

Antrag

der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Thema: **Fachkräfte zum Erhalt der Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes gewinnen – jetzt umfassendes Personalkonzept erarbeiten**

Der Landtag möge beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert,

- I. zu berichten, welche konkreten Maßnahmen sie für die jeweiligen Geschäftsbereiche der Landesverwaltung aufgrund der Ergebnisse und Erkenntnisse des Abschlussberichts der „Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung“ zur Sicherung einer leistungsfähigen Landesverwaltung und zur Fachkräftegewinnung getroffen hat und
- II. unverzüglich ein Personalkonzept für die Landesverwaltung, aufgegliedert nach Einzelplänen und Geschäftsbereichen, vorzulegen. Das Personalkonzept sollte insbesondere folgende Punkte darlegen und berücksichtigen:
 1. Einleitung einer umfassenden Aufgabenkritik in sämtlichen Ressorts und Auswertung mit Blick auf den erforderlichen Personalbedarf;
 2. Die avisierte Personalentwicklung und Neueinstellungen bis 2030 für alle Einzelpläne und Geschäftsbereiche auf Grundlage der Aufgabenkritik unter Berücksichtigung
 - a) der Entwicklung des Stellenbestandes bis 2030,
 - b) der entwicklungsbestimmenden Faktoren wie Altersstruktur der Beschäftigten, Altersabgänge, Fluktuation, Anteil an Teilzeitbeschäftigten, Verlängerung der Lebensarbeitszeit,

Dresden, den 10. September 2018

b.w.

i.V.



Wolfram Günther, MdL
und Fraktion

- c) von Neueinstellungen durch Festlegung von konkreten Neueinstellungskorridoren und Maßnahmen zur Umsetzung mit dem Ziel einer ausgewogenen Altersstruktur;
3. Einleitung von Sofortmaßnahmen zur Sicherstellung der Handlungs- und Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in den von der Kommission als mit „dringender“ und „sehr dringender Handlungsbedarf“ gekennzeichneten Bereichen – unabhängig von der Erarbeitung des Personalkonzeptes – durch
- a) die Einrichtung von auf eine gleichmäßige Altersstruktur zielenden Einstellungskorridoren ab 2018 (von der Kommission als „Demografiebrücken“ bezeichnet),
 - b) Bildung von Personalreserven durch zeitweise Ausbildung oder Einstellung über Bedarf,
 - c) Maßnahmen zur Sicherung des Wissenstransfers;
4. Erarbeitung eines Maßnahmenplans zur Personalgewinnung und Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes u. a. durch
- a) Verstetigung und Ausbau der begonnenen Ausbildungsoffensive, einschließlich der Abgabe von Übernahmegarantien für erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen sowie Einrichtung einer Planungsgruppe unter Einbeziehung der Kommunen und der Ausbildungsträger zur Konzeption eines nachhaltigen sachsenweiten Ausbildungsverbunds,
 - b) Erarbeitung einer speziellen Konzeption, einschließlich Marketingaktivitäten, zur Gewinnung von Fachkräften für den öffentlichen Dienst in Bereichen in denen mit einem erheblichen Konkurrenzverhältnis zum privaten Sektor zu rechnen ist (z. B. IT-Techniker, Ärzte, Psychologen, etc.), auch mit Blick auf Fachkräfte aus Tschechien und Polen,
 - c) Prüfung der Einführung berufsbegleitender Studiengänge zur Gewinnung von Personal aus anderen Fachbereichen und Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern,
 - d) Evaluation der durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz geschaffenen Möglichkeiten zur Verbesserung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes, der Nutzung, Verbesserung und Erweiterung dieser Möglichkeiten und der sonstigen von der Personalkommission vorgeschlagenen Maßnahmen,
 - e) qualifizierte Personalentwicklungskonzepte und qualifiziertes Gesundheits- und Wissensmanagement,
 - f) gezielte Gewinnung von Fachpersonal auch mit atypischen Lebensläufen sowie Einleitung positiver Maßnahmen nach § 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zur Gewinnung unterrepräsentierter Gruppen,
 - g) Beendigung ohne Sachgrund befristeter Einstellungen;
5. Entwicklung eines Leitbildes für eine transparente, bürgernahe und auf Bürgerbeteiligung orientierte Verwaltung.

Begründung:

Der Abschlussbericht der „Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung“ (Personalkommission) liegt nunmehr gut zwei Jahre zurück. Die Kommission wurde Anfang 2015 – parallel zu den in der Koalition laufenden Haushaltsverhandlungen – eingesetzt. Bereits in diesen Verhandlungen hatte die Antragstellerin mit Nachdruck darauf gedrängt, wegen der absehbar hohen Altersabgänge in den nächsten Jahren ein Personalkonzept zu erarbeiten und fortzuschreiben, dass die Altersstruktur der öffentlichen Verwaltung und die demographische Entwicklung analysiert, sich mit einem an den Aufgaben orientierten Personalbedarf auseinandersetzt und daraus eine Personalplanung bis 2030 entwickelt, die Sachsen eine handlungsfähige öffentliche Verwaltung garantiert und die im Wettbewerb mit der Wirtschaft oder anderen Bundesländern um die besten Köpfe bestehen kann. Ein Entschließungsantrag mit dem Ziel, ein solches Personalkonzept zu erarbeiten, wurde – unter anderem vom Koalitionspartner SPD – mit der Begründung abgelehnt, dass man zunächst einmal das Ergebnis der eingesetzten Personalkommission abwarten müsse. Den Antrag ereilte damit das Schicksal der bereits in den Jahren 2011, 2012 und 2015 von der Antragstellerin eingereichten Anträge, die alle ebenfalls zum Ziel hatten, dass die Staatsregierung eine strategische Planung des Landespersonals mit Blick auf die hohen Altersabgänge und den Erhalt der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes vornimmt.

Nachdem der Abschlussbericht der Personalkommission im Juni 2016 vorlag, befand sich die Koalition wieder in den Haushaltsverhandlungen. Die Personalkommission hatte zu diesem Zeitpunkt bereits festgestellt, dass bis zum Jahr 2030 über die Hälfte der Landesbediensteten in den Ruhestand geht und der Freistaat Sachsen in dieser Zeit mehr als 38.000 neue Fachkräfte gewinnen müsse. Die Personalkommission – die in ihrem Bericht die Bereiche Polizei und Schule nicht berücksichtigt hatte – eruierte Bereiche, in denen sie einen „sehr dringenden“ bzw. „dringenden“ Handlungsbedarf zur Sicherstellung der Handlungs- und Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes sah. Dies betraf große Bereiche des Staatsministeriums für Umwelt und Landwirtschaft und seiner nachgeordneten Behörden, des Allgemeinen Verwaltungsdienstes, des Gesundheitsdienstes und des technischen Verwaltungsdienstes nahezu aller Ressorts. Doch anstatt auf Grundlage dieses Berichts und der enthaltenen Empfehlungen zu beginnen, eine konkrete Personalplanung mit Neueinstellungskorridoren und Strategien zur Überbrückung der Altersabgänge einzuleiten, wurde der (bereits unter der ersten schwarz-roten und der schwarz-gelben Koalition beschlossene) Stellenabbau der letzten Jahre im Doppelhaushalt 2017/2018 fortgeführt. Einzig in den Bereichen Polizei, Schulen und Justiz wurden dringend notwendige Einstellungsbedarfe notdürftig gedeckt und ein sog. Demografiepool eingerichtet. Der Abschlussbericht der Personalkommission hingegen wurde erst im Januar 2017 angehört und im August 2018 im Plenum diskutiert. Damals hieß es von der Koalition zu dem Abschlussbericht und neuerlich mit einem Antrag geforderten Personalkonzept der Antragstellerin lapidar: *„Der Bericht ist eine wichtige Darstellung von Daten für die Bewertung der Personalsituation im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen. Ebenso stellt er geeignete Analysemethoden dar. Allerdings ist der Bericht nur ein Zwischenschritt: Konkrete Konsequenzen, insbesondere für Behördenaufbau und Struktur der Landesverwaltung, sind noch festzulegen.“*

Auf den nächsten Schritt wartet die Antragstellerin bis heute. Weder hat die Staatsregierung ein Personalkonzept oder eine sonst geeignete Strategie zur Bewältigung der Altersumbrüche in der Staatsverwaltung entwickelt, noch eine Aufgabenkritik eingeleitet und Änderungen am Behördenaufbau oder der Struktur der Landesverwaltung geplant oder vorgenommen. Immerhin wurden die Ausbildungs- und Einstellungsbedarfe in den Ressorts bis 2030 abgefragt. Die so evaluierte, dringend erforderliche Aufstockung der Ausbildungskapazitäten an den staatseigenen Ausbildungseinrichtungen wurde endlich vorgenommen. Ab 2019 sollen jährlich 550 Anwärtinnen und Bewerber sowie Auszubildende eingestellt werden. Allerdings deckt dieser Einstellungskorridor nach Auskunft der Staatskanzlei gerade einmal die Hälfte des Ausbildungsbedarfs für den öffentlichen Dienst außerhalb der Bereiche Polizeivollzugsdienst, Hochschulen und Lehrer. Für die weiteren Neueinstellungen, immerhin knapp 1.000 Personen in der Justiz oder rund 500 Personen im medizinischen Bereich, die nicht durch eigene Ausbildungseinrichtungen abgedeckt werden können, fehlt es weiterhin an einer konkreten Planung, an Neueinstellungskorridoren und Strategien zur Fachkräftegewinnung. Auch die seitdem getroffenen weiteren Maßnahmen wie die zentrale Plattform für Stellenausschreibungen, die geplante Erhöhung des sog. Demografiepools oder Einzelmaßnahmen zur Fachkräftegewinnung in einzelnen Ressorts sind zwar ein Fortschritt, lassen eine strategische aufgabenorientierte Personalplanung zur Gewinnung von rund 3.400 Fachkräften bis 2030 pro Jahr gleichwohl vermissen.

Die Antragstellerin fordert daher erneut die Erarbeitung eines Personalkonzepts, das die Maßnahmen aufzeigt, die zur Gewinnung der 38.000 neuen Fachkräfte bis 2030 erforderlich sind. Teil des Personalkonzepts muss auch eine Aufgabenkritik in allen Ressorts sein, die im Ergebnis das erforderliche Personal definiert und die bislang trotz Ankündigungen noch nicht systematisch durchgeführt worden ist. Die parallel laufenden Prozesse im Bereich der Polizei, der Schulen und Hochschulen sind in das Personalkonzept zu integrieren.

Parallel zur Erarbeitung des Personalkonzepts müssen Sofortmaßnahmen für all jene Bereiche getroffen werden, in denen die Personalkommission „sehr dringenden“ bzw. „dringenden“ Handlungsbedarf zur Sicherstellung der Handlungs- und Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes gesehen hat.

Die Personalkommission und die Experten in der Anhörung haben eindringlich dargelegt, dass der Freistaat Sachsen als Arbeitgeber sowohl mit der Wirtschaft als auch mit den Kommunen, den anderen Bundesländern und mit dem Bund um die besten Köpfe ringt. Teil der dringend zu treffenden Maßnahmen müssen daher auch funktionierende Strategien zur Personalgewinnung und Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes sein. Dabei muss der Freistaat noch enger mit den Kommunen zusammenarbeiten und gemeinsame Ausbildungs- und Personalgewinnungsstrategien vereinbaren, damit man sich auch in diesem Bereich nicht unnötig Konkurrenz macht. Die wesentlichen Punkte für eine solches Maßnahmenpaket werden unter Ziffer 4. dargelegt.

Die Entwicklung eines Leitbildes für eine transparente, bürgernahe und auf Bürgerbeteiligung orientierte Verwaltung ist eine Forderung der Antragstellerin, die ebenfalls schon lange besteht, für die die Zeit mit Blick auf den Generationswechsel in der Verwaltung günstig steht.