

Anfrage der Ratsfraktion SPD/Volt vom 12.06.2026
Steuerung der personalwirtschaftlichen Einsparungsmaßnahmen

Frage 1:

Welche konkreten Aufträge und Rahmenbedingungen wurden den Dezernaten und Ämtern im Zusammenhang mit der Aufforderung zur Benennung von Einsparpotenzialen im Personalbereich erteilt und welche ersten Rückmeldungen liegen der Verwaltung inzwischen vor?

Antwort:

Die Dezernate, Ämter und Institute wurden aufgefordert, alle Leistungen (insbesondere freiwillige Leistungen) einer kritischen Betrachtung zu unterziehen, um Maßnahmen zur Verbesserung des Personaletats zu identifizieren.

Dabei wurden die Hebel Aufgabenkritik, Prozessoptimierung, Entbürokratisierung, temporäre Stellenvakanzen und Digitalisierung genutzt, um Pflichtaufgaben zu priorisieren und freiwillige Aufgaben zu identifizieren, die reduziert oder gestrichen werden können.

Insbesondere wurden diejenigen Stellen betrachtet, die in den Jahren 2026 und 2027 durch natürliche Abgänge (z.B. Ruhestand oder Kündigung) vakant werden, in Bezug auf veränderte Aufgabenwahrnehmung (Verdichtung) oder Entfall.

Insgesamt ist eine Vielzahl an Vorschlägen eingegangen, die derzeit auf ihre Umsetzbarkeit hin geprüft werden.

Frage 2:

Welche organisatorischen Strukturen wurden zur amts- und dezernatsübergreifenden Koordination der aktuellen personalwirtschaftlichen Maßnahmen eingerichtet?

Antwort:

Die Federführung liegt im Büro des Oberbürgermeisters. Das Dezernat 04 koordinierte die Durchführung des Prozesses. Das Hauptamt berät die Fachbereiche zu allen Maßnahmen und hat dazu verschiedene Informationsformate aufgelegt, u.a. eine „digitale Sprechstunde“ in der die Fachbereiche konkrete Fallkonstellationen ansprechen können. Die Ergebnisse der Beratungen werden regelmäßig in FAQ-Listen zusammengestellt, fortgeschrieben und allen zur Verfügung gestellt.

Frage 3:

Welche Maßnahmen werden vor dem Hintergrund der derzeit eingeschränkten Möglichkeiten, Stellen extern zu besetzen, von der Verwaltung geprüft, Kapazitäten des Personalmanagements auf interne Vermittlungs- und Transferprozesse zu verlagern?

Antwort:

Wie bereits in der Vergangenheit werden auch weiterhin zu besetzende Stellen durch die Fachämter an das Hauptamt - Personaleinsatzmanagement gemeldet. Hier erfolgt die Prüfung, ob vorrangig zu vermittelndes Personal, d. h. Berufsrückkehrende, Lehrgangsabsolvent*innen oder leistungsgewandelte Beschäftigte zur Verfügung stehen. Die Zielgruppen wurden um „Mitarbeitende im Transfer“ erweitert, um Beschäftigte, deren Aufgaben entfallen sind, flexibel in priorisierte Aufgaben/Bereiche transferieren zu können. Die Aufnahme des Vermittlungsprozesses erfolgt ohne zeitliche Sperren.

Aufgaben des Personaleinsatzmanagements:

- Begleitung der Mitarbeitenden und Organisationseinheiten
- Analyse zukünftiger priorisierter Vakanzen innerhalb der Stadtverwaltung
- Individuelle Kompetenzanalyse
- Analyse gezielter Weiterbildungsbedarfe
- Motivation und Unterstützung

Erfolgsfaktoren:

- enge Zusammenarbeit zwischen dem Amt 10, den betroffenen Mitarbeitenden, den Führungskräften sowie der Personalvertretung
- offene Kommunikation und Transparenz
- Vertrauen und ein gemeinsames Verständnis der Ziele