

SACHSEN-ANHALT KONZEP T 2011

DIE LINKE.

Fraktion im
Landtag von Sachsen-Anhalt

Der öffentliche Dienst im Land
braucht Zukunft

Sachsen-Anhalt Konzept 2011

Der öffentliche Dienst im Land
braucht Zukunft

Inhalt

Vorbemerkungen	6	7. Gesunde Arbeit ein Leben lang	27
1. Der öffentliche Dienst mit Zukunft – ein Schwerpunkt der Politik der Fraktion DIE LINKE	8	8. Gender-Mainstreaming – nicht nur Aufgabe des »Frauenressorts«	30
2. Aufgabenerfüllung garantieren, Personalbestand schrittweise stabilisieren	9	9. Gezielte Lebenslaufpolitik entwickeln – flexiblen Einstieg in den Ruhestand ermöglichen	32
3. Nachwuchs gewinnen und qualifizieren – über 830 zusätzliche Neueinstellungen realisieren	14	10. Im Alter gut abgesichert	33
4. Mehr Beteiligungsrechte für das Personal – Angleichung der Statusgruppen	22	11. Strategische Personal- entwicklung aus einer Hand	35
5. Leistung soll sich auszahlen	24	12. Personal – die wichtigste Ressource – finanzielle Ausgangssituation ab 2011	37
6. Lebenslanges Lernen gewährleisten, Wissenstransfer organisieren	26	13. Entwicklung eines ganzheitlichen Personalmanagements – Schritt für Schritt	39
		Schlussbemerkungen	41

Liebe Bürgerinnen und Bürger,



welche Qualität hat Bildung in unserem Land? Wie sicher sind Bürgerinnen und Bürger im öffentlichen Raum? Wer kontrolliert zuverlässig Nahrungsmittel und die Abfallwirtschaft? Wie lange muss eine Antragstellerin auf ihren Bescheid über die Eingliederungshilfe warten? Wann kann eine Kommune mit den zugesagten Fördermitteln rechnen? Das sind nur einige von vielen Fragen des Alltags. In welcher Qualität die Antworten ausfallen, das hängt im entscheidenden Maße von der qualitativen und quantitativen Verfasstheit des Personals innerhalb der Landesverwaltung ab.

Alle Einwohnerinnen und Einwohner in Sachsen-Anhalt haben ein Recht auf qualifizierte öffentliche Dienstleistungen. Sie fordern zu Recht in allen Bereichen, so in der allgemeinen Verwaltung, der Bildung, im Bereich Gesundheit und Soziales, Kultur, öffentliche Sicherheit, aber auch in der Umweltverwaltung, bei Bau und Verkehr, Landwirtschaft, Justiz sowie in der Steuer- und Finanzverwaltung eine qualifizierte, effiziente und transparente Arbeit der Landesverwaltung. Kurz gesagt, **eine gute öffentliche Verwaltung ist eine der Voraussetzungen, die gesellschaftliche Teilhabe**

aller zu gewährleisten, öffentliche Daseinsvorsorge chancengerecht anzubieten und zu garantieren.

Diesen Ansprüchen auch bei komplizierter werdenden Rahmenbedingungen gerecht zu werden, dafür sorgen in unserem Land derzeit ca. **58 000** Beschäftigte im öffentlichen Landesdienst. Dafür gebührt ihnen unser Dank. Wir verkennen nicht, dass in der gesellschaftlichen Wahrnehmung öffentlich Bedienstete, nicht zuletzt auch im Schlepptau einer gewissen Politikverdrossenheit, in Teilen der Bevölkerung nicht auf die erforderliche Akzeptanz und Anerkennung stoßen. So wird in der gesellschaftlichen Diskussion der öffentliche Dienst allgemein als privilegiert (Kündigungsschutz, Höhe der Einkommen usw.) und nicht selten als wenig leistungsfähig wahrgenommen. Tatsache ist, dass mangelnde gesellschaftliche Akzeptanz des öffentlichen Dienstes sehr demotivierend auf die Beschäftigten wirkt. Hinzu kommt, dass durch die verschärfte Wettbewerbssituation mit der freien Wirtschaft tendenziell eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst unattraktiver wird. Diese Tatsachen waren bei politischen Entscheidungsträgern lange Zeit strategisch folgenlos. Die Politik konzentrierte sich bis in die Gegenwart hinein fast ausschließlich auf kurzfristig wirksame Haushaltsentlastungen, wie Stellenabbaukonzepte und Eingriffe in vorhandene Vergütungsstrukturen. Zudem waren und sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter häufig von Umstrukturierungen betroffen, die vielfach für sie nicht plausibel waren. Diese Diskussionen zogen sich teilweise über mehrere Legislaturperioden hin, was zweifelsfrei für die Beschäftigten ebenfalls

eine besondere Belastung darstellte. Das soll und muss sich ändern, indem sowohl die Landesregierung als auch der Landtag verstärkt ihre Verantwortung zur Sicherung der Daseinsvorsorge und besonders auch als attraktiver Arbeitgeber wahrnehmen.

Dieses Konzept richtet sich insbesondere an die Beschäftigten im Landesdienst und solche, die es zukünftig werden wollen. Es richtet sich an die Interessenvertretungen des Personals und an Einrichtungen des Landesdienstes, die die vielfältigen Rahmenbedingungen für einen gut aufgestellten öffentlichen Dienst sichern. Nicht

zuletzt aber an die politischen Entscheidungsträger, sowohl im exekutiven als auch im parlamentarischen Raum. Sie entscheiden durch ihr Personalmanagement, durch die Qualität ihrer Konzepte zur Personalentwicklung, wie zukunftsfähig sich der öffentliche Landesdienst in den kommenden Jahren entwickeln wird.

Ihr



*Wulf Gallert
Vorsitzender der
Fraktion DIE LINKE. im Landtag
von Sachsen-Anhalt*

1. Der öffentliche Dienst mit Zukunft – ein Schwerpunkt der Politik der Fraktion DIE LINKE

Die Fraktion DIE LINKE hat sich aus ihrer Oppositionsrolle heraus seit mehreren Jahren durch konkrete Anträge, Anfragen und andere Initiativen intensiv mit den Fragen der Personalentwicklung befasst. Bereits im Verlaufe der dritten Legislaturperiode standen im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung und Funktionalreform grundsätzlich Personalfragen mit im Mittelpunkt bei den Überlegungen zum Landesaufbau. Leider scheiterten in den letzten zwei Legislaturperioden alle Versuche der Fraktion DIE LINKE, durch einen eigenständigen Ausschuss die Personalentwicklung parlamentarisch zu begleiten. Erst unter Nutzung des § 17 Abs. 1 der Geschäftsordnung des Landtages von Sachsen-Anhalt konnte diese Forderung gegen den Willen aller anderen Fraktionen durchgesetzt werden. Somit beschäftigte sich seit 2007 die Enquete-kommission »Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Personalentwicklung im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt«¹ intensiv mit den quantitativen, aber auch qualitativen Faktoren der Personalentwicklung. Regierungsseitig standen nahezu ausschließlich Fragen des Personalabbaus im Mittelpunkt der Debatte. Unmittelbarer Anlass eines Antrages auf Einsetzung der Enquetekommission war die Vorlage eines Personalentwicklungskonzeptes durch den amtierenden Finanzminister Jens Bullerjahn und ein entsprechender Kabinettsbeschluss.²

Innerhalb der letzten drei Jahre der Tätigkeit der Enquetekommission wurde eine umfangreiche analytische Arbeit geleistet. Dabei sind alle Ressorts nach einheitlichen Kriterien geprüft worden. Es liegen nunmehr bereits vier Zwischenberichte mit umfänglichen gemeinsamen Empfehlungen der Landtagsfraktionen für jedes Ressort vor. Anfang 2011 wird dem Landtag der Abschlussbericht zur Kenntnis gegeben. Im Verlauf der Arbeit der Kommission wurde deutlich, dass die Akzeptanz und Motivation des Parlaments, sich mit den Fragen der Personalentwicklung intensiver zu befassen, deutlich gestiegen ist. Sofern DIE LINKE ab 2011 Regierungsverantwortung übernimmt, wird sie die Ergebnisse der Arbeit der Enquetekommission konsequent in ihrer Personalpolitik einfließen lassen. Durch eine Reihe inhaltlicher und struktureller Maßnahmen soll garantiert werden, dass Personalpolitik nicht der alleinige Hoheitsbereich eines Finanzministers ist.

Grundsätzlich ist jedoch zu beachten, dass in der Politik nach wie vor zwei gegensätzliche Konzepte zur Personalentwicklung in Konkurrenz stehen. Wo Konservative, Liberale, aber auch die Sozialdemokraten den schlanken Staat predigen, wollen wir eine Stärkung des Öffentlichen auch unter komplizierter werdenden Rahmenbedingungen. Um dies zu erreichen, benötigen wir einen öffentlichen Landesdienst, der auch für die Zukunft gut aufgestellt sein muss.

[1] Alle Dokumente der Enquetekommission »Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Personalentwicklung im öffentlichen Dienst« sind über die Internetseite des Landtages www.landtag.sachsen-anhalt.de unter Landtagsdokumente: Sonstige Ausschüsse abrufbar.

[2] Vgl. Personalentwicklungskonzept 2007 – 2020, Beschlussvorlage für die Kabinettsitzung am 27.3.2007, Stand: 6.3.2007.

2. Aufgabenerfüllung garantieren, Personalbestand schrittweise stabilisieren

Die Beschäftigten im Landesdienst Sachsen-Anhalt haben in den letzten 20 Jahren die öffentlichen Aufgaben zuverlässig erfüllt. Nunmehr steht der öffentliche Dienst vor entscheidenden Heraus-

forderungen. Bis zum Jahr 2016 werden mehr als 11 000 berufserfahrene Fachkräfte den Landesdienst verlassen. Aus Altersgründen stellt sich die Situation in der kommenden Legislatur wie folgt dar:

Erreichen der Altersgrenze	Anzahl Beamte Besoldung*	Anzahl Tarifbeschäftigte Verg./Lohn**	Polizeivollzug***	Justizvollzug***	Anzahl gesamt
2011	191	555	255	29	1.030
2012	216	723	216	36	1.191
2013	244	1.009	270	45	1.568
2014	294	1.287	247	40	1.868
2015	281	1.459	297	29	2.066
2016	321	1.486	293	35	2.135
2011–2016	1.547	6.519	1.578	214	9.858

*Regelaltersgrenze von 65 Jahren **stufenweise Anhebung von 2012 bis 2029 der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre ***besondere Altersgrenze von 60 Jahren
Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren Abrechnungsmonat 11/2008, aus Personalentwicklungskonzept (PEK) 2009–2025, Drs. 5/2177, S. 64 und eigene Berechnungen

Zu den über 9800 altersbedingt Ausscheidenden kommen nach Aussage des Finanzministeriums durchschnittlich jährlich 314 Beschäftigte hinzu, die unplanmäßig aus dem Landesdienst ausscheiden. Hier handelt es sich beispielsweise um Beschäftigte, die frühverrentet beziehungsweise pensioniert werden oder auch aus anderen Gründen ausscheiden.³

Diese Situation wird sich zwischen 2016–2025 noch weiter verschärfen. Bis zu diesem Zeitpunkt scheidet nahezu die Hälfte der jetzt Beschäftigten aus dem Dienst aus.

Die Stabilisierung beziehungsweise Entwicklung eines bedarfsorientierten Personalbestandes muss deshalb nach Ansicht der Fraktion DIE LINKE einen Schwerpunkt der Arbeit der Landesregierung und des Parlaments bilden. **Ein bedarfsorientierter Personalbestand soll sich an der Gewährleistung des jetzigen Niveaus der Aufgabenerfüllung orientieren, schrittweise die Altersstruktur harmonisieren und ein bedarfsgerechtes Qualifikationsniveau garantieren.**

[3] Dies wirkt sich beispielsweise von 2008 bis 2011 finanziell immerhin als eine Personalkosteneinsparung von 27,5 Millionen Euro aus, da zum allergrößten Teil derzeit keine Nachbesetzungen erfolgen. Vgl. Tischvorlage im Finanzausschuss im Rahmen der Beratungen zum Doppelhaushalt 2010/2011, Dezember 2009, nicht veröffentlicht.

Ein zu erarbeitendes Leitbild des öffentlichen Dienstes im Land Sachsen-Anhalt muss auf folgende Zielstellungen gerichtet sein:

- Bürgerorientierung⁴ und gesellschaftliche Kooperationsfähigkeit zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements,
- Garantie einer hohen Qualität der Dienstleistungen zur Sicherung der in Landesverantwortung liegenden Bereiche der Daseinsvorsorge,
- Nachhaltigkeit, Wirtschaftlichkeit und Effizienz.

Um dies zu gewährleisten, ist das Verwaltungshandeln in Richtung

- Ziel- und Ergebnisorientiertheit,
- eigenständiges Handeln und Leistungsorientierung,
- hohe Qualität der Führungstätigkeit und Mitarbeiterorientierung,
- Dezentralisierung von Verantwortungswahrnehmung,
- Hierarchieabbau innerhalb der Behördenstrukturen zu qualifizieren.

Nach derzeitigen Erkenntnissen aus der Enquetekommission sind diese Zielstellungen bei einem geplanten Personalabbau von ca. 17 000 Stellen in den folgenden Jahren nicht zu gewährleisten. Die Ursachen dafür liegen unter anderem auch daran, dass es in den vergangenen Jahren nicht gelang, für den Personalbestand relevante Maßnahmen der Verwaltungsmodernisierung umzusetzen.

[4] Zur Bürgerorientierung gehört im zunehmenden Maße auch der barrierefreie Zugang zur Verwaltung. Vgl. Sachsen-Anhalt Konzept 2011, DIE LINKE. im Landtag von Sachsen-Anhalt »Teilhabe sichern – Nicht ausgrenzen! Für ein barrierefreies Sachsen-Anhalt – eine machbare Vision«, erscheint Ende 2010.

Dazu zählt insbesondere der Landesverwaltungsaufbau. Die PDS-Fraktion hatte in der 3. Legislaturperiode durchgesetzt, dass es künftig einen zweistufigen Landesaufbau (ohne Regierungspräsidien) in Sachsen-Anhalt geben sollte. Diese gesetzliche Grundlage wurde von der CDU/FDP-Koalition zu Beginn der 4. Legislaturperiode wieder aufgehoben. Die drei Regierungspräsidien wurden zwar abgeschafft, statt ihrer wurde jedoch ein Landesverwaltungsamt geschaffen, welches vom Aufgabenumfang die Dreistufigkeit noch weiter ausprägte. Insofern hat man sich mit diesem Schritt von der Zweistufigkeit noch weiter entfernt. Hinzu kommt, dass die jetzt bestehenden 14 Gebietskörperschaften innerhalb der Kreisstruktur und der kreisfreien Städte keine substanzielle und effiziente Aufgabenübertragung in den kommunalen Raum ermöglichen. Deshalb hält es die Fraktion DIE LINKE für unrealistisch und auch unverantwortlich, kurzfristig einen solchen Struktureinschnitt zu realisieren. Mittel- bis langfristig wird bei wachsenden Defiziten in der Personalausstattung jedoch kein Weg daran vorbeiführen.⁵

Ungeachtet dessen strebt die Landesregierung eine strikte Umsetzung des Rückganges der Beschäftigten (über-)proportional zum Bevölkerungsrückgang an.

In konkreten Zahlen stellt sich das in den folgenden Jahren nach Berechnungen der Landesregierung wie folgt dar:

[5] Dies trifft im Übrigen auch für eine von den LINKEN angestrebte Länderfusion zu. Hier fehlen die dafür erforderlichen Zwischenschritte in der Zusammenarbeit der Länder und auch die gesellschaftliche Akzeptanz.

Entwicklung der Bevölkerung und Vollzeitäquivalente⁶ je 1000 Einwohner

Jahr 31.12.	Bevölkerungsentwicklung per 30. 6.	Vollzeitäquivalente	Vollzeitäquivalente je 1.000 Einwohner
2010	2.362.000	55.365	23,4
2011	2.339.000	54.380	23,2
2012	2.316.000	53.534	23,1
2013	2.294.000	52.365	22,8
2014	2.272.000	50.921	22,4
2015	2.250.000	49.298	21,9
2016	2.227.000	47.619	21,4
2017	2.203.000	45.834	20,8
2018	2.179.000	44.028	20,2
2019	2.154.000	42.245	19,6
2020	2.128.000	40.437	19

Quelle: Personalentwicklungskonzept (PEK) 2009–2025, Drs. 5/2177, S. 59

Allerdings konnte die Landesregierung nur in Ausnahmefällen nachweisen, über welche Wege und mit welchen Folgen diese Personalreduzierungen erreicht werden sollen, ohne die Aufgabenerfüllung substanziell zu gefährden.

Insbesondere trifft dies im Bildungsbereich, im sozialen Bereich, im Bereich der öffentlichen Sicherheit, aber auch im Justizbereich, in der Umweltverwaltung und in einem Teil des Aufgabenspektrums des Landesverwaltungsamtes zu. Aus finanzpolitischen Gründen hält es die Fraktion DIE LINKE jedoch andererseits derzeit in nahezu keinem Bereich für

möglich, beim Personalbestand eine Demografierendite⁷ zu gewährleisten.

In weiten Teilen widerlegt wurde die Auffassung der Landesregierung, wonach der Zusammenhang Bevölkerungsrückgang und Aufgabenvolumen eine umfangreiche Personalreduzierung rechtfertigen würde.

Auch eine drastische Aufgabenreduzierung erwies sich in der Enquetekommission eher als unrealistische Zielstellung in nahezu allen Ressorts, weil:

- ganze Aufgabenbereiche bewältigt werden müssen, die völlig unabhängig

[6] Vollzeitäquivalente ist die Maßeinheit für die fiktive Anzahl von Vollzeitbeschäftigten der Landesverwaltung bei Umrechnung aller Teilzeitarbeitsverhältnisse in Vollzeitarbeitsverhältnisse.

[7] Demografierendite bezeichnet den Ansatz, trotz Auswirkungen des Bevölkerungsrückganges in einem bestimmten Bereich (z. B. im Bildungsbereich) den aktuellen Personalbestand zu halten und für eine Qualitätsverbesserung einzusetzen.

von der Bevölkerungsentwicklung anfallen (z. B. in Teilen des Umweltbereiches, Forsten),

- in einigen Bereichen durch den demografischen Wandel mit erheblichem Mehraufwand gerechnet werden muss (z. B. überörtliche Sozialhilfe),

- die sich abzeichnende soziale Struktur des Landes in den kommenden Jahren zu einem erheblichen Mehraufwand an Förderungs-, Betreuungs- und Pflegeleistungen führen wird,

- in Bereichen, die zunächst stärker an Bevölkerungszahlen gebunden sind, künftig nicht die erhofften oder vorgeschlagenen Reduzierungen erfolgen. So wird an den Hochschulen derzeit weit über der normalen Studienkapazität ausgebildet, insofern würde ein Rückgang nicht zu einem Personalarückgang führen; die Schülerzahlen im Grund- und Sekundarschulbereich halten sich nahezu konstant,

- in der Tendenz gilt, je kleiner die Verwaltungseinheit, desto höher die durchschnittliche Beschäftigtenzahl, weil ein bestimmter Grundsockel an Personal vorzuhalten ist,

- je größer die Fläche beziehungsweise das zu bewältigende Einzugsgebiet ist, desto aufwendiger die Aufgabenerfüllung,

- der Verwaltungsaufwand zur Aufgabenerfüllung sich bisher durch die zunehmende Verflechtung mehrerer Verwaltungsebenen (EU, Bund, Land, Kommune) tendenziell noch steigert,

- die Fraktion DIE LINKE, wie oben bereits beschrieben, davon ausgeht, dass die kommunalen Strukturen, aber auch der Landesaufbau im Wesentlichen mittelfristig so bestehen bleiben müssen.

Insofern sind spürbare Entlastungen im Personalbereich in dieser Hinsicht nicht zu erreichen.

Aus diesen Gründen halten wir es für erforderlich, in der kommenden Legisla-

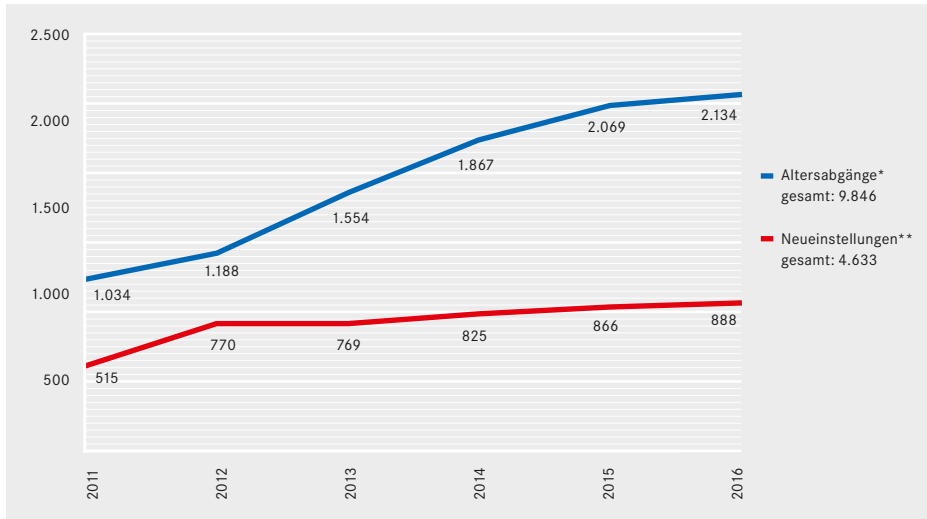
turperiode einen **personellen Minimalbestand von ca. 49 000 Vollbeschäftigteinheiten (VBE) zu gewährleisten, um die oben genannten Zielstellungen realisieren zu können.** Die Altersabgänge werden jedoch ab 2016 noch steigen. Das Land muss sich darauf einstellen, dass zwischen 2016 und 2020 erneut ca. 13 000 Beschäftigte aus Altersgründen und sonstigen Gründen aus dem Dienst ausscheiden. Diese Personalabgänge werden in keinem Fall vollständig durch Neueinstellungen ersetzt werden können, weder hinsichtlich des zur Verfügung stehenden Nachfragepotentials und der vorhandenen Ausbildungskapazitäten noch in Anbetracht der Haushaltssituation. Deshalb ist zu erwarten, dass der öffentliche Dienst (zeitweise) mit einem Personalbestand von ca. 45 000 VBE auskommen muss. Vor diesem Hintergrund ist es dringend erforderlich, die sogenannte Titelgruppe 96⁸ im Landeshaushalt zu evaluieren, eine verbindliche Nachweisführung zur Begründung des Stellenverzichts einzuführen und gegebenenfalls erforderliche Korrekturen vorzunehmen.

In welcher Weise die Schere zwischen den bereits dargestellten Altersabgängen und den aktuell geplanten Neueinstellungen nach den Vorstellungen der jetzigen Landesregierung auseinanderklafft, wird in der folgenden grafischen Darstellung deutlich.⁹

[8] Die Titelgruppe 96 weist für jedes Ressort aus, welche Stellen zu welchem Zeitpunkt gestrichen werden. Es handelt sich dabei um Stellen, die derzeit noch besetzt sind.

[9] Bei dieser Darstellung werden die unplanmäßigen Personalabgänge von knapp 2 000 in der kommenden Legislaturperiode nicht berücksichtigt.

Altersabgänge und Neueinstellungen 2011 bis 2016



Quellen: *Personalentwicklungskonzept (PEK) 2009–2025, Drs. 5/2177, S. 69¹⁰
 **Geplante Neueinstellungen nach dem noch nicht veröffentlichten PEK 2010, Tischvorlage von Herrn Diers in der Enquetekommission »Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Personalentwicklung im öffentlichen Dienst« am 24. 9. 2010, nicht veröffentlicht

Nach dem Personalentwicklungskonzept 2009 sollten in der nächsten Legislaturperiode 4 643¹¹ Neueinstellungen erfolgen. Durch den intensiven politischen Druck vor allem auch von der Fraktion DIE LINKE, den Personalvertretungen und den Gewerkschaften hat die Landesregierung im Entwurf des überarbeiteten Personalentwicklungskonzeptes 2010 für die kommende Legislaturperiode **zusätzlich 363 Neueinstellungen geplant**. Diese sollen nach Aussagen des Finanzministers nahezu ausschließlich

zur Einstellung von Lehrerinnen und Lehrern sowie Polizistinnen und Polizisten zur Verfügung gestellt werden.¹²

Die Fraktion DIE LINKE hatte bereits in der Öffentlichkeit 1 200 zusätzliche Neueinstellungen gefordert.¹³ Da die Landesregierung nunmehr bereits einen Teil dieser Forderungen übernommen hat, reduziert sich die Anzahl der von der Fraktion DIE LINKE geforderten zusätzlichen Neueinstellungen dementsprechend auf ca. 830. Die Fraktion DIE LINKE ist der Auffassung, dass damit die Kapazität des möglichen Neueinstellungskorridors erschöpft ist. Die Defizite der Personalpolitik der letzten 10 Jahre haben nachhaltige Wirkungen hinsichtlich

[10] Bei diesen Zahlen sind die jeweils fiktiv angenommenen jährlichen 65 Einstellungen bei den Hochschulen nicht mit eingerechnet.

[11] Bei dieser Anzahl sind jeweils 65 Neueinstellungen im Hochschulbereich unterstellt. Da die Hochschulen jedoch budgetierte Einrichtungen sind, liegt es in ihrer Hoheit Neueinstellungen zu tätigen.

[12] Mitteldeutsche Zeitung, »Rechnungshof stiehlt Bullerjahn's Wahlgeschenk«, 25. 9. 2010.

[13] Nähere Erläuterungen siehe unter Punkt 3.

eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Altersabgängen und Neueinstellungen und sind nicht kurzfristig zu beheben. Umso mehr muss das **Augenmerk auf die Nachwuchsgewinnung und die qualitativen Faktoren der Personalentwicklung gerichtet werden**. Nur mit einer maßgeschneiderten qualitativen Ausrichtung der Personalentwicklung kann gegengesteuert werden. Dadurch ist es möglich, einen Teil der Defizite im Personalbestand zu kompensieren. Im zukünftigen Personalmanagement müssen insbesondere folgende Bestandteile Berücksichtigung finden: die gezielte Gewinnung von Nachwuchskräften, die bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung, der Erhalt und die Förderung der Arbeits- und Beschäfti-

gungsfähigkeit einschließlich der Barrierefreiheit, mehr Beteiligungsrechte und eine gezielte Motivationsförderung. Zudem muss die bisher praktizierte Form des »Lückenstopfens von unten nach oben« deutlich eingegrenzt werden. Derzeit ist es gängige Praxis, größtenteils sehr befähigte und hoch qualifizierte Beschäftigte aus den nachgeordneten Bereichen in die Ministerien abzuordnen. Mit Stand vom Juni 2009 waren 208 Abordnungen in die Ministerien zu verzeichnen. Die Dauer dieser Abordnungen überschritt teilweise Zeiträume von über fünf Jahren.¹⁴ Hier muss eine Eingrenzung nicht nur der Anzahl der Abordnungen, sondern auch hinsichtlich der Abordnungsdauer erfolgen.

3. Nachwuchs gewinnen und qualifizieren – über 830 zusätzliche Neueinstellungen realisieren

In Sachsen-Anhalt gab es 2009 eine völlig neuartige Werbekampagne. Auf großen Plakatwänden warben andere Länder um junge Lehrerinnen und Lehrer, die in Sachsen-Anhalt ausgebildet wurden. Dies war ein klassischer Vorbote für den einsetzenden Fachkräftebedarf der kommenden Jahre im öffentlichen Dienst. Dieser Trend wird sich in den kommenden 15 Jahren bundesweit und in vielen Ausbildungsberufen drastisch verstärken. Wer es sich einfach macht und die Begründung allein mit dem demografischen Wandel abtut, wird die Defizite der vergangenen Jahre in der Frage der Nachwuchsgewinnung auch künftig nicht abstellen können. Richtig ist, der demografische Wandel verschärft die Situation, die Ursachen liegen jedoch in einer bisher unzureichenden Personalpolitik.

Fakt ist: Für einen jetzt und in Zukunft sich noch verschärfenden Wettbewerb mit anderen Ländern und der freien Wirtschaft um kluge Köpfe ist der öffentliche Dienst in Sachsen-Anhalt derzeit noch nicht gut aufgestellt. Fakt ist auch, dass die derzeitige Landesregierung auf diese schon eingesetzten und weiter absehbaren Entwicklungen bislang eher kontraproduktiv reagierte. Dazu einige Beispiele:

1. Im aktuellen Doppelhaushalt 2010/2011 wurden zur Kostenreduzierung vorrangig Kürzungen im Personalbereich vorgenommen, so u. a.

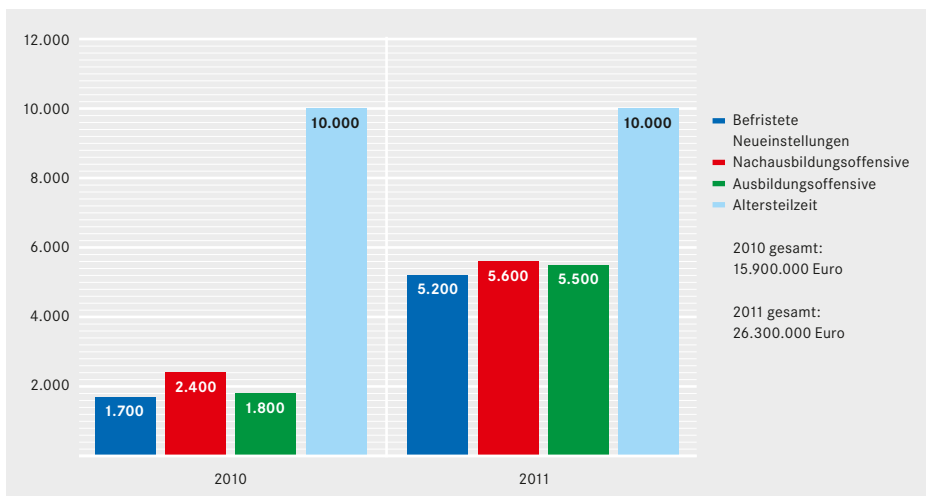
[14] Vgl. Antwort auf Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE »Abordnungen«, Drs. 5/2061.

- die Kürzung befristeter Neueinstellungen – betroffen sind ca. 100 junge Menschen pro Jahr,¹⁵
- der Verzicht auf die Ausbildungs-offensive,¹⁶ – betroffen sind 452 Schulabgängerinnen und Schulabgänger 2010/2011,¹⁷

- der Wegfall der Nachausbildungs-offensive¹⁸ – betroffen sind ca. 230 gut ausgebildete junge Menschen pro Jahr.¹⁹

Wie die folgende grafische Darstellung deutlich macht, wurden durch diese und weitere Maßnahmen (z. B. die Gewährung von Altersteilzeit) folgende Einsparungen getätigt.

Maßnahmen: Personalkosteneinsparung in 1.000 Euro



Quelle: Tischvorlage im Finanzausschuss im Rahmen der Beratungen zum Doppelhaushalt 2010/2011, Dezember 2009, nicht veröffentlicht

Der Antrag der Fraktion DIE LINKE, im Rahmen eines Konjunkturprogramms für Sachsen-Anhalt²⁰ zusätzlich 700 Neueinstellungen zu realisieren, wurde abgelehnt. Auch im Rahmen der Beratungen

zum Doppelhaushalt 2010/2011, folgte die Mehrheit des Parlaments dem Antrag der Fraktion DIE LINKE nicht, die oben genannten Reduzierungen rückgängig zu machen. So wurden wiederum junge

[15] Vgl. Tischvorlage im Finanzausschuss im Rahmen der Beratungen zum Doppelhaushalt 2010/2011, Dezember 2009, nicht veröffentlicht.

[16] Ausbildungs-offensive bedeutet Ausbildung über dem tatsächlichen Bedarf.

[17] Vgl. Ministerium für Finanzen, Strategiepapier zur Finanzpolitik in Sachsen-Anhalt, 6/2009, S. 46.

[18] Nachausbildungsoffensive ist eine befristete Weiterbeschäftigung nach Abschluss der Berufsausbildung.

[19] Vgl. Ministerium für Finanzen, Strategiepapier zur Finanzpolitik in Sachsen-Anhalt, 6/2009, S. 46.

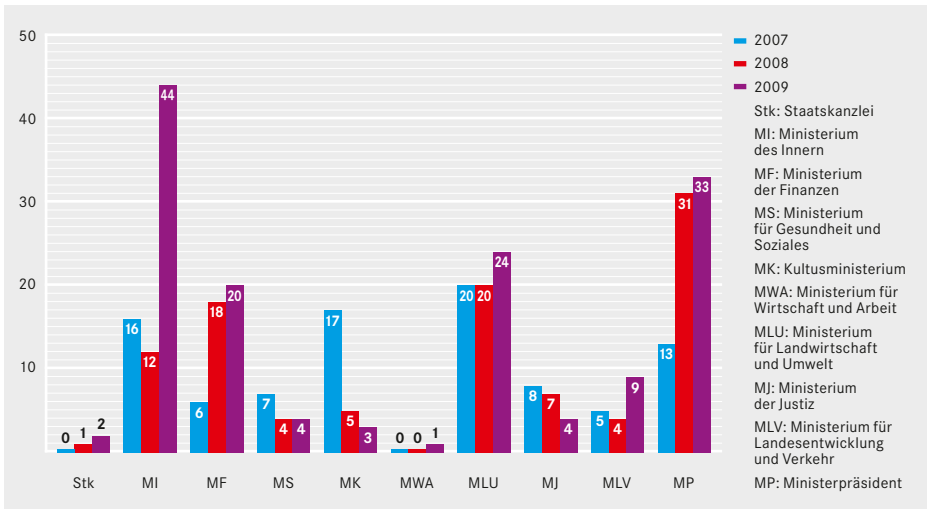
[20] Vgl. Änderungsantrag der Fraktion DIE LINKE zum Nachtragshaushalt 2009, Drs. 5/1875.

Menschen dazu gezwungen, größtenteils das Land zu verlassen, obwohl sie bei uns ausgebildet wurden und der Landesdienst diese jungen Fachkräfte dringend braucht.

2. Ein völlig inakzeptables Vorgehen wird zudem in der mangelhaften

Nutzung eines bereits ausfinanzierten Neueinstellungskorridors deutlich. Diesen Umstand kritisierte das Parlament mehrfach. Dennoch staut sich die Anzahl nicht realisierter Neueinstellungen von Jahr zu Jahr mehr auf.

Nicht realisierte Neueinstellungen nach Ressorts 2007–2009



Quelle: Tischvorlage vom Ministerium der Finanzen in der 28. Sitzung der Enquete-kommission »Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Personalentwicklung im öffentlichen Dienst« am 11. Juni 2010, nicht veröffentlicht

Die dafür von den Ministerien aufgeführten Gründe sind nur in den wenigsten Fällen zu akzeptieren. So beispielsweise die Feststellung, dass bei einer Anzahl von Einstellungsverfahren oftmals der Zeitraum über ein Kalenderjahr hinausgeht. Diese Tatsache dürfte aber nicht zu einem Aufwuchs führen, da sich dies in den kommenden Jahren wieder ausgleichen müsste. Dieser Aufwuchs nicht realisierter Neueinstellungen muss so schnell wie möglich abgebaut werden. Dazu sind die angeführten Ursachen unverzüglich zu beseitigen. Insbesondere

betrifft das die Verfahrensweise bei Ausschreibungen zur Stellenbesetzung und die nicht begründbare generelle Einschaltung des Personalservicecenters auch bei Spezialisten. Hinzu kommt, dass im Gegensatz zur Auffassung der Landesregierung die Fraktion DIE LINKE die Meinung vertritt, dass die derzeitigen Aktivitäten zur Ausbildungs- und Berufswerbung für die künftigen Herausforderungen absolut nicht ausreichend sind. Sie müssen vielmehr neu konzipiert und neu ausgerichtet werden, da sich das Nachfragepotential quantitativ und

qualitativ substanziell verändern wird. Während in den vergangenen Jahren die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber noch bei weitem die vorhandenen Ausbildungskapazitäten überschritten, ist nunmehr ein deutlicher Rückgang des Nachfragepotentials spürbar. Sehr drastisch zeigt sich das beispielsweise im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r. Während sich in den Jahren 2006 und 2007 für diesen Ausbildungsberuf noch 1572 Schulabgängerinnen und Schulabgänger bewarben, waren es 2009 und 2010 insgesamt nur noch 156. Dennoch beabsichtigt die Landesregierung nicht, ihre bisherigen Werbeformen um junge Leute den neuen Herausforderungen anzupassen. Ein ressortübergreifender Ansatz wird mit der Begründung abgelehnt, wonach »die Ausbildungsprofile der einzelnen fachspezifischen Behörden und Einrichtungen und dementsprechend auch differenzierte Herangehensweisen zur Nachwuchsgewinnung erforderlich sind.«²¹ Demgegenüber hält die Fraktion DIE LINKE **ein geschlossenes Werbebild für den öffentlichen Dienst** mit anschließend untersetzter spezifischer Berufsbildwerbung zukünftig für unerlässlich.

Ein solcher Ansatz bietet die Möglichkeit der professionellen Werbung mit attraktivem Erscheinungsbild zu vertretbaren Kosten. Außerdem wird damit ermöglicht, besonders befähigte Bewerberinnen und Bewerber gegebenenfalls auch umlenken zu können. Da es künftig in besonderer Weise auf die qualitativen Aspekte der Aus-, Fort- und Weiterbildung ankommt, wird ein solches Herangehen zwingend erforderlich sein. Andere Länder haben sich bereits darauf eingestellt und bewerben mit sehr attraktiven Angeboten junge Menschen.²²

3. Wenngleich die Landesregierung stets betont, auf Neueinstellungen einen besonderen Schwerpunkt zu legen, stellt sich das in der Realität völlig anders dar. In der laufenden Legislaturperiode sind insgesamt noch wesentlich weniger Neueinstellungen realisiert und geplant worden als in den Jahren davor. So waren es von 2002 bis 2006 insgesamt 2 079 Neueinstellungen, der Jahresdurchschnitt betrug 415. In der laufenden Legislaturperiode sank die Anzahl der Neueinstellungen im Jahresdurchschnitt auf 331. Hierbei wird zudem unterstellt, dass die geplanten Neueinstellungen 2010 auch im vollen Umfang realisiert werden.

[21] Vgl. Antwort auf Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE »Entwicklung des Nachfragepotentials für eine Ausbildung in Landesdienst«, Drs. 5/2816.

[22] Vgl. Dr. Richenhagen, Protokoll der öffentlichen 28. Sitzung der Enquetekommission »Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Personalentwicklung im öffentlichen Dienst«, 11. 6. 2010, S. 6 f.

	Neueinstellungen von 2002 bis 2006*						Neueinstellungen von 2007 bis 2010**				
						gesamt				gesamt	geplant
Ressort	2002	2003	2004	2005	2006 ¹⁾	2002-06	2007	2008	2009	2007-09	2010
Stk	4	2	0	1	3	10	2	2	2	6	4
MI	69	57	77	113	101	417	79	97	90	266	150
MF	46	16	22	28	15	127	13	12	22	47	42
MS	13	8	4	3	10	38	2	9	18	29	20
MK	354	149	212	160	201	1.076	88	118	127	333	148
MWA	11	5	1	10	5	32	4	2	4	10	4
MLU	16	4	6	1	6	33	0	20	24	44	50
MJ	82	34	59	18	8	201	15	21	26	62	39
MLV	38	27	18	31	31	145	10	16	18	44	27
	633	302	399	365	380	2.079	213	297	331	841	484

1) Abfragestand November 2006

Quellen: *Antwort auf Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE »Verjüngung in der Landesverwaltung«, Drs. 5/410 **Tischvorlage vom Ministerium der Finanzen in der 28. Sitzung der Enquetekommission »Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Personalentwicklung im öffentlichen Dienst« am 11. Juni 2010, nicht veröffentlicht

Mit der zusätzlichen Neueinstellung von ca. 830 jungen Kräften von 2011 bis 2016 will die Fraktion DIE LINKE das vorhandene Defizit noch einmal deutlich reduzieren.²³

Dabei hat sich die Fraktion DIE LINKE auf **Drei Schwerpunktbereiche** verständigt: **Allgemeinbildende Schulen, Polizeivollzug und übrige Verwaltung.**

Diese Zielstellung praktisch umzusetzen wird alle Anstrengungen erfordern, weil insbesondere für die Schwerpunktbereiche »Allgemeinbildende Schulen« und

»Polizeivollzug« die Schaffung erweiterter Ausbildungskapazitäten erforderlich ist. Bei der sogenannten »übrigen Verwaltung« blieb die Landesregierung bei ihrem Vorhaben, in deren Bereichen eine überproportionale Reduzierung vorzunehmen. Gerade auch in diesen Bereichen werden wichtige Serviceleistungen für Bürgerinnen und Bürger erbracht. Besonders hier macht sich zudem der Spezialistenmangel bereits jetzt bemerkbar, deshalb konnten Neueinstellungen mangels geeigneter Bewerberinnen und Bewerber schon jetzt nicht immer realisiert werden.

[23] Bei diesen zusätzlich angestrebten Neueinstellungen wurde die bekannt gewordene Anzahl zusätzlicher 363 Neueinstellungen durch die Landesregierung gegengerechnet.

Schwerpunkt Allgemeinbildende Schulen

Aktuell tragen über 14 000 Lehrerinnen und Lehrer eine hohe Verantwortung für die Bildung und Erziehung von Schülerinnen und Schülern in Sachsen-Anhalt.²⁴ In den kommenden Jahren, bis einschließlich das Schuljahr 2015/2016, werden ca. 5 000 erfahrene Pädagogen und Pädagoginnen den Schuldienst altersbedingt verlassen. Es steht fest, dass wir selbst bei großer Kraftanstrengung lediglich ca. 1 700 über landeseigene Ausbildungskapazitäten durch junge Lehrerinnen und Lehrer ersetzen können. Da bundesweit in den kommenden Jahren ein akuter Lehrermangel bestehen wird, ist mit Bewerberinnen und Bewerbern aus anderen Bundesländern nicht zu rechnen. Laut Prognose des Landesprüfungsamtes wird die Zahl der Absolventen mit einer Ersten Staatsprüfung 2010

bei 465 Absolventinnen und Absolventen liegen. Eine Erhöhung der Ausbildungskapazität in der ersten Phase ist zwar zwingend geboten, bleibt jedoch hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Lehrerinnen und Lehrer für die nächste Legislaturperiode folgenlos. Die Aufnahmekapazität der Staatlichen Seminare könnte jedoch umgehend auf 500 erhöht werden. Unter der Voraussetzung, dass dies 2012 wirksam und die Ausbildungszeit auf 1,5 Jahre verkürzt wird, könnten theoretisch spätestens Anfang 2014 insgesamt 500 Absolventen zur Verfügung stehen. Hinzu kommt, dass über den Lehrerberuf hinaus weiteres sozialpädagogisches Fachpersonal benötigt wird. Aus diesem Grunde plant die Fraktion DIE LINKE, statt nunmehr seitens der Landesregierung ca. 1 476²⁵ geplante Neueinstellungen zusätzlich weitere 294 zu realisieren. Für die einzelnen Schuljahre zeigt sich dann folgendes Bild:

Neueinstellungen						Gesamt
Schuljahr	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2011–2016
PEK 2009	150	286	286	286	286	1.294
PEK 2009*	150	310	310	353	353	1.476
DIE LINKE **	150	310	310	500	500	1.770

Bei den Einstellungszahlen der Landesregierung wird unterstellt, dass die 363 zusätzlichen Neueinstellungen alle für den Polizei- und Lehrerbereich genutzt werden. Berechnungsgrundlage waren ferner die real vorhandenen Ausbildungskapazitäten. Vgl. Aussage Finanzminister in der Mitteldeutschen Zeitung: »Rechnungshof stiehlt Bullerjahns Wahlgeschenk«, 25. September 2010 **Die geplanten Neueinstellungen der Fraktion DIE LINKE beziehen sich auf die Tabellenwerte zum PEK 2009

[24] Vgl. Sachsen-Anhalt Konzept 2011, DIE LINKE, im Landtag von Sachsen-Anhalt, »Bildung und soziale Chancengleichheit – Nachteile ausgleichen, Teilhabe ermöglichen«, August 2010.

[25] Die Autoren gehen von der Aussage des Finanzministers aus, neben den geplanten Neueinstellungen im Polizeibereich das Personal für die Allgemeinbildenden Schulen aufzustocken. Die Zahlen ergeben sich dementsprechend aus der Gesamtzahl zusätzlicher Einstellungen minus Polizeibereich. (Vgl. Mitteldeutsche Zeitung, a. a. O.)

Schwerpunkt Polizeivollzug

Jede Bürgerin und jeder Bürger hat ein Recht auf öffentliche Sicherheit.²⁶ Dafür sorgen ca. 7400 Polizistinnen und Polizisten. Bis zum Jahr 2016 verlassen jedoch über 1770 Beamtinnen und Beamte den Polizeivollzugsdienst. Würde die derzeitige Ausbildungskapazität von 150 Anwärterinnen und Anwärtern beibehalten werden, könnten im gleichen Zeitraum nur ca. 900 ausgebildete junge Polizistinnen und Polizisten real zur Verfügung stehen. Diese Situation wurde zunächst von der Landesregierung mit Verweis auf die hohe, überdurchschnittliche Polizeidichte Sachsen-Anhalts²⁷ als ausreichend eingeschätzt. Im Rahmen der Sitzungen der Enquetekommission wurde mehrmals die zu geringe Nachwuchsgewinnung thematisiert und darauf verwiesen, dass die Berechnungen Einwohnerzahl zu Stellenbestand = Polizeidichte besonders für die neuen Flächenländer nicht die reale Bedarfslage widerspiegeln. Darauf verweisen auch die Polizeigewerkschaften seit Jahren. In der Folge sah sich die Landesregierung gezwungen, wiederholt die Ausbildungs-

kapazität zunächst auf 150 und aktuell auf 180 pro Ausbildungsjahr ab 2011 heraufzusetzen. In der kommenden Legislaturperiode würden somit 90 Einstellungen (ab 2014 bis 1016 jeweils 30) mehr für den aktiven Polizeidienst zur Verfügung stehen. Die Fraktion DIE LINKE hält diese Anzahl dennoch für nicht ausreichend. Ab 2014 sind weitere Kapazitäten zu erschließen, um die noch steigende Anzahl der Altersabgänge bis 2020 wenigstens teilweise kompensieren zu können.

Wir halten es deshalb für erforderlich, erneute die Ausbildungskapazitäten zu erweitern. Dafür wäre ein nochmaliger Ausbau am Standort Aschersleben oder an einem weiteren Standort zu prüfen. Ab 2014 sollte pro Jahr jeweils die Kapazität um eine Ausbildungsklasse (30 Anwärterinnen und Anwärter) erhöht werden. Wird dieses Vorhaben so umgesetzt, steht am Ende der Legislaturperiode 2016 eine Ausbildungskapazität von 270 zur Verfügung. Das wäre eine konkrete Reaktion auf die noch ansteigende Zahl von Altersabgängen nach 2016. **Deshalb verfolgt die Fraktion DIE LINKE das Ziel, in dieser Legislaturperiode 180 weitere Neueinstellungen zu realisieren.**²⁸

	Neueinstellungen						Gesamt
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011–2016
Landesregierung*	180	180	180	180	180	180	1.080
DIE LINKE	180	180	180	210	240	270	1.260
Differenz zur Landesregierung	0	0	0	30	60	90	180

*Quelle: Mitteldeutsche Zeitung, 14. April 2010

[26] Vgl. Sachsen-Anhalt Konzept 2011, DIE LINKE. im Landtag von Sachsen-Anhalt, »Öffentliche Sicherheit bei Wahrung der Grundrechte landesweit garantieren«, erscheint Ende des Jahres 2010.

[27] Polizeidichte wird durch Stellenbestand zu Einwohnerzahl ermittelt. Aktuell weist Sachsen-Anhalt eine Polizeidichte von 1:317 aus.

[28] Beachte insgesamt, dass Neueinstellungen im Polizeibereich bereits mit Beginn der Ausbildung zählen, aber erst nach drei Jahren für den Polizeidienst zur Verfügung stehen.

Schwerpunkt übrige Verwaltung

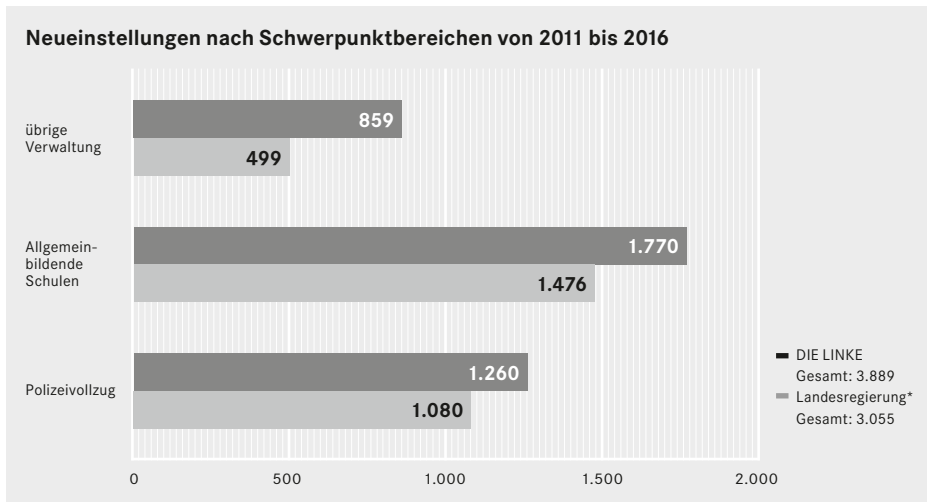
Der Mangel an jungen Fachkräften zeigt sich in nahezu allen Bereichen der öffentlichen Landesverwaltung. Für einen Großteil plant die Landesregierung einen Personalabbau von über 30 Prozent. Zum Teil sind das Bereiche, die bereits in den vergangenen Jahren einen erheblichen Anteil zur Personalreduzierung geleistet haben. Insbesondere trifft das für Bereiche des Landesverwaltungsamtes, für die Umweltverwaltung und Sozialverwaltung

zu. DIE LINKE will der weiteren drastischen Reduzierung von Spezialisten und allgemeinen Verwaltungsangestellten entgegenwirken **und setzt sich deshalb für 360 zusätzliche Neueinstellungen im Bereich der übrigen Verwaltung ein.** In der nachfolgenden Tabelle sind im Unterschied zu den Bereichen Schule und Polizeivollzug die jährlichen Einstellungen zunächst nur gleichmäßig auf die Jahre verteilt. Sie bedürfen der Konkretisierung im Rahmen der sich abzeichnenden konkreten Bedarfe.

	Neueinstellungen						Gesamt
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011–2016
Landesregierung*	55	73	76	97	99	99	499
DIE LINKE	115	133	136	157	159	159	859
Differenz zur Landesregierung	60	60	60	60	60	60	360

*Quelle: Personalentwicklungskonzept 2009–2025, Drs. 5/2177, S. 257

Für alle drei Schwerpunktbereiche stellt sich das Vorhaben der Fraktion DIE LINKE wie folgt dar.



Quelle: *Personalentwicklungskonzept (PEK) 2009–2025, Drs. 5/2177, S. 257

Daraus ergibt sich insgesamt ein erweiterter Einstellungskorridor von 834 Neueinstellungen in den genannten Schwerpunktbereichen für die kommende Legislaturperiode.

Fazit: Sachsen-Anhalt muss (wieder) zu einem attraktiven Arbeitgeber für junge Menschen werden.

1. Die LINKE wird in Regierungsverantwortung die Übernahme aller Fachkräfte gewährleisten, die erfolgreich einen Ausbildungsberuf im Landesdienst absolvieren.
2. Unverzüglich muss die Aufstockung der Ausbildungskapazitäten vorbereitet und so bald wie möglich umgesetzt werden. Hierzu gehört die Erweiterung des Lehramtsstudiums in Magdeburg ebenso wie ein zweiter oder nochmals erweiterter Ausbildungsstandort für die Polizeifachhochschule.
3. Es muss ein Paradigmenwechsel bei der Berufswerbung erfolgen. Das Land muss sich als attraktiver Arbeitgeber

präsentieren und rechtzeitig und gezielt auf potenzielle junge Bewerberinnen und Bewerber zugehen. Der vorrangig praktizierte umgekehrte Weg (Bewerber kommt zu Arbeitgeber) wird zunehmend der Vergangenheit angehören.

4. Es sind neue Wege und Zielgruppen bei der Werbung zu erschließen. Dazu zählen unter anderem die verstärkte Rekrutierung von jungen Leuten mit Migrationshintergrund und gezielte, gut betreute Praktikumsprogramme mit Aufwandsentschädigung.

5. Durch die Gestaltung einer barrierefreien Verwaltung sind verstärkt Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu schaffen.²⁹

6. Es sind neue Karrierepfade zu eröffnen, dazu zählen insbesondere die gezielte Unterstützung von Fachkarrieren, die Förderung von Führungsnachwuchs, eine bessere Aufstiegsmöglichkeit in die Laufbahngruppe 2 beziehungsweise in höhere Entgeltgruppen, Mentoringprogramme und mehr Projektarbeit.³⁰

4. Mehr Beteiligungsrechte für das Personal – Angleichung der Statusgruppen

Eine zukunftsfähige Personalentwicklung ist nur mit den Beschäftigten zu planen, zu beschließen und umzusetzen. Mit den Spitzenverbänden ist eine Vereinbarung zu den Grundzügen eines ressortübergreifenden Personalentwicklungskonzeptes auf der Grundlage eines »Leitbildes öffentlicher Dienst« abzuschließen. Es ist ein paritätisch besetztes Gremium zur

Erarbeitung zukünftiger Personalentwicklungskonzepte zu bilden. Die exekutive Verantwortung muss ressortübergreifend realisiert werden, und das Parlament ist einzubeziehen. Durch eine **Novelle des Personalvertretungsgesetzes** ist noch stärker den Erfordernissen einer modernen Beteiligungspolitik Rechnung zu tragen.

Die Fraktion DIE LINKE teilt dabei die Überzeugung von Gewerkschaftern und Wissenschaftlern, dass

[29] Von 379 Auszubildenden erhielten 2009 nur 4 schwerbehinderte/gleichgestellte junge Menschen eine Ausbildungsmöglichkeit im Landesdienst. Vgl. Antwort auf Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE »Arbeit mit Integrationsvereinbarungen in den oberen Landesbehörden Sachsen-Anhalts«, Drs. 5/2734, S. 7.

[30] Vgl. Protokoll der öffentlichen 28. Sitzung der Enquetekommission »Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Personalentwicklung im öffentlichen Dienst«, 11. 6. 2010, S. 6–47.

1. durch starke Personalvertretungen eine qualifiziertere Arbeit im öffentlichen Dienst möglich ist,
2. Mitbestimmung im Grundsatz einen Innovationsfaktor und keinen Hemmschuh darstellt,
3. eine qualifizierte Beteiligungspolitik das Element der demokratischen Kontrolle stärkt.

Bei einer Verhandlung um die Novellierung des Personalvertretungsrechtes sollen insbesondere folgende Gesichtspunkte und Fragen diskutiert werden:

- Verhandeln auf Augenhöhe zwischen Personalvertretung und öffentlichem Arbeitgeber. Wie kann die Zusammenarbeit gestärkt werden?
- Wie können die Rahmenbedingungen optimiert werden?
- In welcher Weise können Verfahrensabläufe gestrafft werden?
- Inwieweit ist der Geltungsbereich auf weitere Beschäftigte auszudehnen?
- Welche Festlegungen führen zur Stärkung der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten?
- Inwiefern wird eine Weiterentwicklung der qualitativen Beteiligungsrechte möglich – das heißt Verhandlungen zu führen über die Einführung neuer Beteiligungstatbestände.

Die im Dienstrecht neu geregelten Beteiligungsrechte der Beamten sind strikt umzusetzen und nach erfolgter Evaluierung 2013 gegebenenfalls auszubauen.

Die Fraktion DIE LINKE verfolgt auch weiterhin den Grundsatz der schrittweisen Angleichung der Statusgruppen. Zugleich wird von der Fraktion DIE LINKE nicht verkannt, dass durch die Föderalismusreform und die daraus resultierende verschärfte Wettbewerbssituation in der Tendenz ein weiteres Auseinanderdriften zwischen den Statusgruppen landesseitig

nicht immer zu verhindern sein wird. Offenkundig wird dies derzeit in der Verbeamtungspolitik bei Lehrerinnen und Lehrern. In einem Entschließungsantrag im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zur Neuordnung des Landesbeamtenrechts hatte sich der Landtag mit großer Mehrheit u. a. wie folgt positioniert:

»Es ist der politische Wille des Gesetzgebers, dass Verbeamtungen schrittweise auf den Kernbereich, die Eingriffsverwaltung, begrenzt werden.«³¹

Dennoch ist zu konstatieren, dass für junge Leute die Verbeamtung immer noch sehr attraktiv ist und ein wichtiges Wettbewerbselement zwischen den Ländern darstellt. In Anbetracht des sich drastisch reduzierenden Nachfragepotentials kann sich die Fraktion DIE LINKE nicht generell einer derzeit praktizierten Verbeamtungspolitik verweigern. Dennoch verliert die Fraktion DIE LINKE die Zielstellung der schrittweisen Reduzierung auf die Eingriffsverwaltung nicht aus dem Auge. Deshalb sollte sich das Land keineswegs auf die Verbeamtungspolitik als alleiniges Wettbewerbselement zwischen den Ländern konzentrieren. Vielmehr ist das Augenmerk auf die Schaffung bedarfsorientierter Ausbildungskapazitäten, die Umstellung der Einstellungspraxis und besonders die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen für junge Beschäftigte zu legen. Dazu gehören auch die sogenannten weichen Standortfaktoren Kultur, Kinderbetreuung, Bildungsangebote. Die Fraktion DIE LINKE wird sich über die Landesgrenze hinweg darum bemühen, Verhandlungen und Vereinbarungen mit dem Ziel der Reduzierung der Verbeamtungen zu führen.

[31] Vgl. Entschließungsantrag der Fraktion DIE LINKE zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung des Landesbeamtenrechts, Drs. 5/2281.

5. Leistung soll sich auszahlen

Die Fraktion DIE LINKE hat sich in Sachsen-Anhalt stets für den Umbau der Bezahlungssysteme hin zu mehr Transparenz, Leistungsorientierung sowie Bündelung und Reduzierung ergänzender Nebenzulagen ausgesprochen. Trotz einiger Ansätze wurde und wird aus unterschiedlichen Gründen bisher eine Leistungsorientierung eher als deklarierte Zielstellung, jedoch kaum in der Realität umgesetzt. Erstmals nach der Föderalismusreform I wurde eine Stärkung des Leistungsprinzips durch die Verlängerung der Probezeit für alle Laufbahnen auf drei Jahre und eine Erhöhung der Bewährung auf Zeit insofern angestrebt, als eine Verkürzung der Probezeit künftig nur bei »weit überdurchschnittlichen Leistungen möglich« sein sollte.

Im Landtag wurde die Diskussion um die Leistungsorientiertheit bei der Beamtenbesoldung wieder intensiver, als es im Rahmen des Tarifabschlusses der Länder 2006 durch die Einführung des § 18 »Leistungsentgelt« erstmals zu einer deutlichen Stärkung des Leistungsprinzips kam.³² Zu diesem Zeitpunkt standen die Chancen sehr günstig, für beide Statusgruppen die Leistungsorientiertheit im Bezahlungssystem spürbar zu fördern. Jedoch kam es in der kommenden Zeit nicht zu den im § 18 Abs. 4 vereinbarten näheren Regelungen in landesbezirklichen Tarifverträgen. Das Gesamtvolumen der zur Verfügung stehenden Gelder wurde deshalb in der Folge auf alle Tarifbeschäftigten leistungsunabhängig ausgeschüttet. Damit erledigte sich zu weiten Teilen auch die Diskussion von Leistungsentgelten im Rahmen der Besoldung der Beamten. Für den kommunalen Bereich gilt der TVöD, der Formen von

Leistungsentgelten auf der Grundlage einer systematischen Leistungsbewertung und/oder Zielvereinbarungen vorschreibt. Die Fraktion DIE LINKE setzt sich dafür ein, dass diese Möglichkeit im Besoldungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt für Kommunalbeamte landesrechtlich garantiert wird.

Für Beamtinnen und Beamte sind **Beförderungen** nach wie vor die größten Leistungsanreize. Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht jedoch, dass ähnlich wie bei den Neueinstellungen bereits ausfinanzierte Mittel für Beförderungen und Höhergruppierungen von den meisten Ressorts völlig unzureichend genutzt werden. Besonders auffällig ist, dass einerseits in den Bereichen Innen und Kultus der Ausschöpfungsanteil gering ist, andererseits sehr häufig Beschwerden über mangelnde Beförderungs-/ Höhergruppierungsmöglichkeiten von Beschäftigten gerade aus diesen Bereichen kommen (siehe Tabelle Seite 25).

Die Fraktion DIE LINKE setzt sich in der kommenden Legislaturperiode dafür ein, dass

- in jedem Doppelhaushalt weiterhin mindestens 10 Millionen für Beförderungen und Höhergruppierungen bereitgestellt und von den Ressorts auch entsprechend zeitnah genutzt werden,
- die Rückkehr von einem Ranking zwischen den Behörden zu einem Beförderungsbudget für die einzelnen Behörden erfolgt,
- ein Eintritt in das Pensionsalter im Eingangsamt absolut zu vermeiden ist, wenn kein Selbstverschulden der Beamtin oder des Beamten vorliegt,
- auf Stellenobergrenzen verzichtet und somit die entsprechenden Stellenober-

[32] Vgl. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006.

Beförderungskonzept 2008/2009

Ressort	Einzelplan	zugewie- sener Betrag	veraus- gabter Betrag	Restbetrag	Anteil in v. H.	Anzahl Beförde- rungen
StK	02	150.500	65.100	85.400	43,26	17
MI	03	2.622.200	1.533.400	1.088.800	58,48	618
MF	04/13	2.027.700	1.532.100	495.600	75,56	834
MS	05	371.100	239.100	132.000	64,43	72
MK	07	2.091.900	1.018.900	1.073.000	48,71	337
MWA	08	152.200	61.300	90.900	40,28	19
MJ	11	1.627.700	743.100	884.600	45,65	316
MLV	14	252.300	196.600	55.700	77,92	70
MLU	09/15	704.400	232.700	471.700	33,04	89
		10.000.000	5.622.300	4.377.700	43,77	2.372

Quelle: Personalentwicklungskonzept (PEK) 2009–2025, Drs. 5/2177, S. 87

grenzenverordnungen für die kommunale und die Landesebene aufzuheben sind. Die dafür geeignete Regelung ist im Landesbesoldungsgesetz zu verankern.

Ferner will die Fraktion DIE LINKE in der Beamtenbesoldung in einem ersten Schritt die Ausschüttungspflicht von Erfolgsprämien und Leistungszulagen gesetzlich verankern. Die bisherige Praxis, solche bereits möglichen Elemente der Leistungsorientierung nicht in Anwendung zu bringen, muss geändert werden. Das zur Verfügung stehende Finanzvolumen ist in den Landeshaus-

halten transparent festzulegen. Die zugrunde gelegten Kriterien sind auf der Grundlage von Vereinbarungen zu bestimmen. Teile dieser leistungsorientierten Bezahlungselemente sollten ruhegehaltstauglich werden. Eine Entscheidung darüber ist erst nach weiteren Analysen und Verhandlungen mit den Interessenvertretungen des Personals möglich. Sollten diese Leistungselemente nicht eingesetzt werden, ist transparent darzustellen, welchem Zweck einer nachhaltigen Personalentwicklung diese Gelder dienen sollen.

6. Lebenslanges Lernen gewährleisten, Wissenstransfer organisieren

Der öffentliche Dienst ist im Wandel. Lebenslanges Lernen ist Voraussetzung für ein bedarfsgerechtes Qualifikationsniveau. Die Weiterbildungsbereitschaft ist durch attraktive Weiterbildungsangebote zu fördern, und ausgewählte Weiterbildungsmaßnahmen sind in allen Ressorts verpflichtend zu absolvieren. Dabei sind verstärkt neue Methoden individuellen und generationsübergreifenden kollektiven Lernens anzubieten. Die Wissensweitergabe ist nicht nur für die Qualität der Arbeit von Bedeutung, sondern für erfahrenes Fachpersonal ein erheblicher Motivationsfaktor. Experten sind der Auffassung, dass Gelder, die durch Stellenreduzierungen eingespart werden, zu einem bestimmten, feststehenden Anteil in die Aus-, Fort- und Weiterbildung investiert werden sollten. Mit dem Doppelhaushalt 2010/2011 wurden in Sachsen-Anhalt die Weichen anders gestellt. Wie unter Punkt drei dargestellt, wurden in allen Ressorts Mittel insbesondere für die Ausbildung und deren Rahmenbedingungen im Doppelhaushalt 2009/2010 auf der Grundlage eines Kabinettsbeschlusses gestrichen. Diese Streichungen wurden dann im Rahmen der Haushaltsverhandlungen für den Doppelhaushalt 2010/2011 von den Koalitionsfraktionen so mitgetragen und haushaltswirksam. Die Fraktion DIE LINKE ist dafür, dass die Aus-, Fort- und Weiterbildung unverzüglich evaluiert werden. Sollten sich die Ansätze als zu gering erweisen, sind daraus die entsprechenden Schlussfolgerungen für den Doppelhaushalt 2012/2013 zu ziehen.

Für eine strategische und bedarfsgerechte Aus-, Fort- und Weiterbildung sind die bereits im Land konzentrierten

Strukturen auf eine weitere Straffung zu überprüfen. Die Eckpunkte eines strategischen Weiterbildungskonzeptes sollen auf der Grundlage von Vereinbarungen mit dem Personal in Verantwortung der Staatskanzlei erarbeitet und umgesetzt werden.

Dabei sind vor allem die in der Enquetekommission für diesen Bereich sichtbar gewordenen Schwachstellen schrittweise zu beseitigen.

Das betrifft ressortübergreifend:

- den erheblich aufgestauten Aus- und Weiterbildungsbedarf,
- die zu geringe finanzielle Mittelausstattung für die Weiterbildung,
- das teilweise »ungeeignete« beziehungsweise nicht verfügbare Weiterbildungspersonal,
- die nicht zum Tragen kommende große Anzahl von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, da junge Menschen nach der Ausbildung abwandern (müssen) beziehungsweise die Weiterbildung nur ungenügend auf den Bedarf zugeschnitten ist,
- den absehbaren starken Bewerberrückgang.

Darüber hinaus wurden für den Schulbereich bemängelt:

- die defizitären Strukturen des Lehramtsstudiums,
- die eingeschränkte Kapazität in der zweiten Phase der Lehrerbildung,
- eine fehlende institutionalisierte Ausbildung für pädagogische Fachkräfte und für SchulsozialarbeiterInnen,
- Fort- und Weiterbildungseinschränkungen.

Im Polizeibereich wurde eine mangelhafte Konzipierung der Polizeiausbildung beklagt.³³

Die Fraktion DIE LINKE setzt sich ferner dafür ein,

- den **generationsübergreifenden Wissenstransfer** zu gewährleisten. Dazu sind erfahrene und für die Wissensvermittlung geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu gewinnen und diese rechtzeitig auf ihre Mentorentätigkeit durch Fortbildungsmaßnahmen vorzubereiten. In Einrichtungen, in denen das so gehandhabt wird, ist sowohl die Motivation der älteren Mitarbeiter gestiegen als auch die Achtung der Generationen untereinander.³⁴
- dass in der Weiterbildung verstärkt darauf zu achten ist, dass das Land als Arbeitgeber seine Personalpolitik darauf konzentriert, die **Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersgruppen** durch gezielte Weiterbildung zu stärken.

- bei den zu erarbeitenden Weiterbildungskonzepten auch der Tatsache Rechnung zu tragen, dass mehr als 90 Prozent der Behinderungen erst im Verlaufe des Lebens erworben werden. Bei einem insgesamt steigenden Anteil älterer Beschäftigter darf dieser Fakt nicht unberücksichtigt bleiben.
- dass die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens auch in untergesetzlichen Regelungen konsequent untersetzt wird. Hierzu sind u. a. die **Laufbahnverordnungen so zu novellieren**, dass auch bereits Beschäftigte die Chance des Aufstiegs nach Abschluss höherer Bildungsgänge erhalten.
- dass der Ausbildung von Führungskräften aller Ebenen in abgestuften Programmen ein höherer Stellenwert einzuräumen ist.³⁵

Wenngleich die strategische Konzeption der Aus-, Fort- und Weiterbildung unter Verantwortung der Staatskanzlei weiter konzentriert wird, so werden die konkreten Bildungsangebote zukünftig stärker dezentral erfolgen müssen, weil die Rahmenbedingungen im öffentlichen und persönlichen Bereich dies erforderlich machen.

7. Gesunde Arbeit ein Leben lang

Seit Gründung des Landes Sachsen-Anhalt wurden im öffentlichen Dienst weitreichende Rationalisierungs- und Modernisierungsprozesse ausgelöst und

umgesetzt. In unserem Land sind diese besonders gekennzeichnet durch Strukturveränderungen und durch eine zunehmende Arbeitsdichte pro Beschäftigten als Folge des permanenten Personalabbaus.

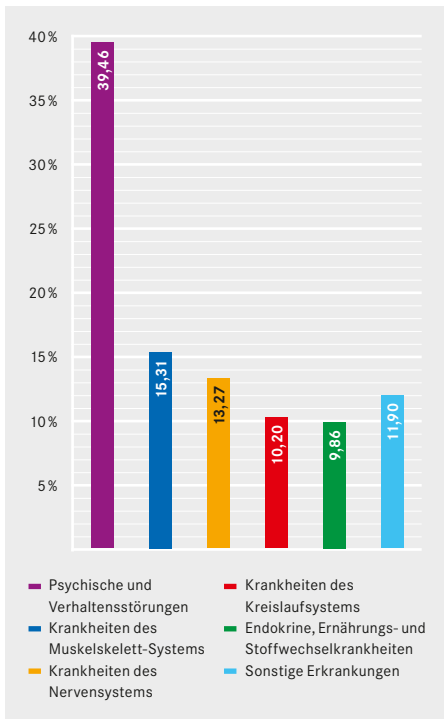
[33] Die bestehenden Defizite sind durch die Ressorts und durch weitere Angehörte im Verlauf der Tätigkeit der Enquetekommission dargestellt worden. Vgl. Prof. Dr. Stember/Karsten Wilke »Die Zukunft im Visier: Strategien für ein leistungsfähiges Personalmanagement in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt«, 9/2010, S. 39.

[34] Vgl. Der Personalrat 12/2009, S. 476 ff und Behörden-Spiegel »Geringe Wertschätzung im Bund, Ergebnisse der Online-Umfrage zur Altersakzeptanz im öffentlichen Dienst«, September 2010, S. 4.

[35] Die derzeit angebotenen Formen sind hinsichtlich der Tatsache, dass in den kommenden sieben Jahren allein 25 Prozent des Führungspersonals in den Ruhestand gehen, nicht ausreichend. Vgl. Protokoll der öffentlichen 28. Sitzung der Enquetekommission »Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Personalentwicklung im öffentlichen Dienst«, 11. 6. 2010, S. 8.

Gesunde Arbeitsbedingungen, ein modernes Gesundheitsmanagement und die spezielle Ausrichtung auf altersgerechte Arbeitsbedingungen sind deshalb ressortspezifisch und ressortübergreifend auszubauen. Durch den getätigten Personalabbau kommt es in vielen Bereichen zu einem »permanenten Arbeiten an der Leistungsgrenze«. Insbesondere auch deshalb haben sich die Arbeitsbedingungen insgesamt nicht gesundheitsfördernd entwickelt.

Gründe der Dienstunfähigkeit 2003–2009 in Prozent



Quelle: Antwort der Landesregierung auf Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE »Gründe für Frühpensionierung bei Beamtinnen und Beamten«, Drs. 5/7135, Anlage 2

Neben den Krankenständen sind vor allem die Zahl der Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit beziehungsweise die Anzahl der Frühverrentungen signifikant. In Sachsen-Anhalt stellt sich das bei den Beamtinnen und Beamten wie folgt dar (siehe Grafik).

Dabei sind drei Probleme auffällig und bedürfen der besonderen Beachtung im Gesundheitsmanagement:

1. Es ist erwiesen, dass die psychosomatischen Belastungen in den letzten Jahren stark zugenommen haben. Daraus erklärt sich die Tatsache, dass psychische und Verhaltensstörungen mit über 39 Prozent mit großem Abstand die Gründe für Frühpensionierungen darstellen. Deshalb bedarf es einer komplexeren Ausrichtung des Gesundheitsmanagements und eines ausgewogenen Prozesses zwischen Verhältnis- und Verhaltensprävention.

2. Im Bereich des Innenministeriums sind mit Abstand die meisten Frühpensionierungen erfolgt. So wurden nach Angaben der Landesregierung im Zeitraum von 2003 bis 2009 insgesamt 303 Frühpensionierungen vorgenommen, davon allein 165 im Bereich des Innenministeriums. Besonders betroffen ist dabei der Polizeibereich. Aus diesem Grunde müssen in der kommenden Legislaturperiode sowohl konzeptionell als auch organisatorisch verstärkte Maßnahmen ergriffen werden, die Anzahl der Frühpensionierungen einzuschränken.

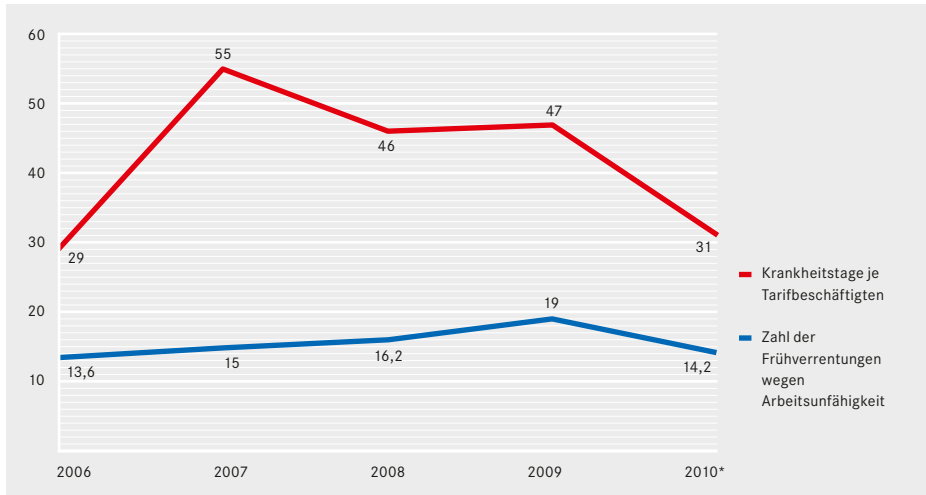
3. Nicht zu akzeptieren ist die hohe Anzahl von »Zwangspensionierungen«, das heißt, die Anzahl von Pensionierungen auf Antrag des Dienstherrn. Im oben genannten Zeitraum erfolgten, wie bereits dargestellt, 303 Frühpensionierungen, davon 259 auf Antrag des Dienstherrn. Deshalb muss in der

kommenden Legislaturperiode ressortübergreifend ganz konkret daran gearbeitet werden, den im Beamtenneugliederungsgesetz und im Landesrichtergesetz gesetzlich verankerten

Grundsatz »Rehabilitation vor Versorgung« auch umzusetzen.

Für den Angestelltenbereich stellt sich die Situation wie folgt dar.

Durchschnittliche Krankheitstage je Tarifbeschäftigten und Anzahl der Frühverrentungen wegen Arbeitsunfähigkeit (absolut)



*bis 30. Juni 2010, Quelle: Ergänzende schriftliche Berichterstattung zur Entwicklung des Krankenstandes und der Zahl der Frühverrentungen im Angestelltenbereich vom 29. Oktober 2010 zur mündlichen Anfrage Dr. Helga Paschke (DIE LINKE), 29. September 2010, Drs. 5/2873, S. 3-4

Diese Zahlen und Fakten verdeutlichen ferner, dass sich der Arbeitsschutz verstärkt von der Unfallverhütung hin zum Schwerpunkt Gesundheitsschutz verlagert. Hierauf muss ressortübergreifend reagiert werden. Das betrifft die Aneignung des entsprechenden Wissens des gesamten Personals, insbesondere des Führungspersonals, organisatorische und finanzielle Fragen sowie die verstärkte und kontinuierliche Zusammenarbeit vom Arbeitgeber mit den Personalräten.

Deshalb setzt sich die Fraktion DIE LINKE dafür ein, dass

- Krankheit in allen Ressorts nicht als individuelle Angelegenheit beziehungsweise verwaltungsintern nur als Kostenfaktor betrachtet, sondern gezielt über Betriebsvereinbarungen vorbeugend agiert wird. Das betrifft vor allem auch die Sicherstellung eines bedarfsgerechten Eingliederungsmanagements.
- Ressortübergreifend und ressortspezifisch in allen Bereichen des Landesdienstes ein Gesundheitsmanagement als notwendiger und zu finanzierender Bestandteil eines Personalmanagements mit den Personalräten vereinbart wird.
- die bisherigen Aktivitäten im Gesundheitsmanagement in einzelnen Ressorts

ausgewertet werden und somit deren Ergebnisse bei der Erarbeitung eines ressortübergreifenden Konzeptes hinzugezogen werden können.

■ bei der Entwicklung moderner Arbeitsbedingungen auch die Barrierefreiheit der Verwaltung konsequent mit eingeschlossen wird.

Das Land muss als Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten und gleichzeitig barrierefrei Serviceleistungen der Verwaltung für Bürgerinnen und Bürger anbieten. In beiden Bereichen besteht noch ein hoher Handlungsbedarf.

Mit Stand Dezember 2009 waren 2 765 schwerbehinderte Beschäftigte im Landesdienst. Bezogen auf die gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtarbeitsplätze bleibt das Land ca. 200 Menschen mit Behinderungen eine Arbeitsmöglichkeit schuldig. Dringend erforderlich macht es sich, in der nächsten Legislaturperiode ein Konzept »Barrierefreie Verwaltung« vorzulegen.³⁶ Zudem ist der Beauftragte der Landesregierung für die Belange behinderter Menschen an exponierter Stelle in der Staatskanzlei anzusiedeln. Die Integrationsvereinbarungen sind zu evaluieren, zu qualifizieren und flächendeckend in allen Ressorts abzuschließen.³⁷

8. Gender-Mainstreaming – nicht nur Aufgabe des »Frauenressorts«

In den Anhörungen vor der Enquetekommission wurde die Aufgabe, das eigene Verwaltungshandeln nach den unterschiedlichen Wirkungen auf Frauen und Männer zu prüfen, von den Ministerien zumeist als zusätzliche Aufgabe und reduziert auf allgemeine Floskeln dargestellt.³⁸

Es steht außer Zweifel, dass diese so wichtige gleichstellungspolitische Querschnittsaufgabe in den vergangenen zwei Legislaturperioden zu wenig Beachtung fand. Aus diesem Grund sind die bis

dahin verfolgten guten Ansätze und Beschlüsse der Landesregierung auf der Strecke geblieben.

Dazu zählen folgende bis 2004 verabschiedeten Grundlagen:

- Verabschiedung des »Programms zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt« (10/99),
- Beschlussfassung des Umsetzungskonzeptes zur Einführung von Gender-Mainstreaming in sämtlichen Bereichen der Landesregierung (5/2000),
- Befassung der Landesregierung mit dem 1. Erfahrungsbericht zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Konzeptes und die Ableitung von Schlussfolgerungen für die Optimierung des Einführungsprozesses (3/2002),

[36] Rheinland-Pfalz hat beispielsweise ein solches Konzept 2005 verbindlich eingeführt.

[37] Vgl. Sachsen-Anhalt Konzept 2011, DIE LINKE. im Landtag von Sachsen-Anhalt »Teilhabe sichern – Nicht ausgrenzen, Für ein barrierefreies Sachsen-Anhalt – eine machbare Vision«, erscheint Ende 2010; sowie Antwort auf Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE »Arbeit mit Integrationsvereinbarungen in den oberen Landesbehörden Sachsens-Anhalts«, Drs. 5/2734.

[38] Ausnahme bildet das Sozialministerium, wobei hier keine ressortübergreifende Arbeit stattfindet.

■ Beschlussfassung der Landesregierung mit dem 2. Bericht zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Konzeptes und Beschluss des Arbeitsprogramms 2005/2006 (10/2004).³⁹

Spätere ressortübergreifende Maßnahmen/Kabinettsbeschlüsse sind der Fraktion DIE LINKE nicht bekannt und fanden auch im Rahmen der Diskussion in der Enquetekommission keine Erwähnung.

Das Gender-Institut Sachsen-Anhalt bemängelte in der Enquetekommission insbesondere folgende aktuellen Defizite seitens der Landesregierung:

- Eine Verankerung der Geschlechterperspektive erfolgt zum Teil nur punktuell und nicht systematisch.
- Es fehlen vielfach elementare Grundlagen für ein geschlechterdifferenziertes Vorgehen (z. B. geschlechterdifferenzierte Daten zum Personal).
- Fragen in Verbindung mit dem Geschlechterverhältnis werden häufig nicht in Fachzusammenhänge integriert, sondern zusätzlich behandelt (Mehraufwand-Effektivitätsverlust-Ablehnung von GM).

■ Es bestehen weiterhin Reserven in der Entwicklung von Gender-Kompetenz als Fach- und Handlungskompetenz.⁴⁰

Wir wollen die Geschlechterperspektive (wieder) zum festen Bestandteil sämtlicher Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse machen. Nur so ist eine geschlechterorientierte Personalpolitik zu realisieren.

Deshalb strebt die Fraktion DIE LINKE insbesondere folgende Maßnahmen an:

- eine enge Verzahnung dieses Aufgabenspektrums der Landesregierung mit der Arbeit des Gender-Instituts Sachsen-Anhalt und weiterer Expertinnen und Experten auf diesem Gebiet,
- die ressortübergreifende konzeptionelle und organisatorische Vernetzung der Ministerien zur Umsetzung einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik in Verantwortung der Staatskanzlei,
- die Gewährleistung einer gleichberechtigten Förderung weiblicher und männlicher Beschäftigter, insbesondere auch im Führungskräftebereich,
- die Einführung einer durchgehenden Erhebung geschlechterdifferenzierter Daten.

[39] Vgl. Dr. Thomas Claus, Protokoll der öffentlichen 28. Sitzung der Enquetekommission »Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Personalentwicklung im öffentlichen Dienst«, 11. 6. 2010.

[40] Vgl. Dr. Thomas Claus, a. a. O.

9. Gezielte Lebenslaufpolitik entwickeln – flexiblen Einstieg in den Ruhestand ermöglichen

DIE LINKE hat die Heraufsetzung des Eintrittsalters in die Rente beziehungsweise in die Pension stets kritisiert und hält sie nach wie vor für falsch. Umso wichtiger ist es, zügig neue **Formen für einen flexiblen Eintritt in den Ruhestand** mit den Interessenvertretungen zu diskutieren und zu vereinbaren. Das ist vor allem auch deshalb notwendig, weil die sehr umfänglich genutzten Formen der Altersteilzeit, insbesondere die des Blockmodells, zukünftig nicht in dem Maße zur Verfügung stehen werden. Von 2006 bis Juli 2010 haben insgesamt 5 939 Beschäftigte Altersteilzeit beantragt. Für das sogenannte Blockmodell hatten sich 5 371 von ihnen entschieden. Das Modell der Teilzeit wurde lediglich von 50 Beschäftigten gewählt. Die modifizierte Altersteilzeitregelung im Polizeivollzug wurde in 518 Fällen beantragt. Von den 5 939 Anträgen sind in diesem Zeitraum 5 374 bewilligt worden. Auf die Titelgruppe 96 entfallen davon 3 830. Von den 534 abgelehnten Anträgen sind 489 aus entgegenstehenden dienstlichen Gründen so beschieden worden.⁴¹

Aus diesen Zahlen wird ersichtlich, dass die Inanspruchnahme von Altersteilzeitregelungen auf großes Interesse stieß. Es macht ferner deutlich, dass Beschäftigte im großen Umfang den dringenden Wunsch haben, vor ihrer Regelaltersrentenzeit aus dem Landesdienst auszuscheiden. Mit zunehmender Personalreduzierung ist jedoch damit zu rechnen, dass aus »dringenden dienstlichen Gründen« Anträge im verstärkten Maße abgelehnt

[41] Vgl. Antwort auf Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE »Beantragung, Gewährung und Inanspruchnahme der verschiedenen Formen von Altersteilzeit«, Drs. 5/2781.

werden (müssen). Zudem laufen einige Regelungen sowohl im Tarifbereich als auch im Beamtenbereich aus beziehungsweise sind nur noch unter schlechteren Konditionen möglich.⁴² Mit der Erhöhung des Rentenalters ist zu klären, über welche Modelle es künftig möglich sein wird, noch flexibler in den Ruhestand zu gelangen, ohne die dienstlichen Belange des Landes als Arbeitgeber unakzeptabel einzuschränken. Laut Aussage der Landesregierung werden neue Modelle des flexiblen Eintritts in den Ruhestand weder im Beamten- noch im Tarifbereich seitens der Landesregierung diskutiert oder erprobt.⁴³

Die Fraktion DIE LINKE hält die Diskussion und Erprobung neuer Modelle für einen flexiblen Eintritt in den Ruhestand für dringend geboten. Aktuell werden sowohl international wie auch auf Bundesebene Formen der **(Lebens-)Arbeitszeitkonten** diskutiert, erprobt oder sind bereits eingeführt. Allerdings ist die Einführung von (Lebens-)Arbeitszeitkonten fokussiert auf den alleinigen Ersatz auslaufender Formen der Altersteilzeitmodelle nicht zielführend.⁴⁴ Darüber hinaus steht auch

[42] Genauere Beschreibung vgl. Antwort auf Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE »Beantragung, Gewährung und Inanspruchnahme der verschiedenen Formen von Altersteilzeit«, Drs. 5/2781, S. 2 f.

[43] Vgl. Antwort auf Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE »Beantragung, Gewährung und Inanspruchnahme der verschiedenen Formen von Altersteilzeit«, Drs. 5/2781, S. 3 f.

[44] Vgl. Dr. Richenhagen, Protokoll der öffentlichen 28. Sitzung der Enquetekommission »Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Personalentwicklung im öffentlichen Dienst«, 11. 6. 2010.

im öffentlichen Dienst die Herausforderung, nicht nur die auslaufenden Möglichkeiten von Altersteilzeitregelungen zu ersetzen, sondern über weitere flexible Regelungen der Arbeitszeit zunehmend eine **gezielte Lebenslaufpolitik anzubieten**.

Langzeitarbeitskonten sollten auch aus folgenden Gründen ermöglicht werden:

- für längere Freistellungen zur Regelung persönlicher Angelegenheiten,
- zur Verbesserung der Einkommenssituation bei der Inanspruchnahme von Altersteilzeit,
- zum gleitenden Übergang in den Ruhestand ohne Rentenabschläge beziehungsweise im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Altersteilzeit,
- für Qualifizierungsmaßnahmen.⁴⁵

Dies ist vor allem auch deshalb zukünftig so wichtig, weil der Ausbau von flexiblen Arbeitszeitkonten einen hohen Stellenwert auf die Arbeitszufriedenheit hat. Internationale und nationale Studien haben dies bereits nachgewiesen.⁴⁶

Somit ist die Frage der Arbeitszeitkonten auch ein nicht zu unterschätzender Faktor bei der Gewinnung befähigter junger Leute und ebenso für das sich bereits im Landesdienst befindliche Personal.

Die Fraktion DIE LINKE ist der Auffassung, dass

- auf Landesebene noch nicht alle Möglichkeiten, die der TVL bietet, diskutiert, geprüft und vor allem aber auch nicht umgesetzt wurden,⁴⁷
- die Zuständigkeit für das Beamtenrecht auf Landesebene eine umfassende eigenständige Regelung ermöglicht,
- die Entwicklung eines Rahmenkonzeptes in Verantwortung der Staatskanzlei in Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten auf dem Gebiet der Entwicklung von Langzeitarbeitskontenmodellen in der kommenden Legislaturperiode unverzüglich in Angriff genommen werden sollte,
- mit den Personalräten und den zuständigen Spitzenorganisationen diese Formen diskutiert und in der Folge durch (Dienst-)Vereinbarungen geregelt werden sollten.

10. Im Alter gut abgesichert

Mit der Angleichung der Einkommen an die alten Bundesländer sind bessere Voraussetzungen geschaffen worden, Altersarmut im öffentlichen Dienst zu verhindern. Jedoch verbergen sich in der Verlängerung der Lebensarbeitszeit,

oftmals gekoppelt mit Frühverrentungen oder Frühpensionierungen, der Senkung des Arbeitsvolumens ohne Lohnausgleich, aber auch durch die Verlagerung der Verantwortung für die Versorgung auf die Länder neue Gefahren für die finanzielle Absicherung im Alter. So werden sich beispielsweise durch die höhere Regelaltersgrenze bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben die

[45] Vgl. Rüdiger Bouillon, »Tarifliche Praxis und Perspektiven von Arbeitszeitkonten«, Friedrich Ebert Stiftung 5/2001, S. 99.

[46] Vgl. u. a. Yvonne Ferreira, »Auswahl flexibler Arbeitszeitmodelle und ihre Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit«, Bericht aus dem Institut für Arbeitswissenschaft der TU Darmstadt, 2009, S. 177.

[47] Näheres vgl. Norbert Engelhardt, »Praxisorientierte Kommentierung zur Umsetzung der flexiblen Arbeitszeit im öffentlichen Dienst«, Verlag Dashöfer, Dezember 2009.

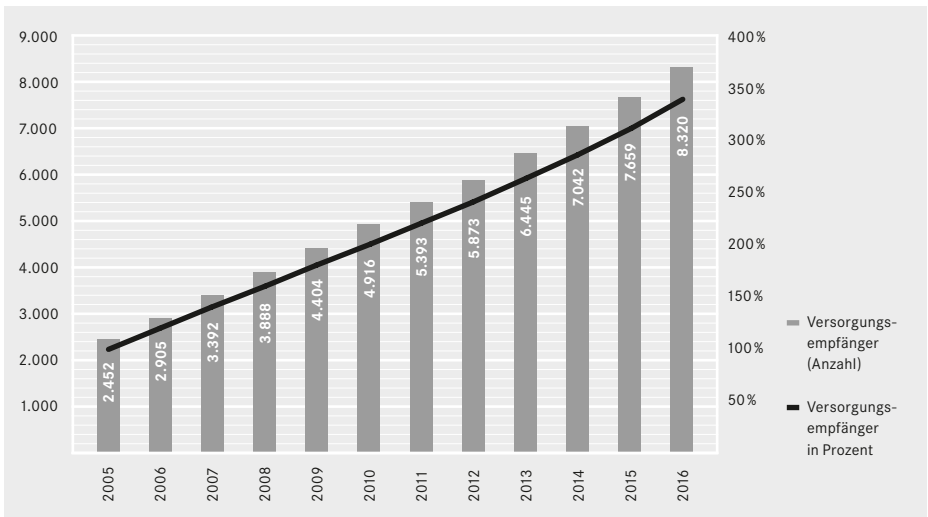
Abschläge von derzeit maximal 10,8 Prozent auf bis zu 14,4 Prozent erhöhen.

Mit der Föderalismusreform I wurde auch das Versorgungsrecht auf die Länder übertragen. Zukünftig werden somit Fragen der Sicherung von Versorgungsansprüchen noch

stärker in den finanziellen Fokus der Landespolitik rücken, da die Zahl der Versorgungsempfänger künftig stark ansteigt.

Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht die konkrete Anzahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger bis 2016, am Ende der kommenden Legislaturperiode.

Versorgungsempfänger



Quelle: Personalentwicklungskonzept (PEK) 2009–2025, Drs. 5/2177, S. 29

Von 2008 bis 2020 werden sich die Versorgungsausgaben nach derzeitigem Stand auf bis zu rund 460 Millionen Euro in etwa versechsfachen.⁴⁸

Die Fraktion DIE LINKE bekennt sich

- grundsätzlich zu einem leistungs- und geschlechtergerechten Renten-, Besoldungs- und Versorgungssystem,
- weiterhin zu dem Grundsatz: »Alle zahlen in das Rentensystem ein.« Dieser Grundsatz kann landesseitig jedoch

nicht allein umgesetzt werden.

- zu der Aussage, dass Versorgungsansprüche rechtlich erworbene Ansprüche sind und nicht als beliebig zu kürzende »Versorgungslast« des Landes aufgefasst werden dürfen,

- zum Pensionsfonds des Landes, der im Jahr 2006 gesetzlich eingeführt wurde. Dieses Bekenntnis erfolgt, obwohl dieser Fond aus finanzpolitischer Sicht in Frage gestellt werden könnte. Wir fordern erneut die Einsetzung eines Beirates ein.

- zu einem diskriminierungsfreien Umgang mit DDR-Biografien, sowohl in

[48] Vgl. Mittelfristige Finanzplanung 2009–2013 Sachsen-Anhalt, Drs. 5/2215, S. 58.

der Laufbahnentwicklung als auch im Bereich der Versorgung, und lehnt deshalb jede diskriminierende gesetzliche Regelung mit derartigem Inhalt ab,

- zur Notwendigkeit der weiteren Reduzierung geschlechterspezifischer Besoldungs- und Versorgungsunter-

schiede von derzeit bundesweit zwischen 7 Prozent bis zu 13 Prozent liegenden Abweichungen im öffentlichen Dienst.⁴⁹ Dazu sind u. a. neue Regelungen bei Erwerbsunterbrechungen und Maßnahmen zur Steigerung der Anzahl weiblicher Führungskräfte zu ergreifen.

11. Strategische Personalentwicklung aus einer Hand

Eines der größten Defizite bisheriger Regierungspolitik im Bereich der Personalpolitik ist der weitgehend fehlende ressortübergreifende Ansatz einer strategischen Personalpolitik. Das hatte drei entscheidende Auswirkungen:

1. Dem Charakter nach ressortübergreifende Zuständigkeiten wurden in unterschiedlichen Einzelressorts angesiedelt:

- Die Datenbank zur Realisierung einer ständigen Aufgabenkritik wird im Innenministerium geführt,
- Personalmanagementsystem im Finanzministerium,
- Personalservicecenter in der Staatskanzlei,
- Normenkontrolle im Justizministerium,
- Gender-Mainstreaming vor allem im Sozialministerium,
- Querschnittsaufgaben für und mit Menschen mit Behinderungen im Sozialministerium.

2. Die Landesregierung unterlässt gegenwärtig eine Steuerung der strategischen Grundsatzfragen zur Personalpolitik.

Für sie ist das keine zentrale Aufgabe. Derzeit konnten beziehungsweise mussten die einzelnen Ressorts jeweils allein Personalpolitik betreiben, die mehr oder weniger auf aktuelle Erfordernisse reagierte. Aus diesem Grunde gibt es zwischen den einzelnen Ressorts eine enorme Spannweite bei der Konzipierung und Umsetzung qualitativer Faktoren der Personalentwicklung. Die Fraktion DIE LINKE hat diesen Umstand stets kritisiert.

3. Die direkte Folge dieses Agierens der Landesregierung war, dass sich das Finanzministerium ab 2007 dazu berufen fühlte, Vorgaben zur Personalentwicklung vorzulegen, die sich nahezu ausschließlich auf quantitative Faktoren (Personalreduzierung) bezogen.⁵⁰ Mangels eigener aufgabenbezogener Berechnungen konnten die meisten Ressorts dem nichts entgegenzusetzen. So kam es stets zu Kabinettsbeschlüssen, die die Vorgaben des Finanzministeriums befürworteten, obwohl nahezu alle Ministerinnen und Minister vor der o. g. Enquetekommission einräumten, dass mit dem beschlossenen Personalbestand eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung nicht zu realisieren ist.

[49] Der DGB gab im Dezember 2009 an, dass der Abstand im mittleren Dienst 14 Prozent und im höheren Dienst 12 Prozent beträgt. Vgl. Der Personalrat, 12/2009, S. 477.

[50] Die Personalentwicklungskonzepte sind auf der Homepage des Ministeriums für Finanzen Sachsen-Anhalt unter Haushalt eingestellt.

Aus diesem Grunde setzen wir uns konsequent für ein strategisches Personalmanagement »aus einer Hand« ein.

Der entsprechende Strukturvorschlag⁵¹ sieht folgendermaßen aus:

Landesregierung			
Staatskanzlei Personalabteilung			
1. Dienst- und Tarifrecht	2. Service und Steuerung	3. Personalmanagement	4. Personal-/Arbeitsmedizinischer ärztlicher Dienst
Allgemeines Beamten-, Laufbahn-Disziplinar-, Personalvertretungsrecht	Allgemeine Verwaltung, Finanzen und Controlling	Personalmanagementkonzepte und Marketing	Personalärztlicher Dienst
Besoldungs- und Versorgungsrecht, Reiseumzugskostenrecht	Informationstechnik, IT-Leitung	Führungskräftegewinnung und -entwicklung	Arbeitsmedizinischer Dienst/Arbeitsschutz
Allgemeines Arbeitsrecht, Tarifrecht- und Zusatzversicherungsrecht, ArbeitnehmerInnenschutz- und Sozialversicherungsrecht, Fürsorgefragen	Personal und Organisation	Assistenz für die Landesregierung in Personalangelegenheiten	Gesundheitsmanagement
Parlamentsangelegenheiten	Personalmanagement-service	Justitiariat des Personalamtes	Gender-Mainstreaming
Datenbank Aufgabenkritik Bürokratieabbau		PSC Steuerung der Aus-, Fort- und Weiterbildung	Barrierefreie Verwaltung

Bei einer solchen Konzentration ressortübergreifender Fragen der Personalpolitik in der Hand der Staatskanzlei geht es nicht darum, den einzelnen Ministerien die Kompetenz und Verantwortung für spezifische Fragen ihrer Personalpolitik zu entziehen. Vielmehr sollen alle strategischen Gesichtspunkte gebündelt und

die weitgehend unkoordinierte Zersplitterung o.g. Fragen der Personalentwicklung auf einzelne Ressorts zukünftig vermieden werden. Allerdings kann es sich erforderlich machen, einige Bereiche auf Grund hoher Kosten und/oder eines erheblichen Umstrukturierungsaufwandes in der derzeitigen Struktur zu belassen. Ebenfalls sollte geprüft werden, ob die bisherigen Instrumente in dieser Form in der neuen Struktur so bestehen bleiben sollten. Die Entscheidung darüber müsste noch im Jahr 2011 getroffen werden, um die entsprechenden Maßnahmen im Doppelhaushalt 2012/2013 zu verankern.

[51] Die nachfolgende Struktur folgt weitgehend der Hamburger Struktur. Vgl. Dr. Volker Bonorden, Protokoll der öffentlichen 25. Sitzung der Enquetekommission »Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Personalentwicklung im öffentlichen Dienst«, 5. 2. 2010.

12. Personal – die wichtigste Ressource – Finanzielle Ausgangssituation ab 2011

Zu Beginn der 6. Legislaturperiode im Zeitraum von 2011 bis 2016 werden die neue Landesregierung und der Landtag zunächst mit folgenden finanziellen und personellen Ausgangsdaten und -planungen der derzeitigen Landesregierung im Personalbereich konfrontiert sein:

Bei einem aktuell für 2010 und 2011 zur Verfügung stehenden Gesamteinnahmevermögen von 9 923 Milliarden Euro beziehungsweise 9 815 Milliarden Euro betragen die veranschlagten Personalkosten in 2010 und 2011 ca. 2.4 Millionen Euro. Insgesamt liegt dieser Ausgabeblock bei ca.

28 Prozent des gesamten Einnahmevermögens. Dieser Prozentsatz ist im Ländervergleich eher unter dem Durchschnitt. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass das Land Sachsen-Anhalt durch unterschiedliche Einflussfaktoren (z.B. Senkung der Sonder-Bundesergänzungszulage, Steuerausfälle durch Bevölkerungsverlust) in den kommenden Jahren bis 2020 zusätzliche Einnahmeverluste in Höhe von 400 Millionen Euro zu verkräften hat.⁵² In der kommenden Legislaturperiode werden sich trotz eines sinkenden Personalbestandes die Personal-/Personalnebenkosten wie folgt erhöhen.

Personal- und Personalnebenkosten in Millionen Euro

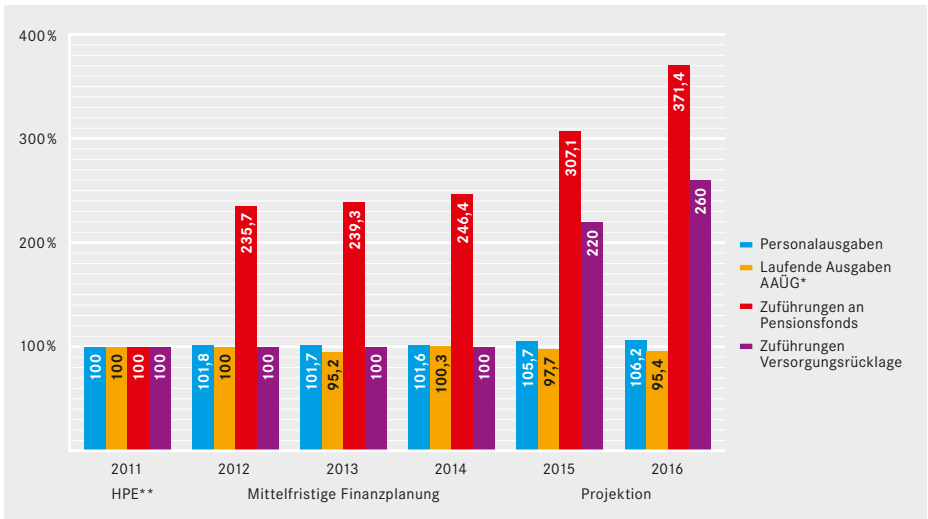
	HPE**		Mittelfristige Finanzplanung		Projektion	
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1. Personalausgaben	2.438	2.481	2.479	2.477	2.576	2.589
1.1 darunter aktives Personal	2.251	2.292	2.285	2.281	2.253	2.234
1.2 darunter Versorgungsempfänger	115	117	119	119	229	255
1.3 darunter Beihilfen, Fürsorge (akt. Personal)	56	57	59	60	36	36
1.4 darunter Beihilfen (Versorgungsempfänger)	10	10	10	10	47	51
2. Laufende Ausgaben AAÜG*	393	393	374	394	384	375
3. Zuführungen an Pensionsfonds	28	66	67	69	86	104
3.1 darunter Neueinstellungen ab 2007	19	21	23	25	8	8
3.2 darunter Minderausgaben AAÜG*	0	16	15	15	25	34
4. Zuführungen Versorgungsrücklage	5	5	5	5	11	13
Summe	2.858	2.940	2.940	2.939	3.046	3.067

*AAÜG = DDR-Sonder- und Zusatzversorgung gemäß Anspruchs- und Anwartschaftsüberführungsgesetz **HPE = Haushaltsplanentwurf
Quelle: Mittelfristige Finanzplanung 2009–2013, Drs. 5/2215, S. 16 f

[52] Bei einem gleichbleibenden Personalbestand müssten bei einem Einnahmevermögen von ca. 9,6 Milliarden Euro in 2020 3,5 Milliarden für

Personal bereitgestellt werden, dies entspräche dann schon über 36 Prozent der jährlichen Einnahmen.

Entwicklung der Personal- und Personalnebenkosten in Prozent (2011 = 100 Prozent)



*AAÜG = DDR Sonder- und Zusatzversorgung gemäß Anspruchs- und Anwartschaftsüberführungsgesetz, **HPE = Haushaltsplanentwurf
 Quelle: Mittelfristige Finanzplanung 2009–2013, Drs. 5/2215, S. 16 f.

In diesen Darstellungen sind die Aufwüchse der zusätzlichen Neueinstellungen noch nicht berücksichtigt. Nach den bisher vorliegenden Informationen plant die Landesregierung im überarbeiteten PEK 2010 einen Aufwuchs der Neuein-

stellungen von insgesamt 363. Für die einzelnen Jahre von 2011 bis 2016 werden konkret folgende Neueinstellungen zusätzlich regierungsseitig geplant, deren Mehrkosten in der folgenden Tabelle ausgewiesen sind.

Anzahl der Mehreinstellungen nach dem Personalkonzept 2010 gegenüber dem Personalkonzept 2009 und die damit verbundenen Mehrausgaben an Personalkosten

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Gesamt 2011–2016
Anzahl der Mehreinstellungen	65	32	21	52	85	108	363
Personalkosten* in Mio. Euro (kumuliert)	2,60	3,888	4,720	6,800	10,200	14,520	42,728

*Als Berechnungsgrundlage ist ein Durchschnittswert von 40.000 Euro pro Beschäftigten und Jahr zu Grunde gelegt. Quelle: Geplante Neueinstellungen nach dem noch nicht veröffentlichten Personalentwicklungskonzept (PEK) 2010, Tischvorlage von Herrn Diers in der Enquetekommission »Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Personalentwicklung im öffentlichen Dienst« am 24. 9. 2010 und eigene Berechnungen

Die unter Punkt 4 ausgewiesenen und begründeten 834 zusätzlichen Neueinstellungen durch die Fraktion DIE LINKE machen darüber hinaus ein Finanz-

volumen von 90,6 Millionen Euro aus. Im Einzelnen stellt sich das nach Jahresschreiben wie folgt dar:

Mehrausgaben an Personalkosten durch die zusätzlichen Neueinstellungen der LINKEN

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Gesamt 2011–2016
Anzahl der Neueinstellungen	60	60	60	237	267	150	834
Personalkosten* in Mio. Euro (kumuliert)	1,200	4,800	7,200	16,680	27,360	33,360	90,600

**Als Berechnungsgrundlage ist ein Durchschnittswert von 40.000 Euro pro Beschäftigten und Jahr zu Grunde gelegt. Für das Einstellungsjahr 2011 ist nur ein halbjähriger finanzieller Mehrbedarf berechnet. Quelle: eigene Berechnungen.*

Das bedeutet insgesamt einen zusätzlichen finanziellen Mehrbedarf (aktives Personal) von ca. 133 Millionen Euro in der kommenden Legislaturperiode,

vorausgesetzt, alle zusätzlichen Neueinstellungen (PEK 2010 und Forderungen der LINKEN) werden realisiert.

13. Entwicklung eines ganzheitlichen Personalmanagements – Schritt für Schritt

Grundsätzlich wird sich die Fraktion DIE LINKE dafür einsetzen, dass den Fragen der Personalentwicklung in der 6. Legislaturperiode wesentlich mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird. Nur so kann sich das Land den neuen Herausforderungen bei weniger Personal stellen. Soweit Bereiche der Daseinsvorsorge in der Verantwortung des Landes liegen, müssen diese für Bürgerinnen und Bürger in guter Qualität erfüllt werden. Das ist untrennbar mit der Aufgabe verbunden, sich als Land zu einem attraktiven Arbeitgeber zu entwickeln. Sicher gibt es auch im Landesdienst von Sachsen-Anhalt Behörden, die in einzelnen Bereichen des Personalmanagements Fortschritte

gemacht haben. Aber zukünftig geht es nicht darum, hier ein wenig die Weiterbildung zu qualifizieren und dort ein bisschen Gesundheitsmanagement zu betreiben. Nein, es geht um ein ganzheitliches Konzept des Personalmanagements, um ein demografieaktives Personalmanagement. Dies ist jedoch nur Schritt für Schritt umzusetzen und bedarf der Überzeugung der politischen Führungskräfte, der Mitwirkung des Personals und der ständigen Qualifikation. Sofern DIE LINKE in Regierungsverantwortung tritt, wird sie sich dafür einsetzen, dass Eckpunkte und Zeiträume zukünftiger Personalentwicklung einen Schwerpunkt im Koalitionsvertrag bilden.

Wir halten es für erforderlich, folgende Sofortmaßnahmen nach den Landtagswahlen 2011 seitens der Landesregierung zu ergreifen:

- Konzentration strategischer Personalentwicklung in der Staatskanzlei,
- Bildung eines Verhandlungsgremiums Landesregierung mit den Spitzenorganisationen der Personalvertretung,
- Herbeiführung eines Kabinettsbeschlusses über die Grundsätze der Personalentwicklung,
- Festlegungen zur Planung, Finanzierung und Realisierung weiterer Ausbildungskapazitäten insbesondere im Bildungs- und Polizeibereich,
- Unbefristete Übernahme aller, die im Landesdienst erfolgreich eine Ausbildung absolviert haben,
- Evaluierung Titelgruppe 96,
- Kurzfristige Schulungsangebote für Führungskräfte zur Erarbeitung und Umsetzung qualitativer Faktoren der Personalentwicklung und des Personalmanagements,
- Unverzügliche Reduzierung noch vorhandener Doppelarbeit,
- Prüfung des Personalmanagementsystems und weiterer Personalbereiche hinsichtlich ihrer strukturellen Zuordnung und ihrer Weiterführung.

Für die parlamentarische Arbeit betrachtet die Fraktion DIE LINKE folgende Schritte für notwendig:

- Bildung eines ständigen Ausschusses »Öffentlicher Dienst des Landes Sachsen-Anhalt«,
- Festlegung zur qualifizierten Gesetzesfolgeabschätzung insbesondere hinsichtlich des zu erwartenden Personalbedarfs bei gesetzlichen Neuregelungen,
- Herbeiführung einer Beschlussfassung über den Auftrag, jährlich einen Personalstrukturbericht und einen Personalmanagementbericht vorzulegen,
- Erarbeitung eines modernen Personalvertretungsgesetzes gemeinsam mit den Beschäftigten,
- Auswertung aller Empfehlungen der Enquetekommission »Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Personalentwicklung im öffentlichen Dienst«.

Für die qualitative und quantitative Personalentwicklung wird es von großer Wichtigkeit sein, inwiefern es gelingt, neben den oben beschriebenen inhaltlichen und strukturellen »Sofortmaßnahmen« ständig das Konzept der Personalentwicklung zu qualifizieren. Die Zahlen aus dem Personalentwicklungskonzept der Landesregierung sind eine Grundlage zur Diskussion über quantitative Faktoren, es ist nicht das Personalentwicklungskonzept selbst.

Schlussbemerkungen

Das vorliegende Konzept widerspiegelt die Positionen, die die Fraktion DIE LINKE insbesondere im Verlaufe der Arbeit in der Enquetekommission entwickelt hat. Hinzu kommen Erkenntnisse aus den Fachausschüssen, aus den bisherigen Erfahrungen bei der Umsetzung der Föderalismusreform I und aus der wissenschaftlichen Literatur. Dieses Konzept wird in den nächsten Monaten weiter qualifiziert und konkretisiert. Begründet ist dies in der Tatsache, dass die Gesamtbewertung der Enquetekommission noch aussteht, ebenso die Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion DIE LINKE zu den gemeinsamen Empfehlungen der Kommission im Rahmen der Zwischenberichte. Wer sich für die Standpunkte der Fraktion DIE LINKE für alle Ressorts interessiert, kann in den erwähnten Zwischenberichten jeweils die konkreten Aussagen nachlesen.

Das Konzept ist bisher nur weitgehend intern diskutiert worden. Wir beabsichtigen in den nächsten Monaten, mit den Gewerkschaften und Personalräten, aber auch mit Studenten der Fachhochschule Harz zu diesem Konzept in die Diskussion zu kommen und weitere Anregungen aufzunehmen. Gleichzeitig dient das dem Ziel, gemeinsam mit den Diskutanten zu entscheidenden Fragen bereits die Umsetzung vorzubereiten.

Autorinnen

Arbeitskreis 1:
»Bürgerrechte und Inneres«
der Fraktion DIE LINKE. im Landtag
von Sachsen-Anhalt:

Dr. Helga Paschke, MdL

Marianna Mainka,

Wissenschaftliche Referentin

Kontakt

DIE LINKE. Fraktion im Landtag
von Sachsen-Anhalt

Arbeitskreis 1:

»Bürgerrechte und Inneres«

Dr. Helga Paschke, MdL

Telefon: 0391/560 10 10

paschke@dielinke.lt.sachsen-anhalt.de

Marianna Mainka,

Wissenschaftliche Referentin

Telefon: 0391/560 50 12

mainka@dielinke.lt.sachsen-anhalt.de

www.dielinke-fraktion-lsa.de

Impressum

Herausgeber:

DIE LINKE. Fraktion im Landtag

von Sachsen-Anhalt

Domplatz 6-9, 39104 Magdeburg

Dr. Thomas Drzisga (V.i.S.d.P.)

Telefon: 0391/560 50 04

Fax: 0391/560 50 08

Oktober 2010

© DIE LINKE. Fraktion im Landtag

von Sachsen-Anhalt

Satz und Layout:

DiG/Plus GmbH, Berlin

Dieses Material darf nicht zu
Wahlkampfzwecken verwendet werden.

www.dielinke-fraktion-lsa.de