszahlen zum Stellenabbaubegleitgesetz nach Einzelplänen

Epl.	Geschäftsbereich	Beamte ab Geburtsjahrgang 1947 ¹	Antrag/Auskunft auf Versorgungsauskunft ²	genehmigte Anträge ³	Erstfestsetzungen
01	Landtag	keine Angabe	3/3	0	0
02	Staatskanzlei	11	4/4	1	1
	SMI	2.976		3	
03	davon		251/228		3
	Polizei	2757		16	
04	SMF	962	333/316	124	73
05	SMK	436	126/89	1	1
06	SMJus	629	111/103	0	0
07	SMWA	55	29/28	1	0
08	SMS	36	11/10	0	0
09	SMUL	152	35/33	6	3
11	SRH	19	7/7	0	0
12	SMWK	680	67/59	0	1
gesamt		5.956	977/880	152	82

¹ Sächsischer Landtag, Drucksache 5/7799.

² Zuarbeit des LSF an den SRH vom 13.01.2014.

³ Zuarbeiten des SMF an den SRH vom 25. und 26.02.2014, Stand Ende 2013.

Herausgeber:

Sächsischer Rechnungshof

Redaktion:

Sächsischer Rechnungshof

Gestaltung und Satz:

Sächsischer Rechnungshof

Redaktionsschluss:

19. März 2014

Bezug:

Sächsischer Rechnungshof

Diese Veröffentlichung kann kostenfrei bezogen werden bei:

Sächsischer Rechnungshof

Schongauerstraße 3, 04328 Leipzig

Telefon: +49 341 3525-1015

Telefax: +49 341 3525-1999

E-Mail: poststelle@srh.sachsen.de

www.rechnungshof.sachsen.de

Verteilerhinweis

Diese Informationsschrift wird vom Sächsischen Rechnungshof im Rahmen seiner verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Information des Sächsischen Landtages und der Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist. Erlaubt ist jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.

Copyright

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die des Nachdruckes von Auszügen und der fotomechanischen Wiedergabe, sind dem Herausgeber vorbehalten.