Personalentwicklungskonzept

Sachsen-Anhalt

2007 – 2020

Auszug:

Seiten: 48 –54 (2. Polizei)

107 – 111 (4. Polizeivollzug)

128 (Zusammenfassung Neueinstellung)

137 – 149 (Stellenabbaukonzepte)

SACHSEN-ANHALT

Ministerium der Finanzen

Beschlussvorlage für die Kabinettssitzung am 27.03.2007

Stand: 06.03.2007

Das Kultusministerium ist durch das Kabinett beauftragt worden, bei den pädagogischen Mitarbeitern den an die Entwicklung der Schülerzahlen angepassten Bedarf zu ermitteln und bis zum Jahresende 2006 darzustellen, ob und bis wann eine Anpassung unter Beachtung des Tarifvertrages erfolgen könnte. Das Kultusministerium hat dazu bislang nicht berichtet.

Derzeit ist vereinbart, dass keine Neueinstellungen mehr im Bereich der pädagogischen Mitarbeiter vorgenommen werden, solange ein Personalüberhang im Bereich der Lehrer besteht, der zum Ausgleich herangezogen werden könnte.

Von den 955 Stellen bei den pädagogischen Mitarbeitern im Haushaltsplan 2007 (ohne Förderschulen) entfallen allein 782 Stellen auf den Primarbereich. Daher wird es als sachgerecht angesehen, den Prozentsatz der Stellenreduzierung der Lehrer bis 2020 im Primarbereich von 32,79 % zunächst als geschätztes Einsparpotential auf die Stellen der pädagogischen Mitarbeiter anzuwenden. Danach sind bis 2020 313 Stellen abzubauen.

Die Stellenentwicklung und die Bestimmung eines weiteren, über 313 Stellen hinausgehenden Einsparpotentials bei den pädagogischen Mitarbeitern wird nach Vorliegen des Berichts des Kultusministeriums möglich sein.

Fazit: Ein Einsparpotential bei den pädagogischen Mitarbeitern besteht in Höhe von mindestens **313** Stellen bis **2020**.

2. Polizei

a) Polizeivollzug

aa) Polizeidichte 1 : 365

Auf der Grundlage der Kabinettsbeschlüsse vom 09.08.2002 und 30.09.2003 sollte der Stellenbestand im Polizeivollzug am Bundesdurchschnitt ausgerichtet werden und 1 Stelle pro 365 Einwohner betragen. Nach den Zahlen des Jahres 2004 betrug die Polizeidichte 1 : 304.

Im Haushaltplan 2007 sind 7.892 Stellen enthalten (6.670 Schutz- und Kriminalpolizei, 909 Titelgruppe 96, 313 beamtete Hilfekräfte), bei einer Bevölkerungszahl von 2.421.464 beträgt die Polizeidichte 2007 damit 1 : 307.

Das Ziel der Anpassung der Personalstärke wurde damit bislang noch nicht erreicht. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass bei der Ermittlung das bereits als Überhang identifizierte Personal mitzurechnen ist, da es tatsächlich noch Stellen in Anspruch nimmt. Lässt man diese 909 Stellen bei der Betrachtung außer Acht, ergibt sich eine Polizeidichte von 1 : 347. Auch dieser Wert erreicht nicht die geplante Relation von 1 : 365.

Für das Jahr 2011 wird eine Bevölkerungszahl von 2.327.497 prognostiziert. Um eine Polizeidichte von 1 : 365 zu erreichen, müsste der Stellenbestand auf 6.377 reduziert werden. Neben dem Abbau des Personals aus der Titelgruppe 96 wäre der Stellenbestand damit noch um 257 Stellen zu reduzieren. Bis 2011 belaufen sich die überzähligen Stellen somit auf 606.

Betrachtet man das Zieljahr 2020, wird die Bevölkerungszahl weiter auf 2.115.271 sinken. Der für eine Polizeidichte von 1 : 365 notwendige Stellenbestand beträgt 5.795 und würde einen weiteren Abbau von 582 Stellen erforderlich machen.

Polizeidichte 1 : 365

Jahr	Bevölkerung	Stellen	mögliche Einsparung	Summe (kumuliert)
2007 HP		6.983[17]		
2007	2.421.464	6.634	349	
bis 2011	2.327.497	6.377	257	606
bis 2020	2.115.271	5.795	582	1.188

Quelle: Statistisches Landesamt, Haushaltsplan Land Sachsen-Anhalt 2007, eigene Berechnungen

[17] 6.670 Stellen Schutz- und Kriminalpolizei, 313 Stellen beamtete Hilfskräfte (ohne Titelgruppe 96).

bb) Polizeidichte 1 : 384

Die Grundlagen für ein Personalentwicklungskonzept enthielten noch eine Polizeidichte von 1 : 400. Angesichts der Erkenntnisse aus dem IWH-Gutachten, dass am aktuellen Rand ein Mehrlastenaufschlag wegen der höheren Zahl von Verkehrsunfällen und Straftaten für gerechtfertigt hält, haben sich das Ministerium der Finanzen und das Ministerium des Innern beim Polizeivollzug auf einen gemeinsamen Vorschlag für einen Stellenbestand von 5.500 bis zum Jahr 2020 geeinigt. Dies entspricht einer Polizeidichte von 1 : 384. Die Entwicklung des Stellenbestandes sieht danach wie folgt aus:

Polizeidichte 1 : 384

Jahr	Bevölkerung	Stellen	mögliche Einsparung	Summe (kumuliert)
2007 HP		6.983[18]		
2007	2.421.464	6.306	677	
bis 2011	2.327.497	6.061	245	922
bis 2020	2.115.271	5.500	561	1.483

Quelle: Statistisches Landesamt, Haushaltsplan Land Sachsen-Anhalt 2007, eigene Berechnungen

Um auf einen Stellenbestand von 5.500 im Jahre 2020 zu kommen, ist der Stellenbestand bis 2011 um 922 Stellen zu reduzieren. Betrachtet man das Zieljahr 2020, beträgt der Stellenbestand 5.500 und macht einen weiteren Abbau von 561 Stellen erforderlich.

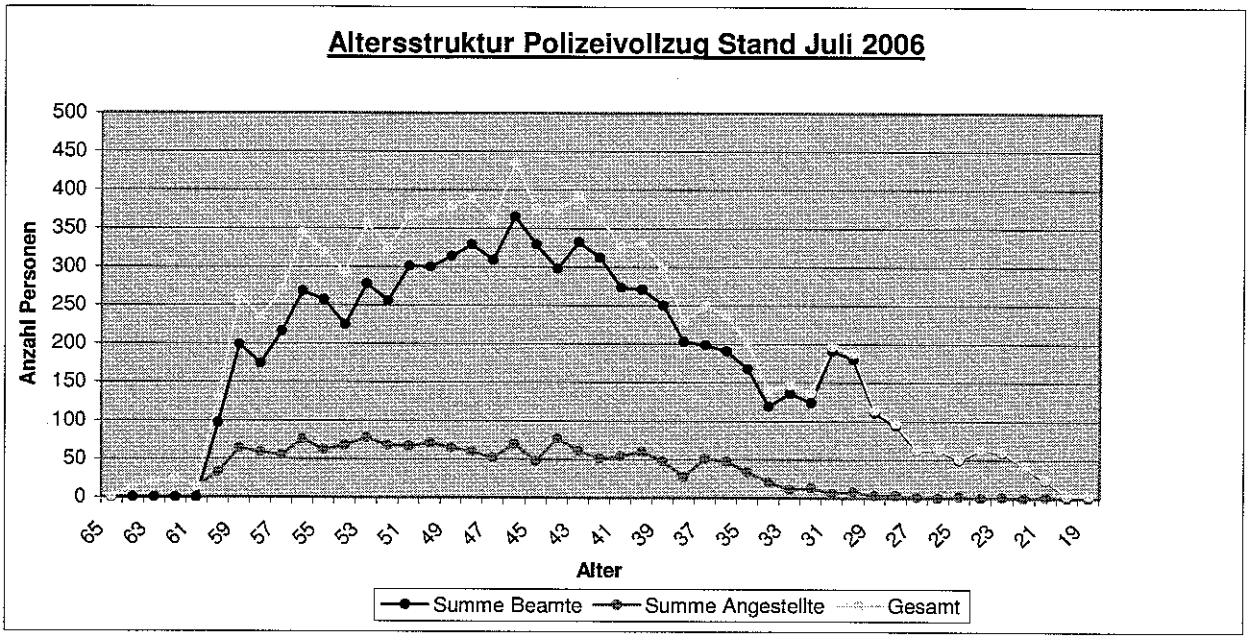
Das Ministerium des Innern will an einem Stellenbestand von 6.200 festhalten, wenn die zukünftigen Fallzahlen ein Absinken nicht zulassen sollten, was aber vom MF derzeit nicht als notwendig angesehen wird.

Das Ministerium des Innern verweist ferner mit Blick auf den Polizeivollzug im Wesentlichen auf die problematische Altersstruktur. Der Personalkörper bedürfe einer angemessenen Fortentwicklung. Insbesondere sei zu berücksichtigen, dass mit zunehmendem Alter die Zahl derjenigen, die für den Einsatz- und Streifendienst sowie geschlossene Einsätze uneingeschränkt geeignet sind, zurückgehe. Die Nachwuchsgewinnung hierfür sei schon jetzt äußerst problematisch.

Der anhand des Bezügeverfahrens ermittelte altersbedingte Abgang im Polizeivollzug wird bis 2011 bei 1.163 Personen liegen (unter Berücksichtigung der besonderen Altergrenze von

[18] siehe Fußnote 17

60 Jahren), bis 2020 werden insgesamt 3.823 Personen aus dem Polizeidienst ausscheiden. Die Altersstruktur weist eine Ballung in den Geburtsjahrgängen 1948 - 1968 auf, während in den Jahrgängen nach 1978 die Zahlen erheblich abnehmen. Das Durchschnittsalter liegt bei 45 Jahren. Um einer Überalterung entgegenzuwirken, ist im Koalitionsvertrag trotz erforderlichen Stellenabbaus ein Einstellungskorridor (noch nicht beziffert) vorgesehen.



Quelle: Landeseinheitliches Bezügeverfahren

Fazit: Ausgangspunkt der Betrachtungen war eine Polizeidichte von **1 : 365**, die bereits mit den Beschlüssen der 4. Legislaturperiode festgelegt wurde. Bei einem Stellenbestand von **5.500** im Jahre **2020**, der einer Polizeidichte von **1 : 384** entspricht, können bis **2011** mindestens **922** Stellen und bis **2020** insgesamt **1.483** Stellen wegfallen.

b) Polizeiverwaltung

aa) 18,2 % vom Planpersonal Polizeivollzug und Polizeidichte 1 : 365

Die Ausstattung der Polizeiverwaltung ist mit Kabinettsbeschluss vom 27.04.2004 für den Doppelhaushalt 2005/06 auf 18,2 v. H. der Planstellen des Planpersonals des Polizeivollzugs (ohne Titelgruppe 96) festgelegt worden.

Bei einer Planpersonalzahl von 6.983 Stellen (ohne Anwärter) im Polizeivollzug wären 1.271 Stellen in der Polizeiverwaltung zu veranschlagen. Im Haushaltsplan 2007 sind jedoch 1.479 Stellen ausgewiesen. Für 2011 errechnet sich bei Zugrundelegung einer Polizeidichte

von 1 : 365 damit eine mögliche Reduzierung von 318 Stellen und bis 2020 um weitere 106 Stellen.

Anteil Planpersonal Polizeivollzug 18,2 %

	Planpersonal Polizeivollzug	Polizeiverwaltung	mögliche Einsparung	Summe (kumuliert)
2007 HP		1.479[19]		
Ziel	Polizeidichte 1 : 365	18,2 v. H.		
2007	6.634	1.207	272	
bis 2011	6.377	1.161	46	318
bis 2020	5.795	1.055	106	424

Quelle: Haushaltsplan Land Sachsen-Anhalt 2007, eigene Berechnungen

bb) 15,8 % vom Planpersonal Polizeivollzug und Polizeidichte von etwa 1 : 384

Die Grundlagen für ein Personalentwicklungskonzept enthielten noch Ausführungen zu 17,6 v. H. der Planstellen des Planpersonals des Polizeivollzugs. Das Ministerium der Finanzen und das Ministerium des Innern haben sich bei der Polizeiverwaltung auf einen Vorschlag für einen Stellenbestand von 869 bis zum Jahr 2020 geeinigt. Dies entspricht 15,8 v. H. der Planstellen für des Planpersonals des Polizeivollzugs. Die Entwicklung des Stellenbestandes sieht danach wie folgt aus:

Anteil Planpersonal Polizei 15,8 %

	Planpersonal Polizeivollzug	Polizeiverwaltung	mögliche Einsparung	Summe (kumuliert)
2007 HP		1.479[20]		
Ziel		15,8 v. H.		
2007	6.306	996	483	
bis 2011	6.061	958	38	521
bis 2020	5.500	869	89	610

Quelle: Haushaltsplan Land Sachsen-Anhalt 2007, eigene Berechnungen

Bis 2011 beträgt die Einsparung 521 Stellen und bis 2020 weitere 89 Stellen.

[19] ohne Personal der Titelgruppe 96
[20] siehe Fußnote 19

Das Ministerium des Innern verweist mit Blick auf die Polizeiverwaltung im Wesentlichen auf einen bestehenden Personalbedarf aufgrund der in den zurückliegenden Jahren stattgefundenen Beschränkung der Personalzuführung auf zwingend notwendige Einzelfälle. Verwiesen wird auf eine Vielzahl von Sonderfunktionen (z. B. Polizeiärztlicher Dienst, Kampfmittelbeseitigungsdienst, Einsatz von Bilanzbuchhaltern im Bereich der Wirtschaftskriminalität und in den Controllingstellen, Jugendberatungsstellen).

Fazit: Bis **2011** ergibt sich eine Stelleneinsparung in der Polizeiverwaltung bei einer Ausstattung von **15,8 %** des Planpersonals Polizeivollzug von **521** Stellen. Bis **2020** erhöht sich diese um weitere **89** Stellen.

c) Fachhochschule der Polizei

Die Fachhochschule der Polizei (108 Stellen) wurde einer Überprüfung unterzogen, da die Kapazität von Teilnehmern an Aus- und Fortbildungen nicht immer vollständig ausgelastet wird[21]. In diesem Rahmen waren verschiedene Möglichkeiten zu prüfen.

Zum einen könnte die Fachhochschule weiter selbst betrieben werden, zum anderen könnte es möglicherweise wirtschaftlicher sein, die Ausbildung der Polizeibeamten gemeinsam mit anderen Bundesländern durchzuführen. Dies könnte dann entweder insgesamt oder zum Beispiel aufgeteilt nach mittlerem und gehobenem Dienst in Sachsen-Anhalt oder einem anderen Bundesland erfolgen.

Mit Kabinettbeschluss vom 30.10.2006 wurde das Ministerium des Innern gebeten, die Möglichkeit der polizeilichen Ausbildung in anderen Bundesländern bzw. gemeinsam mit anderen Bundesländern zu prüfen und hierzu dem Ministerium der Finanzen bis zum Jahresende 2006 eine Wirtschaftlichkeitsprüfung vorzulegen.

Das Ministerium des Innern berichtet in seinem Schreiben vom 28.12.2006 über die Prüfung, ob das Land Sachsen-Anhalt die Polizeiausbildung gemeinsam mit anderen Bundesländern, insbesondere mit Sachsen und Thüringen, an einem Standort durchführen könne. Im Ergebnis stellt es fest, dass eine Konzentration an einem Standort für die drei Bundesländer aus objektiven Gründen nicht möglich sei. So befragte das Ministerium des Innern die Innenministerien der Länder Sachsen, Brandenburg und Thüringen, inwieweit eine Übernahme der

[21] Aus einer Antwort der Landesregierung vom 24.05.2004 (LT-Drs. 4/1602) auf eine Große Anfrage der Fraktion der SPD zum Thema „Polizei in Sachsen-Anhalt" ergibt sich eine Auslastung der Fachhochschule von 68 %.

Aus- und Fortbildung für die Landespolizei (derzeit jährlich 20 Einstellungen mittlerer Dienst und 50 Einstellungen gehobener Dienst) dort in Betracht käme. Nach Mitteilung des Ministeriums des Innern verfügen die jeweiligen Ausbildungsplatzeinrichtungen der o. g. Länder nicht über entsprechende zusätzliche Kapazitäten für den Ausbildungsbedarf von Sachsen-Anhalt. Das Ministerium des Innern sieht dabei zukünftig eine Erhöhung der Einstellungszahlen zum Erhalt der Sollstärke der Landespolizei. Ferner hätten die befragten Länder übereinstimmend zum Ausdruck gebracht, dass sie an ihren Aus- und Fortbildungsstandorten festhalten wollen, so dass auch eine Übernahme polizeilicher Aus- und Fortbildungsaufgaben für die o. g. Länder am Standort Aschersleben nicht in Betracht käme. Das Ministerium des Innern ist der Ansicht, dass der Vorbereitungsdienst vorrangig von der Vermittlung von Landesrecht geprägt sei und auch aus diesem Grund eine Verlagerung der Aus- und Fortbildung nicht zu vertreten sei. Aus den vorgenannten Gründen hält das Ministerium des Innern eine weitergehende Wirtschaftlichkeitsprüfung für entbehrlich.

Im Weiteren wäre die Möglichkeit der polizeilichen Ausbildung in Sachsen-Anhalt bzw. gemeinsam insbesondere mit den Ländern Niedersachsen und Mecklenburg-Vorpommern in die Prüfung einzubeziehen. Im Hinblick auf den Einwand der Prägung des Vorbereitungsdienstes durch Landesrecht wäre dabei auch zu berücksichtigen, dass Brandenburg und Berlin trotz unterschiedlichen Landesrechts derzeit in Verhandlung zur Aufteilung der polizeilichen Ausbildung (Brandenburg gehobener Dienst, Berlin mittlerer Dienst) stehen. Auch die Variante einer Aufteilung der Ausbildung des gehobenen und mittleren Dienstes wäre daher zu prüfen.

Die Frage der polizeilichen Ausbildung, insbesondere der zukünftigen Ausbildungsstärke, ist eng verknüpft mit der noch festzulegenden Sollstärke der Polizei. Aus diesem Grunde sollte die weitere Prüfung der polizeilichen Ausbildung bis zur Festlegung der Sollstärke der Polizei zurückgestellt werden.

4. Polizeivollzug

Im Schwerpunktbereich Polizeivollzug beträgt das ermittelte Einsparpotential 1.483 Stellen. Dem stehen bis 2020 Altersabgänge von 3.685 Personen gegenüber. Legt man in der Variante 1 den auf die Ressorts zu verteilenden Einstellungskorridor von 225 Neueinstellungen zugrunde, entfallen auf den Polizeivollzug 32 Neueinstellungen jährlich bis 2011. Bei dieser Ermittlung wurde der Anteil der Stellen am Gesamtstellenbestand zugrunde gelegt. Für den Zeitraum 2012 bis 2020 könnten dann insgesamt 2.042 Neueinstellungen erfolgen. Dieser Wert errechnet sich aus den Altersabgängen von 3.685 abzüglich der zu erbringenden Einsparung von 1.483 und der bereits erfolgten 160 Neueinstellungen zwischen 2007 und 2011. Die jährlichen Neueinstellungen könnten bei 227 liegen.

In der Variante 2 wurde der durchschnittliche Stellenabbau mit 106 Stellen jährlich ermittelt (ausgehend von insgesamt 1.483 Stellen als ermitteltem Abbaupotential). Diesen abzubauenden Stellen werden die Altersabgänge gegenübergestellt, die Differenz soll für Neueinstellungen vorgesehen werden. Da die Zahl der Altersabgänge unterhalb dieser durchschnittlichen Abbaurate liegt, können in 2007 keine und in 2008 nur wenige Einstellungen erfolgen. Danach sind wegen der steigenden Altersabgänge verstärkt Einstellungen möglich. Damit kann erst ab dem Jahr 2010 verstärkt den Auswirkungen der Altersstruktur aufgrund der besonderen körperlichen Anforderungen entgegengewirkt werden. Die Neueinstellungen in den Jahren 2007 bis 2009 vermögen dieser Entwicklung wohl noch nicht gegenzusteuern. Zu bedenken sind außerdem die Kapazitätsprobleme im Rahmen der Ausbildung der Anwärter. Die Auslastung der Fachhochschule der Polizei wäre in den ersten Jahren weit geringer gegeben und würde zu verstärkter Belastung in den Folgejahren führen, wenn durchgängig 209 Anwärter jährlich auszubilden sein sollten. Dies hätte zur Folge, dass gleichzeitig über 628 Anwärter sich in Ausbildung befänden mit den entsprechenden Anforderungen an die Gestaltung der Ausbildung.

In der Variante 3 erfolgt wegen der genannten Auswirkungen eine Schwerpunktsetzung zugunsten von Einstellungen bereits ab dem Jahr 2007. Die Variante ermöglicht für die Jahre 2007 bis 2011 60 jährliche Neueinstellungen, die es ermöglichen, positiv auf die ungünstige Altersstruktur Einfluss zu nehmen. Die gleichmäßige Einstellung jüngerer Beamter würde dem Personalkörper kontinuierlich Personal zuführen können und so die negativen Auswirkungen der Altersstruktur abmildern können. Die in der Folge ansteigenden Einstellungszahlen bis 2020 ermöglichten außerdem eine angemessene Organisation der Ausbildungskapazitäten. Zu bedenken ist jedoch, dass damit der Stellenabbau in den Jahren bis 2011 **nicht** erreicht wird.

Variante 3 a unterscheidet sich von Variante 3 dahingehend, dass aus der Ersparnis aus dem Frühpensionierungsmodell für rund 1.000 Polizisten ein zusätzlicher Einstellungskorridor von 30 Personen je Jahr finanziert werden kann. Da die Konditionen für das Frühpensionierungsmodell noch nicht im Detail feststehen, wird diese Variante zunächst als Option dargestellt.

Polizeivollzug

Jahr		Haushaltsplan Stellen Variante 3	Abgänge	Neueinstellungen			
Haushaltsplan	nachrichtlich: Vollzugsjahr			Variante 1	Variante 2	Variante 3	Variante 3 a
2007	2006	6.983					
2008	2007	6.927	- 116	32	0	60	90
2009	2008	6.817	- 170	32	15	60	90
2010	2009	6.662	- 215	32	69	60	90
2011	2010	6.455	- 267	32	121	60	90
2012	**2011**	**6.258**	**- 257**	**32**	**111**	**60**	**90**
2013	2012	6.243	- 222	226	76	207	162
2014	2013	6.176	- 277	227	200	210	172
2015	2014	6.131	- 255	227	163	210	182
2016	2015	6.043	- 298	227	252	210	192
2017	**2016**	**5.953**	**- 300**	**227**	**200**	**210**	**192**
2018	2017	5.852	- 311	227	165	210	196
2019	2018	5.737	- 325	227	279	210	207
2020	2019	5.644	- 308	227	250	215	217
2021	2020	5.500	- 364	227	301	220	232
Ist-Abbau/Summen		**- 1.483**	**- 3.685**	**2.202**	**2.202**	**2.202**	**2.202**
ermitteltes Potential		**1.483**		**2.202**	**2.202**	**2.202**	**2.202**
Kontrolle Differenz		**0**		**0**	**0**	**0**	0

Quelle: Haushaltsplan 2007, landeseinheitliches Bezügeverfahren, eigene Berechnungen

5. Polizeiverwaltung

Im Bereich Polizeiverwaltung beträgt das ermittelte Einsparpotential bei einem Anteil Planpersonal an Polizeivollzug von 15,8 % 610 Stellen. Dem stehen bis 2020 Altersabgänge von 820 Personen gegenüber. Legt man in der Variante 1 den aufzuteilenden Einstellungskorridor von 225 Neueinstellungen zugrunde, würden rechnerisch anteilig 7 Neueinstellungen jährlich möglich sein bis 2011. In den Jahren 2012 – 2020 kann die Zahl der Einstellungen dann auf 19 bzw. 20 erhöht werden, indem die Differenz zwischen dem Potential von 610 und der Anzahl der Abgänge von 820 abzüglich der bereits zwischen 2007 und 2011 vorgesehenen 35 Stellen (175 Stellen) auf diese Jahre verteilt wird.

In der Variante 2 wurde der durchschnittliche Stellenabbau mit 44 Stellen jährlich ermittelt (ausgehend von insgesamt 610 Stellen als ermitteltem Abbaupotential). Diesen abzubauenden Stellen werden die Altersabgänge gegenübergestellt, so dass die Differenz für Neueinstellungen vorgesehen werden kann. Da die Zahl der Altersabgänge in den ersten Jahren unterhalb dieser durchschnittlichen Abbaurate liegt, könnten bis 2014 keine Neueinstellungen erfolgen. Erst danach könnten – angepasst an die steigenden Altersabgänge – wieder Neueinstellungen erfolgen.

Mit der Variante 3 wird ein Korridor geschaffen, der es ermöglicht, dass Neueinstellungen über den gesamten Zeitraum erfolgen können, trotz der im Vergleich zum Abbauziel in den ersten Jahren zu geringen Altersabgänge. Dies erscheint erforderlich, um beispielsweise altersbedingt ausscheidende Spezialisten ersetzen zu können. Es werden jährlich ausgehend von 7 jährlich ansteigend Stellen für Neueinstellungen zugelassen, um die hier notwendigen Einstellungen zu ermöglichen. Dabei wird ein Ansteigen der Einstellungszahl angestrebt, um der steigenden Tendenz bei der Zahl der Altersabgänge zu entsprechen.

Polizeiverwaltung

Jahr		Haushaltsplan Stellen Variante 3	Abgänge	Neueinstellungen		
Haushaltsplan	nachrichtlich: Vollzugsjahr			Variante 1	Variante 2	Variante 3
2007	2006	1.479				
2008	2007	1.476	- 10	7	0	7
2009	2008	1.461	- 23	7	0	8
2010	2009	1.441	- 29	7	0	9
2011	2010	1.434	- 17	7	0	10
2012	**2011**	**1.402**	**- 44**	**7**	**0**	**12**
2013	2012	1.347	- 70	19	0	15
2014	2013	1.295	- 67	19	0	15
2015	2014	1.247	- 63	19	0	15
2016	2015	1.173	- 89	19	23	15
2017	**2016**	**1.118**	**- 75**	**20**	**31**	**20**
2018	2017	1.059	- 79	20	35	20
2019	2018	988	- 91	20	47	20
2020	2019	929	- 79	20	35	20
2021	2020	869	- 84	19	39	24
Ist-Abbau/Summen		**- 610**	**- 820**	**210**	**210**	**210**
ermitteltes Potential		**610**		**210**	**210**	**210**
Kontrolle Differenz		**0**		**0**	**0**	**0**

Quelle: Haushaltsplan 2007, landeseinheitliches Bezügeverfahren, eigene Berechnungen, Anteil Planpersonal an Polizeivollzug von 15,8 %

Zusammenfassung Neueinstellungskorridore

	Vollzugsjahr					Summe	Vollzugsjahr									Summe
	2007	2008	2009	2010	2011	2007 - 2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2007 - 2020
Oberste Landesbehörden	18	18	18	18	18	**90**	34	35	65	68	65	90	79	79	77	**682**
Polizeivollzug*	60	60	60	60	60	**300**	162	172	182	192	202	206	217	227	242	**2.102**
Polizeiverwaltung	7	8	9	10	12	**46**	15	15	15	15	20	20	20	20	24	**210**
Geoinformationsverwaltung	0	0	0	0	0	**0**	5	5	5	5	6	8	8	8	8	**58**
Justiz	20	17	17	17	17	**88**	17	35	40	50	73	73	73	70	94	**613**
Justizvollzug	0	0	0	15	0	**15**	15	2	3	3	3	3	3	3	3	**53**
Finanzverwaltung	18	20	20	20	24	**102**	44	48	48	53	63	68	72	81	82	**661**
allgemeinbildende Schulen	80	80	80	80	80	**400**	200	220	260	280	330	350	350	350	320	**3.060**
berufsbildende Schulen	20	20	20	20	20	**100**	25	25	30	35	45	45	55	55	55	**470**
übrige Verwaltung	40	50	60	60	60	**270**	210	210	220	240	240	240	242	250	252	**2.374**
Genehmigung Ministerpräsident	25	25	25	25	25	**125**	25	25	25	25	25	25	25	25	25	**350**
Summen	**288**	**298**	**309**	**325**	**316**	**1.536**	**752**	**792**	**893**	**966**	**1.072**	**1.128**	**1.144**	**1.168**	**1.182**	**10.633**

Quelle: eigene Berechnungen

Stellenabbau-Instrumente

1. Umsetzung des Stellenabbaus durch Altersabgang

Wie bereits dargestellt, sind bis 2011 Altersabgänge von 4.748 Personen und unter Einbeziehung der besonderen Altersstruktur bei Polizei- und Justizvollzug von 5.914 Personen zu erwarten (vgl. I.6.). Bei den Altersabgängen ist zu berücksichtigen, dass hierunter Abgänge aus dem Planpersonal ebenso wie solche aus der Titelgruppe 96 gefasst sind. Bei den Abgängen aus der Titelgruppe 96 ist keine Nachbesetzung erforderlich, da die Aufgabe schon weggefallen ist, während bei den Abgängen aus dem Planpersonal ein möglicher Aufgabenwegfall (und damit eine Verstärkung der Titelgruppe 96) erst detailliert aus den o. g. Potentialen bestimmt werden kann.

Zur Bestimmung des verbleibenden Handlungsbedarfs ist von der Titelgruppe 96 auszugehen. Hier sind - wie bereits oben ausgeführt – von den bisherigen 5.573 Stellen 1.654 Stellen immer noch nicht mit präzisen Wegfallterminen untersetzt.

Die Ressorts müssen daher nochmals aufgefordert werden, die Untersetzung der Titelgruppe 96 mit Abbauterminen bis zum Jahr 2011 vorzunehmen und dabei für spätere Jahre vorgesehene Abgänge möglichst auf 2011 vorzuziehen. Gleiches gilt selbstverständlich für die nun infolge des Stellenabbaus durch das Personalentwicklungskonzept 2007 – 2020 neu auszuweisenden Stellen in der Titelgruppe 96.

Erst auf Basis dieser Ergebnisse kann eine detaillierte Darstellung des verbleibenden Handlungsbedarfs bei der Umsetzung des Stellenabbaus erfolgen. Für die verbleibenden Stellen, die noch offen bleiben werden, weil der Aufgabenwegfall insoweit nicht durch Altersabgang umgesetzt werden kann, hat u. a. die Vermittlungstätigkeit durch das Personal Service Center (PSC) anzusetzen.

Das PSC hat in der Zeit vom 01.02.2000 bis 30.06.2006 von 4.415 Personen aus Überhangbereichen 1.552 (inklusive Qualifizierungsmaßnahmen) vermittelt. Dies entspricht etwa 35 %. Die Vermittlung erfolgte größtenteils (1.206 Personen) innerhalb der Landesverwaltung, in 37 Fällen in Bereiche nach außerhalb der Landesverwaltung und weitere 309 Personen wurden zu Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt[48].

[48] Nicht berücksichtigt werden 70 Vermittlungen von außerhalb der Landesverwaltung und 60 Personalmarkt-Vermittlungen, da sie den Stellenabbau nicht unterstützen. Letztere ermöglichen lediglich einen Tausch unter Landesbediensteten. Wesentlich wird das Personal der Titelgruppe 96 zu vermitteln sein, um den angestrebten Stellenabbau tatsächlich umsetzen zu können.

Fazit: Die Anzahl der Altersabgänge kann bis **2011** allein den notwendigen Stellenabbau nicht umsetzen. Zunächst ist festzustellen, inwieweit die Altersabgänge auf in der Titelgruppe 96 geführtes Personal entfallen und damit einen „automatischen Stellenabbau" ermöglichen. Hierzu bedarf es unbedingt der Untersetzung durch die Ressorts. Für die verbleibenden Stellen hat u. a. die Vermittlungstätigkeit des PSC anzusetzen.

2. Maßnahmen im Bereich der aktiven Beamten

- Darstellung der bisherigen Instrumente bei den Beamten -

§ 72 b Beamtengesetz Sachsen-Anhalt (BG LSA) - Altersteilzeit	Seit 1999 **1.679** Beamte - davon **1.260** Beamte Ansparphase - davon **390** Beamte Freistellungsphase - davon **29** Beamte im Ruhestand
§ 72 c BG LSA – Urlaub bei außergewöhnlichem Bewerberüberhang	- wurde nur in sehr geringem Umfang in Anspruch genommen
§ 36 a BG LSA – Rechtsstellung der Beamten bei Auflösung oder Umbildung von Behörden	- **72** Beamte im einstweiligen Ruhestand ▪ davon 7 Beamte wiederverwendet bzw. im (Alters-) Ruhestand
Möglichkeit der Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze (§ 42 Abs. 4 BG LSA)	- bisher haben hiervon **464** Beamte Gebrauch gemacht

- Darstellung der möglichen Instrumente bei den Beamten -

§ 26 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG, Entwurf: Stand 21.08.2006) – Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze	- durch Föderalismusreform neuer Spielraum für die Länder - Absenkung der Regel-, Antrags- und /oder besonderen Altersgrenze denkbar
Frühpensionierungsmodelle des Bundes wie z. B. das Zweite Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Verbessung der personellen Struktur beim Bundeseisenbahnvermögen und dem Unternehmen der Deutschen Bundespost	- interessierter Personenkreis klein, weil bei „Ostbeamten" die ruhegehaltsfähige Dienstzeit fehlt
Vorübergehende anderweitige Berufstätigkeit von Beamten	- Einsparung der Bezüge während der Beurlaubung - Vorteil: schon nach bisherigem Recht keine Nachversicherung notwendig
Wechsel der Beschäftigung durch Qualifizierung/Umschulung	- momentan noch eng gefasste gesetzliche Tatbestandsvoraussetzungen - Umschulungsverpflichtung vorgesehen

a) Darstellung der bisherigen Instrumente bei den Beamten

aa) Altersteilzeit

Die Altersteilzeit (ATZ) ist das bislang am stärksten praktizierte Personalinstrument in der Landesverwaltung. In einzelnen Behörden ist bereits bis zu 25 % der Beschäftigten ATZ bewilligt worden.

Durch die Zahlung der ATZ-Bezüge in Höhe von 83 % des Nettomonatseinkommens wird eine Haushaltsentlastung von rd. 30 % der Bruttopersonalkosten bereits in der sogenannten Ansparphase erwirtschaftet. Neben dieser Reduzierung der Personalkosten ist die Altersteilzeit in den Fällen, in denen die Stelle oder Planstelle nach Beendigung der ATZ entfällt, ein besonders geeignetes personalwirtschaftliches Instrument zur Unterstützung des Stellenabbaus. Die Beschäftigten sind infolge ihres regelmäßig bestehenden Interesses an einem ATZ-Verhältnis motiviert, den Abbau ihres Arbeitsplatzes oder Dienstpostens positiv zu begleiten. Auf Seiten des Dienstherrn ermöglicht der zeitliche Vorlauf der Ansparphase mit voller Arbeitsleistung die Vorbereitung organisatorischer Maßnahmen ab dem Beginn der Freistellungsphase für einen nachhaltigen Stellenabbau.

Zur Unterstützung des Stellenabbaus durch ATZ-Bewilligungen wird im Haushaltsführungserlass 2007 ein Ende der ATZ nunmehr bis zum Jahr 2020 als zulässige Erläuterung eines Stellenabbaus in der Titelgruppe 96 gewertet. Dies ist ein erster Schritt, um den erheblichen Beitrag der ATZ-Verhältnisse zugunsten der Personalkostenreduzierung und des Stellenabbaus haushaltstechnisch kenntlich zu machen.

Die beamtenrechtliche Regelung der ATZ in der Landesverwaltung ist aufgrund des möglichen Beginns der Altersteilzeiten bereits ab dem 50. Lebensjahr bisher betont großzügig ausgestaltet. Es hat sich herausgestellt, dass zurzeit einige Ressorts Altersteilzeit ab dem 50. Lebensjahr aus dienstlichen Gründen nicht mehr genehmigen können.

Mit Rücksicht auf die bundesweit deutlich gegenläufige Tendenz und künftig voraussichtlich stärker differierende Regelaltersgrenzen (stufenweise Verlängerung auf das 67. Lebensjahr sowie - bereits nach dem Status quo - früheres Ruhestandsalter in den Vollzugslaufbahnen) sollte das Mindestalter für den Beginn der ATZ zunächst auf das 60. Lebensjahr festgelegt werden.

Sollte sich herausstellen, dass in einigen Bereichen eine Altersteilzeitgewährung vor dem 60. Lebensjahr mit den dienstlichen Belangen vereinbar wäre, dann werden für diese Bereiche Ausnahmeregelungen entwickelt.

Zu beachten ist ferner, dass die Altersteilzeit kein Instrument zum Stellenabbau ist. Eine Verringerung der Anzahl der Stellen wird durch sie nicht erreicht, da die Stelle auch in der Freistellungsphase erhalten bleibt.

Für das in der Titelgruppe 96 der Haushaltspläne veranschlagte Überhangpersonal muss, sofern der Personalabbau nicht mit finanzwirksameren Einsparmaßnahmen vorgenommen werden kann, Altersteilzeit als Abbauinstrument genutzt werden. Beim Überhangpersonal der Titelgruppe 96 bestehen keine Ablehnungsgründe nach den § 72 b Abs. 1 Nr. 4 BG LSA und § 2 Abs. 3 TV ATZ, so dass die beantragte Altersteilzeit ohne Ausnahme zu bewilligen oder zu vereinbaren ist.

Für das Planpersonal, das Personal in den sonstigen Titelgruppen sowie das Personal in den Landesbetrieben nach § 26 LHO kommt Altersteilzeit als Stellen- und Personalabbauinstrument nur im Falle eines Stellentauschs in Frage, wenn ein Personalüberhang in der Titelgruppe 96 noch nicht mit einem Wegfallzeitpunkt oder –grund verbindlich erläutert ist und für die Freistellungsphase des Altersteilzeiters genutzt werden kann. Mit der Übernahme des Überhangpersonals in den Bedarfsbereich wird dessen Planstelle oder Stelle aus der Titelgruppe 96 in den aufnehmenden Bereich umgesetzt. Für den Überhangbereich gilt damit der Stellenabbau als vollzogen. Gleichzeitig wird die Planstelle oder Stelle des Altersteilzeiters aus dem Bedarfsbereich in die Titelgruppe 96 seines Verwaltungszweiges umgesetzt und dort der Wegfallgrund und der Wegfallzeitpunkt – längstens bis zum 31.12.2020 – verbindlich erläutert (vgl. Tz. VI im Haushaltsführungserlass 2007).

Die Ressorts sind gehalten die Altersteilzeitregelungen so anzuwenden und die Gewährung von Altersteilzeit so zu steuern, dass zukünftig keine personellen Engpässe entstehen.

bb) längerfristige Beurlaubungen

Es sollen weitere Urlaubstatbestände unter Wegfall der Besoldung geschaffen werden, die neben der Personalkosteneinsparung insbesondere die Flexibilität der Beamten zum zeitweiligen Wechsel in die Privatwirtschaft und zur Übernahme eines hauptamtlichen kommunalen Wahlamtes im Land Sachsen-Anhalt steigern. Während Letzteres der Rechtssicherheit für die Bewerber um ein kommunales Wahlamt im Land Sachsen-Anhalt dient, wird mit der anderen genannten Erweiterung der Sonderurlaubstatbestände die gewünschte individuelle

Entwicklung der Beamten durch den Einblick in unterschiedliche Tätigkeitsbereiche gefördert und einer Forderung zur Dienstrechtsreform Rechnung getragen.

Da ein Rentenanspruch bei einer Tätigkeit im Angestelltenverhältnis erst nach fünf Jahren (Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung) erworben wird, sollte eine Beurlaubung für diesen Zeitraum vorgesehen werden. Die Dauer des Sonderurlaubs soll für mindestens 5 Jahre ermöglicht beziehungsweise maximal eine Amtsperiode beschränkt werden. Danach erfolgt die Rückkehr in das Hauptamt.

Es soll gesetzlich festgelegt werden, dass die Gesamtzeit aller Beurlaubungen eines Beamten unter Wegfall der Besoldung auch bei Inanspruchnahme verschiedener Tatbestände insgesamt 15 Jahre nicht überschreiten darf. Für ruhegehaltsfähige Dienstzeiten müsste ein besonderes dienstliches Interesse vorliegen und während der Tätigkeit müssten Zahlungen als Ausgleich für die späteren Pensionslasten des privaten Arbeitgebers an das Land erfolgen.

Daneben sollte eine Form des Sonderurlaubs für mindestens 5 Jahre geschaffen werden, die nicht als ruhegehaltsfähige Dienstzeit anerkannt wird, so dass neben Pensionsansprüchen Rentenansprüche erworben werden können. Zwar wurde vom Bund ein Verzicht auf die Nachversicherungspflicht bei ausscheidenden Beamten auch im Dienstrechtsneuordnungsgesetz abgelehnt. Eine stärkere Trennung der Systeme könnte durch eine großzügigere Handhabung von Sonderurlaub für Tätigkeiten bei privaten Arbeitgebern herbeigeführt werden. Dies hätte auch den Vorteil, dass für begrenzte Zeit Personalkosten eingespart werden und durch die Erfahrungen des Beamten aus seiner Tätigkeit in der Wirtschaft das Land später profitieren wird. Es schafft somit eine etwas stärkere Durchlässigkeit zwischen Staat und Privatwirtschaft.

cc) § 36 a BG LSA/§ 32 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)

Die möglichen beamtenrechtlichen Folgen bei Auflösung oder Umbildung von Behörden, bisher geregelt in § 36 a BG LSA, ergeben sich künftig aus § 32 BeamtStG. Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen § 20 BRRG.

Mit § 32 BeamtStG beabsichtigt der Bund unmittelbar geltende, bundeseinheitliche beamtenrechtliche Instrumentarien zur Verfügung zu stellen, die zur Begleitung wesentlicher Organisationsänderungen dienlich sein können. Festgeschrieben wird die vorrangige Pflicht des Beamten, sich versetzen zu lassen, bis hin zur Pflicht, ggf. nach Umschulung die Laufbahn zu wechseln. Eine Versetzung in den einstweiligen Ruhestand kommt in Betracht. Obwohl

letztere Maßnahme die Ultima Ratio darstellt und im Übrigen ein grundsätzlicher Rückkehranspruch des Beamten gegeben ist, könnte dieses Instrument bei Umstrukturierungsmaßnahmen von Landesbehörden auf gesetzlicher Grundlage in größerem Umfang durchaus Bedeutung erlangen.

dd) § 42 Abs. 4 BG LSA - Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze

Ein Beamter kann (auch ohne Dienstunfähigkeit) ab einem Alter von 63 Jahren (Schwerbehinderte ab einem Alter von 60 Jahren) die Versetzung in den Ruhestand beantragen, wenn er sich verpflichtet, nicht mehr als 350 EUR (= 1/7 von der monatlichen Bezugsgröße von § 18 Abs. 1 des Vierten Sozialgesetzbuchs, derzeit = 1/7 von 2.450 EUR) monatlich hinzuzuverdienen.

Von dieser Möglichkeit haben bislang 464 Beamte Gebrauch gemacht.

b) Skizzierung neuer Instrumente

aa) § 26 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG, Entwurf Stand: 12.01.2007) - Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze

Die Altersgrenze ist vom jeweiligen Gesetzgeber zu bestimmen. Bisher sieht § 25 Abs.1 S. 2 Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) eine Regelaltersgrenze von 65 Jahren vor. Hier entsteht künftig im Rahmen der Föderalismusreform ein neuer Spielraum für die Länder, da der Entwurf des Beamtenstatusgesetzes (§ 26 BeamtenStGE) keine einheitliche Festlegung einer bestimmten Altersgrenze mehr vorsieht. Denkbar ist eine Absenkung der allgemeinen Regelaltersgrenze, der Antragsaltersgrenze oder der besonderen Altersgrenze für bestimmte Beamtengruppen. Der sich dabei ergebende neue Gestaltungsspielraum wird allerdings durch das geltende Verfassungsrecht (allgemeine Grundsätze des Berufsbeamtentums Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz) eingeschränkt. § 14 a Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) regelt die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes unter bestimmten Voraussetzungen für den Zeitraum zwischen dem vollendeten 60. und 65. Lebensjahr (bzw. bei vorzeitigem Ruhestand durch Dienstunfähigkeit). Die Versorgung muss nach der Föderalismusreform auch im Rahmen des BeamtStG durch die jeweiligen Gesetzgeber geregelt werden. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass nicht lediglich einzelne Regelungen des bisherigen BeamtVG geändert werden können, sondern nur die komplette Versorgung bzw. ein abgrenzbarer Teilbereich im Ganzen landesrechtlich geregelt werden könnte. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Bund für die Rentner (alleinige Gesetzgebungskompetenz liegt beim Bund) beabsichtigt, das Rentenalter hochzusetzen. Selbst wenn das Land

Sachsen-Anhalt diese Hochsetzung der Altersgrenze z. B. wegen der demographischen Entwicklung nicht nachvollziehen sollte, müsste zumindest eine versorgungsrechtliche Regelung angepasst werden. Andernfalls entstünde für Versorgungsempfänger, die Angestelltenzeiten in der ehemaligen DDR hatten, eine Versorgungslücke zwischen Vollendung des 65. Lebensjahrs und dem Beginn der Rentenzahlung, da sie in der Zwischenzeit nur Versorgung, aber keine Rente bekommen würden.

bb) Frühpensionierungsmodelle des Bundes wie z. B. das Zweite Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der personellen Struktur beim Bundeseisenbahnvermögen und in den Unternehmen der Deutschen Bundespost

Beamte der Postnachfolgeunternehmen (PNU) – Deutsche Post AG, Deutsche Postbank AG und Deutsche Telekom AG – können auf Antrag ab 55 Jahren unter bestimmten Bedingungen in den Ruhestand treten. Die Verminderung des Abschlags beim Ruhegehalt wird durch eine Ausgleichszulage aufgefangen, die geringere ruhegehaltsfähige Dienstzeit wird nicht kompensiert. Da „Ostbeamten" in der Regel die ausreichende ruhegehaltsfähige Dienstzeit fehlt, dürfte in Sachsen-Anhalt der hieran interessierte Personenkreis sehr klein sein. Insofern könnte diese Regelung dahingehend zu ergänzen sein, dass z. B. Zeiten zwischen dem Eintritt in den Ruhestand und dem Erreichen der Altersgrenze ganz oder teilweise als ruhegehaltsfähig anerkannt werden.

cc) Wechsel der Beschäftigung durch Qualifizierung/Umschulung

Eine Möglichkeit, Personal aus Überhangbereichen bedarfsgerecht einzusetzen und Neueinstellungen zu vermeiden, ist die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen (im Folgenden „Umschulung"). Für die Umschulung von Beamten in eine andere, nicht gleichwertige Laufbahn gibt es schon jetzt gesetzliche Grundlagen, deren Tatbestandsvoraussetzungen allerdings eng gefasst sind. Auch eine Pflicht zur Umschulung besteht gegenwärtig nur bei Behördenumbildungen gemäß § 26 BG LSA bzw. § 36 a BG LSA (siehe auch zu 3. a) (3)).

Vorgesehen ist, in das Landesrecht eine Umschulungsverpflichtung aufzunehmen für Beamte, die in Überhangbereichen eingesetzt sind und denen eine Umschulung zuzumuten ist. Da diese Neuregelung im Wesentlichen dem Laufbahnrecht zuzuordnen ist, fällt sie nach Auffassung des MI in die alleinige Zuständigkeit des Landes, so dass sie mit Bundesrecht vereinbar ist. Regelungsstandort für die grundsätzliche Umschulungspflicht soll das Beamtengesetz sein. Die Details der Umschulung werden auf der Grundlage einer in die Laufbahnverordnung aufzunehmenden Vorschrift von dem für die Ziellaufbahn zuständigen Fachministerium zu regeln sein. Dieses kann die Curricula für die theoretischen Fortbildungsgänge so gestalten, dass einerseits eine ausreichende Verwendungsbreite sichergestellt wird, an-

dererseits aber die Fortbildungsgänge von unwesentlichen Fortbildungselementen befreit werden. In Kombination mit einer Praxisphase soll so ein zügiger Einsatzwechsel von Beamten erleichtert werden.

Bewährt hat sich die Idee der Umschulung bereits im Bereich von entbehrlichem Tarifpersonal, das mit dem Ziel der Verbeamtung als „anderer Bewerber" auf hohem Niveau fortgebildet wurde. Die Maßnahmen wurden maßgeblich begleitet durch das PSC, das sie in enger Abstimmung mit den Fachministerien und dem Landespersonalausschuss gestaltete. (Beispiele: Umschulung von Lehrern zu Rechtspflegern, von Justizfachangestellten zu Gerichtsvollziehern, von Arbeitnehmern aus dem Forstbereich in den mittleren Justizvollzugsdienst.)

Gefördert werden soll auch die Nutzung von im Einzelfall über den Fachbereich hinaus vorhandenes sonstiges Fachwissen: Beamte, die über ein abgeschlossenes Studium für Aufgaben einer anderen Laufbahn verfügen (hier: Laufbahnen besonderer Fachrichtungen) sollen zukünftig mit Dienstbezügen beurlaubt werden können, um die für diese Laufbahnen vorgeschriebene hauptberufliche Tätigkeit zur Erlangung der Laufbahnbefähigung und ggf. auch die Probezeit ableisten zu können.

Fazit: Im Rahmen des Personalabbaus stellt das Instrument der Altersteilzeit bislang die für die Beamten attraktivste Form der Lebensarbeitszeitverkürzung dar. Unter der Prämisse, dass für in der Freistellungsphase befindliche Beamte keine Nachbesetzung erfolgt, sind Einsparungen im Personalkostenhaushalt realisierbar. Soweit nachbesetzt wird, kehrt sich der Spareffekt in höhere Personalkosten um.

Bei der Auflösung bzw. Umbildung von Behörden ist die Möglichkeit der Versetzung in den einstweiligen Ruhestand bisher (im Gegensatz beispielsweise zu Niedersachen) kaum genutzt worden. Hier ergäbe sich im Zuge zukünftiger Behördenumstrukturierungen bei konsequenter Nutzung hohes Personalabbaupotential.

Darüber hinaus ist die Ausdehnung der Sonderurlaubstatbestände ein Instrument, um Personalkosten zeitweise zu sparen, die Trennung der Versorgungssysteme zu fördern und gleichzeitig zu einer Flexibilisierung und Nutzung der Erfahrungen aus der Privatwirtschaft für den öffentlichen Dienst beizutragen.

Über die Möglichkeiten neuer Instrumente können derzeit noch keine Aussagen getroffen werden, da konkrete Ausgestaltungen bisher nicht vorliegen. Primär sollten allerdings bestehende, wirksame Personalabbauinstrumente auch zukünftig konsequent genutzt werden.

3. Tarifliche Maßnahmen

- Darstellung der bestehenden Tarifverträge -

Tarifverträge zu § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung für den Bereich der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt - Herabsetzung der Arbeitszeit und Vergütung - gültig vom 01.01.2004 bis 31.12.2009	- betrifft ca. 17.000 Beschäftigte ▪ Reduzierung von rechnerisch 1.140 Vollzeitstellen ▪ Einsparung von ca. 35 Mio. Euro Personalkosten
- Arbeitsplatzsicherungstarifvertrag Schulen LSA gültig vom 01.08.2003 bis 31.07.2010 ▪ Herabsetzung von Arbeitszeit und Vergütung ▪ Kündigungsschutz während der Laufzeit	- gilt für ca. 16.402 Lehrer[49]
Tarifverträge zu § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an öffentlichen Schulen (einschließlich der Internate und Wohnheime) des Landes Sachsen-Anhalt ▪ Herabsetzung von Arbeitszeit und Vergütung auf 77,50 bis 85,00 v. H. ▪ gültig vom 01.08.2005 bis 31.07.2011 ▪ Kündigungsschutz während der Laufzeit.	- gilt für ca. 2.077 pädagogische Mitarbeiter[50]
Altersteilzeit nach Tarifvertrag Altersteilzeit	- vom 01.05.1998 bis 31.12.2005 haben 11.433 Arbeitnehmer ATZ vereinbart - davon sind 4.873 Altersteilzeitarbeitsverhältnisse beendet

Aktuell bestehen - bezogen auf den beabsichtigten Stellenabbau - folgende Tarifverträge:

a) Tarifverträge zu § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung für den Bereich der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts vom 24.11.2003 für den Zeitraum 01.01.2004 bis 31.12.2009 – mit Herabsetzung der Arbeitszeit und Vergütung in Abhängigkeit der Vergütungs- bzw. Lohngruppe auf 95,00 v. H., 93 - 75 v. H. oder 92,50 v. H. – Kündigungsschutz während der Laufzeit.

   Diesen Tarifverträgen unterfallen ca. 17.000 Beschäftigte. Infolge der Absenkung der Arbeitszeit ergibt sich rein rechnerisch eine Reduzierung von 1.140 Vollzeitstellen, dies bedeutet eine Einsparung an Personalkosten von ca. 35 Mio. Euro im Jahr.

b) Tarifvertrag in Ausfüllung des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung und zur Sicherung von Arbeitsplätzen in allgemein bildenden Schulen Sachsen-Anhalts (Arbeitsplatzsiche-

[49] Quelle: Stellen im Haushaltsplan 2007

[50] Quelle: Stellen im Haushaltsplan 2007

rungstarifvertrag Schulen LSA) gültig für den Zeitraum 01.08.2003 bis 31.07.2010 – Herabsetzung von Arbeitszeit und Vergütung – Kündigungsschutz während der Laufzeit.

c) Tarifverträge zu § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an öffentlichen Schulen (einschließlich der Internate und Wohnheime) des Landes Sachsen-Anhalt – Herabsetzung von Arbeitszeit und Vergütung auf 77,50 v. H. bis 85,00 v. H. – gültig vom 01.08.2005 bis 31.07.2011 – Kündigungsschutz während der Laufzeit.

d) Altersteilzeit nach Tarifvertrag Altersteilzeit

Altersteilzeit nach dem Tarifvertrag Altersteilzeit (TV ATZ) kann mit folgender Maßgabe in Anspruch genommen werden:

- nach Vollendung des 55. Lebensjahres,
- Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit auf die Hälfte,
- Aufstockung der Teilzeitbezüge auf 83 v. H. des bisherigen pauschalierten Nettoarbeitsentgelts,
- Berücksichtigung bei Rente und Zusatzversorgung zu 90 v. H. des bisherigen Arbeitsentgelts ,
- Inanspruchnahme als Teilzeit- oder Blockmodell,
- Mindestlaufzeit der Altersteilzeit zwei Jahre,
- Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss vor dem 01.01.2010 beginnen und
- gültig seit 1998.

Vom 01.05.1998 bis zum 31.12.2005 haben 11.433 Beschäftigte Altersteilzeit nach dem TV ATZ vereinbart. 4.873 Altersteilzeitarbeitsverhältnisse sind beendet (einschließlich Richtlinie zur Altersteilzeit) und die betreffenden Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden.

Keiner der Tarifverträge ist bisher gekündigt worden. Der TV LSA (a.) ist frühestens zum 30.06.2008, der Arbeitsplatzsicherungstarifvertrag Schulen LSA (b.) frühestens mit einer zwölfmonatigen Frist zum 31.07. (der nächstmögliche Termin wäre der 31.07.2008) und der TV Pädagogische Mitarbeiter (c.) frühestens zum 31.07.2009 kündbar.

Eine Kündigung der Tarifverträge ist nicht empfehlenswert, weil die Beschäftigten dann wieder Anspruch auf volle Vergütung hätten. Die Folgen eines vorzeitigen Auslaufens der Tarifverträge wären unter anderem Mehrkosten von ca. 200 Mio. Euro pro Jahr.

Betriebsbedingte Kündigungen wären dann zwar wieder aus tarifvertraglicher Sicht nicht ausgeschlossen, aber die Vorschriften zum Kündigungsschutz sind derart restriktiv, dass betriebsbedingte Kündigungen als Instrument zum Personalabbau kaum Erfolg versprechend sind. Es hat in der Vergangenheit in anderen neuen Ländern (z. B. Sachsen und Thüringen) betriebsbedingte Kündigungen gegeben. Da die Betroffenen sich regelmäßig wieder in ihr Arbeitsverhältnis eingeklagt haben, wurde dieses Instrument nicht weiter genutzt.

Fazit: Im Tarifbereich bestehen keine weiteren Handlungsmöglichkeiten, da in der Landesverwaltung nahezu jede/r Beschäftigte/r durch Arbeitszeitreduzierung einen Beitrag zur Personaleinsparung geleistet hat.

4. Außertarifliche Maßnahmen

- Darstellung der außertariflichen Maßnahmen -

Richtlinie des Landes Sachsen-Anhalt zur Förderung der Inanspruchnahme der Altersteilzeitarbeit vom 20.06.2001	- seit In-Kraft-Treten der Richtlinie am 20.06.2001 bis zum 31.12.2005 haben 5.321 Beschäftigte Altersteilzeit nach der Richtlinie vereinbart
Freiwilliges Ausscheiden aus dem Landesdienst gegen Zahlung einer Abfindung (Fünfte Abfindungsrichtlinie)	- vom 01.01.2006 bis zum 31.12.2006 haben 178 Beschäftigte einen Auflösungsvertrag geschlossen
Sabbatical (Schnellbrief vom 08.01.1999, Az.: 14.11-9002)	- 2005 haben 9 Beschäftigte Sabbatical in Anspruch genommen
Sonderurlaub unter Verrechnung mit den Novemberbezügen/Weihnachtsgeld (Schnellbrief vom 10.11.1998, Az.: 14.12-3050/52)	- 2005 haben 56 Beschäftigte von dieser Möglichkeit des Sonderurlaubs Gebrauch gemacht
Sonderurlaub zur Aufnahme von Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes (Schnellbrief vom 31.01.2003, Az.: 14.12-3050)	- 2005 haben 24 Beschäftigte von dieser Möglichkeit des Sonderurlaubs Gebrauch gemacht

a) Richtlinie des Landes Sachsen-Anhalt zur Förderung der Inanspruchnahme der Altersteilzeitarbeit vom 20.06.2001

Die Voraussetzungen entsprechen denen der Altersteilzeit nach Tarifvertrag mit folgenden Besonderheiten:

- Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit Vollendung des 55. Lebensjahres.

- Ende dieses Arbeitverhältnisses am Tag vor dem Tag der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für den vorzeitigen Bezug einer Altersrente.

- Die Stelle muss in der Titelgruppe 96 veranschlagt sein.

- Gültigkeit für den Zeitraum 01.07.2001 bis 31.12.2006.

Aufgrund des RV-Nachhaltigkeitsgesetzes vom 21.07.2004[51] ist seit dem 01.01.2006 die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente nach Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit mit Vollendung des 60. Lebensjahres nur noch für vor 1946 geborene Versicherte möglich. Versicherte der Geburtsjahrgänge 1946 bis 1951 können diese Altersrente nicht mehr ab dem 60. Lebensjahr in Anspruch nehmen. Für sie wird die Altersgrenze von 60 Jahren in Monatsschritten auf das 63. Lebensjahr angehoben, so dass im Dezember 1948 oder später geborene Versicherte diese Altersrente frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres in Anspruch nehmen können. Beschäftigte, die nach dem 31.12.1951 geboren sind, haben keinen Anspruch auf eine Altersrente nach Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit.

Dies bedeutet, dass Beschäftigte, die Altersteilzeit nach der Richtlinie vereinbaren, erst zu einem späteren Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis beenden können und somit noch für einen längeren Zeitraum beim Land beschäftigt sind. Allerdings verringern sich im Gegenzug bei einem späteren Renteneintritt auch die Ausgleichsbeträge, die das Land an den Rentenversicherungsträger zu zahlen hat. Die saldierten Einspareffekte sind dadurch im Vergleich zu den ersten Jahren der Nutzung dieses Instruments geringer.

Seit dem In-Kraft-Treten der Richtlinie am 20.06.2001 bis zum 31.12.2005 haben insgesamt 5.321 Beschäftigte Altersteilzeit nach der Richtlinie vereinbart.

[51] Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung vom 21.07.2004, BGBl. I 2004 Nr. 38 v. 26.07.2004.

b) Freiwilliges Ausscheiden aus dem Landesdienst gegen Zahlung einer Abfindung

Derzeit aktuell ist die Fünfte Richtlinie des Landes Sachsen-Anhalt über die Zahlung von Abfindungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt vom 07.11.2005. Diese hat eine Laufzeit bis zum 31.12.2007.

Da eine Abfindungsrichtlinie mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen (insbesondere Steuer- und Sozialrecht) abgestimmt sein muss und diese Vorschriften regelmäßig geändert werden, ist es momentan noch nicht empfehlenswert, die Richtlinie vorzeitig zu verlängern. Vom 01.01.2006 bis zum 31.12.2006 haben 178 Beschäftigte einen Auflösungsvertrag geschlossen.

c) Sabbatical (Schnellbrief vom 08.01.1999, Az.: 1411-9002)

Es handelt sich um eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung, bei der es der/dem Beschäftigten ermöglicht wird, am Ende des Gesamtzeitraums einer mehrjährigen Teilzeitbeschäftigung für ein Jahr freigestellt zu werden. Es werden in Abhängigkeit von der Dauer der Teilzeitbeschäftigung in unterschiedlicher Höhe (bei 4 Jahren ¾, bis 7 Jahren $^{6}/_{7}$ der Bezüge) in Form von 4 - 6 Jahren Vollbeschäftigung und einjähriger Freistellung gezahlt. In 2005 haben 9 Beschäftigte Sabbatical in Anspruch genommen. Diese Form der Teilzeitbeschäftigung wird auch weiterhin angeboten.

d) Sonderurlaub unter Verrechnung mit den Novemberbezügen/Weihnachtsgeld (Schnellbrief vom 10.11.1998, Az.: 14.12-3050/52)

Beschäftigte erhalten die Möglichkeit, im Laufe eines Jahres bis zu 28 Tagen unbezahlten Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen. Eine Verrechnung der auf diesen Zeitraum entfallenden Bezüge erfolgt mit der Novemberzahlung (Jahressonderzahlung). In 2005 haben 56 Beschäftigte von dieser Möglichkeit des Sonderurlaubs Gebrauch gemacht. Dies wird weiterhin angeboten.

e) Sonderurlaub zur Aufnahme von Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes (Schnellbrief vom 31.01.2003, Az.: 14.12-3050)

Mit dieser Regelung kann Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Entgelts für höchstens drei Jahre zur Aufnahme einer Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes gewährt werden. Bei etwaiger Rückkehr in den Landesdienst erfolgt die Weiterbeschäftigung auf einer vakanten