

<u>öffentlich</u>	
Verantwortlich: Fachdienst Personal	BESCHLUSSVORLAGE

Geschäftszeichen 3-111 Kau	Datum 21.08.2025	BV/2025/062
-------------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	15.09.2025
Rat der Stadt Wedel	Entscheidung	25.09.2025

Stellenplan 2026 / 2027

Beschlussvorschlag:

Der Rat beschließt den Stellenplan für das Haushaltsjahr 2026/2027 als Bestandteil der Haushaltssatzung 2026/2027.

Ziele

1. Strategischer Beitrag des Beschlusses

(Bezug auf Produkt / Handlungsfeld / Oberziele)

Die öffentlichen Haushalte stehen in den kommenden Jahren weiterhin unter erheblichem Konsolidierungsdruck. Steigende Sach- und Energiekosten, Investitionsbedarfe in Infrastruktur und Digitalisierung sowie ein sich verschärfender Fachkräftemangel zwingen Kommunen dazu, ihre Ressourcen noch gezielter und strategischer einzusetzen. Vor diesem Hintergrund kommt dem Stellenplan als Steuerungsinstrument eine zentrale Rolle zu.

Mit dem Stellenplan 2026/2027 setzt die Verwaltung ein klares Signal für haushaltspolitische Verantwortung, Prioritätensetzung und langfristige Organisationsentwicklung. Ziel ist es, weiterhin eine verlässliche, serviceorientierte und rechtskonforme Aufgabenerfüllung sicherzustellen.

Die strategische Ausrichtung basiert auf drei zentralen Leitlinien:

Konsolidierung mit Augenmaß:

Einsparungen im Personalbereich erfolgen differenziert. Sie orientieren sich an einer sorgfältigen Aufgabenanalyse, der tatsächlichen Leistungsfähigkeit einzelner Organisationseinheiten und dem Ziel, Kernaufgaben der Verwaltung auch künftig gewährleisten zu können.

Stärkung zukunftsrelevanter Bereiche:

Trotz Stellenabbau wird gezielt in Schlüsselbereiche investiert, etwa in die Schulkindbetreuung oder gesetzlich verpflichtende Leistungen. Dadurch werden zukunftsorientierte Strukturen gestärkt und gleichzeitig Effizienzreserven gehoben.

Flexibilisierung und Modernisierung der Organisation:

Die Herausforderungen der Zukunft erfordern flexible, anpassungsfähige Verwaltungsstrukturen. Die Umsetzung des neuen Stellenplans geht daher einher mit internen Veränderungsprozessen, unter anderem in den Bereichen Prozessoptimierung, Qualifizierung und Aufgabenbündelung.

Die Verwaltung versteht den Stellenplan nicht nur als haushalterisches Instrument, sondern als Ausdruck einer vorausschauenden und strategisch gesteuerten Entwicklung. Nur so kann auch unter den Bedingungen begrenzter Ressourcen ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst gewährleistet werden - zum Nutzen der Bürgerinnen und Bürger sowie als verlässlicher Partner für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

2. Maßnahmen und Kennzahlen für die Zielerreichung des Beschlusses

Zur Umsetzung der mit dem Stellenplan 2026/2027 verbundenen strategischen Ziele werden nachfolgende Maßnahmen ergriffen. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird an-hand geeigneter Kennzahlen regelmäßig überprüft und dokumentiert.

1. Personalbedarfsanalyse und Aufgabenkritik

Maßnahme:

- Systematische Überprüfung aller Organisationseinheiten hinsichtlich Aufgabenbestand, Prozessabläufen und Personalbedarf
- Erarbeitung von Vorschlägen zur Aufgabenpriorisierung und ggf. Aufgabenreduzierung

Kennzahlen:

- Anzahl durchgeführter Stellenbewertungen / Aufgabenkritikverfahren
- Verhältnis eingesetzter Stellen zur Aufgabenerfüllung pro Organisationseinheit (z.B. Fälle je Vollzeitäquivalent)
- Reduzierung von Doppelstrukturen

2. Effizienzsteigerung durch Digitalisierung und Prozessoptimierung

Maßnahme:

- Einführung und Ausbau digitaler Verwaltungsprozesse (z.B. E-Akte, Online-Anträge, automatisierte Workflows)
- Identifikation und Optimierung besonders personalintensiver Prozesse

Kennzahlen:

- Anzahl digitalisierter Prozesse / Online-Dienstleistungen
- Bearbeitungszeiten in definierten Kernprozessen (vorher/nachher)
- Reduzierung manueller Bearbeitungsschritte (z.B. Posteingang, Formularverarbeitung)

3. Steuerung und Monitoring der Personalkostenentwicklung

Maßnahme:

- Einrichtung eines laufenden Monitorings zur Personalkosten- und Stellenentwicklung
- Regelmäßige Berichte an Verwaltungsspitze und Gremien

Kennzahlen:

- Entwicklung der Personalkostenquote im Gesamthaushalt (%)
- Anzahl der besetzten Stellen im Verhältnis zum genehmigten Stellenplan
- Einsparvolumen durch Nichtnachbesetzung / Umstrukturierung (€)

4. Personalentwicklung und interne Qualifizierung

Maßnahme:

- Gezielter Aufbau von Kompetenzen zur Aufgabenverlagerung oder Aufgabenbündelung
- Nutzung interner Potenziale durch Fort- und Weiterbildungen

Kennzahlen:

- Anzahl durchgeführter Schulungen zu neuen Aufgabenbereichen / digitalen Tools
- Anteil intern besetzter Stellen bei Neubesetzungen
- Zufriedenheit der Mitarbeitenden (z.B. über interne Befragung)

5. Steuerung durch klare Prioritätensetzung und Kommunikation

Maßnahme:

- Klare Definition von Pflicht- vs. freiwilligen Aufgaben
- Regelmäßige Kommunikation mit Führungskräften und Beschäftigten zur Umsetzungsstrategie

Kennzahlen:

- Anzahl abgestimmter Maßnahmenpläne auf Leitungsteamebene
- Umsetzungserfolg gemeldeter Konsolidierungsmaßnahmen (in %)
- Feedbackquote und Rückmeldungen aus der Personalversammlung / Mitarbeitendenbefragung

Diese Maßnahmen dienen als operativer Rahmen zur Umsetzung der mit dem Stellenplan verbundenen Ziele. Die Kennzahlen werden jährlich fortgeschrieben und in einem gesonderten Bericht dokumentiert, um Transparenz, Steuerbarkeit und politische Kontrolle sicherzustellen.

Darstellung des Sachverhaltes

Im Rahmen der Haushaltskonsolidierung wurden im Jahr 2025 Maßnahmen zur Reduzierung der Personalkosten eingeleitet. Der Stellenplan 2026/2027 wurde entsprechend angepasst. Ziel ist es, eine ausgewogene Balance zwischen finanziellen Rahmenbedingungen und der Sicherstellung notwendiger Verwaltungsaufgaben zu gewährleisten.

Die aktuelle Planung für 2026/2027 sieht eine Reduzierung von 10,8 Stellen vor. Dabei handelt es sich vorwiegend um nicht nachbesetzte Stellen bzw. Stellenanteile aufgrund von Ruhestand, Fluktuation sowie Umstrukturierungen innerhalb der Organisationseinheiten.

Gleichzeitig wurden Stellenbedarfe kritisch geprüft. In besonders belasteten Bereichen, bei denen eine weitere Reduzierung die Aufgabenerfüllung gefährden würde bei erhöhtem Bedarf aufgrund der Aufgabenfülle, wurden Ausnahmen berücksichtigt.

Begründung der Verwaltungsempfehlung

Die Verwaltung empfiehlt die Zustimmung zum vorgelegten Stellenplan 2026/2027 insbesondere vor dem Hintergrund der fortlaufenden Haushaltskonsolidierung und der damit verbundenen Einhaltung der Grundsätze von Haushaltsklarheit und Haushaltswahrheit.

Der Stellenplan ist ein wesentlicher Bestandteil des Haushaltsplans und bildet die Grundlage für eine realistische und nachvollziehbare Personalbedarfsplanung. Um die finanzielle Handlungsfähigkeit der Kommune langfristig zu sichern, wurde der Personalbestand überprüft und in Bereichen mit geringer Auslastung, Synergiepotenzial oder durch natürliche Fluktuation gezielt reduziert.

Die vorgenommenen Kürzungen und Anpassungen tragen dazu bei, den Stellenplan transparent, belastbar und gesetzeskonform aufzustellen. Gleichzeitig wurde darauf geachtet, gesetzlich verpflichtende Aufgaben und die Funktionsfähigkeit der Verwaltung weiterhin sicherzustellen. Mit dem vorgelegten Stellenplan wird ein verantwortungsbewusster und vorausschauender Umgang mit den verfügbaren Ressourcen angestrebt. Die Einhaltung der haushaltsrechtlichen Grundsätze ist dabei ebenso handlungsleitend wie die Notwendigkeit, trotz reduzierter Stellen den Bürgerservice und die Verwaltungsprozesse möglichst effizient aufrechtzuerhalten.

Es wird empfohlen, gemäß Beschlussvorschlag zu entscheiden.

Darstellung von Alternativen und deren Konsequenzen mit finanziellen Auswirkungen

Bei Verzicht auf die Bereitstellung der eingeworbenen Stellen im Bereich 1-60 sind Einbußen der Qualität bis hin zum Wegfall des Angebotes der damit bezweckten Leistung wahrscheinlich. Mit langfristig unbesetzten Stellen müsste gerechnet werden, mit der Folge, mögliche Abwanderungsgedanken noch zu unterstützen. Das Ziel einer anforderungsgerechten Personalausstattung würde nicht erreicht.

Finanzielle Auswirkungen

Der Beschluss hat finanzielle Auswirkungen:

☒ ja ☐ nein

Mittel sind im Haushalt bereits veranschlagt

☐ ja ☒ teilweise ☐ nein

Es liegt eine Ausweitung oder Neuaufnahme von freiwilligen Leistungen vor:

☐ ja ☒ nein

Die Maßnahme / Aufgabe ist

- ☐ vollständig gegenfinanziert (durch Dritte)
☒ teilweise gegenfinanziert (durch Dritte)
☐ nicht gegenfinanziert, städt. Mittel erforderlich

Aufgrund des Ratsbeschlusses vom 21.02.2019 zum Handlungsfeld 8 (Finanzielle Handlungsfähigkeit) sind folgende Kompensationen für die Leistungserweiterung vorgesehen:

(entfällt, da keine Leistungserweiterung)

Ergebnisplan						
Erträge / Aufwendungen	2025 alt	2025 neu	2026	2027	2028	2029 ff.
	in EURO					
*Anzugeben bei Erträge, ob Zuschüsse / Zuweisungen, Transfererträge, Kostenerstattungen/Leistungsentgelte oder sonstige Erträge						
Anzugeben bei Aufwendungen, ob Personalkosten, Sozialtransferaufwand, Sachaufwand, Zuschüsse, Zuweisungen oder sonstige Aufwendungen						
Erträge*	0	0	0	0	0	0

Aufwendungen*	0	0	- 388.000	- 430.300	- 495.600	- 495.600
Saldo (E-A)	0	0	- 388.000	- 430.300	- 495.600	- 495.600

Investition	2025 alt	2025 neu	2026	2027	2028	2029 ff.
	in EURO					
Investive Einzahlungen	0	0	0	0	0	0
Investive Auszahlungen	0	0	0	0	0	0
Saldo (E-A)	0	0	0	0	0	0

Anlage/n

- 1 Gesamtdokument_Stellenplan 20262027[1]
- 2 Entwurf_Stellenplan_2026_02.09.2025