



Aufhebungen von Haushaltssperren

<i>Organisationseinheit:</i> Verwaltungsdezernat <i>Antragsteller:</i>	<i>Datum</i> 19.03.2026
--	----------------------------

<i>Beratungsfolge</i>	<i>Geplante Sitzungstermine</i>	<i>Ö / N</i>
Hauptausschuss (Vorberatung)	23.03.2026	N
Stadtvertretung der Residenzstadt Neustrelitz (Entscheidung)	26.03.2026	Ö

Beschlussvorschlag

Die Stadtvertretung beschließt

1) die Aufhebung der Haushaltssperre VO (S) 2025 045/049

- Punkt 1) Technischer Ausbau Rathaussaal
- Punkt 2) Organisationsuntersuchung in der Verwaltung

um diese anschließend für eine zweckentsprechende Verwendung in das Haushaltsjahr 2026 zu übertragen

2) nach der Übertragung diese Haushaltsmittel wieder zu sperren.

Beratungsergebnis						
Gremium			Sitzung am		TOP	
einstimmig	mit Stimmen- mehrheit	ja	nein	Enthaltung	laut Beschluss- vorschlag	abweichender Beschluss (Rücks.)

Sachverhalt

Zu Punkt 1)

Im Haushaltsplan 2025 wurden Mittel für die Digitalisierung des Rathaussaals bereitgestellt. Diese umfassen insbesondere die Modernisierung der Präsentations- und Medientechnik sowie die Verbesserung der Audio- und Videotechnik und soll die Voraussetzungen für hybride Sitzungen und digitale Übertragungen schaffen.

Die Mittel wurden Anfang 2025 aus verschiedenen Gründen mit einer Haushaltssperre versehen. Zum einen sollte zunächst die Hauptsatzung beschlossen werden, um damit einen Rahmen für die Anforderungen der notwendigen, technische Ausstattung zu erhalten. Zum anderen wurde gewünscht, dass das Ausstattungskonzept vor der Auftragsvergabe mit der Stadtvertretung besprochen wird.

Die Umsetzung der Digitalisierung des Rathaussaals dient nicht allein dafür, um eine zeitgemäße technische Ausstattung sicherzustellen, sondern auch, um hybride Sitzungsformate, wie mit der Hauptsatzung beschlossen, zu ermöglichen. Ein weiteres Ziel sind auch effizientere Sitzungsabläufe.

Im Haushaltsplan 2026 ff. sind keine neuen Haushaltsmittel für die Digitalisierung des Rathaussaals vorgesehen. Ohne Aufhebung der Haushaltssperre und Übertragung der Haushaltsermächtigung in das Haushaltsjahr 2026, kann keine technische Modernisierung des Saals erfolgen.

Zu Punkt 2)

Ausgangslage:

Die Verwaltung schlug mit der Haushaltsaufstellung 2025 die Durchführung einer durch extern geführte Organisationsuntersuchung vor. Die dafür im Haushalt vorgesehenen Mittel wurden mit einer Haushaltssperre versehen. Im Dezember 2025 wurde der Bürgermeister durch die Stadtvertretung mit der BV VO(S)/2025/137 beauftragt, bis zum Haushaltsplan 2027 ein Personalentwicklungskonzept zu erstellen. Mit der BV VO(S)/2026/150 wurde durch die Mehrheit der Stadtvertretung zusätzlich eine personalwirtschaftliche Konsolidierung durch Prozessoptimierung gefordert.

Aufgrund der Beschlusslagen sieht die Verwaltung ihren Auftrag nun darin Optimierungspotenziale in Prozessen zu identifizieren und umzusetzen sowie Maßnahmen zur Personalkonsolidierung unter Berücksichtigung sozialverträglicher Lösungen zu entwickeln.

Steigende Aufgaben- und Qualitätsanforderungen, zunehmende Komplexität von Verwaltungs- und Geschäftsprozessen sowie Digitalisierungsanforderungen erlauben keine pauschale Kürzung des Personalbestandes, wenn Parallel steigende Personalaufwendungen die Haushaltslage zusätzlich weiter verschlechtern. Aus diesen Gründen muss eine strategische Personalkonsolidierung mit einer strukturierten Aufgabenkritik in allen Organisationseinheiten einhergehen, um Langfristeffekte zu erzielen. Eine zukunftsfähige Verwaltung muss bei allen Maßnahmen immer das Ziel sein. Erst im Ergebnis sollte ein Umsetzungsplan mit einer Zeit- und Ressourcenplanung (Personalentwicklungskonzept) erarbeitet werden.

Das größte Risiko sieht die Verwaltung in der künftigen Akzeptanz der Ergebnisse. Ferner bedeuten beide Beschlüsse in den Durchführungsjahren einen zeitlichen Mehraufwand bei den zuständigen und beteiligten Verwaltungsstellen. Um die Verwaltung im Analyseprozess zu unterstützen und gleichzeitig ein unabhängiges Ergebnis vorlegen zu können, dass sowohl von den Beschäftigten der Stadtverwaltung als auch von den Stadtvertretern der Stadt Neustrelitz mitgetragen wird, möchte sich die Stadt einer externen Beratung bedienen, die sie bis zu einer möglichen Beschlussfassung des Personalentwicklungskonzeptes bzw. während der Umsetzungsphase begleitet.

Zielstellung:

Dabei sollte folgende Zielstellungen verfolgt werden:

- Strategische Ausrichtung der Personalstruktur an künftige Anforderungen
- Sicherung von Fach- und Führungskräften
- Effizientere Nutzung vorhandener Personalressourcen
- Abbau von Doppelstrukturen und nicht zwingend erforderlichen Aufgaben
- Nachhaltige Personalkonsolidierung ohne Qualitätsverlust

Schritte zur Personalkonsolidierung:

Die höchste Akzeptanz für das am Ende vorliegende Ergebnis kann insbesondere durch die Mitwirkung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzielt werden. Sie kennen die einzelnen Aufgaben und Prozesse am besten und können einen wichtigen Beitrag bei der Potenzialanalyse leisten:

1. Aufgabenkritik
Eine systematische Prüfung aller Aufgaben hinsichtlich gesetzlicher Verpflichtungen, strategischer Notwendigkeit / Wunsch, Wirtschaftlichkeit und Standardisierbarkeit bzw. Automatisierbarkeit wird unerlässlich. So können ggf. Aufgaben entfallen, reduziert, verlagert oder standardisiert werden.
2. Prozessoptimierung
Im Zusammenhang mit einer vorzunehmenden Prozessoptimierung müssen zunächst bestehende Kern- und Unterstützungsprozesse analysiert werden. Erst dadurch können Medienbrüche und Schnittstellenprobleme identifiziert werden. Ferner sollten dabei auch Digitalisierungspotenziale erkannt werden.
3. Personalkonsolidierung
Unter der Voraussetzung einer vorgenommenen Aufgabenkritik und der Prozessoptimierung soll für eine Personalkonsolidierung insbesondere die natürliche Fluktuation genutzt werden. Sehr wahrscheinlich werden dafür auch interne Umstrukturierungen und Aufgabenbündelungen notwendig.

Zeitplan:

Die Durchführung einer intensiven Analyse sowie die anschließende Aufstellung eines entsprechenden Personalentwicklungskonzeptes wird einen entsprechenden Zeitraum in Anspruch nehmen.

1. Analysephase (Aufgabenkritik, Prozessaufnahme und Entwicklung von Maßnahmen) pro Fachamt ca. 3-6 Monate.
2. Maßnahme Planung (Einfließen der Ergebnisse in ein Personalentwicklungskonzept)
3. Umsetzung – ab 2027 fortlaufend

Bei sieben Fachämtern bzw. Bereichen zzgl. dem Bereich des Bürgermeisters ist mit einem Durchführungszeitraum von 2-3 Jahren zu rechnen, um alle Fachämter und Prozesse betrachtet und analysiert zu haben. Mit Vorliegen eines Ergebnisses kann in den einzelnen Bereichen bereits mit der Umsetzung begonnen werden.

Beteiligung:

- Verwaltungsleitung
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Neustrelitz
- Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte
- Präsidium, Stadtvertreterinnen und Stadtvertreter (Lenkungsgruppe)
- Externe Beratung

Die Haushaltssperre wird aufgehoben für

- **die Durchführung einer Prozessanalyse nebst Prozessoptimierung sowie**
- **der Erstellung einer Aufgabenmatrix und anschließender Aufgabenkritik**

Finanzielle Auswirkungen: nein

Anlage/n

Keine

Stadtpräsident

Siegel

Bürgermeister