

# Mitteilungsvorlage

Drucksachen-Nr. 0433/2026  
**öffentlich**

| Gremium        | Sitzungsdatum | Art der Behandlung |
|----------------|---------------|--------------------|
| Hauptausschuss | 08.07.2026    | zur Kenntnis       |

## Tagesordnungspunkt

### Personalwirtschaftliche Maßnahmen

#### Kurzzusammenfassung:

##### Kurzbegründung:

Darstellung der getroffenen personalwirtschaftlichen Maßnahmen sowie deren finanzielle Auswirkungen.

##### Risikobewertung:

(...)

#### Finanzielle Auswirkungen:

|                        | keine<br>Auswirkungen: | Mehrerträge: |            | Mehraufwendungen: |            |
|------------------------|------------------------|--------------|------------|-------------------|------------|
|                        |                        | lfd. Jahr    | Folgejahre | lfd. Jahr         | Folgejahre |
| <b>konsumtiv:</b>      |                        |              |            |                   |            |
| <b>investiv:</b>       |                        |              |            |                   |            |
| <b>planmäßig:</b>      |                        |              |            |                   |            |
| <b>außerplanmäßig:</b> |                        |              |            |                   |            |

##### Weitere notwendige Erläuterungen:

(...)

## **Inhalt der Mitteilung:**

### **I. Rahmenbedingungen aus Haushalts- und Personalperspektive**

Die Stadtverwaltung steht aufgrund der anhaltend angespannten Haushaltslage weiterhin vor erheblichen finanzwirtschaftlichen Herausforderungen. Zur Steuerung der Personalkosten wurde durch Fachbereich 1 beginnend mit dem Haushaltsjahr 2026 ein dezentrales Personalkostencontrolling eingeführt. Dieses dient dazu, die Entwicklung der Personalkosten im laufenden Haushaltsjahr engmaschig zu beobachten, prognostisch zu bewerten und bei erkennbaren Abweichungen frühzeitig steuernd einzugreifen.

Bereits im Haushaltsvollzug 2026 zeigt sich, dass die Einhaltung des veranschlagten Personalkostenbudgets eine konsequente personalwirtschaftliche Steuerung erfordert. Hintergrund ist insbesondere, dass die im Haushaltsansatz 2026 berücksichtigte Konsolidierungsquote (2 %) nur dann erreicht werden kann, wenn Vakanzen, verzögerte Stellenbesetzungen und sonstige nicht realisierte Personalaufwendungen im erforderlichen Umfang eingesteuert werden.

Darüber hinaus hat der Rat im Rahmen der Haushaltsplanberatungen 2026 einen Haushaltsbegleitbeschluss zum Personalkostenbudget gefasst. Wesentlicher Bestandteil dieses Beschlusses ist die Einführung eines dauerhaften Personalkostendeckels auf Grundlage der Planwerte des Haushaltsjahres 2026. Der festgelegte Budgetrahmen soll auch für die Folgejahre grundsätzlich festgeschrieben werden. Künftige aufwandserhöhende Entwicklungen und Maßnahmen – insbesondere Tarif- und Besoldungssteigerungen, Alimentationsanpassungen, Stundenerhöhungen, Verlängerungen befristeter Beschäftigungsverhältnisse oder sonstige personalwirtschaftliche Mehrbedarfe – sind daher grundsätzlich innerhalb dieses Budgetrahmens zu kompensieren.

Vor diesem Hintergrund hat der Verwaltungsvorstand am 16.06.2026 die nachfolgend dargestellten personalwirtschaftlichen Maßnahmen zur Begrenzung der Personalkostenentwicklung mit Zieldatum zum 01.07.2026 beschlossen. Sie dienen sowohl der Steuerung des laufenden Haushaltsvollzugs 2026 als auch der Vorbereitung einer dauerhaft tragfähigen Personalbudgetsteuerung in den Folgejahren.

### **II. Personalwirtschaftliche Maßnahmen**

1. Wiederbesetzungssperre von grundsätzlich sechs Monaten bei Vakanzen
2. Nachrang externer Ausschreibungen
3. Überprüfung und Begrenzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse
4. Beförderung von Beamten zu zwei Stichtagen im Jahr sowie Verzicht auf rückwirkende Planstelleneinweisung
5. Keine Verkürzung der Probezeit aufgrund besonderer Leistungen bei Beamtinnen und Beamten
6. Wegfall von Altersteilzeitvereinbarung für Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte
7. Keine Urlaubsübertragungen außerhalb gesetzlicher Tatbestände

Die Umsetzung erfolgt nach Maßgabe der jeweils einschlägigen Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates. Soweit Beteiligungsrechte bestehen, werden diese vor Umsetzung der jeweiligen Maßnahme ordnungsgemäß durchgeführt.

## **Zu 1. Wiederbesetzungssperre von grundsätzlich sechs Monaten**

Sowohl planmäßig (z.B. Ruhestand) als auch unplanmäßig (z.B. Stellenwechsel) freiwerdende Stellen werden grundsätzlich erst nach Ablauf von sechs Monaten wiederbesetzt.

Ausnahmen von der Wiederbesetzungssperre werden anhand einheitlicher Kriterien geprüft und dokumentiert, konkret insbesondere Aufgabenbereiche, die durch den Haushaltsbegleitbeschluss unmittelbar besonders berücksichtigt wurden (z.B. Bereiche von Schule, Straßensanierung, Entwicklung Zanders-Gelände), Aufgabenbereiche zum Schutz von Leib und Leben sowie refinanzierte Stellen. Zudem haben die Fachbereiche, die unter die Ausnahmetatbestände fallen, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Personalkosten entsprechend im Übrigen zu kompensieren.

Durch die Begrenzung auf grundsätzlich sechs Monate und die vorgesehenen Ausnahmemöglichkeiten sollen erhebliche Funktionsbeeinträchtigungen vermieden sowie Aufgabenschwerpunkte ermöglicht werden. Gleichwohl können Arbeitsverdichtung, Verzögerungen, Wissensverlust und zusätzliche Belastungen entstehen. Diese Auswirkungen werden fachbereichsbezogen beobachtet und im Rahmen des Personalkostencontrollings sowie der Organisationssteuerung berücksichtigt.

Der pauschalisierte Prognosewert einer ausnahmslosen Wiederbesetzungssperre beträgt rund 2,8 Mio. Euro. Aufgrund der Ausnahmetatbestände, die beispielhaft aufgeführt sind, ist diese Kostenersparnis jedoch nicht in dieser Höhe zu realisieren.

## **Zu 2. Nachrang externer Ausschreibungen**

Stellen werden zukünftig grundsätzlich zunächst intern ausgeschrieben. Zeichnet sich ab, dass intern keine geeignete Bewerbungslage entsteht oder dass der Aufgabenbereich besondere fachliche Anforderungen stellt, kann die externe Ausschreibung frühzeitig parallel eingeleitet werden.

Die Stadt hat im Jahr 2025 261 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Bei 82 Ausschreibungen erfolgte ausschließlich eine interne Ausschreibung, 143 Ausschreibungen wurden in- und extern veröffentlicht und 36 Ausschreibungen lediglich extern. Ziel ist es, interne Entwicklungsmöglichkeiten zu stärken und zugleich die Besetzungsfähigkeit der Verwaltung zu sichern. Externe Ausschreibungen bleiben insbesondere dort erforderlich, wo der Fachkräftebedarf, der Spezialisierungsgrad der Aufgabe oder die interne Bewerberlage dies erfordern. Ein vollständiger Verzicht auf externe Ausschreibungen wäre vor diesem Hintergrund nicht sachgerecht. Die nachrangige externe Ausschreibung ist daher als Steuerungsinstrument zu verstehen, nicht als Ausschluss des externen Arbeitsmarktes.

Interne Ausschreibungen ermöglichen insbesondere im Verbund mit der Maßnahme „Wiederbesetzungssperre“ Einsparungen bei den Personalkosten, da jede interne Besetzung eine Stelle freimacht, die ihrerseits wieder grundsätzlich der Wiederbesetzungssperre unterfällt.

## **Zu 3. Überprüfung und Begrenzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse**

Befristete Beschäftigungsverhältnisse werden nicht pauschal beendet. Bei Ablauf einer Befristung wird geprüft, ob die betreffende Aufgabe fortgeführt und dafür eine stellenplanmäßige Grundlage besteht oder ob eine Kompensation über eine vakante Planstelle möglich ist. Eine Verlängerung oder erneute befristete Beschäftigung kommt grundsätzlich nur in Betracht, wenn hierfür eine entsprechende stellenplanmäßige Grundlage besteht oder eine Kompensation im Personalkostenbudget dargestellt werden kann.

Befristungen, die der Vertretung bei Krankheit, Elternzeit oder vergleichbaren Abwesenheiten dienen, bleiben einer Einzelfallprüfung vorbehalten. Gleiches gilt für fachlich oder rechtlich zwingende Bedarfe.

Werkstudierende werden gesondert betrachtet, da sie bei vergleichsweise geringen Personalkosten zugleich eine wichtige Funktion für Personalgewinnung und Nachwuchsförderung erfüllen.

Die Stadt beschäftigt aktuell 85 befristet Beschäftigte (davon 13 Werksstudierende).

Der pauschalisierte Prognosewert bei finaler Beendigung aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum Vertragsende beläuft sich im Jahr 2026 auf ca. 340.000 Euro und im Jahr 2027 auf rund 2,1 Mio. Euro. Aufgrund der Ausnahmetatbestände, die beispielhaft aufgeführt sind, ist diese Kostenersparnis jedoch nicht in dieser Höhe zu realisieren.

#### **Zu 4. Beförderung von Beamten zu zwei Stichtagen im Jahr sowie Verzicht auf rückwirkende Planstelleneinweisung**

Bisher wurden Beförderungen monatlich durchgeführt, sobald die beförderungsrelevanten Voraussetzungen erfüllt waren. Beförderungen von Beamtinnen und Beamten werden künftig zu zwei Stichtagen im Jahr gebündelt. Beförderungen bleiben weiterhin möglich, sobald die laufbahnrechtlichen und stellenplanmäßigen Voraussetzungen vorliegen; die zeitliche Umsetzung erfolgt jedoch zu den festgelegten Stichtagen. Eine rückwirkende Planstelleneinweisung wird vor dem Hintergrund der erforderlichen Steuerung des Personalbudgets bis auf Weiteres nicht vorgenommen.

Die Maßnahme ist nicht als Abkehr von der Anerkennung erbrachter Leistungen zu verstehen. Die Stadt hält am Grundsatz leistungsgerechter Personalentwicklung fest.

Die prognostizierte Kostenersparnis beläuft sich im Jahr 2026 auf rund 32.000 Euro und im Jahr 2027 auf ca. 25.000 Euro.

#### **Zu 5. Keine Verkürzung der Probezeit aufgrund besonderer Leistungen bei Beamtinnen und Beamten**

Seit 2025 besteht die Möglichkeit, die laufbahnrechtliche Probezeit von drei Jahren, um bis zu ein Jahr zu kürzen, wenn die Laufbahnprüfung mit einer Prüfungsnote abgeschlossen wurde, die für eine über dem Durchschnitt liegende Prüfungsleistung vergeben wird und in der bisherigen Probezeit eine besondere Bewährung erfolgt ist. Von der Möglichkeit, die laufbahnrechtliche Probezeit bei Vorliegen besonderer Voraussetzungen zu verkürzen, wird vor dem Hintergrund der aktuellen Haushaltslage und der erforderlichen einheitlichen Personalbudgetsteuerung bis auf Weiteres kein Gebrauch gemacht.

#### **Zu 6. Wegfall von Altersteilzeitvereinbarung für Beamte und Tarifbeschäftigte**

Bisher bestand für Mitarbeitende die Möglichkeit, eine Altersteilzeitvereinbarung über drei Jahre zu schließen. Neue Altersteilzeitvereinbarungen würden in der aktuellen Haushaltslage zusätzliche Aufstockungsleistungen auslösen und zugleich das altersbedingte Ausscheiden erfahrener Beschäftigter zeitlich vorziehen. Vor dem Hintergrund des Personalkostendrucks, des Fachkräftebedarfs und der notwendigen Wissenssicherung soll dieses freiwillige Instrument daher künftig nicht mehr neu angeboten werden. Bestehende Altersteilzeitvereinbarungen bleiben unberührt.

Aktuell nutzen 33 Mitarbeitende der Stadt die Altersteilzeit. Die seitens der Stadt zu leistenden Aufstockungsbeiträge belaufen sich auf 236.000 Euro pro Jahr im Kernhaushalt.

## **Zu 7. Keine Urlaubsübertragungen außerhalb gesetzlicher Tatbestände**

Der Erholungsurlaub von Tarifbeschäftigten ist grundsätzlich im jeweiligen Kalenderjahr zu nehmen. Ab 2027 sollen Urlaubsübertragungen nur noch in den gesetzlich oder tariflich vorgesehenen Fällen erfolgen.

Die haushalterische Wirkung der Maßnahme ergibt sich insbesondere aus der Begrenzung künftiger Rückstellungsbildung für nicht genommenen Urlaub.

Zur Vermeidung bloßer Verlagerungseffekte von Urlaubsrückstellungen auf Überstundenrückstellungen sind die Fachbereiche gehalten, Urlaubsplanung, Vertretungsregelungen und Arbeitsorganisation frühzeitig zu steuern. Die Auswirkungen sind im weiteren Haushaltsvollzug zu beobachten. Die Prüfung und Freigabe von Übertragungsanträgen fallen in die Zuständigkeit des Fachbereichs 1.

Bei vollständiger Umsetzung wäre eine einmalige Kostenersparnis von rund 1,7 Mio. Euro realisierbar. Aufgrund gesetzlicher Ausnahmetatbestände ist dieser Wert nicht in Gänze erreichbar.

### **III. Wirksamkeitsprognose und Evaluation**

Eine belastbare Gesamtbeifferung der finanziellen Wirkung ist derzeit nicht möglich. Die Wirkung der Maßnahmen hängt insbesondere von Fluktuation, Besetzungszeitpunkten, rechtlich oder fachlich zwingenden Ausnahmen, Refinanzierungen, Vertragslaufzeiten sowie der weiteren Tarif- und Besoldungsentwicklung ab. Die Maßnahmen werden deshalb im Rahmen des dezentralen Personalkostencontrollings fortlaufend ausgewertet und bei Bedarf angepasst.

Ergänzend ist festzuhalten, dass die Wirksamkeit personalwirtschaftlicher Konsolidierungsmaßnahmen in hohem Maße von einer konsequenten und gesamtstädtisch einheitlichen Umsetzung abhängt. Eine nachhaltige Begrenzung der Personalkostenentwicklung setzt voraus, dass notwendige Konsolidierungsbeiträge gesamtstädtisch getragen werden und Ausnahmeregelungen auf zwingend erforderliche Einzelfälle beschränkt bleiben. Die vorgesehenen Maßnahmen werden daher fortlaufend hinsichtlich ihrer tatsächlichen finanziellen Wirkung, ihrer organisatorischen Auswirkungen sowie ihrer Praktikabilität zu evaluieren und – soweit erforderlich – anzupassen sein. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund sich verändernder tariflicher, rechtlicher und organisatorischer Rahmenbedingungen.

Die Maßnahmen stellen ein erstes gesamtstädtisch einheitliches Steuerungskpaket dar. Sie dienen dazu, den laufenden Haushaltsvollzug 2026 aktiv zu steuern und zugleich die Personalbudgetsteuerung für die Folgejahre vorzubereiten. Dabei sind die finanziellen Wirkungen, die organisatorische Umsetzbarkeit und die Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der Verwaltung fortlaufend gemeinsam zu betrachten. Soweit sich im weiteren Haushaltsvollzug weiterer Anpassungsbedarf ergibt, sind ergänzende Steuerungsentscheidungen vorzubereiten.

Die Verwaltung wird den politischen Gremien regelmäßig zum Verlauf und Wirksamkeit der Maßnahmen sowie zu sonstigen relevanten Parametern Bericht erstatten.