

Die Personalsituation entwickelte sich im Berichtszeitraum weiter ungesteuert. Der SRH hat mehrfach die Strategielosigkeit im Personalwesen problematisiert und eine Strategie angemahnt. Zum Ende der 7. Legislaturperiode gibt es noch immer kein Strategiepapier.

Die Personalausgaben, deren treibender Faktor vor allem die Zahl der besetzten Stellen ist, nehmen weiter zu, ohne Aussicht auf Einhalt. Auch die Personalausgaben je Einwohner steigen.

Die Auftragswerte für externe Beratungsleistungen der Staatsregierung und der Staatsministerien stiegen im Haushaltsjahr 2022 im Vergleich zu 2021 um rd. 2 Mio. € bzw. um mehr als 40 % auf rd. 6,7 Mio. €. Obwohl seit Jahren ein Zuwachs an Stellen und Personal erfolgt und das Stellenniveau der Stelleninhaber ständig steigt, bezahlt der Staat weiterhin für die Erfüllung seiner Aufgaben externe Dienstleister in Größenordnungen.

Auch die Anzahl der veranschlagten Stellen und des tatsächlich vorhandenen Personals wächst. Hinzu kommt, dass sich die Zahl demografiebedingt nicht besetzbarer Stellen mit rd. 7 bis 8 % auf einem hohen Niveau eingependelt hat.

Die Bewirtschaftung des Stellenplans führte im Haushaltsjahr 2022 zu einer Ausgabenreserve von rd. 270 Mio. € bei den Personalausgaben. Durch die gleichzeitige Veranschlagung einer globalen Minderausgabe für Personalausgaben i. H. v. 250 Mio. € wurde über eine halbe Mrd. € geplanter Haushaltsmittel für Personalausgaben nicht verbraucht.

### 1 Ausgaben und Aufwendungen für Personal

- <sup>1</sup> Der Staat ist Dienstleister für seine Bürger. Äußere und innere Sicherheit, Bildung, Daseinsvorsorge in unterschiedlichen Bereichen können nur durch ausgebildetes, angemessen bezahltes Personal in ausreichender Zahl gewährleistet werden.
- <sup>2</sup> Um einen umfassenden Überblick über die Ausgaben für Personal zu gewinnen, muss der Landeshaushalt unter verschiedenen Blickwinkeln analysiert werden. Aus dem Kernhaushalt des Landes (HGr. 4) fließen Ausgaben für das aktiv tätige Personal, also die Beamtinnen und Beamten sowie Beschäftigten ebenso wie für die Pensionärinnen und Pensionäre, die auf der Grundlage der öffentlich-rechtlichen Alterssicherungssysteme zu versorgen sind. Aus HGr. 6 fließen Zuschüsse für laufende Zwecke an ausgelagerte Bereiche, die sog. Nebenhaushalte (v. a. Staatsbetriebe und Hochschulen). Diese Zuschüsse dienen auch der Finanzierung des Personals. Die Erstattungen für Aufwendungen aus den Sonder- und Zusatzversorgungssystemen nach dem Anspruchs- und Anwartschaftsüberführungsgesetz und die Zuführungen zum Generationenfonds zählen ebenfalls zu den personalinduzierten Ausgaben der HGr. 6.

### 1.1 Personalausgaben im Kernhaushalt

- <sup>3</sup> Die Entwicklung der Personalausgaben des Kernhaushaltes (HGr. 4) seit Hj. 2013 ist in Übersicht 1 dargestellt.

Übersicht 1: Entwicklung der Personalausgaben (Ist) im Kernhaushalt (HGr. 4)

| Hj.  | Ausgaben HGr. 4<br>Mio. € | Quote<br>% <sup>1</sup> | je EW<br>€ | Veränderung zum Vorjahr<br>Mio. € | %   |
|------|---------------------------|-------------------------|------------|-----------------------------------|-----|
| 2013 | 3.754                     | 23,0                    | 929        | 74                                | 2,0 |
| 2014 | 3.904                     | 23,4                    | 965        | 150                               | 4,0 |
| 2015 | 3.999                     | 23,0                    | 986        | 95                                | 2,4 |
| 2016 | 4.257                     | 24,5                    | 1.044      | 258                               | 6,5 |
| 2017 | 4.356                     | 24,8                    | 1.068      | 99                                | 2,3 |
| 2018 | 4.607                     | 24,2                    | 1.131      | 251                               | 5,8 |
| 2019 | 4.761                     | 24,5                    | 1.169      | 154                               | 3,3 |
| 2020 | 4.951                     | 23,1                    | 1.218      | 190                               | 4,0 |
| 2021 | 5.054                     | 24,7                    | 1.249      | 103                               | 2,1 |
| 2022 | 5.219                     | 24,9                    | 1.279      | 165                               | 3,3 |
| 2023 | 5.410                     | 22,6                    | 1.324      | 191                               | 3,7 |

Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage der Haushaltsrechnungen, des Kassen-Ist 2023 sowie Daten des StLA.

<sup>1</sup> Berechnungsbasis für die Personalausgabenquote waren die bereinigten Gesamtausgaben (Ist-Ausgaben abzüglich HGr. 9) der jeweiligen Haushaltsjahre. Für Hj. 2023 ermittelt auf der Basis des Kassen-Ist, Stand: 29. April 2024.

- <sup>4</sup> In den vergangenen 10 Jahren wuchsen die Personalausgaben des Kernhaushaltes von 3.754 Mio. € im Hj. 2013 auf 5.219 Mio. € im Hj. 2022 an. Das entspricht einem Anstieg um 1.465 Mio. € bzw. rd. 39 %. Die Pro-Kopf-Belastung für Personalausgaben des Kernhaushaltes stieg in den letzten 10 Jahren um 350 €/EW von 929 € in 2013 auf 1.279 € in 2022.
- <sup>5</sup> Mit der Veranschlagung von globalen Minderausgaben gleicht der Freistaat Sachsen seit einigen Jahren die steigenden Ausgaben an die verfügbaren jährlichen Gesamteinnahmen an (Haushaltsausgleich). Globale Minderausgaben sind im Haushaltsplan negativ veranschlagte Ausgaben, die im Rahmen der Ausführung des Haushaltsplans durch Ausgabensenkungen auszugleichen sind. Der SRH hat im Jahresbericht 2022 – Band I zur Haushaltsrechnung darauf hingewiesen, dass die Budgethoheit des Parlamentes gemäß Art. 93 Verfassung des Freistaates Sachsen dadurch eingeschränkt wird. Der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit könnte besser dadurch verwirklicht werden, dass bereits im Rahmen der Planaufstellung bei den Einzeltiteln punktgenaue Kürzungen vorgenommen werden.
- <sup>6</sup> Die globale Minderausgabe für Personalausgaben betrug im Hj. 2022 250 Mio. €. Die Erwirtschaftung dieser 250 Mio. € erfolgte nur in Epl. 03 (SMI), Epl. 04 (SMF), Epl. 05 (SMK), Epl. 06 (SMJusDEG) und der Inanspruchnahme von Mitteln aus Epl. 15 (Allgemeine Finanzverwaltung). Die betreffenden Ressorts haben vor allem bei den Personalausgaben für die Bezüge der planmäßigen Beamten und Richter (Titel 422 01) bedeutend weniger verausgabt als geplant, insgesamt 96 % der erforderlichen Minderausgaben. Trotz der erwirtschafteten globalen Minderausgabe von 250 Mio. € weist die Haushaltsrechnung für das Hj. 2022 noch weitere Personalminderausgaben i. H. v. 270 Mio. € aus.
- <sup>7</sup> Eine globale, über alle Ressorts verteilte Erwirtschaftung der Minderausgabe für Personalausgaben fand nicht statt. Es waren lediglich 4 Einzelpläne von den Einsparungen betroffen.
- <sup>8</sup> Das SMF hat in seiner Stellungnahme erklärt, die globale Minderausgabe sei ein anerkanntes und verfassungsrechtlich zulässiges Instrument. Eine punktgenaue Kürzung am Einzeltitel sei für den Personalhaushalt nicht realisierbar.

- 9 In Zeiten des Fachkräftemangels ließe sich nicht punktgenau vorhersagen, welche einzelnen Stellen tatsächlich besetzt werden können, weshalb eine punktgenaue Aussteuerung der Personalausgaben nicht möglich sei. Es verbleibe naturgemäß ein „Bodensatz“ nicht verausgabter Mittel. Stellen würden im Haushaltsplan ausschließlich dann veranschlagt, wenn ein entsprechender Bedarf und die Erwartung bestehe, diese auch tatsächlich besetzen zu können.
- 10 Die ressortscharfe Verteilung der Deckungsbeiträge für die Erwirtschaftung der globalen Minderausgabe sei aufgrund der sich abzeichnenden Personalausgabenentwicklung im Haushaltsvollzug 2022 zunächst nicht für erforderlich gehalten worden. Da die globale Minderausgabe im Wesentlichen auch dem rechnerischen Haushaltsausgleich diene, sei es sinnvoll erschienen, diese wenigen Ressorts mit großem Erwirtschaftungspotenzial zuzuordnen.
- 11 Eine globale Minderausgabe reduziert das Gesamtausgabevolumen und damit die Ausgabeermächtigung in der Hauptgruppe 4. Dies führt zu einem Einsparzwang. Eine globale Minderausgabe in Höhe von fast 5 % der gesamten Personalausgaben im Kernhaushalt ist kein unvermeidbarer „Bodensatz“. Die Verringerung dieser Quote ist anzustreben. Ein solches Vorhaben erfordert keine punktgenaue Aussteuerung der Personalausgaben, sondern setzt die Grundsätze der Haushaltsklarheit und Haushaltswahrheit um.
- 12 Mit Blick auf die vergangenen Haushaltsjahre ist die Veranschlagung einer globalen Minderausgabe für Personalausgaben eine gängige Praxis für den Haushaltsausgleich und zu einem festen Bestandteil der Haushaltsplanung geworden. Versuche, die Personalausgabenansätze präziser zu planen, sind nicht erkennbar.
- 13 Die aktuelle Entwicklung der wesentlichen Positionen der Personalausgaben (HGr. 4) ist der Übersicht 2 zu entnehmen.

Übersicht 2: Ausgabenpositionen der HGr. 4 (Ist)

| OGr. | Bezeichnung  | Ausgaben (Mio. €) |                |                | Veränderung  |            |              |            |
|------|--|-------------------|----------------|----------------|--------------|------------|--------------|------------|
|      |  | 2020              | 2021           | 2022           | 2020/2021    |            | 2021/2022    |            |
|      |  |                   |                |                | Mio. €       | %          | Mio. €       | %          |
| 41   | Aufwendungen für Abgeordnete und ehrenamtlich Tätige     | 34,6              | 35,0           | 38,3           | 0,4          | 1,1        | 3,3          | 9,4        |
| 42   | Bezüge und Nebenleistungen                               | 4.420,9           | 4.471,7        | 4.593,6        | 50,8         | 1,1        | 121,9        | 2,7        |
|      | darunter:  |                   |                |                |              |            |              |            |
| 422  | Bezüge Beamte und Richter                                | 1.799,0           | 1.908,6        | 2.030,0        | 109,6        | 6,1        | 121,4        | 6,4        |
| 427  | Ausgaben für nebenamtliche und nebenberufliche Tätigkeit | 11,7              | 11,9           | 18,1           | 0,2          | 1,7        | 6,2          | 52,1       |
| 428  | Entgelte Beschäftigte                                    | 2.605,5           | 2.546,5        | 2.540,1        | -59,0        | -2,3       | -6,4         | -0,3       |
| 43   | Versorgungsbezüge und dgl.                               | 330,9             | 365,2          | 398,2          | 34,3         | 10,4       | 33,0         | 9,0        |
| 44   | Beihilfen, Unterstützungen und dgl.                      | 140,5             | 156,3          | 163,7          | 15,8         | 11,2       | 7,4          | 4,7        |
| 45   | Sonstige personalbezogene Ausgaben                       | 23,6              | 25,5           | 24,9           | 1,9          | 8,1        | -0,6         | -2,2       |
| 46   | Globale Mehr- und Minderausgaben für Personalausgaben    | (-265)            | (-275)         | (-250)         |              |            |              |            |
|      | <b>Personalausgaben HGr. 4 gesamt</b>                    | <b>4.950,5</b>    | <b>5.053,8</b> | <b>5.218,7</b> | <b>103,2</b> | <b>2,1</b> | <b>165,0</b> | <b>3,3</b> |

Quelle: Haushaltsrechnungen, Kassen-Ist.

- 14 Die Personalausgaben der HGr. 4 stiegen im Vergleich zum Vorjahr um 165 Mio. € auf 5.219 Mio. € (+3,3 %) an. Darin enthalten ist die veranschlagte globale Minderausgabe für Personalausgaben i. H. v. 250 Mio. €. Die größten Ausgabenpositionen waren die Bezüge und Nebenleistungen (4.593,6 Mio. €), die Versorgungsbezüge (398,2 Mio. €) und die Beihilfen, Unterstützungen und dgl. (163,7 Mio. €). Die Entgelte für Beschäftigte (OGr. 428) sanken zwar im Betrachtungszeitraum weiter, tatsächliche Einsparungen waren damit aber nicht verbunden. Der Rückgang beruht im Wesentlichen auf der Verbeamtung bislang tarifbeschäftigter Lehrkräfte sowie einem Aufgaben- und Personalübergang vom LASuV auf das Fernstraßen-Bundesamt.
- 15 Die Ausgaben für Bezüge und Nebenleistungen (OGr. 42) erhöhten sich um 121,9 Mio. € bzw. 2,7 % gegenüber dem Vorjahr. Neben den Corona-Sonderzahlungen und der Energiepauschale hatte die Stellenentwicklung, u. a. zur Deckung des Lehrkräftebedarfes und für zusätzliches Personal bei der Polizei, maßgeblichen Anteil an dem Ausgabenanstieg. Zum 1. Dezember 2022 sollten die Entgelte der Tarifbeschäftigten und die Bezüge der Beamten und Richter um 2,8 % angehoben werden. Zahlungswirksam wurde die Besoldungserhöhung der sächsischen Beamten erst im Hj. 2023.

#### Ausgaben für nebenamtliche und nebenberufliche Tätigkeiten

- 16 Um mehr als 52 %, von rd. 12 Mio. € in den Vorjahren auf 18,1 Mio. € im Hj. 2022, stiegen die Ausgaben für nebenamtliche und nebenberufliche Tätigkeit (Gruppe 427). Zu den größten Ausgabeblöcken zählen dabei der Bereich Zensus 2022 mit Gesamtausgaben von 4,3 Mio. € im Epl. 03 sowie die Seelsorgebetreuung und externe Suchtberatung von Gefangenen im Epl. 06 (SMJusDEG) mit insgesamt rd. 3 Mio. €. Über die geplanten Personalausgaben hinaus erfolgten z. B. Honorarzahungen im Rahmen der Schulbudgets im Epl. 05 (SMK) i. H. v. rd. 2,9 Mio. € (Mehrausgaben von rd. 575 T€ im Hj. 2022).
- 17 Das SMF hat in seiner Stellungnahme darauf hingewiesen, dass der signifikante Anstieg der Ausgaben zu 70 % durch das singuläre Ereignis des Zensus 2022 getrieben worden sei. Die Ausgaben des Hj. 2023 hätten sich wieder auf dem ursprünglichen Niveau eingependelt.
- 18 Der SRH nimmt den Hinweis des SMF zur Kenntnis.

#### Ausgaben für externe Beratungsleistungen

- 19 Darüber hinaus stiegen auch die Gesamtausgaben der Staatsregierung und der Staatsministerien für externe Beratungsleistungen (außerhalb der HGr. 4). Sie beliefen sich im Jahr 2022 auf rd. 6,7 Mio. €, vgl. LT-Drs. 7/14759. Im Vergleich zu 2021 stiegen auch diese Ausgaben um rd. 2 Mio. € bzw. um mehr als 40 %.
- 20 Finanziert wurde bspw. in der SK das Projektmanagement durch externe Dienstleistungen bei der Einführung der neuen Software Elektronisches Personalmanagement ePM.SAX und Bewerbermanagement für die Behörden und Einrichtungen des Freistaates Sachsen (BMS) mit einem Auftragswert von rd. 290 T€. Für die Themen der Strategiekommision: Arbeitsformen der Zukunft, staatlicher Aufgabenkatalog und die Konzipierung des zu errichtenden Competence Centers Organisationsmanagement (CCO) wurde externe Beratung im Umfang von rd. 43 T€ beauftragt. Das SMI beauftragte für rd. 190 T€ eine Aufgaben-, Organisations- und Personalbedarfsanalyse der IuK<sup>1</sup>-Organisation der Polizei. Das SMJusDEG übergab Aufgaben im Umfang von rd. 294 T€ für die wissenschaftliche Begleitung sowie für Moderations- und Organisationsleistungen zur Fortschreibung von Landesaktionsplänen. Das SMEKUL beauftragte die externe Begleitung der IT-Organisationsuntersuchung in seinem Geschäftsbereich mit einem Auftragswert von rd. 367 T€. Das SMR vergab zur Unterstützung bei der Umsetzung des Gesetzes zur Verbesserung des Onlinezugangs den Beratungsauftrag für das IT-Projekt an externe Dienstleister im Umfang von 1,2 Mio. €, vgl. LT-Drs. 7/14166.
- 21 Die Ausgaben für nebenamtliche und nebenberufliche Tätigkeit stiegen 2022 um rd. ein Drittel gegenüber dem Vorjahr und die Auftragswerte für externe Beratungsleistungen der Staatsregierung um mehr als 40 %.
- 22 Obwohl seit Jahren ein Zuwachs an Stellen und Personal erfolgte und das Stellenniveau der Stelleninhaber ständig steigt, bezahlt der Staat weiterhin für die Erfüllung seiner Aufgaben externe Dienstleister in Größenordnungen.

---

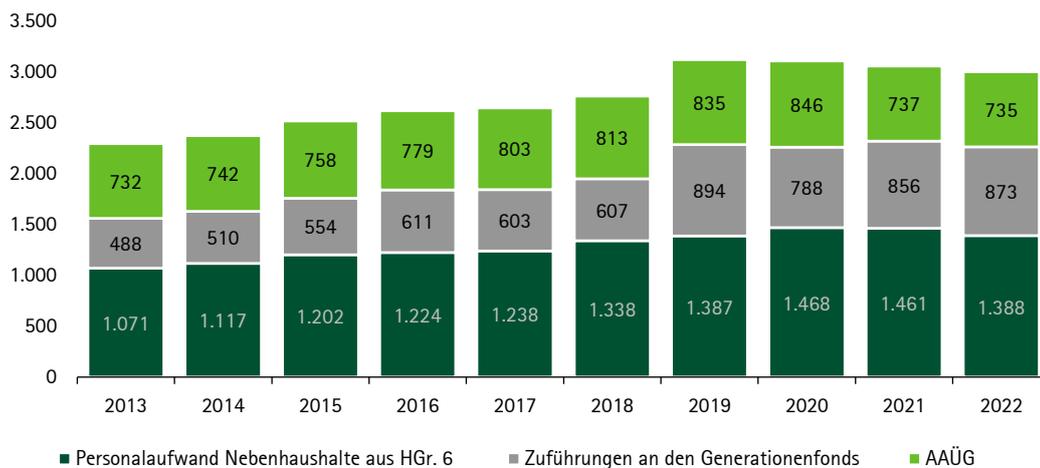
<sup>1</sup> IuK: Information und Kommunikation.

- 23 Das SMF hat erwidert, dass externe Beratungsleistungen eingekauft würden, wenn der Freistaat Sachsen über die entsprechende Expertise nicht verfüge und diese auch nicht dauerhaft benötige.
- 24 Die hier in Rede stehenden Bereiche der Aufgaben-, Organisations- und Personalplanung gehören zum Kerngeschäft der Staatsverwaltung. Deren Erledigung ist eine Daueraufgabe, für die fachlich geschultes Personal in den Ressorts vorgehalten wird.
- 25 Trotz zusätzlicher und tendenziell steigender Ausgaben für von der Landesverwaltung in Anspruch genommenes externes Berater- und Dienstleistungspersonal prognostiziert das SMF in der Mittelfristigen Finanzplanung des Freistaates Sachsen, dass auch die Personalausgaben im Kernhaushalt (HGr. 4) bis zum Jahr 2027 auf rd. 6,6. Mrd. € ansteigen werden. Dabei unterstellte das SMF für die Jahre 2025 bis 2027 allerdings, dass keine weitere Erhöhung des Stellenplans erfolgt.
- 26 Die tatsächliche Stellenentwicklung für den kommenden Doppelhaushalt 2025/2026 bleibt abzuwarten.

### 1.2 Personalinduzierte Ausgaben der HGr. 6

- 27 Aus der HGr. 6 werden Ausgaben für „Zuweisungen und Zuschüsse mit Ausnahme von Investitionen“ finanziert. Für die Ermittlung personalinduzierter Ausgaben sind die Erstattungen an den Bund aus OGr. 63 gemäß dem AAÜG, die Zuführungen zum Generationenfonds aus OGr. 68 sowie der Umfang zuschussfinanzierter Personalausgaben in den ausgelagerten staatlichen Aufgabenfeldern, den sog. Nebenhaushalten, zu betrachten. Bisher finden sich im Landeshaushalt keine differenzierten Angaben über die Höhe der Personalausgaben, die aus Zuschüssen für laufende Zwecke finanziert werden.

Abbildung 1: Personalinduzierte Ausgaben der HGr. 6 im Zeitraum 2013 bis 2022 (Ist; Mio €)

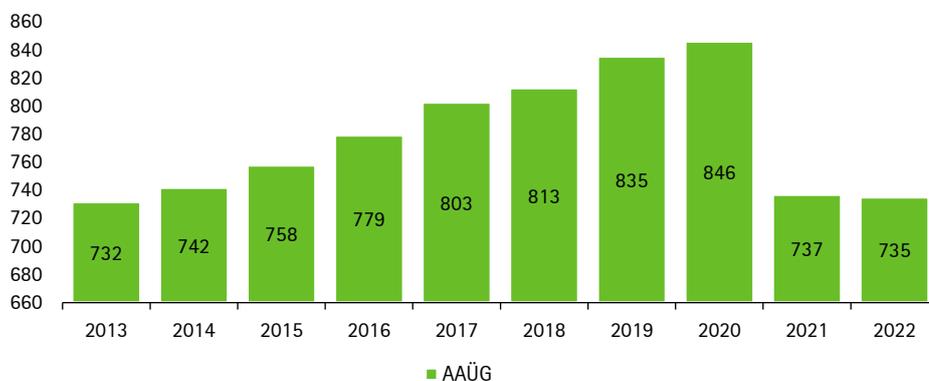


Quelle: Kassen-Ist, Personalausgaben der Nebenhaushalte nach Angaben der obersten Dienstbehörden.

### 1.2.1 Sonder- und Zusatzversorgungssysteme nach dem AAÜG

- 28 Die Erstattungen von Versorgungsleistungen in Folge der Überführung von Leistungen aus den Sonderversorgungssystemen in die gesetzliche Rentenversicherung erfolgten im Hj. 2022 i. H. v. 735,2 Mio. € an den Bund.
- 29 Gegenüber dem Vorjahr verminderten sich diese Zahlungen um rd. 2 Mio. €.

Abbildung 2: Ausgaben nach dem AAÜG aus HGr. 6 (Mio. €)

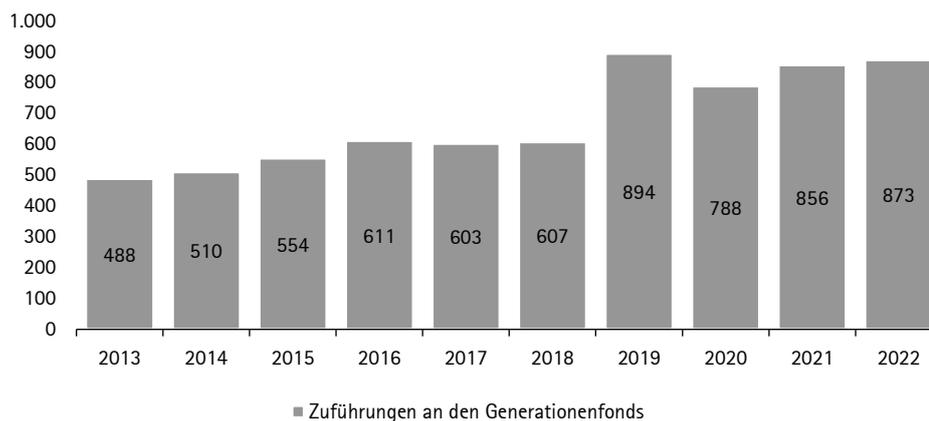


Quelle: Kassen-Ist.

### 1.2.2 Zuführungen zum Generationenfonds

- 30 Die Zuführungen an den Generationenfonds stiegen gegenüber dem Vorjahr um 17 Mio. € auf 873 Mio. € an. Ein Anwachsen der Ausgaben ist im Betrachtungszeitraum erkennbar. Dem außergewöhnlichen Anstieg im Hj. 2019 liegt die einmalige Zuführung aufgrund der Verbeamtung von Lehrkräften i. H. v. 162,47 Mio. € zugrunde. Die Verbeamtung der Lehrkräfte wird zudem tendenziell zu ansteigenden Abführungen an den Generationenfonds führen.

Abbildung 3: Zuführungen an den Generationenfonds (Mio. €)



Quelle: Kassen-Ist.

- 31 Für die Zukunftssicherung und die Abfederung der Versorgungslasten plant der Freistaat Sachsen einen Anstieg der Zuführungen zum Generationenfonds bis 2027 auf rd. 1,3 Mrd. €.<sup>2</sup>
- 32 Diese Zuführungen sind angesichts der weiter steigenden Pensionslasten zwingend notwendig.

<sup>2</sup> Mittelfristige Finanzplanung des Freistaates Sachsen 2023 bis 2027.

### 1.2.3 Personalausgaben der Nebenhaushalte

- <sup>33</sup> Ein Teil der öffentlichen Aufgaben wird von institutionellen Einheiten außerhalb der Kernverwaltung in sog. Nebenhaushalten wahrgenommen. Diese besitzen ein eigenes Rechnungswesen außerhalb des Kernhaushaltes. Die Nebenhaushalte erhalten zur Deckung ihrer Ausgaben regelmäßig Zuweisungen und Zuschüsse aus der HGr. 6 des Staatshaushaltes. Welcher Anteil dieser Zuweisungen und Zuschüsse für die Personalausgaben der vorgenannten Nebenhaushalte aufgewendet wird, ist jedoch nicht auf den ersten Blick erkennbar. Denn die VwV Haushaltssystematik enthält bei der Zweckbestimmung „Ausgaben für Zuweisungen und Zuschüsse mit Ausnahme für Investitionen“ in der HGr. 6 keine Differenzierung nach Ausgabearten.
- <sup>34</sup> Um die Höhe der Personalausgaben der Nebenhaushalte sowie deren Beschäftigungsvolumen im Hj. 2022 ermitteln zu können, hat der SRH diese bei den Ressorts abgefragt. Zum Stichtag 31. Dezember 2022 wurde ein Bestand von 54 Nebenhaushalten gemeldet. Diese umfassen 13 Staatsbetriebe (z. B. Landestalsperrverwaltung Sachsen), 7 Einrichtungen, die wie Staatsbetriebe geführt werden (z. B. 4 Sächsische Krankenhäuser), 16 Körperschaften des öffentlichen Rechts (z. B. die Universitäten), 12 Anstalten des öffentlichen Rechts (z. B. Digitalagentur Sachsen) sowie 6 Stiftungen des öffentlichen Rechts (z. B. Kulturstiftung des Freistaates Sachsen). Der Personalaufwand für das in den Nebenhaushalten beschäftigte Personal betrug nach den Angaben der Ressorts im Hj. 2022 insgesamt rd. 2.924 Mio. € (+ 8 % gegenüber rd. 2.707 Mio. € im Hj. 2021). Zum Beschäftigungsvolumen in den gemeldeten Einrichtungen wird auf Pkt. 2.2 verwiesen.
- <sup>35</sup> Die Entwicklung des vom Freistaat Sachsen bezuschussten Personalaufwandes in den Nebenhaushalten im 10-Jahreszeitraum ist der nachfolgenden Abbildung 4 zu entnehmen.

Abbildung 4: Personalaufwand Nebenhaushalte aus HGr. 6 im Zeitraum 2013 bis 2022 (Ist; Mio. €)



Quelle: Personalaufwand Nebenhaushalte nach Angaben der obersten Dienstbehörden.

- <sup>36</sup> Im Betrachtungszeitraum der Jahre von 2013 bis 2022 stiegen die zuschussfinanzierten Ausgaben um insgesamt rd. 317 Mio. € bzw. rd. 30 %. Im Hj. 2022 finanzierte der Freistaat Sachsen das Personal in den Nebenhaushalten mit rd. 1.388 Mio. €, was rd. 47 % des gesamten Personalaufwands der Nebenhaushalte (2.924 Mio. €)<sup>3</sup> entspricht.
- <sup>37</sup> Im Vergleich zum Hj. 2021 verringerte sich der zu finanzierende Personalaufwand im Hj. 2022 um 73 Mio. €, von 1.461 Mio. € auf 1.388 Mio. €. Schwankungen in diesem Bereich sind jedoch systemimmanent. Beispielsweise können Staatsbetriebe ihre Personalausgaben aufgrund der Erwirtschaftung von Erträgen durch eine betriebs- oder erwerbswirtschaftlich ausgerichtete Tätigkeit oder wegen des Absatzes ihrer Erzeugnisse (vgl. § 26 Abs. 1 Satz 1 SÄHO) auch aus Eigenmitteln decken.

<sup>3</sup> Quelle: Meldungen der Ressorts an den SRH zu den gesamten Personalausgaben/-aufwendungen.

- 38 In bestimmten Fällen (z. B. aufgrund hoher Erträge in einem Geschäftsjahr) sind sie daher nicht oder nur teilweise auf Zuweisungen oder Zuschüsse aus der HGr. 6 angewiesen. Beispielhaft seien dazu die Meldungen des SMEKUL an den SRH zum Staatsbetrieb Sachsenforst erwähnt. Dessen Personalaufwand wurde im Hj. 2021 noch mit rd. 31,8 Mio. € bezuschusst; im Hj. 2022 hat der Staatsbetrieb sein Personal vollumfänglich i. H. v. rd. 70,8 Mio. € durch Eigen- bzw. Drittmittel finanziert.
- 39 Ergänzend wurde von einzelnen Ressorts in ihren Meldungen darauf hingewiesen, dass aufgrund der Zuschussfinanzierung eine genaue Abgrenzung der Finanzierung des Personals (zuschussfinanziert oder Eigenmittel) schwierig sei. Insofern geht der SRH davon aus, dass die gemeldeten Angaben zur Finanzierung bzw. Mitfinanzierung des Personals in den Nebenhaushalten nicht in jedem Fall verbindlich sind.
- 40 Der SRH hat bereits im Jahresbericht 2023 – Band II, Beitrag Nr. 22 auf die Notwendigkeit verwiesen, dass der Umfang des zuschussfinanzierten Personals in den Nebenhaushalten im Haushaltsplan transparent abgebildet wird. Dem Landtag als Budgetgeber muss bekannt sein, wie viel Personal im Freistaat Sachsen außerhalb der Kernverwaltung zusätzlich zu finanzieren ist.

### 1.3 Gesamtausgaben für Personal – HGr. 4 und HGr. 6

- 41 Der Umfang der Gesamtpersonalausgaben (Summe HGr. 4 und HGr. 6) wuchs im 10-Jahreszeitraum um rd. 2.170 Mio. € von rd. 6.045 Mio. € im Hj. 2013 auf rd. 8.215 Mio. € im Hj. 2022. Das ist ein Anstieg um rd. 36 %. Die Ausgaben für das Personal im Kernhaushalt in HGr. 4 stiegen im Betrachtungszeitraum mit 39 % schneller als die personalinduzierten Ausgaben aus der HGr. 6 mit rd. 31 %.

Abbildung 5: Entwicklung der Gesamtpersonalausgaben (Ist; Mio. €)



Quelle: HR, Kassen-Ist.

- 42 Mit einem Anteil von 64 % an den Gesamtpersonalausgaben haben die Ausgaben für das Personal im Kernhaushalt (HGr. 4) einen wesentlichen Einfluss auf die Höhe der Gesamtausgaben. Ursächlich für die Mehrausgaben ist der seit Jahren anhaltende Stellenaufwuchs im Kernhaushalt.
- 43 Laut der Mittelfristigen Finanzplanung des Freistaates Sachsen 2023 bis 2027 werden die Personalausgaben des Kernhaushaltes bereits im Hj. 2025 auf über 6 Mrd. € ansteigen, was zu einem erheblichen Anstieg der Gesamtpersonalausgaben führen wird.

- 44 Die Personalausgabenquote ist der Anteil der Personalausgaben an den bereinigten Gesamtausgaben des Freistaates Sachsen. Die bereinigten Gesamtausgaben des Freistaates Sachsen stiegen im Hj. 2022 gegenüber dem Vorjahr um rd. 562 Mio. €, also um rd. 2,8 % von rd. 20.425 Mio. € im Hj. 2021 auf rd. 20.987 Mio. €.
- 45 Im Berichtsjahr 2022 lag die Personalausgabenquote des Kernhaushaltes (HGr. 4) bei 24,9 %, die Personalausgabenquote der Nebenhaushalte (HGr. 6) bei 14,3 % und die Gesamtpersonalausgabenquote bei 39,2 %, vgl. Abbildung 6.

Abbildung 6: Entwicklung der Personalausgabenquoten (%)



Quelle: HR, Eigene Berechnung nach Kassen-Ist, Meldungen der Ressorts zu den Nebenhaushalten.

- 46 Der leichte Rückgang der Gesamtpersonalausgabenquote im Hj. 2022 um 0,5 Prozentpunkte auf 39,2 % bedeutet aber nicht, dass die Gesamtpersonalausgaben gesunken sind. Wie in Abbildung 5 dargestellt, stiegen diese vielmehr um 107 Mio. €. Auch die Ausgabenquote im Kernhaushalt (HGr. 4) hat im Hj. 2022 mit 24,9 % einen Höchstwert erreicht. Das trotz dieses Anstieges die Gesamtpersonalausgabenquote leicht gesunken ist, beruht auf geringeren personalinduzierten Ausgaben der HGr. 6 und auf dem Umstand, dass die Gesamtausgaben noch stärker als die Gesamtpersonalausgaben gestiegen sind.

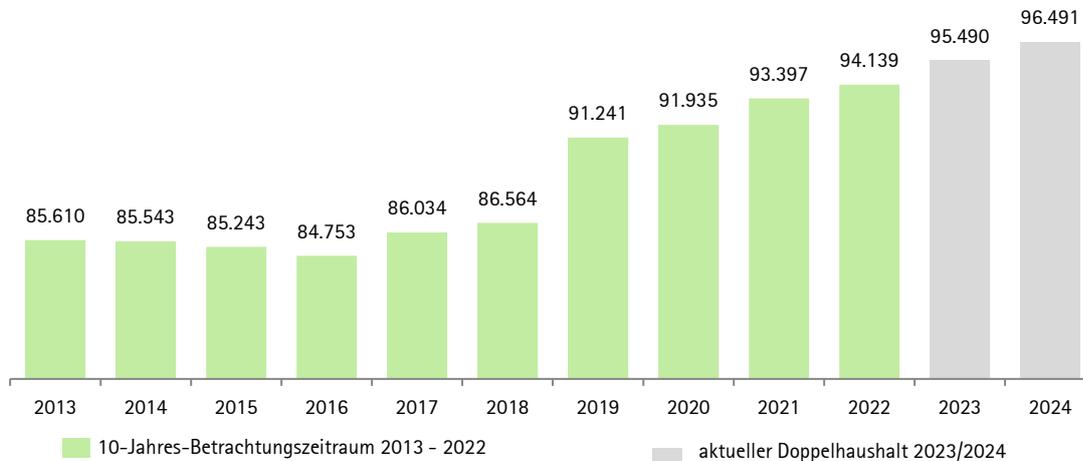
## 2 Personalbestand

- 47 Die Landesverwaltungen sind gem. § 6 Abs. 6 HG 2021/2022 bei der Bewirtschaftung der Personalausgaben an den Stellenplan gebunden. Dies gilt auch für die Stellen in den Staatsbetrieben nach § 26 SÄHO sowie Einrichtungen, die wie Staatsbetriebe geführt werden sowie für die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, deren Gesamtausgaben regelmäßig zu mehr als 50 % vom Freistaat Sachsen zuschussfinanziert werden, soweit der Freistaat Sachsen für deren Personal Dienstherr oder Arbeitgeber ist. Ausgenommen sind die Beschäftigten in Krankenhäusern und Heimen in Trägerschaft des Freistaates. Zudem sind Ausnahmen von der Stellenplanbindung nach §§ 7 bis 7f HG 2021/2022 möglich.

## 2.1 Entwicklung Stellenbestand

- 48 Im Stellenplan waren 2022 insgesamt 94.139 Planstellen und Stellen ausgewiesen. In den letzten 10 Jahren sind insgesamt 8.529 Stellen bzw. rd. 10 % Stellen neu geschaffen worden. In der 7. Legislaturperiode wurden 5.250 Stellen neu geschaffen.

Abbildung 7: Entwicklung Stellenbestand (Soll)



Quelle: Haushaltsplanung.

- 49 Die Stellenausstattung des Staatshaushaltes wächst seit 2017 wieder stetig an. Laut dem Stellenentwicklungsbericht wurden im DHH 2021/2022 neue Stellen vor allem in den Schwerpunktbereichen Regierungsneubildung, Landestalsperrenverwaltung, Schule, Hochschule, Strukturwandel Braunkohlerevier, dringender Bedarfe/IT, für den Ausbildungsbereich und für Projekte (Personalsoll D) eingerichtet. Ohne konkrete Spezifizierung wurden zudem mehr als 200 Stellen aufgrund „dringender Bedarfe“ und „weiterer dringender Bedarfe“ in den Stellenplänen der Ressorts neu veranschlagt.
- 50 Die Zahl der Stellen in der Staatsverwaltung wurde seit 2017 deutlich ausgeweitet und wird auch über 2022 hinaus weiter ansteigen. Im Hj. 2024 markiert der Stellenplan mit 96.491 Planstellen und Stellen einen Höchststand. In nur einer Legislaturperiode wurden 5.250 neue Stellen geschaffen, ein Plus von rd. 6 % (Bezugsjahr 2019).
- 51 Das SMF betonte in seiner Stellungnahme, die Staatsregierung nehme die vom SRH aufgezeigten Probleme ebenfalls sehr ernst und habe zu deren Überwindung im Jahr 2022 u. a. die Strategiekommission - Organisation/Personal (SKOP) eingesetzt, deren Ziel die Erarbeitung eines integrierten Personalkonzeptes sei.
- 52 Die vom SMF genannte Strategiekommission SKOP knüpft an die Personalkommissionen I und II sowie die ständige Personalkommission an, welche seit 2015 die Personalentwicklung des öffentlichen Dienstes untersuchen.
- 53 Während eine Kommission der anderen folgt, gab es zum Ende der 7. Legislaturperiode noch immer kein Strategiepapier. Vorgelegt wurde zuletzt lediglich eine 349 Seiten umfassende Zweite Stellungnahme der SKOP zum 31. Dezember 2023 (Stand: 24. Mai 2024), welche am 19. Juni 2024 beim SLT eingegangen ist und am 21. Juni 2024 an den federführenden HFA überwiesen wurde (LT-Drs. 7/16685).
- 54 Wie sich der Stellenaufwuchs seit 2019 auf die Ressorts verteilt, zeigt Übersicht 3. Dargestellt ist jeweils das Stellensoll im zweiten Haushaltsjahr des Doppelhaushaltes.

Übersicht 3: Stellenentwicklung nach Epl. von DHH 2019/2020 bis DHH 2023/2024

| Epl.            | 2019/2020     | 2021/2022     | 2023/2024     | Veränderung 2022/2020 | Veränderung 2024/2020 |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 01              | 158           | 164           | 166           | 6                     | 8                     |
| 02              | 867           | 972           | 1.123         | 105                   | 256                   |
| 03              | 20.204        | 19.493        | 19.909        | -711                  | -295                  |
| 04              | 8.330         | 8.799         | 8.691         | 469                   | 361                   |
| 05              | 33.368        | 33.950        | 34.880        | 582                   | 1.512                 |
| 06              | 9.095         | 9.405         | 9.729         | 310                   | 634                   |
| 07              | 1.331         | 1.322         | 1.344         | -9                    | 13                    |
| 08              | 904           | 952           | 1.036         | 48                    | 132                   |
| 09              | 3.860         | 4.162         | 4.308         | 302                   | 448                   |
| 10              | -             | 588           | 639           | 588                   | 639                   |
| 11              | 237           | 235           | 233           | -2                    | -4                    |
| 12              | 13.447        | 13.985        | 14.319        | 538                   | 872                   |
| 13              | 31            | 39            | 41            | 8                     | 10                    |
| 15              | 103           | 73            | 73            | -30                   | -30                   |
| <b>Ergebnis</b> | <b>91.935</b> | <b>94.139</b> | <b>96.491</b> | <b>2.204</b>          | <b>4.556</b>          |

Quelle: Haushaltsplanung.

- <sup>55</sup> Die größten Stellenzuwächse, mit über 500 Stellen, waren im Zeitraum der 7. Legislatur im Bereich Schulen (Epl. 05), Justiz (Epl. 06), Regionalentwicklung (Epl. 10) sowie Wissenschaft und Kunst (Epl. 12) zu verzeichnen.
- <sup>56</sup> Die Erhöhung der Stellenzahl im SMK geht auf die Lehrerbedarfsprognosen zurück. Im SMJusDEG haben sich die Neustrukturierung der Geschäftsbereiche im Rahmen der Regierungsneubildung sowie die Stärkung des Justizvollzugsdienstes auf den Stellenhaushalt ausgewirkt. Im SMWK wurden u. a. 213 neue Stellen im Bereich Hochschulen (Personalsoll C) geschaffen, davon 1 Kanzlerstelle und 212 Stellen zur Umsetzung des Zukunftsvertrages *Studium und Lehre stärken*.
- <sup>57</sup> Das Staatsministerium für Regionalentwicklung wurde im Zuge der Regierungsbildung neu geschaffen und in den Folgejahren mit immer mehr Stellen ausgestattet.
- <sup>58</sup> Die absolute Stellenreduzierung im Epl. 03 (SMI) resultiert vor allem auf dem Wegfall von 650 Stellen im Personal A für die Wachpolizei (Befristung des Wachpolizeidienstgesetzes bis 31. Dezember 2020) und 30 Stellenabgängen im Ausbildungsbereich (Personalsoll B) sowie dem Vollzug von 97 kw-Vermerken mit Ablauf des 31. Dezember 2021.
- <sup>59</sup> Die Ausgabeverpflichtungen durch immer neue Stellen schränken die Handlungs- und Finanzierungsspielräume des Freistaates dauerhaft ein und belasten künftige Generationen. So werden für jede neu geschaffene und besetzte Stelle Personalausgaben über bis zu 4 Jahrzehnte vorgebunden, zuzüglich sich daran anschließender Pensionszahlungen.
- <sup>60</sup> Der SRH hat bereits in seinem Jahresbericht 2022<sup>4</sup> darauf hingewiesen, dass die ohne vorherige Stellenbedarfsuntersuchung ausgebrachten neuen Stellen Haushaltsmittel für Personalausgaben binden, die dann für zukunftsweisende Investitionen nicht mehr zur Verfügung stehen.
- <sup>61</sup> Bereits im aktuellen Haushaltsvollzug 2024 musste eine Haushaltssperre aufgrund rückläufiger Steuereinnahmen im Ergebnis der Steuerschätzung vom Mai 2024 verhängt werden. Gegenüber der Steuerschätzung vom Oktober 2023 ergeben sich allerdings in allen Schätzzahren spürbare Mindereinnahmen. Das Schätzergebnis verdeutlicht jedoch, dass neue finanzielle Spielräume absehbar nicht bestehen.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Jahresbericht 2022 des SRH - Band II, Beitrag Nr. 26.

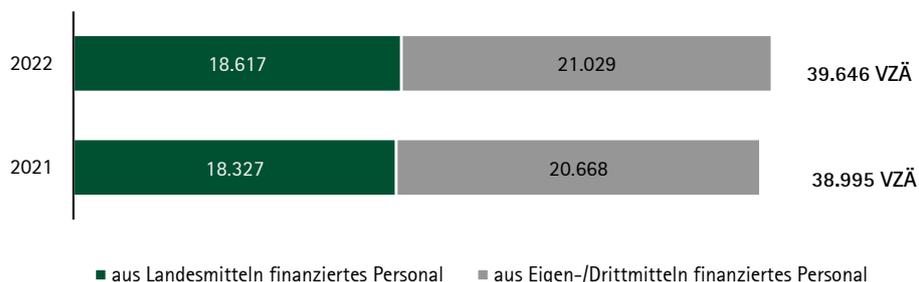
<sup>5</sup> Vgl. BMF-Monatsbericht 2024 (<https://www.bundesfinanzministerium.de/Monatsberichte/Ausgabe/2024/06/Inhalte/Kapitel-3-Analysen/3-1-steuerschaeztung-mai-2024.html>); zuletzt geöffnet am 29. Oktober 2024.

- 62 Nicht nur die dauerhafte Finanzierung, sondern auch die Besetzung der Stellen ist keinesfalls gesichert. Denn nicht nur die vielen neu geschaffenen Stellen, sondern auch die durch Abgänge frei werdenden Stellen müssen nachbesetzt werden.
- 63 In Zeiten des Arbeitskräftemangels tritt der öffentliche Dienst im "Kampf um die Köpfe" in verschärfte Konkurrenz zur Privatwirtschaft.<sup>6</sup> Mit dem Stellenaufbau erhöht der Staat die Nachfrage und entzieht den anderen Arbeitgebern in den betroffenen Bereichen potenziell Fachkräfte. Bereits 2018 zeigte die Studie des ifo Instituts auf, dass in den Jahren 2025 bis 2030 der Ersatzbedarf das Nachbesetzungsangebot übersteigen wird und der öffentliche Dienst des Landes mit großen Nachbesetzungsschwierigkeiten rechnen muss und empfahl, dass die Personalpolitik des Landes sinnvoll politisch gesteuert werden sollte.
- 64 Der Stellenbestand ist in den letzten 10 Jahren von 2013 bis 2022 exponentiell um 10 % auf 94.139 Stellen gestiegen. Damit stiegen die Stellen in der Staatsverwaltung viel schneller als die Bevölkerung im Freistaat Sachsen, mit weniger als 1 %.<sup>7</sup>
- 65 Ob diese Stellen unter den aktuellen Gegebenheiten – Fachkräftemangel und rückläufige Steuereinnahmen – dauerhaft besetzt und langfristig finanziert werden können, ist fraglich.

## 2.2 Beschäftigungsvolumen der Nebenhaushalte

- 66 In den Nebenhaushalten geführte Stellen werden grundsätzlich als Personalsoll C im Haushaltsplan ausgewiesen. Nicht im Personalsoll C auszuweisen sind dagegen die Stellen für das Personal von Krankenhäusern und Heimen in der Trägerschaft des Freistaates Sachsen sowie von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, deren Gesamtausgaben regelmäßig mit weniger als 50 % vom Freistaat Sachsen zuschussfinanziert werden. Ebenfalls nicht auszuweisen ist das Personal, falls der Freistaat Sachsen in Bezug auf die vorgenannten Einrichtungen nicht Dienstherr oder Arbeitgeber ist (§ 6 Abs. 4 HG 2021/2022).
- 67 Zu den Einrichtungen, deren Stellen im Haushaltsplan nicht abgebildet werden, zählen bspw. die SAB, die Sächsische Tierseuchenkasse, die Studentenwerke und die Sächsische Akademie der Künste.
- 68 Die im Haushaltsplan als Personalsoll C veranschlagten Planstellen/Stellen bilden somit nicht das gesamte – vom Freistaat Sachsen zuschussfinanzierte – Personal in den Nebenhaushalten ab.
- 69 Zur Ermittlung der Stellen, die in den Stellenplänen nicht abgebildet sind, hat der SRH das tatsächliche Beschäftigungsvolumen der Nebenhaushalte bei den Ressorts erhoben.

Abbildung 8: Beschäftigungsvolumen der Nebenhaushalte in VZÄ



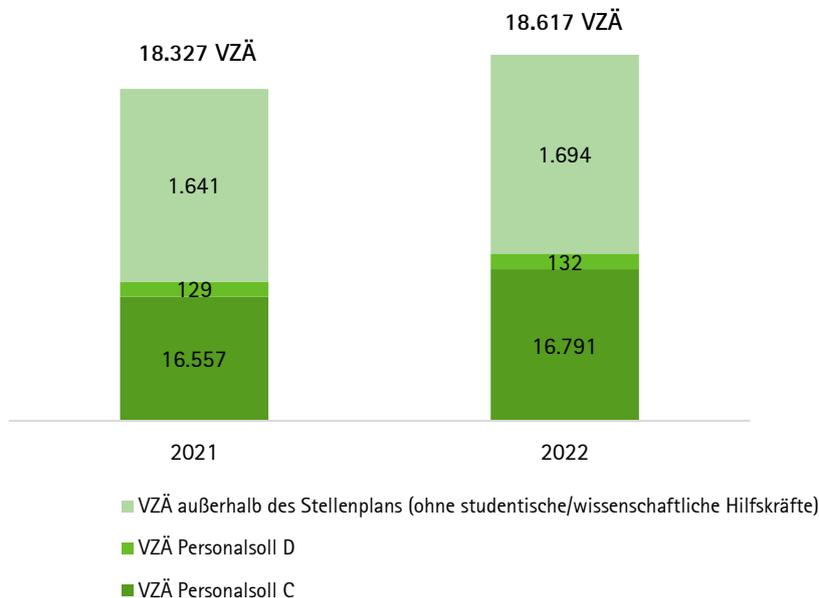
Quelle: Eigene Darstellung nach den Meldungen der Ressorts.

<sup>6</sup> ifo Dresden Studie 81: Personalbedarfe im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen bis 2030 und Konkurrenzsituation zur Privatwirtschaft, 2018.

<sup>7</sup> StLA: Bevölkerung des Freistaates Sachsen jeweils zum 30. Juni des Jahres: Bevölkerungswachstum von 2013 bis 2022 entspricht 0,9 % (2013: 4.041.663; 2022: 4.080.036).

<sup>70</sup> Ausweislich deren Mitteilung betrug dieses zum Stichtag 31. Dezember 2022 rd. 39.646 VZÄ. Dies bedeutet eine Steigerung um 651 VZÄ bzw. 1,7 % von rd. 38.995 VZÄ im Hj. 2021. Aus Zuschüssen der HGr. 6 des Landeshaushaltes wurden davon im Haushaltsjahr 2022 18.617 VZÄ finanziert (+ 1,6 % gegenüber 18.327 VZÄ im Hj. 2021). Dies bedeutet eine Finanzierung von rd. 47 % des gesamten Beschäftigungsvolumens der Nebenhaushalte durch Zuweisungen und Zuschüsse der HGr. 6.

Abbildung 9: Personal der Nebenhaushalte finanziert aus der HGr. 6



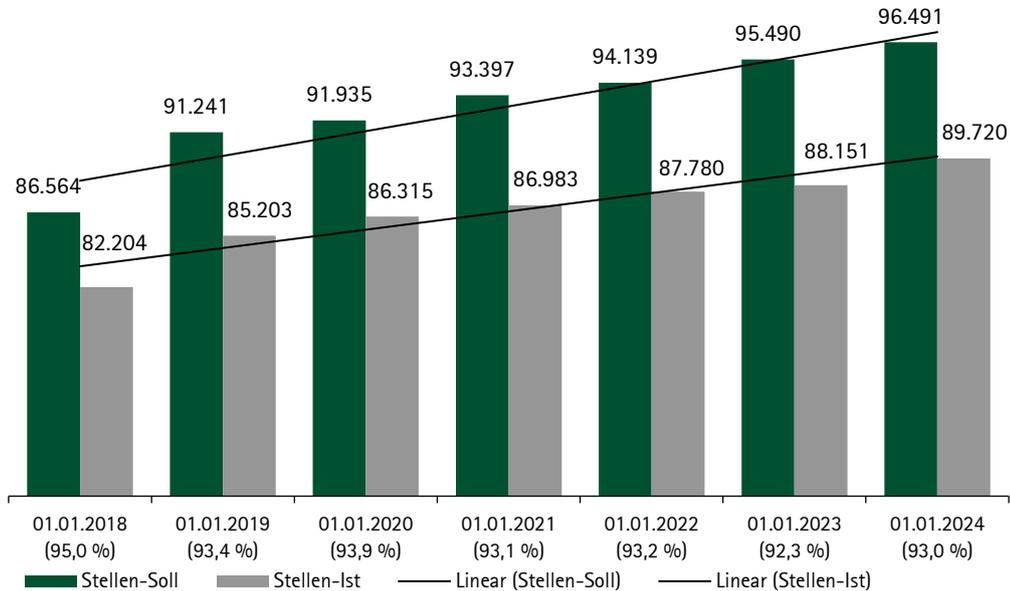
Quelle: Angaben der Ressorts zur Bestandsaufnahme der Nebenhaushalte Stichtag, 31. Dezember 2022.

- <sup>71</sup> Prozentual überdurchschnittlich hohe Personalzuwächse verzeichneten die Sächsische Landesbibliothek – Staats- und Universitätsbibliothek mit einem Plus von 22 % (53 VZÄ) sowie 10 der 14 Hochschulen mit Steigerungen des Beschäftigungsvolumens zwischen 13 % und 21 % jeweils im Vergleich zum Vorjahresstichtag.
- <sup>72</sup> Analog zum Kernhaushalt steigt der Personalbestand auch in den Nebenhaushalten weiter. Fast die Hälfte dieses Personals wird durch Zuschüsse aus HGr. 6 des Landeshaushaltes finanziert.
- <sup>73</sup> Das SMF wies darauf hin, dass das Modell eines Kernhaushaltes mit Nebenhaushalten nicht auf den Personalhaushalt uneingeschränkt übertragbar sei. Das Personal bspw. der SAB sei kein Personal des Freistaates. Insofern bestehe weder die rechtliche Möglichkeit noch die Notwendigkeit, dass der Haushaltsgesetzgeber den Personalbestand der SAB steuert. Insofern könne die Einschätzung des SRH nicht geteilt werden, dass das Personal in den Nebenhaushalten nicht transparent abgebildet werde.
- <sup>74</sup> Der SRH hat in seinem Jahresbericht 2023 – Band II, Beitrag Nr. 22 empfohlen, das Personal, welches außerhalb der Stellenpläne beschäftigt bzw. für den Freistaat Sachsen tätig ist, auch im Haushaltsplan mindestens informativ auszuweisen. Selbst wenn der Freistaat Sachsen nicht in jedem Fall Dienstherr oder Arbeitgeber ist, erhalten die betreffenden Dienstleister/Einrichtungen/Unternehmen eine vertraglich abgesicherte bzw. mindestens für den jeweiligen DHH verbindliche Finanzierungszusage, auch anteilig für ihr Personal.
- <sup>75</sup> Das tatsächlich vom Freistaat Sachsen finanzierte Personal geht über den im Haushaltsplan abgebildeten Stellenbestand (§ 6 HG) hinaus. Dem Landtag als Budgetgeber und als letzte Steuerungsinstanz muss bekannt sein, in welchem Umfang Personal über das Personalsoll A, B, C, und D hinaus für welche Aufgaben/Leistungen finanziert bzw. mitfinanziert wird. Dafür bedarf es eines umfassenden und abschließenden Überblicks über sämtliche Personalbestände. Dies gebieten im Übrigen auch die Grundsätze der Haushaltswahrheit und -klarheit.

### 2.3 Soll-Ist-Besetzung

- 76 Im Haushalt des Freistaates Sachsen waren im Hj. 2022 insgesamt 94.139 Planstellen und Stellen des Personalsoll A, B, C und D veranschlagt. Am 1. Januar 2023 waren insgesamt 88.151 Planstellen und Stellen, also 92,3 %, besetzt.

Abbildung 10: Soll-Ist-Besetzung in den Jahren 2018 bis 2024



Quelle: Meldungen der Ist-Besetzung gemäß Anlage 1 der VwV-HWiF, Stellensoll lt. Hpl.

- 77 Der Stellenaufwuchs in den Hj. 2022 und 2023 führte auch zu einem Anstieg unbesetzter Planstellen und Stellen. Am 1. Januar 2023 waren 7.339 offene Stellen verzeichnet, damit war jede 13. Stelle unbesetzt. Die Bemühungen zur Besetzung der vorhandenen Planstellen und Stellen führten aktuell zum Stichtag 1. Januar 2024 erstmals zu einem Rückgang der Anzahl freier Stellen auf 6.771.
- 78 Im Berichtsjahr 2022<sup>8</sup> waren 88.151 von 95.490 Planstellen und Stellen mit Personal besetzt; das heißt, die Stellenbesetzung lag insgesamt bei 92,3 %. Die aktuelle Entwicklung zeigt einen Anstieg besetzter Stellen und einen leichten Rückgang offener Stellen. Dennoch bleibt jede 14. Stelle frei.

### Unterwertige Besetzung von Stellen und Planstellen

- 79 Im Stellenplan dürfen nur die unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit notwendigen Planstellen und anderen Stellen ausgewiesen werden. Unterwertig sind Stellen oder Planstellen besetzt, wenn die tatsächliche Stellenbesetzung nicht dem Stellenplan entspricht. Das heißt, wenn die Stelleninhaber in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert sind oder Beamte Bezüge aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe erhalten als im Stellenplan vorgesehen. Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine unterwertige Besetzung zwar möglich, dauerhaft jedoch nicht.

### 3 Sonderthema: Bericht der 4. Fachkommission Polizei

- 80 Im Rahmen des Projektes „Polizei.Sachsen.2020“ ist die sächsische Polizei 2011 einer umfassenden Aufgaben- und Organisationsanalyse unterzogen worden. Ziel war, die Polizei zukunftsfähig zu gestalten und die Aufgaben, die Organisation und die Arbeitsweisen an die veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen anzupassen. Zum 1. Januar 2013 hat die sächsische Polizei ihre neue Struktur eingenommen und damit die größte Strukturreform der vergangenen 8 Jahre vollzogen.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Stichtag 1. Januar 2023.

<sup>9</sup> Medienservice des SMI vom 9. Juli 2015: „Kommission zur Evaluierung der Polizeireform Sachsen 2020 nimmt Arbeit auf“.

<sup>81</sup> Die Regierungsfractionen haben danach im Koalitionsvertrag vom 23. Oktober 2014 vereinbart, die zum 1. Januar 2013 eingenommene Polizeiorganisation hinsichtlich der Aufgaben sowie der Personal- und Sachausstattung umfassend zu evaluieren und dazu eine Fachkommission einzusetzen.

<sup>82</sup> Zu diesem Vorhaben hat der SLT in seiner Sitzung am 12. März 2015 die Staatsregierung ersucht, die Polizei des Freistaates Sachsen hinsichtlich ihrer Aufgaben sowie ihrer Personal- und Sachausstattung umfassend zu evaluieren und zu diesem Zweck eine Fachkommission einzurichten. Daraufhin hat die Staatsregierung im Rahmen der Kabinettsitzung am 12. Mai 2015 die Fachkommission unter Federführung des SMI formell eingerichtet mit dem Ziel, dem Kabinett über die erreichten Ergebnisse der Fachkommission bis zum 31. Dezember 2015 zu berichten.

### 1. Fachkommission 2015

<sup>83</sup> Die Fachkommission 2015 zur Evaluierung der Polizei des Freistaates Sachsen hatte in ihrem Abschlussbericht (Vorlage am 14. Dezember 2015) u. a. empfohlen, die sächsische Polizei in den Bereichen Einsatz, Kriminalitätsbekämpfung und Streifendienst in Bezug auf die Stellenausstattung im Jahr 2015 um ca. 1.000 Stellen zu stärken.<sup>10</sup>

### 2. Fachkommission 2019

<sup>84</sup> Die Fachkommission 2019 wurde durch Kabinettsbeschluss vom 8. Februar 2018 zur erneuten Evaluierung der Polizei des Freistaates Sachsen unter Fortschreibung des Berichtes der Fachkommission 2015 eingesetzt. In ihrem Abschlussbericht hat die 2. Fachkommission 3 Vorschläge zum Gesamtstellenbedarf der sächsischen Polizei gemacht, sich im Ergebnis aber auf keine dieser Varianten festgelegt, sondern die Entscheidung zwischen den 3 Varianten der Politik überlassen.<sup>11</sup>

### 3. Fachkommission 2021

<sup>85</sup> Zur Verstetigung eines aufgabengerechten Lagebildes und lagegerechter Stellenbedarfsbetrachtungen wurde mit Beschluss des SLT vom 5. November 2020 (LT-Drs. 7/4220) die regelmäßige Fortführung der Fachkommissionsarbeit in einem 2-Jahres-Rhythmus beauftragt. Auf Grundlage dieses Beschlusses des SLT wurde die Fachkommission 2021 durch das SMI eingerichtet. Die Fachkommission 2021 gab die Empfehlung zur Erhöhung der Stellenzahl um mindestens 840 Stellen.<sup>12</sup>

<sup>86</sup> Der SRH begrüßt die dauerhafte Etablierung des Berichtswesens zwischen der Staatsregierung und dem Landtag als Haushaltsgesetzgeber zur Gewährleistung einer nachhaltigen aufgabenorientierten Personalplanung und Organisationsstrukturen bei der sächsischen Polizei.

### 4. Fachkommission 2024

<sup>87</sup> Die 4. Fachkommission zur Evaluierung der Polizei im Freistaat Sachsen hatte das Ziel, Aussagen zum Stellenbedarf der sächsischen Polizei in einem mittelfristigen Betrachtungshorizont von 10 Jahren zu treffen, um die Planungssicherheit zu erhöhen. Damit war die Herausforderung verbunden, die künftige Entwicklung der Staatsfinanzen, gesellschaftlicher Prozesse sowie der Sicherheitslage in Sachsen über einen relativ langen Zeitraum zu prognostizieren. In ihrem Abschlussbericht vom 9. Januar 2024 spricht sich die Fachkommission für eine Gesamtstellenausstattung der sächsischen Polizei i. H. v. 14.925 Stellen aus (Stand 2024: 14.581). Zudem empfiehlt die Fachkommission u. a. die Implementierung eines Leitbildes (unter dem Aspekt der Minimierung der Personalfuktuation), die Entwicklung einer modernen Arbeitgebermarke, die Fortentwicklung der Führungskultur, die weitere Optimierung des Einstellungsprozesses und eine Reform der zentralen polizeilichen Fortbildung.

<sup>88</sup> Zur Ermittlung des Stellenbedarfs für die sächsische Polizei hat die Fachkommission die bisher übliche vergangenheits- oder gegenwartsbezogene Kennzahlenmethode (u. a. auf Basis der Kennzahlen „Fallzahlen der Polizeilichen Kriminalstatistik“ sowie „Verkehrsunfallbelastung“ und einer Vergleichsbetrachtung der polizeilichen Leistungen anderer Bundesländer) um zukunftsorientierte Betrachtungen (z. B. prognostizierte Entwicklung der inneren Sicherheit für die nächsten 10 Jahre) ergänzt. Der Bedarf aus der Kennzahlenmethode

---

<sup>10</sup> Abschlussbericht 4. Fachkommission, Seite 17.

<sup>11</sup> Abschlussbericht 4. Fachkommission, Seite 18.

<sup>12</sup> Abschlussbericht 4. Fachkommission, Seite 19.

(14.325 Stellen) und einen auf der aktuellen Belastungssituation der sächsischen Polizei und zukunftsorientierten Betrachtungen basierenden Zukunftsaufschlag (600 Stellen) führen zur Gesamtstellenausstattung der sächsischen Polizei. Diese neue Methode versucht, sowohl Zahlen als auch Meinungen oder Trends zu berücksichtigen. Der Bericht bezieht auch Überlegungen ein, wie sich die Gesellschaft darstellt und fühlt (Umfrage Sachsen-Monitor 2021/22) und in welche Richtung sie sich bewegen wird.

- <sup>89</sup> Polizeiliche Einsatzmaßnahmen, also die Vorgangszahlen zur Gefahrenabwehr, zur Strafverfolgung, zur Unfallaufnahme sowie sonstiger polizeirelevanter Ereignisse nehmen seit Jahren an Quantität zu. Die Qualität des Einsatzgeschehens hat sich zudem verändert. Im Zeitraum von 2015 bis 2023 hat sich die Stellenanzahl der sächsischen Polizei von 13.005 im Jahr 2015 auf 14.315 um insgesamt 1.310 Stellen (10 %) erhöht.
- <sup>90</sup> Der Bericht der 4. Fachkommission verdeutlicht, dass diese Stellen zur Deckung unabweisbarer Bedarfe benötigt wurden und der vorgesehene Aufwuchs im Streifendienst bisher nicht umgesetzt werden konnte.
- <sup>91</sup> Das Ziel einer Erhöhung polizeilicher Präsenz im Streifendienst wurde grundsätzlich nicht erreicht. Auch die Bereiche Kriminalitätsbekämpfung und Einsatzeinheiten bei den Polizeidirektionen wurden nicht in vorgegebenem Maß personell verstärkt.
- <sup>92</sup> Im DHH 2023/2024 wurden 518 Neustellen entsprechend der Priorisierung der durch die Fachkommission 2021 festgestellten Bedarfe verteilt.
- <sup>93</sup> Inwieweit der „weiche Faktor“ „Sicherheitsgefühl der Bürger“ für eine Personalbedarfsermittlung herangezogen werden kann, darf bezweifelt werden. Der SRH plädiert dafür, die tatsächliche Entwicklung der Kriminalität als vorrangigen Faktor des Personalbedarfs in den Fokus zu stellen. Letztlich ist es Aufgabe der Polizei, die tatsächliche Sicherheit zu gewährleisten und nicht nur lediglich das Gefühl von Sicherheit. Insofern trägt der SRH es – wie schon bisher – mit, wenn die Zahl der Polizeistellen angemessen erhöht wird, soweit die tatsächliche Sicherheitslage dies erfordert, z. B. mit Blick auf die zunehmende Zahl von Straftaten im Bereich der Cyberkriminalität oder auch die sprunghaft angestiegenen Angriffe mit Messern.
- <sup>94</sup> Darüber hinaus sei aus Sicht des SMF eine Erhöhung der Zahl der Polizeistellen nur dann gerechtfertigt, wenn die Sicherheitslage insgesamt dies erfordern würde. Bei z. B. Anstieg von Cyber- und Messerkriminalität und korrespondierenden gegenläufigen Tendenzen in anderen Kriminalitätsbereichen – also einer reinen Verlagerung von Deliktsschwerpunkten – wäre eine Erhöhung der Polizeistellen jedoch nicht zu rechtfertigen.
- <sup>95</sup> Der SRH teilt selbstverständlich die Auffassung des SMF, dass der tatsächliche Personalbedarf anhand der objektiven Gegebenheiten zu ermitteln ist. Eine alleinige Fokussierung auf die – ohnehin nur bedingt aussagefähige – polizeiliche Kriminalstatistik greift hier jedoch zu kurz. Die Ermittlung des tatsächlichen Bedarfes hat nicht nur Entwicklungen in der Strafverfolgung, sondern auch in weiteren Aufgabenfeldern der Polizei, insbesondere der Gefahrenabwehr, zu berücksichtigen. Den sich daraus ergebenden Stellenbedarf objektiv zu ermitteln, ist gerade Aufgabe der Fachkommission. Die Expertise, ob Aufgaben aufgrund einer geänderten Sicherheitslage oder einer Verlagerung von Deliktsschwerpunkten ggf. stellenneutral bewerkstelligt werden können, obliegt damit ebenfalls der Kommission.