



## BESCHLUSSVORLAGE

VORL.NR. 223/25

Federführung:  
FB Organisation und Personal

Sachbearbeitung:  
Knobelspies, Fabian

Datum:  
14.07.2025

Beratungsfolge	Sitzungsdatum	Sitzungsart
Wirtschaftsausschuss	22.07.2025	ÖFFENTLICH
Gemeinderat	30.07.2025	ÖFFENTLICH

Betreff: Neuorganisation der Verwaltung  
Bezug SEK: Handlungsfeld 12 (Leistungsfähige und lernende Verwaltung)

**Bezug:**  
**Anlagen:**

### Hinweis zur Beratungsreihenfolge

GR am 25.06.2025: keine Beschlussempfehlung (Information und Beratung)

WA am 22.07.2025: Beschlussempfehlung

GR am 30.07.2025: Beschlussfassung

### **Beschlussvorschlag:**

**1. Der Gemeinderat stimmt der Neuorganisation der Verwaltung (siehe Grafik 1) und der Zielorganisation zum 01.01.2027 zu. Kern der neuen Struktur ist insbesondere die Reduzierung auf drei Dezernate sowie die Zusammenlegung von Fachbereichen.**

### **2. Die Umsetzung erfolgt in Phasen.**

**Zum 01.01.2026 werden die folgenden Veränderungen vorgenommen:**

- Zusammenführung der Stabstelle Gleichstellung (S01) mit der Stabstelle Inklusion und Integration (S02). Die neue Bezeichnung lautet Stabstelle Gleichstellung, Inklusion und Integration (S01). Die neue Stabstelle wird dem Dezernat II zugeordnet.
- Integration des Fachbereichs IT und Digitalisierung (FB 15) in den Fachbereich Organisation und Personal (FB 10). Die vorläufige Bezeichnung lautet Fachbereich Organisation, Personal und Digitalisierung (FB 10). Der erweiterte Fachbereich verbleibt im Dezernat I.

- c) Integration der Geschäftsstelle WIN in den Fachbereich Revision (FB 14) und Aufbau einer Finanzsteuerung mit Controlling. Die vorläufige neue Bezeichnung lautet Fachbereich Finanzsteuerung, Controlling und Revision (FB 14). Der Fachbereich verbleibt im Dezernat I.
- d) Neuausrichtung des Referats Stadtentwicklung, Klima und Internationales (R05) unter der vorläufigen Bezeichnung Referat Stadtentwicklung, Klima und Steuerungsunterstützung (R05). Das Referat arbeitet weiterhin dezernatsübergreifend und ist dem Oberbürgermeister zugeordnet.
- e) Auflösung des Fachbereichs Recht (FB 30):
  - a. Verortung der Aufgabe und der Stelle des Beauftragten für Datensicherheit im künftigen Fachbereich Finanzsteuerung, Controlling und Revision (FB 14).
  - b. Integration der Zentralen Vergabestelle Bau in das Team Zentrale Beschaffung und Vergabe im künftigen Fachbereich Organisation, Personal und Digitalisierung (FB 10).
  - c. Verschiebung der übrigen Aufgaben (Justizariat, Datenschutz, Versicherungen etc.) mitsamt Stellen in das Referat Stadtentwicklung, Klima und Steuerungsunterstützung (R05).
- f) Integration des Fachbereichs Nachhaltige Mobilität (FB 63) in den Fachbereich Stadtplanung und Geoinformation (FB 61). Die vorläufige Bezeichnung lautet Fachbereich Stadtplanung, Nachhaltige Mobilität und Geoinformation (FB 61). Der Fachbereich wird im Dezernat IV verortet.

**3. Spätestens zum 01.01.2027 werden die folgenden Veränderungen umgesetzt:**

- a. Zusammenführung von Dezernat III und Dezernat IV. Dem neuen Dezernat III werden die folgenden Fachbereiche zugeordnet: Fachbereich Liegenschaften und Wohnen (FB 23), Fachbereich Bürgerbüro Bauen (FB 60), Fachbereich Stadtplanung, Nachhaltige Mobilität und Geoinformation (FB 61), Fachbereich Hochbau und Gebäudewirtschaft (FB 65), Fachbereich Tiefbau und Grünflächen (FB 67), Fachbereich Technische Dienste Ludwigsburg (FB 68), Eigenbetrieb Stadtentwässerung Ludwigsburg (EB 81).
- b. Integration des Fachbereichs Wirtschaftsförderung (FB 80) in den Eigenbetrieb Tourismus und Events Ludwigsburg (EB 89) unter der neuen Bezeichnung Eigenbetrieb Wirtschaft, Tourismus und Events (EB 89).
- c. Integration der Aufgabe Städtepartnerschaften mitsamt Stellen (derzeit im Referat) in den Eigenbetrieb Wirtschaft, Tourismus und Events (EB 89).
- d. Aufbau eines Teams Bürgerschaft und Kommunikation im künftigen Referat Stadtentwicklung, Klima und Steuerungsunterstützung. Die personellen und finanziellen Ressourcen werden stellen- und budgetneutral unter anderen aus der Abteilung FB 13.1 Pressearbeit und Kommunikation verschoben.
- e. Aufbau einer Geschäftsstelle Presse und Gremien in direkter Zuordnung zum Oberbürgermeister. Die neue Geschäftsstelle umfasst die Geschäftsstelle Gemeinderat sowie die Pressearbeit aus der bisherigen Abteilung Pressearbeit und Kommunikation.
- f. Zusammenführung des Fachbereichs Kunst und Kultur (FB 41) mit der Abteilung Sport (FB 57.5). Der neue Fachbereich erhält die Bezeichnung Kultur und Sport (FB 45) und wird im Dezernat I verortet.
- g. Der Fachbereich Gesellschaftliche Teilhabe, Soziales und Sport (FB 57) erhält die neue Bezeichnung Fachbereich Gesellschaftliche Teilhabe und Soziales (FB 57).

- h. Zusammenführung des Fachbereichs Sicherheit und Ordnung (FB 32) mit dem Fachbereich Bürgerdienste (FB 33) unter der vorläufigen Bezeichnung Fachbereich Sicherheit, Ordnung und Bürgerdienste (FB 31). Der neue Bereich wird im Dezernat II verortet.

**4. Die Verwaltung wird beauftragt, die Umsetzung dieser Veränderungen (Ziffer 2 & 3) einzuleiten. Dies betrifft zunächst die Maßnahmen in Ziffer 2 (auf 01.01.2026) und folgende Aufgaben:**

- a. die Durchführung der Organisationsentwicklungsprozesse inklusive der strukturierten Übergabe von Aufgaben und Fachentscheidungen vorbereitend und jahresübergreifend 2025/2026 sowie 2026/2027.
- b. die Anpassung der Hauptsatzung sowie die Vorbereitung der Beratungen des Gemeinderats über die künftige Anzahl der beschließenden Ausschüsse.
- c. die Vorbereitung der Personalentscheidungen für Fachbereichsleitungen und stellvertretende Fachbereichsleitungen.
- d. die Anpassung der Haushalts- und Kassensysteme und aller nachgelagerten Anwendungen und Systeme.

**5. Salvatorische Klausel**

Änderungen, die hier nicht explizit benannt sind, sich aber aus den vorgenannten Schritten ergeben, können ohne weitere Beschlüsse umgesetzt werden.

**Begründung:**

**I. Einleitung**

Die angespannte finanzielle Situation der Stadt Ludwigsburg sowie neue und immer schneller wechselnde gesellschaftliche Herausforderungen erfordern eine umfassende organisatorische Neuausrichtung der Stadtverwaltung Ludwigsburg.

Im Zuge des Konsolidierungs- und Modernisierungsprogramms WINLB wurde ab Ende des Jahres 2023 zunächst primär die Ablauforganisation in den Fokus der internen strukturellen Betrachtungen gerückt. Seit dem Sommer 2024 zeichnete sich ab, dass auch Veränderungen an der Aufbauorganisation erforderlich sind, um Prozesse und Schnittstellen zu verbessern und die Aufgabenerfüllung effizienter zu gestalten.

In einem mehrmonatigen Prozess wurden verschiedenste Varianten einer neuen Verwaltungsstruktur untersucht und mittels Reifegradanalyse durch die Verwaltungsleitung bewertet. Aus diesem Prozess wurde sichtbar, dass ein umfangreicher Umbau der Verwaltung ein wichtiger Hebel für die Konsolidierung und Modernisierung der Verwaltung darstellt.

Ab dem Herbst 2024 wurden die Fachbereichsleitungen in die Überlegungen zu einer neuen Verwaltungsstruktur einbezogen. In einer Führungsklausur signalisierten die Führungskräfte einen großen Handlungsbedarf für strukturelle Veränderungen sowie die Bereitschaft, als Fachbereichsleitungen mehr Verantwortung für ihre Bereiche zu übernehmen. Die ganz überwiegende Mehrheit der Fachbereichsleitungen votierte zu einer Rückkehr zur Struktur mit drei Dezernaten. Dieses Bild bestätigte sich auch bei weiteren ähnlichen Veranstaltungen.

Im Januar 2025 vereinbarte sich die Verwaltungsleitung schließlich auf ein gemeinsames Zielbild für die Verwaltung, in dessen Zentrum die Rückkehr zu einer Struktur mit drei Dezernaten sowie die Reduzierung der Anzahl der Fachbereiche und fachbereichsähnlicher Einheiten steht. Als angestrebtes Zieldatum der neuen Struktur wurde der 01.01.2027 definiert, wobei die Veränderung in Phasen umzusetzen ist.

Das Zielbild wurde erstmals am 15.03.2025 den Gemeinderäten in der Klausur des Wirtschaftsausschusses aufgezeigt und dort grundsätzlich unterstützend aufgenommen. Am 19.03.2025 wurde die Belegschaft vom Oberbürgermeister während der Personalversammlung über den aktuellen Stand der geplanten Veränderungen informiert. Am 08.04.2025 wurde im Wirtschaftsausschuss nichtöffentlich ein Zwischenbericht gegeben. Die Rückmeldungen des Gremiums wurden in den weiteren Prüfungen berücksichtigt und flossen in die Abwägungen und Entscheidungen des Oberbürgermeisters ein.

Das zwischenzeitlich in mehreren Punkten weiterentwickelte Zielbild wird nun für die Erteilung des Einvernehmens nach § 44 Abs. 1 der Gemeindeordnung sowie zur grundsätzlichen Zustimmung der Veränderungen dem Gemeinderat vorgelegt.

## **II. Zieldimensionen der Veränderung**

Stärkung der Steuerungsunterstützung: Die neue Struktur stärkt die strategische und operative Steuerungsunterstützung mit dem Aufbau einer Finanzsteuerung, die ein datenbasiertes Finanz- und Haushaltscontrolling gewährleisten soll. Das Referat wird zudem stärker auf strategisch steuernde Aufgaben und die Gewährleistung eines strategisch-wirkungsorientierten Controllings ausgerichtet.

Reduzierung der Schnittstellen: Durch Bündelung von Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten und insbesondere durch den Aufbau eines neuen DIII, das alle technischen, planenden und bauausführenden Aufgaben verantwortet.

Bürgerorientierung: Dieser Aspekt wird zum einen durch den Aufbau eines Teams Bürgerschaft und Kommunikation im Referat gewährleistet. Dienstleistungen und Produkte aus den Bereichen Sicherheit, Ordnung und Bürgerdienste werden zudem künftig in einem zentralen Fachbereich im DII zusammengeführt. Bauliche Bürgeranliegen werden weiterhin im Bürgerbüro Bauen im künftigen DIII gebündelt. „Die Verwaltung vom Bürger her denken“ wird außerdem wesentlicher Bestandteil aller Veränderungsprozesse werden.

Kompetenzen und Dienstleistungsorientierung: Die neue Struktur fördert fachliche Spezialisierung und organisatorische Klarheit, wodurch Kompetenzen gezielt weiterentwickelt und eingesetzt werden können. Gleichzeitig stärkt die gebündelte Verantwortung in leistungsfähigen Organisationseinheiten die Dienstleistungsorientierung und ermöglicht eine effizientere und kundenfreundlichere Aufgabenerledigung.

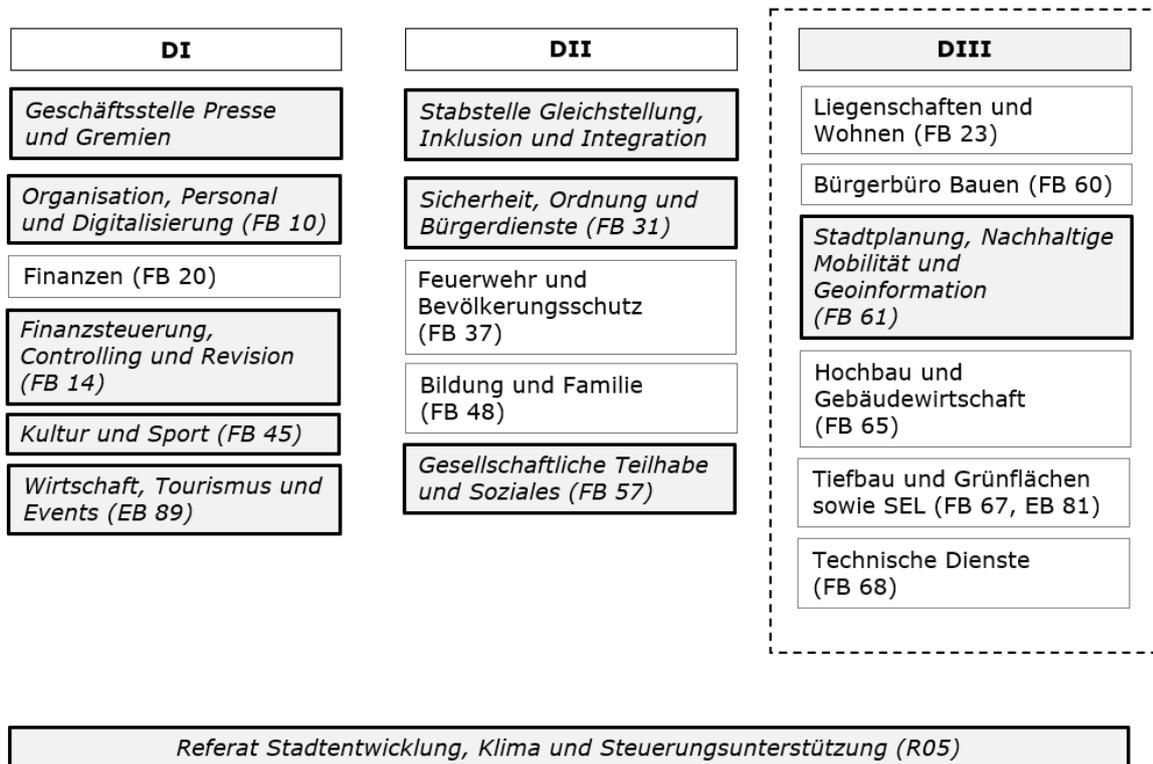
Resilienz der Verwaltung erhöhen: Durch die Konzentration von Aufgaben in größeren, leistungsfähigeren Organisationseinheiten sowie die Reduktion von Schnittstellen wird die Verwaltung robuster gegenüber personellen und strukturellen Veränderungen. Dies erhöht die Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und Stabilität der Gesamtorganisation – auch in Krisenzeiten.

Beitrag zur Haushaltskonsolidierung: Wichtiges Zeichen an Bürgerschaft und Politik. Die Verwaltung leistet ihren Sparbeitrag durch die Straffung der Struktur und den Abbau von Leitungsstellen. Damit sind unmittelbare Einsparpotentiale von knapp 1,5 Mio. Euro möglich; weitere mittelbare Einsparpotentiale in erheblicher Höhe sind durch den Abbau von Doppelstrukturen und die Nutzung von Synergien zu erwarten.

Beitrag zur Verwaltungsmodernisierung: Strukturen werden angepasst und auf aktuelle sowie zukünftige Anforderungen ausgerichtet. Effizientere Prozesse und eindeutigere Verantwortlichkeiten sowie eine bessere Nutzung digitaler Potentiale werden gewährleistet – für eine zeitgemäße, leistungsstarke Verwaltung.

Angleichung der Fachbereichsgrößen: Hierdurch wird eine ausgewogenere Führungs- und Steuerungsspanne ermöglicht. Dies trägt zur Entlastung der Führungskräfte bei, verbessert die Übersichtlichkeit und schafft vergleichbare organisatorische Bedingungen innerhalb der Verwaltung.

### III. Zielorganisation der Verwaltung zum 01.01.2027



Grafik 1: Neue Struktur der Verwaltung mit drei Dezeraten. Fachbereiche mit Veränderungen oder neuen Aufgaben/neuer Ausrichtung sind grau gefüllt und schwarz umrandet. Bezeichnungen in kursiv sind Arbeitstitel.

Die Veränderungen und ihre Hauptziele im Überblick:

- **Reduzierung der Struktur auf drei Dezerate**

Ziele:

- Aufbau eines Dezernats für alle technischen, planenden und bauausführenden Aufgaben und dadurch Reduzierung von Abstimmungs- und Entscheidungswegen.
  - Klärung und Neuordnung von Verantwortlichkeiten in allen drei verbleibenden Dezernaten.
  - Einsparung einer Beigeordnetenstelle sowie der dazugehörigen Assistenz- und Referentenstellen.
- **Integration des Fachbereichs IT und Digitalisierung in den Fachbereich Organisation und Personal**

Ziele:

- Zusammenführung der Themen der strategischen und operativen Verwaltungsentwicklung im Dezernat des Oberbürgermeisters.
  - Reduzierung einer FBL-Stelle und Assistenzstelle sowie weitere Stellenreduzierung durch den Abbau von Doppelstrukturen.
  - Nutzung von Synergien und Verbesserung der Zusammenarbeit, vor allem im Bereich der Digitalisierung und der Organisationsentwicklung.
- **Integration der GS WIN in den Fachbereich Revision und Aufbau einer Abteilung Finanzsteuerung und Controlling.**

Ziele:

- Aufbau eines finanz- und wirtschaftlichkeitsfokussierten Controllings in Abgrenzung zum strategisch-wirkungsorientierten Controlling im Referat Stadtentwicklung, Klima und Steuerungsunterstützung.
  - Erzielung von Synergien durch die Zusammenführung der Komponenten Prüfung und Steuerung.
  - Verstetigung des Konsolidierungs- und Modernisierungsprogramms WINLB als Daueraufgabe.
- **Auflösung des Fachbereichs Recht**
- Verortung des Themas Datensicherheit im künftigen Fachbereich Finanzsteuerung, Controlling und Revision
  - Integration der Zentralen Vergabestelle Bau in das Team Zentrale Beschaffung und Vergabe im künftigen Fachbereich Organisation, Personal und Digitalisierung.
  - Verortung aller weiteren Aufgaben im künftigen Referat Stadtentwicklung, Klima und Steuerungsunterstützung.

Ziele:

- Auflösung eines Kleinst-Fachbereichs und Reduzierung der Leitungsspanne der Dezernenten.
  - Aufbau einer strategischen Rechtsberatung im Referat Stadtentwicklung, Klima und Steuerungsunterstützung.
  - Umsetzung der Zusammenführung der bereits beschlossenen Zentralisierung der Vergabestellen.
- **Zusammenlegung von Kultur und Sport in einem gemeinsamen Fachbereich im Dezernat I**

### Ziele:

- Gleichrangige und langfristige Weiterentwicklung dieser beiden zentralen gesellschaftlichen Themen auf Augenhöhe.
  - Erzielung von Synergien und Abbau von Doppelstrukturen in verschiedensten Bereichen (z.B. Vereinheitlichung Förderstruktur, in Projekten, zentralen Verwaltungsaufgaben, Marketing oder Kommunikation).
  - Stärkung der Außenwirkung zweier stadtweit und für die Strahlkraft der Stadt weit über die Stadtgrenzen hinaus relevanter Aufgaben.
  - Verlässliche Services und Unterstützung für die Vereine und Institutionen in den Bereichen Kultur und Sport.
- **Integration des Fachbereichs Wirtschaftsförderung in den Eigenbetrieb Tourismus und Events Ludwigsburg und Ergänzung um das Thema Städtepartnerschaften**

### Ziele:

- Klares Ausrufezeichen für Wirtschaftsförderung durch Stärkung der Schlagkraft durch Zusammenführung zweier starker Fachbereiche.
  - Wirtschaftsförderung wird in den nächsten 10 Jahren eines der TOP 5-Themen der Stadtentwicklung sein, dazu braucht es eine verstärkte, größere Personalzahl, die wir in Zeiten leerer Kassen nur so und nicht durch Personalmehrung erreichen können.
  - Ausbau fachlicher Synergien (z.B. bei Innenstadtentwicklung, Medien und Tourismus, Tagungsstandort Ludwigsburg).
  - Auflösung eines kleinen Fachbereichs und Integration in große Einheit.
  - Rechtliche und wirtschaftliche Gestaltungsmöglichkeiten als Eigenbetrieb.
  - Neue Synergien in den Bereichen Städtepartnerschaften und Tourismus.
- **Neuausrichtung des Referats unter der neuen Bezeichnung Stadtentwicklung, Klima und Steuerungsunterstützung**
- Verortung der juristischen Kompetenz aus FB 30 in einer neutralen Querschnittseinheit, ohne fachliche Vorprägung (anders Sicherheit und Ordnung oder Baurecht).
  - Aufbau der Themenfelder Bürgerschaft und Kommunikation (intern/extern) als neue Einheit im Referat.
  - Weiterentwicklung des strategisch-wirkungsorientierten Controllings in Abgrenzung zur Finanzsteuerung im FB 14.
  - Ausbau der Steuerungsunterstützung für die Verwaltung (Zielerreichung Stadtentwicklungskonzept (SEK), Projektportfoliomanagement<sup>1</sup>, Umsetzung strategischer Beschlüsse und Entscheidungen etc.)
  - Weiterhin gesetzt sind die Querschnittsthemen Stadtentwicklung, Stadtteilentwicklung, Klima und Energie.

---

<sup>1</sup> Projektportfoliomanagement bezeichnet die zentrale Steuerung und Koordination von Projekten, um Ressourcen optimal zu verteilen und strategische Ziele effizient zu erreichen.

Ziele:

- Bessere Steuerbarkeit der Verwaltung durch Verwaltungsleitung, Überprüfung der Zielerreichung des SEK, Aufbau eines Projektportfoliomanagements; Überwachung der Umsetzung von strategischen Beschlüssen und Entscheidungen sowie des Umsetzungsaufwands.
- Bündelung der juristischen Kompetenz und Ausrichtung als strategisch beratende Einheit.
- Weiterentwicklung und Bündelung der Themen Bürgerschaft und Kommunikation an zentraler Stelle.
- Klimaanpassung und Energiewende bleiben unter den TOP 5-Themen der Stadtentwicklung und deshalb auch in einer schlagkräftigen Querschnittseinheit verortet.

- **Neuausrichtung des Fachbereichs Öffentlichkeitsarbeit und Gremien**
  - Aufteilung der Öffentlichkeitsarbeit in Pressearbeit und Kommunikation.
  - Überführung des Bereichs Kommunikation ins Referat.
  - Strukturelle Weiterentwicklung der Pressearbeit und der Gremienarbeit als Geschäftsstelle in direkter Zuordnung des Oberbürgermeisters.

Ziele:

- Einbindung der Presse- und Gremienarbeit als unmittelbar unterstützende Einheit des OB.
- Weiterentwicklung und Bündelung des Themas Kommunikation im Referat.

- **Zusammenlegung der Stabstelle Gleichstellung mit der Stabstelle Inklusion und Integration im Dezernat II**

Ziele:

- Nutzung von Synergien durch gemeinsame Projekte.
- Bessere Wirkkraft der weiterhin eigenständigen Funktionsträgerinnen in einer Einheit.
- Verringerung der Leitungsspanne für Dezernenten.

- **Zusammenlegung des Fachbereichs Sicherheit und Ordnung mit dem Fachbereich Bürgerdienste im Dezernat II.**

Ziele:

- Zusammenführung der zentralen Bereiche der Ordnungsverwaltung; Etablierung *einer* Bürger- und Dienstleistungseinheit.
- Reduzierung einer FBL-Stelle und Assistenzstelle sowie weitere Stellenreduzierung durch den Abbau von Doppelstrukturen.
- Nutzung von Synergien und Verbesserung der Zusammenarbeit z.B. in der Digitalisierung von Leistungsprozessen, Schaffung einer zentralen Anlaufstelle für Bürgerinnen und Bürger etc.

- **Umbenennung des Fachbereichs Gesellschaftliche Teilhabe, Soziales und Sport in Fachbereich Gesellschaftliche Teilhabe und Soziales.**

- **Zusammenlegung des Fachbereichs Nachhaltige Mobilität und des Fachbereichs Stadtplanung und Geoinformation im Dezernat IV; später im neuen „Baudezernat“ III.**

Ziele:

- Zusammenführung von zentralen planenden Einheiten in *einem* Fachbereich und *einem* Dezernat.
- Reduzierung von Schnittstellen, Abstimmungs- und Entscheidungswegen.
- Reduzierung einer FBL-Stelle und Assistenzstelle sowie weitere Stellenreduzierung durch den Abbau von Doppelstrukturen.
- Nutzung von Synergien und bessere Zusammenarbeit der Bereiche.

#### **IV. Ressourcen und Wirtschaftlichkeit**

Die Neuorganisation der Verwaltung trägt in mehrfacher Hinsicht zur Konsolidierung und Modernisierung der Verwaltung bei.

Es ist zu erwarten, dass nach Umsetzung aller Veränderungen allein auf der Ebene der TOP-Führungskräfte (Beigeordnete und FBL) sowie in deren direktem Umfeld (z.B. Assistenz, Referenten) Einsparungen von mindestens 1,48 Mio. Euro p.a. erreicht werden. Festzuhalten ist natürlich auch, dass Risiken bestehen: Die Dezernentinnen und Dezernenten kommen schon heute zeitlich bei einer Wochenarbeitszeit von mindestens 60 und bis zu 80 Stunden teils an Kapazitätsgrenzen, insbesondere bei den zahlreichen Repräsentationsaufgaben. Hier wird ein Teil wie schon bisher, aber verstärkt durch Mitglieder des Gemeinderats und auch von Fachbereichsleitungen übernommen werden müssen. Es muss aber auch festgehalten werden, dass die Belastung der verbleibenden drei Mitglieder der Verwaltungsleitung noch einmal ansteigen wird. Umso wichtiger ist es, Entscheidungsstrukturen zu verschlanken, Entscheidungsprozesse zu vereinfachen, Lenkungsgruppen zu reduzieren und Redundanz oder prozessuale Schleifen zu vermeiden. Große Bedeutung kommt auch der Vorgabe des Oberbürgermeisters zu, zukünftig bei Repräsentationsaufgaben grundsätzlich nur ein Mitglied der Verwaltungsleitung zu entsenden (Ausnahme bilden besondere Anlässe wie z.B. die Stadtgründungsfeier) und bei der Öffentlichkeitsarbeit nur ein Mitglied der Verwaltungsleitung bei Pressekonferenzen oder im Freigabeprozess von Pressemitteilungen einzubinden.

Die direkten Einsparungen von 1,48 Mio. Euro lassen sich wie folgt aufgliedern:

Personalkosten	1.140.000 Euro p.a.
Sach- und Arbeitsplatzkosten	120.000 Euro p.a.
Gemeinkosten	220.000 Euro p.a.

Die konkreten Einsparpotentiale durch den Abbau von Doppelstrukturen, die Nutzung von Synergien und die Etablierung von Pools unterhalb der FBL-Ebene sind schwerer bezifferbar. Ein jährlicher Betrag im mittleren bis höheren sechsstelligen Bereich scheint aber realistisch.

Von 10 Stellen ausgehend wäre der Betrag wie folgt:

Personalkosten	600.000 Euro p.a.
Sach- und Arbeitsplatzkosten	97.000 Euro p.a.
Gemeinkosten	120.000 Euro p.a.

Allerdings ist davon auszugehen, dass nicht nur Einsparungen erzielt werden, sondern auch Zusatzaufwände entstehen bzw. Aufwände verlagert oder zumindest vorübergehend durch Mehrarbeit aufgefangen werden müssen.  
Daher wird mit einer Einsparung von 5 Stellen gerechnet:

Personalkosten	300.000 Euro p.a.
Sach- und Arbeitsplatzkosten	48.500 Euro p.a.
Gemeinkosten	60.000 Euro p.a.

In Summe wird mit einer Einsparung in Höhe von ca. 1,88 Mio. Euro kalkuliert

Hohe positive Wirtschaftlichkeitseffekte sind zudem aufgrund der Reduzierung und Verkürzung von Abstimmungs- und Entscheidungswegen sowie durch die Reduzierung der Anzahl der dezernats- oder fachbereichsübergreifenden Schnittstellen zu erwarten. Von einer Qualitätsverbesserung derzeit redundanter Prozesse wird ebenfalls ausgegangen. Hier gelten die oben bei den Mitgliedern der Verwaltungsleitung gemachten Ausführungen entsprechend.

Nicht Bestandteil des Projekts und damit auch nicht Bestandteil der Wirtschaftlichkeitsberechnung, aber dennoch wichtiges Ziel für die nächsten Jahre sind:

- Aufgabenkritik und Standardreduzierung
- Sonstiger, allgemeiner Abbau von Leitungsstellen/Stellen in der Verwaltung
- Ausbau des Prozessmanagements und Effizienzsteigerung der Prozesse und Entscheidungen sowie Reduzierung der Zeit- und Redundanzverluste.

Diese WIN-Themen werden aber automatisch durch die Veränderungsprozesse tangiert und sind dort aufzugreifen, weshalb von einer beschleunigten Umsetzung auszugehen ist.

## **V. Umsetzung der Veränderung:**

Die Neuorganisation der Verwaltung soll parallel zum laufenden Betrieb sowie zu den Maßnahmen rund um WINLB umgesetzt werden.

Um die Belastung für die betroffenen Bereiche, aber auch für die umsetzenden Querschnittseinheiten so gut wie möglich auf den gesamten Projektzeitraum zu verteilen, soll die Umsetzung in Phasen bis 01.01.2027 stattfinden.

Erste Veränderungen sollen bereits auf 01.01.2026 umgesetzt werden (siehe Ziffer 2 des Beschlussvorschlags).

## Allgemeiner Rahmen und Hinweise zur Umsetzung:

Für die von der Neuorganisation betroffenen Stellen der **Fachbereichsleitungen** werden im Vorfeld strukturierte Stellenprofile erstellt. Diese dienen als Grundlage für den Abgleich mit den Qualifikationen und Kompetenzen potenziell geeigneter interner Kandidatinnen und Kandidaten. Die Verwaltung unterbreitet dem Gemeinderat einen entsprechenden Besetzungsvorschlag zum Beschluss.

Die Besetzungsentscheidungen erfolgen jeweils zu Beginn der Umsetzungsphase – erstmalig im Herbst 2025.

Auch für die Stellen der **stellvertretenden Fachbereichsleitungen** werden strukturierte Anforderungsprofile erstellt. Diese dienen als Grundlage für den Abgleich mit den Qualifikationen und Kompetenzen potenziell geeigneter interner Kandidatinnen und Kandidaten. Über die Besetzung entscheidet der Oberbürgermeister nach vorheriger Konsultation der jeweiligen künftigen Fachbereichsleitung. Die Personalentscheidung wird dem Gemeinderat/Ausschüsse zur Bestätigung vorgelegt – erstmalig ebenfalls im Herbst 2025.

Ziel der Verwaltung ist es, für die vorgenannten Entscheidungen keine Auswahlverfahren durchzuführen, sondern dem Gemeinderat konsensfähige Entscheidungsvorschläge vorzulegen, da sonst die für eine zeitnahe Erzielung von Einspareffekten notwendigen Lösungen deutlich schwerer und später erreicht werden können. Dennoch muss darauf hingewiesen werden, dass die Einspareffekte in jedem Fall nicht alle umgehend, sondern Schritt für Schritt in den nächsten Jahren erzielt werden.

Übergang von vier auf **drei Dezernate**: Im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten wird der Oberbürgermeister unter Einbeziehung der betroffenen Dezernatsleitungen einen Vorschlag vorlegen. Es wird eine einvernehmliche Lösung mit dem Zeitziel 01.01.2027 angestrebt, um einen möglichst strukturierten Übergang zu gewährleisten.

Die **Struktur sowie die weiteren Projektprodukte** (wie z.B. die räumliche Zusammenführung neuer Fachbereiche, Systemumstellungen der IT, Personalbemessungen, Aufgabenabgrenzungen etc.) werden im Vorfeld des jeweiligen Veränderungsprozesses beziehungsweise im jeweiligen Prozess erarbeitet.

Die Umsetzung der Neuorganisation wird durch ein strukturiertes **Change Management** begleitet. Ziel ist es, die Mitarbeitenden aktiv einzubinden, Veränderungsprozesse möglichst transparent zu gestalten und Akzeptanz zu fördern. Informationsformate und Beteiligungsmöglichkeiten sorgen für Orientierung und Dialog. Auch nach der formalen Umsetzung bleiben Rückkopplungen und Anpassungen möglich, um eine nachhaltige Verankerung der neuen Strukturen zu unterstützen. Die Stadtverwaltung soll weiterhin eine attraktive Arbeitgeberin mit Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung gerade auch in Zeiten der Transformation bleiben.

Die **Steuerung des Gesamtprojekts** läuft im Fachbereich Organisation und Personal, Abteilung Organisationsentwicklung. Die Arbeit im Projekt sowie der Zugriff auf die beteiligten Querschnittseinheiten entscheidet der Oberbürgermeister als Auftraggeber in einer Projektverfügung.

Notwendige **Anpassungen der Hauptsatzung** werden zu Beginn der Veränderungsprozesse beschlossen. Für die erste Phase der Umsetzung wird hierfür eine Sitzung des Gemeinderats im Herbst 2025 angestrebt. Durch die Veränderungen werden bereits ab 2026 Zuständigkeiten der Ausschüsse angepasst. Hierdurch wird gewährleistet, dass die Ausschüsse inhaltlich arbeitsfähig bleiben und diese mit der jeweiligen Dezernatsstruktur übereinstimmen.

Nach der Sommerpause 2025 wird der Beratungsprozess mit dem Gremium über die **künftige Anzahl der Ausschüsse** beginnen. Spätestens im Frühjahr 2026 sollte dieser Prozess abgeschlossen sein, um die Sitzungstermine für 2027 vorbereiten zu können. Die Verwaltung wird dem Gemeinderat einen Vorschlag zur künftigen Struktur der Ausschüsse vorlegen. Der Gemeinderat beschließt jeweils die fälligen Änderungen der Hauptsatzung.

### **Anmerkungen zum städtischen Haushalt und den Wirtschaftsplänen der Eigenbetriebe:**

Sämtliche Änderungen der Verwaltungsstruktur mit Auswirkung auf den städtischen Haushalt sowie die Wirtschaftspläne der Eigenbetriebe müssen spätestens bis zur jeweiligen Einbringung der Planwerke in den Gremien feststehen. D.h. alle Anpassungen an Teilhaushaltsstrukturen, Produktgruppen oder sonstigen Stammdaten müssen den bearbeitenden Fachbereichen wie Organisation und Personal (z.B. für Stellenplan und Personalkostenhochrechnung), Hochbau und Gebäudemanagement (für Mietverrechnungen) und vor allem Finanzen (für z.B. Haushaltsstrukturen, Budgetzuordnungen, Deckblätter, Erläuterungstexte uvm.) rechtzeitig für die Planerstellung im Sommer/Frühherbst entscheidungssicher vorliegen. Nach der Einbringung des Planentwurfs sind weitere Änderungen dann nur noch mittels Änderungsverzeichnissen denkbar. Nach der Beschlussfassung des endgültigen Planwerks sind bis zur Fertigung des nächstjährigen Planwerks keinerlei Veränderungen möglich (vgl. „das Haushaltsjahr ist das Kalenderjahr“ – § 79 Abs. 1. S. 1 i.V.m. Abs. 4 GemO).

Die Neuorganisation der Verwaltung ist laut Landespersonalvertretungsgesetz mitbestimmungspflichtig. Der **Personalrat** wurde während des gesamten Prozesses der Vorbereitung und Initiierung beteiligt. Die Stellungnahme des Personalrats erfolgt in der nichtöffentlichen Sitzung des Gemeinderats mündlich. Zur Beschlussfassung wird eine schriftliche Stellungnahme des Personalrats vorliegen.

Es gilt die Zusage des Oberbürgermeisters im Zeichen der „Ludwigsburger Garantie“, dass **keine betriebsbedingten Kündigungen** ausgesprochen werden. Die neue Struktur soll nach der Umsetzungsphase keine weiteren Mehrbelastungen für die Mitarbeitenden verursachen, daher ist die kritische Prüfung von Standards, Aufgaben und prozessualen Abläufen (Projekt- und Lenkungsgruppen, Entscheidungsprozesse etc.) unabdingbar verknüpft mit der Neuorganisation.

## **VI. Veränderungen zum 01.01.2026**

Um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu gewährleisten, sollen in einer ersten Phase die in Ziffer 2 genannten Veränderungen umgesetzt werden. Es handelt sich hierbei um Zusammenführungen und Neuausrichtungen von Organisationseinheiten, bei denen schneller Handlungsbedarf besteht und die auch losgelöst von den übrigen

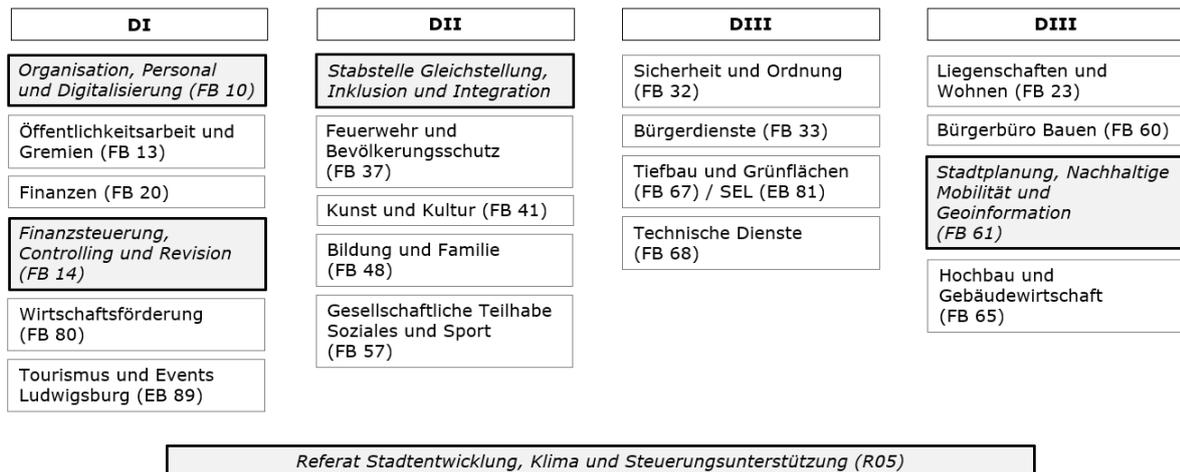
Veränderungen der Struktur eine große Wirkung entfalten können.

Mit Beschluss des Gemeinderats starten die Vorbereitungen für die jeweiligen Veränderungsprozesse. Dies beinhaltet auch die strukturierte und zeitnahe Übergabe wichtiger Aufgaben und weitreichender Fachentscheidungen an die neue verantwortliche Fachbereichsleitung, unabhängig von formal bestehenden Zuordnungen.

Die Anpassung der Hauptsatzungen sowie die erforderlichen Personalentscheidungen sollen dem Gemeinderat wie oben dargelegt in einer Sitzung im Herbst 2025 vorgelegt werden.

Diese Veränderungen können somit bereits im Haushalt 2026 berücksichtigt werden; Datum der Umstellung wird der 01.01.2026 sein.

Dieses Datum bedeutet jedoch nicht zwangsläufig auch den Abschluss der Prozesse, da die Bereiche umfassend und langfristig in der neuen Struktur unterstützt werden sollen.



Grafik 2: Struktur der Verwaltung ab 01.01.2026. Fachbereiche mit Veränderungen oder neuen Aufgaben/neuer Ausrichtung sind grau gefüllt und schwarz umrandet. Bezeichnungen in kursiv sind Arbeitstitel.

### Fazit:

Ziel von WIN LB ist es, die Effizienz der Stadtverwaltung zu erhöhen und ein klares Zeichen Richtung Gesellschaft und Wirtschaft zu setzen. Die Stadtverwaltung leistet ihren Beitrag zur Konsolidierung aber auch zur Leistungsfähigkeit unserer Stadt. Um auch mit weniger Organisationseinheiten und Personal diese Leistung erbringen zu können, wird die Stadtverwaltung gemeinsam mit dem Gemeinderat Aufgaben und Standards hinterfragen und im Rahmen des Stadtentwicklungskonzepts festlegen, welche Maßnahmen mit den personellen und finanziellen Ressourcen weiter umgesetzt werden können, welche priorisiert werden und welche aufgegeben werden müssen.

**Unterschriften:**

**Dr. Matthias Knecht**

**Susanne Karstedt**

<b>Finanzielle Auswirkungen?</b>				
<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	Gesamtkosten Maßnahme/Projekt:		EUR
Auswirkungen auf die gesamte Verwaltung (s.o.)				
Teilhaushalt		Produktgruppe		
ErgHH: Ertrags-/Aufwandsart				
FinHH: Ein-/Auszahlungsart				
Investitionsmaßnahmen				
Deckung		<input type="checkbox"/> Ja		
		<input type="checkbox"/> Nein, Deckung durch		
<b>Ebene: Kontierung (intern)</b>				
Konsumtiv			Investiv	
Kostenstelle	Kostenart	Auftrag	Sachkonto	Auftrag

**Verteiler: Dezernatsleitungen, Fachbereichs-, Eigenbetriebs-, Referats-, Geschäftsstellen- und Stabstellenleitungen, Personalrat FBL 10, DI, DII, DIII, DIV, PR**



LUDWIGSBURG

NOTIZEN