

Anfrage der Ratsfraktion SPD/Volt vom 18.06.2026
Personalwirtschaftliche Einsparmaßnahmen: Auswirkungen auf Verwaltung, Beschäftigte und städtische Leistungen

Frage 1:

Welche Ausnahmen von den vorgesehenen Einsparungs-, Einstellungs- sowie Besetzungsbeschränkungen sind vorgesehen, bezogen auf Umfang, betroffene Aufgabenbereiche, Entscheidungszuständigkeiten sowie die Kriterien zur Begründung entsprechender Ausnahmen?

Antwort:

Jedes Dezernat erhält im Rahmen des durch den Rat beschlossenen Personaletats ein Personalkostenbudget zugeteilt. Berechnet wird dies auf Grundlage des Stellenplans.

Die Summe der bislang aufgelaufenen Personalkosten des dem einzelnen Dezernat zugeordneten Personals sowie deren voraussichtliche Personalkosten bis Ende des Jahres werden dem zugeteilten Personalkostenbudget gegenübergestellt.

Bei einer Überschreitung des Budgets sind Wiederbesetzungen von freiwerdenden Stellen dem Grunde nach ausgeschlossen (Ausnahmen siehe unten).

Bei einer Unterschreitung wiederum ist es möglich, freie Planstellen in- und extern wiederzubesetzen.

In den sogenannten und konzeptionell abschließend beschriebenen Ausnahmebereichen und Sonderbudgets besteht ein generelles externes Besetzungsrecht. Sprich, hier greifen keine Einstellungs- und Besetzungsbeschränkungen. Dies sind unter anderem:

- Kinderschutzdienst
- weitere, überwiegend pädagogische Bereiche des Amtes für Soziales und Jugend
- Feuerwehr und Rettungsdienst (Einsatzdienst)
- Schulsekretariate sowie Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister
- zu 100% drittmittelfinanzierte sowie gebührenfinanzierte Stellen (testiert durch die Kämmerei).

Dabei wurde der Fokus auf den Kinder- und Jugendschutz, jugendliche und soziale Risikogruppen sowie auf den Bevölkerungsschutz und die entsprechenden Aufsichtsaufgaben gelegt. Stellenbesetzungen mit hundertprozentiger Gegenfinanzierung sind aufwandsneutral, beispielsweise in der Verkehrsüberwachung.

Im Stadtentwässerungsbetrieb sowie im Jobcenter sind aufgrund der Betriebssatzung und eigenem Wirtschaftsplan beziehungsweise aufgrund separaten Trägerbeschlusses ebenfalls externe Stellenbesetzungen möglich.

Losgelöst vom externen Besetzungsrecht sind Stellenbesetzungen durch Mitarbeitende aus dem Personaleinsatzmanagement (zum Beispiel Berufsrückkehrende, ausgebildete Nachwuchskräfte, aus gesundheitlichen Gründen umzusetzende Mitarbeitende) möglich.

Unabhängig von der jeweiligen Budgetsituation kann in unabweisbaren Einzelfällen eine Wiederbesetzung beantragt werden. Ein entsprechender Antrag ist eigenverantwortlich durch das jeweilige Fachdezernat mit begründenden Unterlagen und Meldung einer Kompensation soweit möglich an die Abteilung 10/2 – Organisation im Hauptamt zu richten. Von dort wird nach Abgabe einer organisatorischen Stellungnahme eine Einzelfallentscheidung beim Personaldezernenten eingeholt. Die Antragsstellung erfolgt über den gängigen Wiederbesetzungsantrag.

Frage 2:

In welchen Bereichen rechnet die Verwaltung in welchem Umfang infolge der aktuellen personalwirtschaftlichen Maßnahmen mit veränderten Standards, geringerer Bearbeitungstiefe, reduzierter Servicequalität, geringerer Kontrollichte oder längeren Bearbeitungszeiten, insbesondere bei bürgernahen Leistungen, Pflichtleistungen, sicherheitsrelevanten Aufgaben, sozialen Leistungen, schulischen sowie gesundheitsbezogenen Aufgaben, Genehmigungsleistungen sowie Beratungsleistungen?

Antwort:

Alle Dezernate sind angehalten, in ihrem Zuständigkeitsbereich strategische Aufgabenkritik zu betreiben. Dabei ist das Fortführen freiwilliger Aufgaben gleichermaßen zu hinterfragen, wie die Optimierung von pflichtigen Aufgaben im Hinblick auf Prozessabläufe und Digitalisierungspotenziale (einschließlich KI und Robotic Process Automation) zu prüfen. Dahingehend befindet sich die Verwaltung derzeit in der Abstimmung, um die daraus resultierenden mittel- bis langfristigen Effekte zu generieren.

Eine Einschränkung bei den Standards, der Bearbeitungstiefe, der Servicequalität, der geringeren Kontrollichte und bei den Bearbeitungszeiten gilt es weitestgehend gering zu halten, kann aber nicht vollends ausgeschlossen werden.

Frage 3:

In welchem Umfang wurden im Zusammenhang mit den aktuellen personalwirtschaftlichen Maßnahmen bislang Abfindungsvereinbarungen oder vergleichbare Vereinbarungen zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen geschlossen, bezogen auf Anzahl, Gesamtkosten, rechtliche beziehungsweise organisatorische Grundlage sowie die daraus erwarteten dauerhaften Einsparungen?

Antwort:

Das Instrument des Auflösungsvertrages im Zusammenhang mit Abfindungen wird unabhängig von personalwirtschaftlichen Maßnahmen schon immer genutzt. Die Anzahl, die Gesamtkosten bzw. dauerhafte Einsparungen werden im Hauptamt nicht erfasst, da von hier aus auch nicht nachgehalten wird, ob Stellen wiederbesetzt werden.

Da ein Auflösungsvertrag nur einvernehmlich mit den Beschäftigten abgeschlossen werden kann, sind nicht die aktuellen personalwirtschaftlichen Maßnahmen für den Abschluss maßgeblich. Vielmehr sind es individuelle Gründe, die zum Abschluss eines Auflösungsvertrages führen.