

Vorlage Nr. I/ 73/2026
für den Magistrat

Anzahl Anlagen: 0

Maßnahmen zur Personalsteuerung nach Rechtskraft des Haushalts 2026

A Problem

Der Magistrat der Stadt Bremerhaven hat sich angesichts der prekären Haushaltslage erheblichen Sanierungsanstrengungen zu unterwerfen. Seit der Aufstellung des Haushalts 2025 ist daher synchron mit der Vorbereitung des Haushaltsbeschlusses durch die Stadtverordnetenversammlung ein Haushaltssicherungskonzept vorzulegen, das sich insbesondere auch mit den kritischen Ausgabebereichen Personal und Sozialleistungen befasst bzw. diesbezügliche Konsolidierungsbemühungen dokumentiert. Dem Dezernat I wird, trotz der dezentralen Personalverantwortung, dabei die Berichterstattung über die Personalausgaben zugeschrieben.

Das mit dem Haushaltskonsolidierungskonzept 2025 angestrebte Ziel, die Personalausgaben der „Übrigen Verwaltung“ (ohne Vollzugspolizei und pädagogisches Personal an Schulen) auf ein Volumen von 218,1 Mio. Euro zu begrenzen, wurde vor allem wegen der nicht kompensierbaren Tarif- und Besoldungserhöhungen verfehlt. Auch die damit einhergehende Basiserhöhung für die Folgejahre muss daher zum Anlass genommen werden, mit noch wirksameren Maßnahmen einen weiteren Ausgabenanstieg bestmöglich zu vermeiden. Da die Grundlage hierfür stets das Volumen der aktuell zu vergütenden Beschäftigten bildet, ist der Fokus noch intensiver als bisher auf die wahrzunehmenden Aufgaben zu richten. Mithin bedarf es neben einem strukturiert organisierten Prozess der Aufgabenkritik in den Dezernaten eines gesteuerten Verfahrens im Zusammenhang mit der Wiederbesetzung von Stellen.

Dass die aktuellen Bemühungen zur Begrenzung des Personalbestands nach gegenwärtiger Einschätzung zu greifen beginnen, wird dadurch verdeutlicht, dass sich der Personalbestand für die gesamte Verwaltung, d.h. alle Beschäftigtengruppen, seit Ende 2025 per 31. März 2026 von rd. 5.233 auf 5.184 Vollzeiteinheiten reduziert hat, was einem Rückgang von 0,9 % entspricht. Damit dieser Trend auch nach Inkrafttreten des Haushalts 2026 stabilisiert und ausgebaut werden kann, bedarf es gezielter Maßnahmen, die sowohl per Magistratsbeschluss abzusichern sind als auch gleichzeitig Bestandteil des momentan aufzustellenden Haushaltssicherungskonzepts 2026 werden sollen.

B Lösung

Mit Rechtskraft des Doppelhaushalts 2026/27, also dessen Genehmigung durch den Senat der Freien Hansestadt Bremen, werden die *Verwaltungsvorschriften zur vorläufigen Haushalts- und Wirtschaftsführung der Stadt Bremerhaven für das Haushaltsjahr 2026 auf der Grundlage der Ermächtigung nach Artikel 132a der Landesverfassung der Freien Hansestadt Bremen* außer Kraft treten. Die mit diesem Regelwerk verbundenen strengen Vorschriften sind durch Regelungen abzulösen, die einerseits den vorgenannten Zweck erfüllen, andererseits aber auch dem Anspruch an eine bürgernahe und dienstleistungsorientierte Verwaltung gerecht werden. Kernpunkt dieser Bewertung ist die Frage, inwiefern eine quasi dauerhafte Regelung, wonach die Wiederbesetzung von Stellen in allen Bereichen des Magistrats nicht zulässig ist, auch unter Einbeziehung der Aspekte Arbeitgeberattraktivität und Personalent-

wicklung weiter realisierbar ist.

Das Dezernat I schlägt dem Magistrat daher, für den Vollzug des Haushalts 2026 nach dessen Rechtskraft sowie für das Haushaltsjahr 2027 folgende Grundzüge vor:

1. Freiwerdende Stellen beim Magistrat dürfen, soweit sie nicht vollständig aus Drittmitteln finanziert sind, für die Dauer von sechs Monaten nicht wiederbesetzt werden.
2. Die in Tz. 4.3 der ggw. geltenden *Verwaltungsvorschriften zur vorläufigen Haushalts- und Wirtschaftsführung* dokumentierten Ausnahmen (Auszubildende, Umsetzungen etc.) gelten fort.
3. Die vom Magistrat zuletzt am 25.03.2026 beschlossenen Ausnahmen von der Besetzungssperre für Krankheitsvertretungen und Elternzeitvertretungen bleiben bestehen.
4. Ausnahmen, die aktuell eine ausschließlich interne Wiederbesetzung von Stellen im Sinne des Magistratsbeschlusses vom 25.03.2026 ermöglichen, sind grundsätzlich nicht mehr zugelassen.
5. Vor der Wiederbesetzung einer frei gewordenen Stelle ist eine verbindliche und standardisierte Aufgabenkritik durchzuführen, die folgende Punkte umfasst:
 - a. Einordnung der wahrgenommenen Aufgaben in Pflichtaufgaben und freiwillige Aufgaben;
 - b. Differenzierung zwischen Daueraufgaben und vorübergehenden Aufgaben;
 - c. Prüfung von Möglichkeiten zur Reduzierung des Aufgabenumfangs;
 - d. Darstellung der Auswirkungen auf Externe sowie auf die Verwaltung bei Reduzierung oder Wegfall der Aufgabenwahrnehmung;
 - e. Prüfung von Möglichkeiten der Aufgabenverlagerung innerhalb des Amtes oder des Dezernats;
 - f. Darstellung von Digitalisierungspotenzialen und deren Auswirkungen auf den Personalbedarf;
 - g. Prüfung alternativer Kompensationsmöglichkeiten, z.B. externe Beauftragung, Fördertöpfe, etc.
 - h. vollständige Darstellung der Kosten und der Finanzierung der Stelle.

Eine Kommission, bestehend aus Dezernat I (Federführung), Dezernat II und Gesamtpersonalrat entscheidet regelmäßig und zeitnah über die Anträge. Weitere Verfahrensregelungen sind rechtzeitig vom Dezernat I zu entwickeln.

6. Für die Anerkennung überplanmäßiger Bedarfe (durch den Personal- und Organisationsausschuss) und die Neuschaffung von Stellen gilt das in Ziffer 5. beschriebene Verfahren analog.
7. Über die Entwicklung des Personalbestands, der Personalausgaben und die vorgeannten Verfahren ist der Magistrat quartalsweise zu unterrichten.

Darüber hinaus wird vorgeschlagen, dass das Dezernat I im Mai 2026 ein Konzept vorlegt, das einen strukturiert organisierten Prozess der Aufgabenkritik in allen Dezernaten, unabhängig von dem anlassbezogenen Verfahren in dieser Vorlage, sicherstellen soll.

Mit diesem Maßnahmenbündel wird das konkrete Ziel verfolgt, im Verlauf der Jahre 2026 und 2027 stellenplanmäßig die Streichung von bis zu 100 Stellen – entspricht rd. 3 Prozent aller Stellen der „Übrigen Verwaltung“ – konkret zu hinterlegen. Mit der Ausweisung entsprechender „kw-Vermerke“ (künftig wegfallend) soll der Nachweis sowohl beschlussmäßig abgesichert als auch mit Freiwerden der jeweiligen Stellen die Umsetzung in zukünftigen Stellenplänen eingeleitet werden. Mithin wird der Stellenplan 2028/29 entsprechende Effekte (Stellen gestrichen oder mit kw-Vermerken versehen) in der genannten Größenordnung vorweisen.

C Alternativen

Keine, die empfohlen werden können.

D Auswirkungen des Beschlussvorschlags

Die finanziellen und personalwirtschaftlichen Auswirkungen sind prognostisch nicht ermittelbar. Weitere Auswirkungen nach § 8 Abs. 3 GOMag sind nicht ersichtlich.

E Beteiligung / Abstimmung

Personalamt

F Öffentlichkeitsarbeit / Veröffentlichung nach dem BremIFG

Geeignet. Eine Veröffentlichung nach dem BremIFG wird sichergestellt.

G Beschlussvorschlag

Im Sinne einer strukturierten Steuerung des Personalbestands nach Eintreten der Rechtskraft des Haushalts 2026 fasst der Magistrat folgende Beschlüsse für den Vollzug der Haushalte 2026 und 2027:

1. Freiwerdende Stellen beim Magistrat dürfen, soweit sie nicht vollständig aus Drittmitteln finanziert sind, für die Dauer von sechs Monaten nicht wiederbesetzt werden.
2. Die in Tz. 4.3 der ggw. geltenden *Verwaltungsvorschriften zur vorläufigen Haushalts- und Wirtschaftsführung* dokumentierten Ausnahmen (Auszubildende, Umsetzungen etc.) gelten fort.
3. Die vom Magistrat zuletzt am 25.03.2026 beschlossenen Ausnahmen von der Besetzungssperre für Krankheitsvertretungen und Elternzeitvertretungen bleiben bestehen.
4. Ausnahmen, die aktuell eine ausschließlich interne Wiederbesetzung von Stellen im Sinne des Magistratsbeschlusses vom 25.03.2026 ermöglichen, sind grundsätzlich nicht mehr zugelassen.
5. Vor der Wiederbesetzung einer frei gewordenen Stelle ist eine verbindliche und standardisierte Aufgabenkritik durchzuführen, die folgende Punkte umfasst:
 - a. Einordnung der wahrgenommenen Aufgaben in Pflichtaufgaben und freiwillige Aufgaben;
 - b. Differenzierung zwischen Daueraufgaben und vorübergehenden Aufgaben;
 - c. Prüfung von Möglichkeiten zur Reduzierung des Aufgabenumfangs;
 - d. Darstellung der Auswirkungen auf Externe sowie auf die Verwaltung bei Redu-

zierung oder Wegfall der Aufgabenwahrnehmung;

- e. Prüfung von Möglichkeiten der Aufgabenverlagerung innerhalb des Amtes oder des Dezernats;
- f. Darstellung von Digitalisierungspotenzialen und deren Auswirkungen auf den Personalbedarf;
- g. Prüfung alternativer Kompensationsmöglichkeiten, z.B. externe Beauftragung, Fördertöpfe, etc.
- h. vollständige Darstellung der Kosten und der Finanzierung der Stelle.

Eine Kommission, bestehend aus Dezernat I (Federführung), Dezernat II und Gesamtpersonalrat entscheidet regelmäßig und zeitnah über die Anträge. Weitere Verfahrensregelungen sind rechtzeitig vom Dezernat I zu entwickeln.

- 6. Für die Anerkennung überplanmäßiger Bedarfe (durch den Personal- und Organisationsausschuss) und die Neuschaffung von Stellen gilt das in Ziffer 5. beschriebene Verfahren analog.
- 7. Über die Entwicklung des Personalbestands, der Personalausgaben und die vorgeannten Verfahren ist der Magistrat quartalsweise zu unterrichten.

Darüber hinaus wird das Dezernat I im Mai 2026 um ein Konzept gebeten, das einen strukturiert organisierten Prozess der Aufgabenkritik in allen Dezernaten, unabhängig von dem anlassbezogenen Verfahren in dieser Vorlage, sicherstellen soll.

Torsten Neuhoff
Bürgermeister