



# Vier-Tore-Stadt Neubrandenburg

## Anfrage

gemäß § 7 der Hauptsatzung

Anfragen Nr.: ANF/VIII/0143

Gegenstand: Entwicklung von Arbeitsbelastung und Personalbedarf in der Stadtverwaltung

Behandlung: öffentlich

Anfrage vom: 16.07.2027

Einreicher: Ratsherr Michael Stieber

Sehr geehrter Herr Stadtpräsident,

die Fraktion SPD/GRÜNE hat sich im Rahmen ihrer Fraktionssitzung mit Fragen der Personal und Organisationsentwicklung der Stadtverwaltung sowie der Entwicklung der Arbeitsbelastung in den einzelnen Organisationseinheiten befasst.

Zur Vorbereitung weiterer Beratungen bitte ich Sie, die nachfolgenden Fragen an den Oberbürgermeister mit der Bitte um schriftliche Beantwortung weiterzuleiten.

Ich bitte den Oberbürgermeister um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Welche Auswertungen oder Kennzahlen liegen der Verwaltung bereits zur Entwicklung der Antrags- und Fallzahlen sowie der Bearbeitungszeiten in den wesentlichen antragsbearbeitenden Organisationseinheiten für die Jahre 2021 bis 2025 vor?
2. Nach welchen Kriterien wird der Personalbedarf in den Organisationseinheiten der Stadtverwaltung derzeit ermittelt und fortgeschrieben? Welche Bedeutung haben dabei insbesondere Fallzahlen, Fallkomplexität, gesetzliche Aufgabenänderungen und Digitalisierungsprozesse?
3. Welche Berichte oder Auswertungen zur Personal- und Organisationsentwicklung liegen bereits vor und können der Stadtvertretung zur Verfügung gestellt werden?
4. Welcher zusätzliche personelle oder zeitliche Aufwand würde aus Sicht der Verwaltung entstehen, wenn regelmäßig ein umfassender Bericht über die Entwicklung von Arbeitsbelastung und Personalbedarf erstellt werden sollte?

Für Ihre Unterstützung bedanke ich mich im Voraus.

Mit freundlichen Grüßen

Ratsherr Michael Stieber  
Fraktion SPD/GRÜNE

Herrn  
Michael Stieber  
über  
Büro der Stadtvertretung  
Friedrich-Engels-Ring 53  
17033 Neubrandenburg

Der Oberbürgermeister

03.08.2026

**ANF/VIII/0143 – Entwicklung von Arbeitsbelastung und Personalbedarf in der Stadtverwaltung**

Sehr geehrter Ratsherr Stieber,

auf Ihre Anfrage vom 16.07.2026 gebe ich Ihnen folgende Informationen:

**1 Welche Auswertungen oder Kennzahlen liegen der Verwaltung bereits zur Entwicklung der Antrags- und Fallzahlen sowie der Bearbeitungszeiten in den wesentlichen antragsbearbeitenden Organisationseinheiten für die Jahre 2021 bis 2025 vor?**

Im Rahmen des Verwaltungscontrollings sowie in den jeweiligen Fachverfahren werden in verschiedenen antragsbearbeitenden Organisationseinheiten bereits Fallzahlen und weitere aufgabenbezogene Kennzahlen erhoben. Soweit diese über mehrere Jahre nach einheitlichen Maßstäben erfasst wurden, liegen auch Zeitreihen für die Jahre 2021 bis 2025 vor. Umfang, Datenqualität und Aussagekraft unterscheiden sich jedoch nach Aufgabengebiet und eingesetztem Fachverfahren. Eine zentrale, verwaltungsweit einheitliche Gesamtauswertung über Antragszahlen, Fallzahlen und Bearbeitungszeiten besteht derzeit nicht.

Bearbeitungszeiten werden bislang nicht flächendeckend und nach einheitlichen Kriterien erfasst. Vorhandene Fallzahlen lassen deshalb für sich genommen noch keine abschließende Bewertung der Arbeitsbelastung oder des Personalbedarfs zu. Zu berücksichtigen sind insbesondere die Komplexität der Vorgänge, der Beratungs- und Prüfaufwand, rechtliche Änderungen, Qualitätsanforderungen sowie Veränderungen der Arbeitsprozesse.

**2 Nach welchen Kriterien wird der Personalbedarf in den Organisationseinheiten der Stadtverwaltung derzeit ermittelt und fortgeschrieben? Welche Bedeutung haben dabei insbesondere Fallzahlen, Fallkomplexität, gesetzliche Aufgabenänderungen und Digitalisierungsprozesse?**

Der Personalbedarf wird grundsätzlich anlassbezogen überprüft. Eine vertiefte Prüfung erfolgt insbesondere bei der Einrichtung, Änderung oder Nachbesetzung von Stellen, bei

organisatorischen Veränderungen und Organisationsuntersuchungen sowie bei wesentlichen Änderungen der Aufgaben oder rechtlichen Rahmenbedingungen. Die daraus resultierenden Veränderungen werden im jährlichen Stellenplanverfahren abgebildet und fortgeschrieben. Eine jährliche Neubewertung des gesamten Personalbestandes jeder Organisationseinheit ist damit nicht verbunden.

Im jeweiligen Prüfverfahren legt die betroffene Organisationseinheit den Aufgabenbestand, den bestehenden Bedarf und die Folgen einer fehlenden oder unzureichenden Personalausstattung dar. Anschließend erfolgen die organisatorische und personalwirtschaftliche Bewertung sowie die Entscheidung durch die zuständige Leitungsebene.

Berücksichtigt werden insbesondere:

- gesetzlich vorgeschriebene und tatsächlich wahrzunehmende Aufgaben,
- neue oder erweiterte gesetzliche Anforderungen,
- Fallzahlen, Arbeitsmengen und Bearbeitungsrückstände,
- Fallkomplexität sowie Beratungs-, Prüf- und Qualitätsanforderungen,
- organisatorische Veränderungen und politische Beschlüsse,
- verfügbare personelle und organisatorische Handlungsalternativen,
- finanzielle und stellenplanmäßige Rahmenbedingungen,
- Möglichkeiten der Prozessoptimierung und Digitalisierung.

Aufgrund der unterschiedlichen Aufgaben der Stadtverwaltung besteht kein einheitliches Berechnungsmodell, das für sämtliche Organisationseinheiten gleichermaßen geeignet wäre. Fallzahlen sind ein wichtiges Kriterium, müssen aber immer im Zusammenhang mit dem durchschnittlichen Bearbeitungsaufwand und der Fallkomplexität betrachtet werden. Gesetzliche Aufgabenänderungen können den Personalbedarf unmittelbar verändern.

Digitalisierungspotenziale werden im Rahmen der organisatorischen Prüfung gesondert betrachtet. Maßgeblich ist, ob Tätigkeiten tatsächlich vereinfacht, automatisiert oder entbehrlich werden. Digitalisierung kann zunächst auch zusätzlichen Aufwand für Einführung, Datenpflege, Qualifizierung und Betrieb verursachen und führt daher nicht automatisch zu einer Verringerung des Personalbedarfs.

Bei Nachbesetzungsentscheidungen werden inzwischen ergänzend geeignete Kennzahlen des Organisationscontrollings mit den betroffenen Fachbereichen abgestimmt. Die Werte sollen anschließend durch die Fachbereiche im Kommunalen Steuerungs- und Informationssystem erfasst und für spätere Auswertungen genutzt werden. Dieses Verfahren befindet sich noch im Aufbau und bildet daher bislang keine durchgängige Datengrundlage für eine rückblickende Bewertung der Personalbedarfsentwicklung.

### **3 Welche Berichte oder Auswertungen zur Personal- und Organisationsentwicklung liegen bereits vor und können der Stadtvertretung zur Verfügung gestellt werden?**

Der Verwaltung liegen insbesondere folgende Unterlagen und Auswertungen vor:

- die jährlichen Stellenpläne als Bestandteil der Haushaltspläne,
- jährliche Übersichten zur Entwicklung des Stellenumfangs,
- Veränderungsübersichten zu neu eingerichteten, gestrichenen, verlagerten oder hinsichtlich ihres Stundenumfangs geänderten Stellen,
- eine Übersicht der seit 2021 neu eingerichteten Stellen einschließlich der jeweiligen Begründungen,
- stichtagsbezogene Plan-Ist-Auswertungen zur Stellenbesetzung,

- Begründungen und Entscheidungsvorlagen zu Stellenmehrbedarfen und organisatorischen Veränderungen,
- einzelne Organisationsuntersuchungen und aufgabenbezogene Auswertungen,
- unterjährige Berichte zum Haushaltsvollzug.

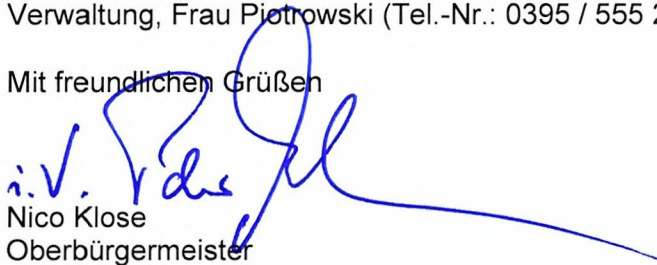
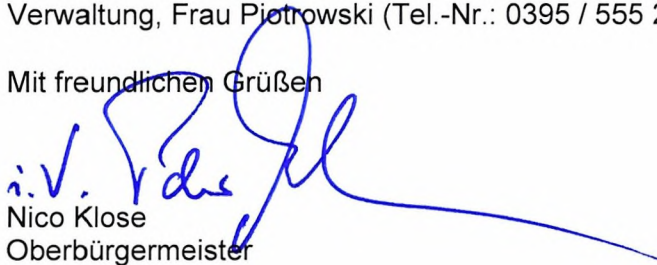
Die öffentlich zugänglichen Stellenpläne sowie zusammengefasste und anonymisierte Übersichten zur Stellenentwicklung können grundsätzlich zur Verfügung gestellt werden. Bei internen Entscheidungsvorlagen, Organisationsuntersuchungen und detaillierten Plan-Ist-Auswertungen ist zuvor zu prüfen, ob personenbezogene Daten, vertrauliche Bewertungen oder sonstige schutzwürdige Inhalte enthalten sind. Gegebenenfalls können daraus zusammengefasste oder anonymisierte Informationen bereitgestellt werden. Ein regelmäßig fortgeschriebener, verwaltungsweiter Gesamtbericht, der Personalentwicklung, Arbeitsbelastung, Fallzahlen, Bearbeitungszeiten und Personalbedarf miteinander verbindet, liegt derzeit nicht vor.

**4 Welcher zusätzliche personelle oder zeitliche Aufwand würde aus Sicht der Verwaltung entstehen, wenn regelmäßig ein umfassender Bericht über die Entwicklung von Arbeitsbelastung und Personalbedarf erstellt werden sollte?**

Ein umfassender, regelmäßig fortgeschriebener Bericht über Arbeitsbelastung und Personalbedarf kann mit den derzeit vorhandenen Datengrundlagen und innerhalb der bestehenden Regelaufgaben nicht ohne erheblichen zusätzlichen Aufwand erstellt werden. Hierfür müssten zunächst ein verwaltungsweit einheitliches Berichtskonzept, geeignete Kennzahlen und Erhebungsverfahren entwickelt sowie die erforderlichen personellen und technischen Voraussetzungen geschaffen werden. Der Aufwand beträfe sowohl die zentralen Steuerungseinheiten als auch sämtliche einbezogenen Fachbereiche. Realistisch umsetzbar wäre dagegen eine begrenzte Berichterstattung auf Grundlage bereits vorhandener Stellenplan-, Stellenbesetzungs- und ausgewählter Fachverfahrensdaten. Welche Ausgestaltung zweckmäßig ist, kann erst bewertet werden, wenn Ziel, Umfang und Fortschreibungsrhythmus des Berichts festgelegt sind.

Sollten Sie Rückfragen haben, wenden Sie sich bitte gern an die Fachbereichsleiterin Innere Verwaltung, Frau Piotrowski (Tel.-Nr.: 0395 / 555 2665).

Mit freundlichen Grüßen

  
i.V.   
Nico Klose  
Oberbürgermeister