

Stellungnahme

des Personalrats der Residenzstadt Neustrelitz

zum Beschluss der Stadtvertretung Neustrelitz: „Haushaltsbegleitende Maßnahmen ab 2026“

In der Sitzung der Stadtvertretung Neustrelitz am 05.02.2026 wurde mehrheitlich einer Beschlussvorlage der CDU/FDP-Fraktion „Haushaltsbegleitende Maßnahmen ab 2026“ zugestimmt.

Mit diesem Beschluss hat die Stadtvertretung im Punkt 1 den Bürgermeister dazu beauftragt, eine personalwirtschaftliche Konsolidierung durch Prozessoptimierung zu erarbeiten.

Im Sachverhalt heißt es dazu unter anderem:

Der Bürgermeister wird beauftragt, ein Konzept vorzulegen, das darlegt, wie durch konsequente interne Prozessoptimierungen innerhalb der kommenden drei Jahre 10% der derzeitigen Stellen (VZÄ – Grundlage Stellenplan 2025) sozialverträglich abgebaut werden können.

Durch moderne digitale Abläufe, Priorisierung der Aufgaben und Abbau von Doppelstrukturen sollen Effizienzreserven gehoben werden, ohne die ordnungsgemäße Aufgabenerledigung zu gefährden.

Das Vollständige Konzept ist bis zum zweiten Finanzausschuss 2026 (die Sitzung findet am 18.03.2026 statt) vorzulegen und ab dem HH-Jahr 2026 zwingend umzusetzen.

Dieser Beschluss führte und führt zu einer immensen Verunsicherung in unserem Haus aber auch darüber hinaus.

Der Stellenplan der Residenzstadt Neustrelitz für den Haushalt 2025 weist 188,6796 Vollzeitäquivalente auf. Laut dem Stadtvertreterbeschluss sind in den nächsten drei Jahren Zehn Prozent davon abzubauen. Das wären 18,868 Vollzeitäquivalente. So würde der Stellenplan bei 169,8116 Planstellen liegen. Wir sprechen hier also von fast 19 Vollzeitstellen die wegfallen sollen.

Unsere Verwaltung ist an gesetzliche Pflichtaufgaben gebunden. Dies sind gesetzlich vorgeschriebene Aufgaben der Daseinsvorsorge, die zwingend zu erfüllen sind. Um die qualitative Erfüllung dieser Aufgaben sicherzustellen, bedarf es auch ausreichend Personal.

Alleine für die beiden städtischen Kindertagesstätten betragen die Planstellen für die Erzieher, Einzelintegrationen und je eine Kita-Leitung 20,6402 VZÄ im Stellenplan 2025. Hierbei gibt es einen gesetzlich festgelegten Betreuungsschlüssel, an dem die Stadt nicht drehen kann.

In dem Beschluss wurde pauschal ein Stellenabbau von 10% des Stellenplans festgelegt. Diese Zahl basiert weder auf einer Analyse der Aufgaben unserer Verwaltung, noch unter Berücksichtigung der aktuellen personellen Lage der Stadtverwaltung, ohne die wachsenden Aufgaben und steigenden Anforderungen an die Verwaltung mit einzubeziehen, ohne selber Vorschläge zu nennen und vor allem ohne die Folgen für die Verwaltung, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber dementsprechend auch ohne die Folgen für unsere Bürgerinnen und Bürger und für die gesamte Stadtentwicklung zu berücksichtigen. So sagte Stadtvertreter Patrick Scholz (CDU/FDP-Fraktion) laut Nordkurier Artikel in der Sitzung: „Auf welchem Weg die Stadt diese Ziele erreichen will, sei ihr überlassen.“ Stadtvertreter Frank Herrmann (AFD-Fraktion) könne sich laut Nordkurier vorstellen, altersbedingt freiwerdende Stellen nicht neu zu besetzen und notfalls Posten umzuverteilen. Dies ist in der Vergangenheit bereits schon passiert. Es wurden in der Vergangenheit bereits Stellen nicht mehr nachbesetzt und es wurden vor allem bereits einige Aufgaben umverteilt.

Angesichts von Überlastungsanzeigen, der steigenden Aufgaben und Anforderungen, unter anderem durch neue gesetzliche Regelungen, sowie der Gespräche mit den Bereichen zeigt sich, dass ein Großteil unserer Kolleginnen und Kollegen bereits jetzt schon ihre Belastungsgrenzen erreicht haben.

Herrmann sagte: „Das ist Mathematik und nicht politisch“.
Wir sagen: Die Verwaltung ist kein Taschenrechner.

Man kann Stellen nicht einfach subtrahieren, ohne dass Leistungen verschwinden oder die Qualität stark abnimmt.

Wer nur in Zahlen denkt und Stellenabbau in der Verwaltung als einfache Mathematik darstellt, blendet die Realität aus und nimmt einen schlechteren Bürgerservice, längere Bearbeitungszeiten, eine höhere Belastung der verbleibenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sowie die daraus resultierenden höheren Ausfallzeiten von unseren Kolleginnen und Kollegen durch die zunehmende psychische Belastung billigend in Kauf.

Gute Politik braucht mehr als Rechenkunst, sie braucht Verantwortung!
Auch Verantwortung gegenüber der Verwaltung und deren Mitarbeitenden.

Auch stützt sich die CDU/FDP-Fraktion auf die Personalkosten im Haushalt mit einer Höhe von ca. 12,5 Mio. €. Diese Summe ist unstrittig hoch, aber auch hier kann man diese Kosten nicht isoliert betrachten. Man sollte sich ebenfalls die entsprechenden Kennzahlen anschauen, um einschätzen zu können was diese Kostengröße im Vergleich zum städtischen Gesamthaushalt ausmacht.

Laut des Jahresabschlusses vom Jahr 2024 hatte die Residenzstadt eine Personalaufwandsquote in Höhe von 26,30 % der Gesamtaufwendungen.

Im Vergleich dazu lag die Personalaufwandsquote im Jahr 2004 bei 29,54%.

Das verdeutlicht, dass die Personalaufwendungen im Vergleich zu den Gesamtaufwendungen innerhalb von 20 Jahren um 3,24 % gesunken sind. Durchschnittlich haben viele Kommunen in MV eine Personalaufwandsquote von ca. 30 %.

Auch wenn zunächst Personalkosten in Höhe von ca. 12,5 Mio. € augenscheinlich als eine enorme Belastung des Haushalts empfunden werden, so zeigte die Analyse, dass die Personalaufwendungen im Vergleich zu den Gesamtaufwendungen sogar gesunken sind. Dies macht deutlich, dass man Zahlen eben nicht nur isoliert betrachten kann.

Die Personalaufwendungen spielen bei Gebietskörperschaften eine große Rolle und machen meistens den erheblichsten Teil der Gesamtaufwendungen aus. Auf der anderen Seite ist das Personal ein Inputfaktor zur Erstellung aller kommunalen Outputs. Eine niedrige Quote ist daher nicht notwendiger Weise ein positives Signal. Stellenabbau und damit eine Reduktion der Personalaufwandsquote wird bzw. kann zu erheblichen Qualitätsminderungen in den Leistungen führen.

Bereits in der Stadtvertreterversammlung am 11.12.2025 wurde der Bürgermeister per Beschluss beauftragt, bis zur Vorlage des Haushaltsplans 2027 ein intern erarbeitetes Personalentwicklungskonzept zu erstellen. Bestandteil eines solchen Konzeptes ist unter anderem die Personalplanung. Es schließt die Lücke zwischen aktuellem Bestand und zukünftigem Bedarf durch Bedarfsanalyse, Zieldefinition, Maßnahmenplanung und Überprüfung der Wirksamkeit von Maßnahmen.

Bereits hier wird man darlegen, was an Personal zukünftig nötig sein wird.

Der Personalrat der Residenzstadt Neustrelitz empfindet den Beschluss vom 05.02.2026 als äußerst unseriös und reine Symbolpolitik zu Lasten der Residenzstadt Neustrelitz, der Stadtverwaltung und deren Mitarbeitenden.

Dass die Haushaltsbegleitenden Maßnahmen bereits für den Haushalt 2026 gelten sollen und das Konzept zur personalwirtschaftlichen Konsolidierung durch Prozessoptimierung am 18.03.2026 vorgelegt werden soll, bewerten wir in der kurzen Zeit im Übrigen als nicht umsetzbar.

Bereits jetzt müssen wir jeden Tag der Realität ins Auge blicken.
Bereits jetzt wird Personal durch Überbelastung und Stress krank.
Wir hören von einigen Kolleginnen und Kollegen die sich bereits anderweitig umsehen, weil sie überlastet sind, weil sie unzufrieden sind. Es werden Mitarbeitende kündigen, wenn sich die Situation durch die Personalkürzungen verschlechtern wird.
Es werden mehr Mitarbeitende ausfallen, weil sie überlastet sind.
Auch die Zeiten, in der sich genug geeignete Bewerberinnen und Bewerber auf eine Stelle im öffentlichen Dienst bewerben und die Auswahl groß ist, sind vorbei.
Die Betriebsabläufe würden zukünftig durch mehr Stress und Zeitdruck stark geprägt werden, was eine Verschlechterung des Betriebsklimas mit sich bringt.
Kurz gesagt: Das wird auf Dauer nicht funktionieren.

Daher begrüßen und unterstützen wir einen Widerspruch des Beschlusses bei der unteren Rechtsaufsichtsbehörde durch den Bürgermeister.

Effizienz entsteht nicht durch Wegstreichen von Personal, sondern durch bessere Organisation und strukturelle Reformen.
In einer Zeit in der sich die Umwelt und die Gesellschaft immer schneller zu verändern vermag, so müssen auch die Prozesse immer stetig an die vorliegenden Gegebenheiten angepasst werden.

Wir als Personalrat bezweifeln nicht, dass sich unsere Verwaltung mit ihren Strukturen und ihrer internen Organisation befassen muss. Wir bezweifeln nicht, dass Prozesse nicht optimiert werden müssen und wir zweifeln nicht daran, dass wir moderner und noch digitaler werden können, vielleicht sogar müssen.
Aber wir zweifeln stark daran, dass dies mit weniger Personal möglich ist.

Viele Verwaltungsabläufe und Prozesse wirken oft starr und veraltet und einige von ihnen haben sich in den vergangenen Jahren wenig verändert.
Demensprechend sollte unser erster Schritt sein alle Prozesse zu erfassen, zu analysieren und zu optimieren. Erst wenn die Prozesse deutlich vereinfacht und optimiert werden, kann man das Personal den Aufgaben und Prozessen entsprechend neu strukturieren und umverteilen.
Wir müssen zuerst wissen welche Aufgaben und Prozesse sind notwendig und nicht vermeidbar um danach zu schauen wie kann man das Personal für diese Aufgaben am effektivsten einsetzen.
Dies wäre der erste richtige Schritt.
Wenn wir wieder zurück zur Mathematik kommen: Wir müssen erstmal von Minus auf null kommen bevor wir übers Plus sprechen.

Prozesse zu optimieren, Strukturen, Abläufe und die interne Organisation zu reformieren bedarf Zeit, viel Zeit. Es muss jede Stelle, jedes Amt, jeder Ablauf begutachtet und analysiert werden. Diese Zeit fehlt unserer Verwaltung an allen Ecken und Enden.
Abgesehen davon ist eine neutrale Begutachtung und Bewertung von intern nicht möglich. Das weiß die Verwaltungsspitze, das weiß der Personalrat und das wissen auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Aus diesem Grund fordern wir eine externe, neutrale Organisationsuntersuchung.
Eine solche Organisationsuntersuchung hat unsere Verwaltungsspitze bereits angestrebt.
Dafür wurde bereits Geld im Haushalt 2025 eingeplant. In der Stadtvertretersitzung am 30.01.2025 wurde die Organisationsuntersuchung mittels eines Beschlusses zu Haushaltssperren verhindert. Die Aufhebung der Haushaltssperre für diese Organisationsuntersuchung wurde anschließend im Hauptausschuss abgelehnt.

Das zeigt, dass unsere Verwaltung durchaus gewillt ist sich neu zu organisieren, Prozesse zu optimieren, Aufgaben sowie Personalbedarf zu analysieren und sich auch mit den Stellenbeschreibungen auseinanderzusetzen.

Mit einer solchen Untersuchung eines externen Dienstleisters wird es uns gelingen die Effizienz der Stadtverwaltung zu steigern um nachhaltig Kosten einsparen zu können. Wir sind fest davon überzeugt, dass auch eine solche Organisationsuntersuchung, keinen Stellenabbau in Höhe von 10% als Ergebnis haben kann.

Wir müssen Sparen, wir dürfen uns aber nicht kaputtsparen.

Neustrelitz, den 13.02.2026

Der Personalrat der Residenzstadt Neustrelitz



i.V. Marten Ball
Personalratsvorsitzender