Telefon: 0 233-723592

Personal- und Organisationsreferat
Geschäftsbereich Organisation, Beratung & Digitalisierung
POR-1

Ergänzung als
Tischvorlage

Personalstrategie 2030: Evaluierung und Weiterentwicklung

Sitzungsvorlage Nr. 26-32 / V 01689

Ergänzung zu Anlage 6: Stellungnahme Personalvertretung RAW

Ergänzung zum
Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 11.11.2026 (VB)
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Die Sitzungsvorlage inklusive der Anlagen 1 bis 7 wurde bereits verteilt. Ergänzend zur Anlage 6 reichen wir die Stellungnahme der Personalvertretung des Referats für Arbeit und Wirtschaft, eingegangen per E-Mail des Gesamtpersonalrats vom 06.11.2026 an POR-1, nach.
Bei der Stellungnahme handelt es sich um eine Beteiligung durch den Gesamtpersonalrat (Anlage 6). Auf die Punkte des Gesamtpersonalrats wurde in der Beschlussvorlage im Vortrag des Referenten unter 6. auf Seite 13 schon Bezug genommen.
Die nachgereichte Stellungnahme hat keine Auswirkungen auf die Beschlussvorlage.

Im Vortrag des Referenten wird nach 7. auf Seite 14 die Begründung für den Nachtrag ergänzt:
Eine rechtzeitige Zuleitung der Vorlage an die Gremiumsmitglieder nach Nr. 5.6.2 Abs. 1 der AGAM war aufgrund der verwaltungsinternen und politischen Vorabstimmungen nicht möglich. Die Behandlung im heutigen Ausschuss ist erforderlich, da die Haushaltsdebatten für den Haushalt 2027 im Dezember 2026 abgeschlossen werden. Die Referate müssen ihre Beiträge zur Konsolidierung im Rahmen der Stabilisierung der Personalkosten bis 2030 verbindlich planen.

II. Antrag des Referenten

Der Antrag des Referenten bleibt unverändert.

III. Abdruck von I. mit II.
über Stadtratsprotokolle (D-II/V-SP)
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
z. K.

IV. Wv. Personal- und Organisationsreferat POR-1

1. Die Übereinstimmung des vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An
   z. K.

Ergänzung zur Anlage 6

Personalrat RAW

[redacted]

Stellungnahme des Personalrats des RAWs zur Beschlussvorlage "Personalstrategie 2030: Evaluierung und Weiterentwicklung"

In der Beschlussvorlage werden zahlreiche konkrete Sparmaßnahmen dargelegt und beantragt, die dazu führen sollen, dass eine Stabilisierung des Personalbudget im Sinne der Personalstrategie 2030 erreicht werden kann.

Enttäuschenderweise wird die Bedeutung des Themas Personalbindung, interne Mobilität und Benefits dabei zwar im „Management Summary“ explizit hervorgehoben. Dieser für die Motivation und die Leitungsfähigkeit der bestehenden städtischen Belegschaft besonders wichtige Aspekt wird in der Beschlussvorlage jedoch lediglich auf einer einzigen Seite behandelt. Dabei werden weder konkrete Maßnahmen, die für die Belegschaft einen ersichtlichen Zusatznutzen bewirken, ausgearbeitet, noch wird eine der vage angedachten Personalbindungsmaßnahmen im Antrag des Referenten aufgeführt. Die Finanzierung durch eine teilweise Umwidmung des Budgets für die leistungsorientierte Bezahlung sehen wir als kritisch an, da nicht alle Beschäftigte auf die Benefits zugreifen können/wollen und damit möglicherweise schlechter gestellt werden.

Bei den Sparmaßnahmen unter „4.6.3 Querschnitt, Fachstellen, Beauftragte, BGM“ hingegen werden sehr konkrete Maßnahmen dargestellt und quantifiziert. Soweit dies die Aufgaben der Geschäftsleitungen der Referate betrifft, weist der RAW-Personalrat deutlich darauf hin, dass die Handlungsfähigkeit der Geschäftsleitung im RAW bei weiterer Reduktion des Personals zunehmend gefährdet ist und dass eine weitere Reduktion der GL-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z.B. im BGM zu weiteren Serviceeinschränkungen für das bestehende Personal in den Fachabteilungen führen wird.

Schließlich bemängelt der Personalrat des RAW auch die in „Anlage 7 Stelleneinzug“ aufgeführte Zahl von 11,4 einzuziehende Stellen im RAW. Bei der Festlegung dieser Stelleneinzugszahlen ist gerade bei besonders kleinen Referaten wie dem RAW oder dem RKU das Thema „Handlungsfähigkeit“ besonders sensibel zu betrachten und die Planungen sind dementsprechend sorgfältig durchzuführen. Eine größere Transparenz bei der Betrachtung der unbesetzten Stellen wäre gegenüber dem RAW bzw. dem Personalrat des RAWs wünschenswert. Konkret stellt sich hier die Frage, ob etwa die unbesetzte Stelle des Stadtdirektors in die Kürzungsplanungen ungerechtfertigterweise miteingerechnet wurde.

Abschließend möchte der Personalrat des RAWs – wie schon bei zahlreichen Beschlussvorlagen in jüngerer Vergangenheit wie NeoHR oder Neo-IT - darauf hinweisen, dass die wiederholte Kurzfristigkeit der Aufforderung zu Stellungnahme durch die RPRs als wenig wertschätzend erlebt wird. Als ein Signal für ein echtes Interesse an den Belangen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt würde sich der Personalrat des RAWs zumindest eine angemessene Bearbeitungszeit für die Stellungnahmen wünschen.