Sächsischer Landtag
5. Wahlperiode

DRUCKSACHE 5/ 8694

Antrag

der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Thema: **Personalkonzept statt Einstellungsstopp – Nachhaltige Personalpolitik umgehend einleiten**

Der Landtag möge beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert,

1. unverzüglich ein jährlich fortzuschreibendes Personalkonzept für das Personal der gesamten Landesverwaltung, aufgegliedert nach Einzelplänen und Geschäftsbereichen, unter Berücksichtigung folgender Punkte vorzulegen:
   a) Einleitung einer umfassenden Aufgabenkritik mit Blick auf den erforderlichen Personalbedarf,
   b) Analyse und Prognose der personalausgabenrelevanten Faktoren, insbesondere der Personalstandsstatistiken und Ländervergleiche, einschließlich Vergleiche der Schwerpunktbereiche (Schulen, Hochschulen, Polizei, Justiz, Finanzverwaltung, Oberste Landesbehörden und übrige Verwaltung),
   c) Planung von Personalentwicklung und Neueinstellungen bis 2025 auf Grundlage der Aufgabenkritik und unter Berücksichtigung der Entwicklung des Stellenbestandes und der entwicklungsbestimmenden Faktoren wie Altersstruktur, Altersabgänge, Fluktuation, Teilzeitbeschäftigung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit,
   d) Ausweisung von konkreten Neueinstellungskorridoren zur Verbesserung der Altersstruktur und des Wissenstransfers,

Dresden, den 26. März 2012 b.w.

i.V. Karl-H. Gerlach

Antje Hermenau, MdL
und Fraktion

Eingegangen am: 26. MRZ. 2012 Ausgegeben am: 26. MRZ. 2012

e) Personalentwicklungspläne der einzelnen Ressorts, einschließlich der Strategien zur Fortbildung und Beschäftigung der Bediensteten für eine breitere Verwendung,

f) Handlungsstrategien zur Gewinnung von Fachkräften,

g) grundlegende Handlungsstrategien zur Steuerung der geplanten Stellenanpassung unter Berücksichtigung von möglichen Instrumenten für einen sozialverträglichen Abbau.

2. dem Landtag alle zwei Jahre über die Fortschreibung des Personalkonzepts zu unterrichten.

Begründung:

Die Staatsregierung hat mit Kabinettsbeschluss vom 21.2.2012 einen sofortigen Einstellungsstopp verhängt, der zunächst bis Juni dieses Jahres befristet ist. Damit soll das „Personaltanken" der Ressorts im Jahr 2011 nach Ablauf des letzten Einstellungsstopps beendet werden.

Die Maßnahme offenbart erneut, dass die Staatsregierung über die bloße Festlegung eines Stellenziels von 70.000 Landesbediensteten im Jahr 2020 keinerlei Konzepte hat, den Personalbedarf für die Landesverwaltung zu planen. Erschreckend ist dabei insbesondere, dass bis auf den Polizeibereich keine Neueinstellungskorridore geplant sind, obwohl die Landesbediensteten einen Altersdurchschnitt erreicht haben, der ein dringendes Gegensteuern durch Einstellung junger Bediensteter erforderlich macht. Anderenfalls müssten ab 2020 jährlich 3.000 Bedienstete neu eingestellt werden, damit der von der Staatsregierung geplante Stand von 70.000 Landesbediensteten gehalten werden könnte.

Das Beispiel der Landeshauptstadt Dresden, die derzeit 200 Erzieherinnen und Erzieher sucht, die Beispiele des bereits jetzt bestehenden Lehrermangels in Sachsen und der nicht zu bewältigenden Studierendenzahlen an sächsischen Hochschulen zeigen, dass ein umfassendes Personalkonzept dringend erforderlich ist. Besonders die prekäre Lage in den beiden letztgenannten Feldern ist einer Personalpolitik geschuldet, die nicht am tatsächlichen Bedarf orientiert ist.

Zu 1.

Die antragstellende Fraktion fordert die Erarbeitung eines umfassenden Personalkonzeptes für das gesamte Landespersonal, das unter anderem die Neueinstellungsbedarfe analysiert und Neueinstellungskorridore für alle Einzelpläne und Geschäftsbereiche vorsieht. Ähnliche Personal- bzw. Personalentwicklungskonzepte liegen in Bayern und Sachsen-Anhalt vor.

Das Personalkonzept soll zunächst darlegen, auf Grundlage welcher konkreten Daten und Prognosen die Staatsregierung das Stellenziel von 70.000 für das Jahr 2020 festgelegt hat. Der derzeitige Stellenabbaubericht geht über eine Beschreibung der Personalentwicklung, der Bevölkerungsentwicklung in den letzten zwei Jahrzehnten und einen groben Ländervergleich nicht hinaus.

Das Personalkonzept soll die genannten Entwicklungen der vergangenen Jahre und die Prognosen für die kommenden Jahre analysieren und in einen Vergleich zu anderen Ländern stellen. Dies ist für die genannten Schwerpunktbereiche aufzuschlüsseln. Im Bereich der Schulen etwa sind andere Vergleiche erforderlich als im Bereich der Justiz. Nur auf Grundlage einer umfassenden Datenbasis über die zu erfüllenden Aufgaben und über die Entwicklung der Personalausgaben kann eine seriöse Stellenplanung erfolgen.

Hauptbestandteil des Personalkonzeptes ist die Darstellung der Personalentwicklung und der Stellenziele bis 2025 für alle Einzelpläne und Geschäftsbereiche. Dafür sind zunächst die Ist-Situation und der Stand der haushaltsrechtlichen Umsetzung darzustellen. Dem sollen sich die Grundlagen der Stellenbedarfsbemessung anschließen. Im Bereich der Schulen betrifft das etwa die jeweiligen Schulzweige, die Altersstruktur der Lehrer, die Entwicklung der Schülerzahlen und der Lehrer-Schülerrelationen, die Entwicklung der Klassenstärken und den Stellenvergleich mit anderen Bundesländern. Aus diesen Entwicklungen und Prognosen sollen Stellenabbau und Neueinstellungskorridore nachvollziehbar abgeleitet werden können. Beispielhaft sei hier auf das Personalentwicklungskonzept Sachsen-Anhalts verwiesen.

Ein besonderer Schwerpunkt soll auf der Festlegung konkreter jährlicher Neueinstellungskorridore bis 2025 liegen. Die Maßnahmen zur Umsetzung der Neueinstellungen, insbesondere zur Fachkräfteanwerbung, sollen ebenfalls dargestellt werden.

Zu 2.

Der Landtag ist periodisch – idealerweise zu den Haushaltsberatungen – über die Fortschreibung des Personalkonzeptes zu unterrichten.