

**Chef der Staatskanzlei
und Staatsminister für
Bundes- und Europa-
angelegenheiten**

Durchwahl
Telefon +49 351 564-1020
Telefax +49 351 564-1025

poststelle@
sk.sachsen.de

Geschäftszeichen
(bitte bei Antwort angeben)
SK.LS4.2-1051/32/3139-
2018/619524

Dresden, *26.* November 2018

SÄCHSISCHE STAATSKANZLEI
01095 Dresden

Präsidenten des Sächsischen Landtages
Herrn Dr. Matthias Rößler
Bernhard-von-Lindenau-Platz 1
01067 Dresden

Kleine Anfrage des Abgeordneten Sebastian Wippel (AfD)

Drs.-Nr.: 6/15265

Thema: Personalpool „Demografie“ – Umsetzungsstand der strategischen Ziele

Sehr geehrter Herr Präsident,

namens und im Auftrag der Sächsischen Staatsregierung beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1:

Welche konkreten kurz- mittel- und langfristigen Ziele verfolgt die Staatsregierung bei der Einführung und Umsetzung eines strategischen Personalmanagements und zu welchen Zeitpunkten bzw. in welchem Zeitrahmen sollen die jeweiligen Ziele erreicht bzw. umgesetzt sein? (Bitte aufschlüsseln nach kurz- mittel- & langfristigen Zielen sowie dem dazugehörigen Umsetzungszeitrahmen.)

Ressortübergreifendes strategisches Personalmanagement bildet einen der Arbeitsschwerpunkte der seit 1. Januar 2017 in der Staatskanzlei eingerichteten Stabsstelle „Landesweite Organisationsplanung, Personalstrategie und Verwaltungsmodernisierung“.

Wesentliche Grundlage der Agenda und des Aufgabenkataloges der Stabsstelle sind die Handlungsempfehlungen der Personalkommission:

Die Wahrnehmung des Freistaates Sachsen als attraktiver und moderner Arbeitgeber ist danach weiter zu stärken. Die Stabsstelle übernimmt die Steuerung einer am Bedarf ausgerichteten Ausbildungsoffensive sowie eines Konzeptes für eine starke Bindung von Nachwuchskräften. Auf der Grundlage durchzuführender Personalbedarfsanalysen sind Handlungsempfehlungen und Maßnahmenkataloge zu entwickeln, um Fach- und Nachwuchskräfte zu gewinnen. Eine eigene Arbeitgebermarke ist zu entwickeln und einzuführen, um den Freistaat Sachsen im Wettbewerb am Arbeitsmarkt offensiv und positiv zu positionieren.



Die Kampagne des
Freistaates Sachsen.



Hausanschrift:
Sächsische Staatskanzlei
Archivstraße 1
01097 Dresden

www.sachsen.de

Die Staatsverwaltung ist für die Zukunft demografiefest aufzustellen und die Arbeit im öffentlichen Dienst motivations-, qualifikations-, leistungs- und flexibilitätsfördernd zu gestalten. Dient die Arbeitgebermarke im Verhältnis nach außen vor allem der Gewinnung neuer Fach- und Nachwuchskräfte, steht im Fokus des Prozesses nach innen die Bindung und Motivation der bereits für den Freistaat tätigen Bediensteten. Zentrale Aufgabe ist sicherzustellen, dass die Bediensteten auch in Zukunft gut in der Lage sind, die komplexen Aufgaben im Öffentlichen Dienst wahrzunehmen. Hierzu bedarf es effizienter, moderner Rahmenbedingungen, eines Wissensmanagements- bzw. transfers, der Weiterqualifizierung und Fortbildung, guter Führung und eines wertschätzenden Miteinanders.

Für die Personalverwaltung ist ein einheitliches Personalmonitoring einzuführen. Da Personalverwaltungs- und datensysteme in den Ressorts und Behörden in unterschiedlicher Form und Inhalt genutzt werden, soll insbesondere eine landeseinheitliche Personalverwaltungssoftware für die Kernverwaltung entwickelt und von den Ressorts einheitlich eingeführt werden. Die Stabsstelle soll einheitliche Methoden zur Ermittlung aufgabenorientierter Personalbedarfe erarbeiten. Die Optimierung von Aufgaben, Prozessen und Strukturen ist hier Voraussetzung.

Zum Stand der Maßnahmenpakete und zum weiteren Vorgehen wird auf die Beantwortung der Kleinen Anfragen Drs.-Nr. 6/14090 und 6/14106 sowie auf die Stellungnahme der Staatsregierung zum Antrag Drs.-Nr. 6/14694 verwiesen.

Einige Ziele sind bereits umgesetzt:

Im Februar 2018 hat die Staatsregierung die Konzeption zur Ausbildungsinitiative verabschiedet. Auf Grundlage der bis 2030 ermittelten Nachbesetzungsbedarfe wurde entschieden, die jährlichen Ausbildungszahlen an den staatseigenen Ausbildungseinrichtungen ab dem Jahr 2019 um mehr als das Doppelte auf 550 Anwärter bzw. Auszubildende zu erhöhen. Ausgenommen sind jeweils die Bereiche Polizeivollzugsdienst, Hochschule und Lehrer, die bereits Gegenstand gesonderter Konzeptionen sind.

Mit dem Doppelhaushalt 2019/2020 werden die erforderlichen Rahmenbedingungen an personellen, sachlichen und baulichen Kapazitäten für jährlich 550 staatliche und weitere 300 kommunale Auszubildende geschaffen. Daneben wurden weitere Stellen zur Berufsausbildung vorgesehen. Unter Berücksichtigung permanenter Aufgaben-, Prozess- und Strukturanpassungen wird der Ausbildungsbedarf des Freistaates Sachsen im Jahr 2021 evaluiert.

Im Juni 2018 richtete die Staatsregierung die Stellenausschreibungspraxis beim Freistaat Sachsen ab dem 1. August 2018 neu aus. Grundsätzlich werden nunmehr alle Stellen extern ausgeschrieben. Zentrale Plattform für Stellenausschreibungen des Freistaates Sachsen ist das „Karriereportal Sachsen“, das im Weiteren zu einem Arbeitgeberportal ausgebaut wird.

Die Stabsstelle begleitet die Umsetzung der Eckwerte der Personalentwicklung in der Sächsischen Staatsverwaltung. Sie führt mit den Ministerien einen Informations- und Erfahrungsaustausch (best-practice) durch. Den Prozess der Fortentwicklung sämtli-

cher Personalentwicklungskonzepte an die Eckwerte der Personalentwicklung haben die Ressorts zum Teil abgeschlossen bzw. werden ihn in absehbarer Zeit vollenden.

Andere Maßnahmenpakete haben bereits begonnen:

Zur Bewerbung des Freistaates Sachsen als Arbeitgeber wird derzeit in Zusammenarbeit mit einer Werbeagentur eine ressortübergreifende Personalmarketingkampagne entwickelt.

Im Rahmen einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe Wertschätzung, in die auch die Interessenvertretungen eingebunden sind, werden Maßnahmen und Handlungsempfehlungen zur Bindung und Motivation der Bediensteten des Freistaates Sachsen aktuell identifiziert und bewertet.

Nach Verabschiedung des Sächsischen Personalanalysegesetzes und datenschutzrechtlicher Untersetzung durch Rechtsverordnung der Staatsregierung soll die geplante Personalstrukturdatenbank im Jahr 2019 aufgebaut und ein erster Personalstrukturbericht erstellt werden.

Die Entwicklung und Einführung einer landeseinheitlichen Personalverwaltungssoftware in der Kernverwaltung ist eine langfristige Aufgabe, die mehrere Jahre in Anspruch nehmen wird. Die Dauer eines solchen Projektes ist abhängig vom Umfang der teilnehmenden Behörden und Einrichtungen sowie vom angestrebten Funktionsumfang der Software. Der Anforderungskatalog an eine solche Software sowie ein Umsetzungszeitplan werden mit den Ressorts in einer Konzeptionsphase erarbeitet, die 2019 starten wird.

Die Staatsregierung hat die Notwendigkeit der umfänglichen und kritischen Aufgaben- und Prozessbetrachtung in den Haushaltsverhandlungen zum Doppelhaushalt 2019/2020 nochmals aufgegriffen. Die Stabsstelle leistet die dafür notwendigen inhaltlichen Vorarbeiten, erarbeitet insbesondere an einer Prozessorientierung ausgerichtete Standards zur Durchführung künftiger Aufgabenkritik und aufgabenorientierter Personalbedarfsanalyse. Noch in diesem Jahr wird die in den Haushaltseckwerten der Staatsregierung vorgesehene Kommission zur Ermittlung des künftigen Personalbedarfs ihre Arbeit aufnehmen.

**Frage 2:**

Welche konkreten Vorschläge hat die Stabsstelle für welche Ressorts bei der Begleitung von Aufgaben- und Strukturanpassungsprozessen zwischen Oktober 2017 und Oktober 2018 erarbeitet?

Aufgabe der Stabsstelle ist es grundsätzlich nicht, einzelnen Ressorts konkrete Vorschläge der Aufgaben- und Strukturanpassung zu unterbreiten. Vielmehr obliegt es ihr, die Ressorts bei bereits begonnenen oder noch zu beginnenden Maßnahmen der Aufgaben- und Strukturanpassung zu begleiten. Diese Begleitung umfasst regelmäßig ein sogenanntes Monitoring, also die periodische Fortschreibung und Erörterung des Standes der Maßnahmen.

Teilweise lassen Arbeitsergebnisse der Stabsstelle Veränderungen bei Aufgaben- oder Strukturanpassung erforderlich werden. Dies betrifft beispielsweise die Umsetzung der Ausbildungsoffensive, die Etablierung des Arbeitgeberportals oder Maßnahmen im Bereich der Wertschätzung der Bediensteten. Diese Veränderungen nehmen Einfluss auf die jeweils dadurch betroffene Aufbau- bzw. Ablauforganisation.

Zudem weise ich darauf hin, dass die Kommission zur Evaluation von Planungs- und Genehmigungsverfahren derzeit gegebenenfalls erforderliche Aufgaben- und Strukturanpassungen beim Vollzug entsprechender Verfahren betreffend Immissionsschutz und Straßen-/Radwegebau prüft. Die Stabsstelle unterstützt die Arbeit der Kommission in Form einer Geschäftsstelle.

Frage 3:

Wie ist der Bearbeitungsstand des Konzeptes zu den Strukturänderungen, auf dessen Erarbeitung die Staatsregierung im Rahmen der Beantwortung der kleinen Anfrage Drs. 6/10475 (Frage 1) verwiesen hat und welche konkreten Inhalte hat dieses Konzept?

Wesentlicher Inhalt des genannten Konzepts sind Ansätze zur langfristigen Ausgestaltung der Staatsverwaltung. Der vorgesehene zeitliche Horizont ist das Jahr 2030. Für das Konzept wurden intern verschiedene Lösungsansätze zusammengetragen. Die zwischenzeitlich beauftragte Kommission zur Ermittlung des künftigen Personalbedarfs soll sich mit langfristig zu realisierenden Veränderungen befassen und erforderliche Impulse zu deren Umsetzung geben.

Frage 4:

Welche einheitlichen Standards für künftige Aufgabenkritik wurden bisher (Stand 31. Oktober 2018) von der Stabsstelle erarbeitet?

Um ein für den Freistaat geeignetes und von den Ressorts akzeptiertes Verfahren zu entwickeln, wurden Mitte 2018 Gespräche zur bisherigen Herangehensweise mit den Ressorts geführt. Dabei zeigte sich, dass in der Staatsverwaltung die gängigen Methoden in unterschiedlicher Intensität angewandt werden. In der Mehrzahl wird dabei auf die Empfehlungen des Handbuchs für Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen des Bundesministeriums des Inneren zurückgegriffen. Der Schwerpunkt künftiger Aufgabenkritiken wird verstärkt den Aufgabenvollzug in den Blick neh-

men. Dies entspricht der angestrebten kritischen Auseinandersetzung mit den Prozessen in der Staatsverwaltung und wird aktuell mit den Ressorts erörtert.

Mit freundlichen Grüßen



Oliver Schenk