

**Kennzahl: 17.6241**

## **AKTUELLES**

01.01.2010

### **Stellenabbau als Überlebensstrategie - Ohne Einsparungen beim Personal verliert das Land seinen Gestaltungsspielraum**

**Von Volker Giersch  
Standpunkt**

Die Zukunftschancen unseres Landes hängen entscheidend davon ab, wie die neue Landesregierung die Haushalte in den nächsten Jahren gestaltet. Trotz aller fiskalischen Unwägbarkeiten ist eines schon heute klar: Das Land wird, wenn es die Auflagen der Konsolidierungshilfe und der Schuldenbremse einhält, in fünf Jahren kaum mehr Geld ausgeben können als in 2009. Der geringe Zuwachs, der nominal bleibt, wird praktisch vollständig durch steigende Pensionslasten und den wachsenden Schuldendienst aufgefressen (siehe Standpunkt November 2009).

Politikgestaltung unterliegt künftig mithin den strengen Regeln eines Nullsummenspiels. Dabei bilden die Personalkosten die mit Abstand größte Position. Je stärker sie steigen, desto weniger Spielraum bleibt für Zukunftsinvestitionen und Wirtschaftsförderung. Anders gewendet bedeutet das: Wenn die Begrenzung der konsumtiven Ausgaben nicht gelingt, bleiben Investitionen in die Zukunft auf der Strecke.

Wirksam bremsen lässt sich der Anstieg der Personalkosten nur durch den Abbau von Stellen. Denn die Gehälter und Lohnnebenkosten werden mit Sicherheit weiter steigen – auf mittlere Sicht um zwei Prozent jährlich oder auch mehr. Um etwa die gleiche Rate muss das Land die Beschäftigtenzahl im öffentlichen Dienst zurückführen. Unmöglich? Nein! Aber sicherlich unpopulär.

#### **Keine Verschwendung ....**

Derzeit rangiert das Land – gemessen an der Zahl der Landesbediensteten je 1.000 Einwohner – an der Spitze aller Flächenländer. Nur Mecklenburg-Vorpommern leistet sich ähnlich viele Staatsdiener. Im Vergleich zu Nordrhein-Westfalen haben wir hierzulande einen Überhang von gut 25 Prozent.

Einzuräumen ist allerdings, dass diese Vergleiche nur bedingt aussagefähig sind; deshalb vor allem, weil die Arbeitsteilung zwischen Land, Regierungsbezirken, Kreisen und Kommunen von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich organisiert ist. Hier an der Saar nimmt das Land viele Aufgaben wahr, die anderswo von untergeordneten staatlichen Ebenen – insbesondere von Kreisen und Gemeinden – wahrgenommen werden. Deshalb macht es Sinn, die staatlichen Ebenen unterhalb der Bundesebene zusammenzufassen.

Bei dieser Rechnung schneidet das Saarland schon deutlich besser ab (siehe Grafik). Es liegt mit 37,5 Vollzeitstellen je 1.000 Einwohner fast genau im Schnitt der Länder, wobei auffällt, dass die Spannweite zwischen den Ländern beträchtlich ist. Sie reicht von 34,1 in Schleswig-Holstein bis 47,3 in Berlin. Das heißt: Die Bundeshauptstadt leistet sich bezogen auf die Einwohnerzahl fast 40 Prozent mehr Landesbedienstete als das Flächenland Schleswig-Holstein – ohne Berücksichtigung der Bundesebene wohl bemerkt.

Interessant ist insbesondere auch, dass es keinerlei Korrelation zwischen der Größe eines Landes und dem Stellenbesatz im öffentlichen Dienst gibt. So belegen die Zahlen, dass unser kleines Saarland je Einwohner mit weniger Staatsdienern auskommt als große Länder wie Bayern und Baden-Württemberg. Das unterstreicht dann auch: Die Finanzprobleme unseres Landes resultieren nicht primär aus einem zu üppigen Personalbudget.

#### **... aber genug Spielraum für Einsparungen**

Andererseits zeigt der Ländervergleich aber auch, dass es durchaus möglich ist, die Effizienz im öffentlichen Dienst weiter zu verbessern. Spitzenreiter Schleswig-Holstein kommt größenbereinigt mit neun Prozent weniger Staatsdienern aus. Um zu einer vergleichbaren Effizienz zu kommen, müssten wir bei Land, Kreisen und Kommunen rund 3 500 Stellen streichen. Das würde immerhin eine Personalkostenersparnis von jährlich rund 170 Millionen Euro bringen. Unmöglich?

Wohl kaum: Schleswig-Holstein will im kommenden Jahrzehnt weitere Stellen streichen – insgesamt zehn Prozent in zehn Jahren. Das ist im Koalitionsvertrag der schwarz-gelben Landesregierung festgeschrieben und das hat Ministerpräsident Carstensen in seiner Regierungserklärung nochmals unterstrichen. Das Land im Norden erbringt damit einen gewichtigen Eigenbeitrag zum Defizitabbau und ist fest entschlossen, die Auflagen der Konsolidierungshilfe zu erfüllen, die ihm ebenso wie dem Saarland zugesagt ist.

Noch ehrgeiziger ist Brandenburg, das beim Personalbesatz im öffentlichen Dienst zurzeit etwa gleichauf mit dem Saarland liegt. Innerhalb nur eines Jahrzehnts will Brandenburg bei den Landesbediensteten gut ein Fünftel der Stellen streichen – rund zwei Prozent jährlich.

Ähnlich ehrgeizige Einsparziele hat sich Sachsen-Anhalt gesetzt – allerdings von einem höheren Personalstand aus. Bereits in 2007 hat das Land ein umfassendes Personalentwicklungskonzept vorgestellt, das jährlich fortgeschrieben wird. Es sieht bei den Landesbediensteten bis 2020 einen Abbau von 25 Prozent der Stellen vor. Dieses Konzept zeigt im Einzelnen auf, wie der Personalabbau auf der Zeitschiene umgesetzt werden soll.

Kündigungen sind in all diesen Ländern weder vorgesehen noch nötig. Denn die natürliche Fluktuation eröffnet für den Personalabbau einen Spielraum von gut drei Prozent pro Jahr – in dem einen Land etwas mehr, in dem anderen etwas weniger. Es geht im Kern also um die Frage,

wie viele der frei werdenden Stellen wieder besetzt werden.

Das ist auch die Ausgangslage hier im Saarland. Von den rund 40.000 Mitarbeitern, die Land und Kommunen derzeit beschäftigen, werden bis zum Ende des Jahrzehnts ca. 12 000 in den Ruhestand gehen –knapp 8 000 beim Land, gut 4 000 bei Kommunen und Kreisen.

### **Personalentwicklungskonzept nötig**

Mit Blick auf die Sonderlasten, die das Land bei Kapitaldienst und Pensionen zu schultern hat, wird es sich in 10 Jahren nicht mehr Staatsdiener leisten können als Schleswig-Holstein, Brandenburg oder auch Sachsen-Anhalt. Legt man diesen Maßstab zugrunde, dann sind hierzulande bis 2020 zwischen 15 und 20 Prozent der Stellen im öffentlichen Dienst zu streichen – und zwar bei Land, Kreisen und Kommunen. In absoluten Zahlen gerechnet wäre das ein Einsparziel von mindestens 6 000.

Angesichts dieser Herausforderung wird es kaum möglich sein, die Bereiche Bildung, Wissenschaft und Forschung vollständig von den Stellenstreichungen auszunehmen. Immerhin sind in diesen Bereichen rund 16 000, also fast 40 Prozent aller öffentlich Bediensteten tätig. Insbesondere wird zu diskutieren sein, wieweit wir es uns künftig noch leisten wollen und können, für Hochschulen und Forschung deutlich mehr auszugeben als die übrigen Länder. Das ist derzeit der Fall: In diesem Bereich beschäftigen wir je Million Einwohner rund 6 600 öffentlich Bedienstete. Im Schnitt aller Länder sind es nur 4 300.

Bei den Schulen sind wir bereits relativ sparsam: Die Zahl der Lehrer liegt im Land deutlich unter dem Länderschnitt. Hier kann mit Blick auf den geplanten Ausbau der Ganztagschulen und auf die nötige Stärkung des Vorschulbereichs dann auch die Devise gelten: Die demografische Dividende bleibt im System.

Sparen muss das Land insbesondere auch im Bereich der politischen Führung und bei der zentralen Verwaltung, also bei Ministerien und Behörden. Über kurz oder lang wird da auch nochmals die Frage zu diskutieren sein, ob wir nicht auf die Ebene der Landkreise verzichten können. Was die Stadtstaaten mit zum Teil deutlich mehr Einwohnern schaffen, sollte auch im Saarland möglich sein. Dazu wäre dann zwar eine Grundgesetzänderung nötig. Doch mit welchen Argumenten sollte man uns die verwehren?

Relativ viele Staatsdiener leisten wir uns zudem in den Bereichen Justiz und Soziales – zehn bzw. drei Prozent mehr als Niedersachsen und Rheinland-Pfalz. Da wird kritisch zu durchleuchten sein, wo und wie sich die Effizienz weiter verbessern lässt.

Angesichts der offenkundigen Sparzwänge war es kein gutes Signal, im Zuge der Regierungsbildung zusätzliche Stellen für Minister, Staatssekretäre, Referenten und Fahrer zu schaffen. Wer bei den Indianern sparen muss, sollte vorher keine neuen Häuptlinge einstellen. Umso wichtiger ist es jetzt, rasch eine klare und verlässliche Perspektive für das vor uns liegende Jahrzehnt aufzuzeigen.

Wir brauchen deshalb ein Personalentwicklungskonzept, das – wie in Sachsen-Anhalt – auf mindestens zehn Jahre ausgelegt ist. Die Landesregierung sollte es möglichst zügig entwickeln. Denn nur so lassen sich ehrgeizige Einsparziele verlässlich erreichen, ohne die Funktions- und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu gefährden. Nur so lässt sich Transparenz und Planbarkeit erreichen, nur so schafft man Vertrauen - bei den Bediensteten ebenso wie bei den Geberländern. Auf Vertrauen werden wir in den nächsten Jahren noch häufiger angewiesen sein.