

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,
sehr geehrte Damen und Herren des Gemeinderats,

im Namen des Personalrats danke ich Ihnen für die Möglichkeit, heute in der nichtöffentlichen Sitzung Stellung zu nehmen zur geplanten Neuorganisation der Verwaltung.

Die Veränderungen, die mit dem Beschlussvorschlag zur Neuordnung der Verwaltungsstruktur angestrebt werden, sind weitreichend. Sie reichen tief in die Organisation, sie betreffen viele Beschäftigte und sie sollen – so das Ziel – die Stadtverwaltung moderner, effizienter und resilienter machen. Wir begrüßen ausdrücklich, dass sich die Verwaltung den Herausforderungen dieser Zeit stellt und teilen als Personalvertretung diese Ziele.

Aber:

Ein solcher Prozess braucht nicht nur Mut zur Veränderung, sondern auch Sorgfalt, Ehrlichkeit und Augenmaß.

Die Idee, durch die Zusammenführung von Aufgabenbereichen Synergien zu schaffen und die Steuerungsstrukturen zu verbessern, ist für uns grundsätzlich nachvollziehbar und sinnvoll. Es ist verständlich, dass wir eine effizientere Organisation anstreben, um Ressourcen besser zu nutzen und die Abläufe zu optimieren.

Für diejenigen die es vielleicht nicht wissen möchte ich nicht unerwähnt lassen, dass im Jahr 1999 bereits das vierte Dezernat abgeschafft wurde und im Jahr 2018 dieses wieder eingeführt wurde.

2025 erscheint es aus Sicht der Führung und Steuerung nun sinnvoll, wieder zu einer Drei-Dezernats-Struktur zurückzukehren, um eine klarere und effektivere Organisation zu gewährleisten und das bereits ab 01.01.2027

Was den vorgeschlagenen Zeitpunkt betrifft, so sehen wir den wie im Organigramm dargestellt, nicht als zwingend notwendig an.

denn

Veränderung braucht mehr als ein Organigramm. Sie braucht Zeit, Ressourcen, offene Kommunikation – und vor allem das Vertrauen der Mitarbeitenden. Und dieses Vertrauen kann leicht verspielt werden, wenn Entscheidungen zu schnell, zu pauschal oder ohne echte Beteiligung getroffen werden.

Wir möchten in diesem Zusammenhang folgende kritische Punkte besonders hervorheben:

a) Die in Aussicht gestellten Einsparungen – insbesondere durch Stellenabbau in Führungs- und Assistenzfunktionen – sind zum jetzigen Zeitpunkt eher theoretisch als praktisch belegbar. Die genannten 1,5 Millionen Euro pro Jahr mögen langfristig realistisch sein, kurzfristig jedoch werden viele Umstellungen zunächst Investitionen, Mehraufwand und Doppelstrukturen erzeugen – etwa durch Schulungen, IT-Umstellungen oder neue Arbeitsorganisation.

b) Die Umstrukturierung ist aus unserer Sicht nicht vollständig, solange sie nicht mit einer echten Aufgabenkritik einhergeht. Wenn wir unsere Verwaltung modernisieren und konsolidieren wollen, dürfen wir nicht nur Strukturen verschieben – wir müssen Aufgaben priorisieren, Prozesse vereinfachen, Standards hinterfragen. Das wird bisher nur am Rande erwähnt. Hier sehen wir dringenden Nachholbedarf.

c) Viele Mitarbeitende, welche das starke Rückgrat der Verwaltung sind, empfinden die ständigen Veränderungen – WINLB, Digitalisierung, Fachkräftemangel – bereits heute als zusätzliche Belastung. Die bevorstehende Neuorganisation bringt neue Unsicherheit, neue Rollenprofile, neue Kommunikationswege. Deshalb fordern wir, das Change-Management aktiv und mit klaren Ressourcen zu unterstützen, anstatt es als flankierende Maßnahme „mitlaufen zu lassen“.

Die angekündigten Beteiligungsformate begrüßen wir ausdrücklich – sie dürfen aber nicht zur reinen Alibi-Beteiligung verkommen.

d) Offenheit für Synergien, aber: nicht um jeden Preis

Die Zusammenführung von Aufgabenfeldern – wie bei Kultur und Sport oder bei Sicherheit, Ordnung und Bürgerdienste, Stadtplanung und Nachhaltige Mobilität – bietet auf dem Papier Synergien. In der Realität müssen unterschiedliche Fachlogiken, Rechtsgrundlagen und Zielgruppen miteinander verbunden werden. Das ist anspruchsvoll und birgt das Risiko, dass zentrale Anliegen verwässert oder geschwächt werden. Die Umsetzung muss daher mit Fingerspitzengefühl und ausreichender Ausstattung erfolgen.

Wir als Personalrat haben den Prozess in den letzten Monaten begleitet.

- Wir fordern eine konsequente Ressourcenplanung für die Umsetzungsphase, insbesondere bei Personalentwicklung, Führungskräftequalifizierung und interner Kommunikation.
- Wir erwarten, dass das Versprechen „keine betriebsbedingten Kündigungen“ uneingeschränkt gilt – auch in Phasen, in denen Aufgaben entfallen oder zusammengelegt werden.
- Und wir verlangen, dass die Mitarbeitenden auf allen Ebenen nicht nur informiert, sondern aktiv beteiligt werden – nicht nur symbolisch, sondern in konkreten Arbeitsprozessen.

Der Weg zur Neuorganisation ist eingeschlagen – und er ist lang. Aus Sicht des Personalrats wird es bis weit über das Jahr 2027 hinaus dauern, bis wirklich spürbare finanzielle oder qualitative Effekte eintreten. Bis dahin gilt: Gemeinsam gestalten statt überrollen. Dialog statt Durchmarsch. Transparenz statt Überraschung.

Wir sind bereit, diesen Weg konstruktiv, kritisch und engagiert zu begleiten. Aber wir werden auch darauf achten, dass die Interessen der Beschäftigten nicht unter die Räder geraten – und dass gute Verwaltungsarbeit nicht durch reine Strukturdebatten ersetzt wird. Und vielleicht diskutieren wir in ein paar Jahren wieder für die Einführung eines vierten Dezernates.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.