An den
Bürgermeister der Stadt Bergisch Gladbach
Herrn Marcel Kreutz
Konrad-Adenauer-Platz 1

51465 Bergisch Gladbach

16. November 2026

**Antrag zur Sitzung des Hauptausschusses am 09. Dezember 2026 und zur Sitzung des Rates der Stadt Bergisch Gladbach am 15. Dezember 2026 jeweils im öffentlichen Teil - Hauptausschuss Personalplanung und Personalcontrolling**

Sehr geehrter Herr Bürgermeister Kreutz,

die CDU-Fraktion und die Fraktion Volt/Freie Wählergemeinschaft (FWG) stellt folgenden Antrag zur Sitzung des Hauptausschusses am 09. Dezember 2026 und zur Sitzung des Rates der Stadt Bergisch Gladbach am 15. Dezember 2026 jeweils im öffentlichen Teil.

**Beschlussvorschlag**

Der Hauptausschuss wird innerhalb der bestehenden Gremienstruktur als zentrales politisches Beratungs- und Kontrollgremium für die strategische Personalplanung, die Entwicklung der Personalaufwendungen, den Stellenplan, die Verwaltungsorganisation und die Verwaltungsmodernisierung genutzt. Er nimmt insoweit die Funktion eines Personalausschusses wahr.

1. Die Zuständigkeitsordnung der Stadt Bergisch Gladbach wird hierzu wie folgt angepasst:

   § 6 Absatz 1 Nummer 1 der Zuständigkeitsordnung wird wie folgt neu gefasst:

   „1. Personalangelegenheiten, insbesondere die strategische Personalplanung, das Personalcontrolling, die Personalkosten- und Stellenplansteuerung sowie die Entwicklung der befristeten und sonstigen nicht im beschlossenen Stellenplan beziehungsweise in den politischen Stellenplanunterlagen ausgewiesenen Beschäftigungsverhältnisse; ferner Angelegenheiten der Verwaltungsorganisation und der strategischen Verwaltungsdigitalisierung, soweit nicht die Bürgermeisterin/der Bürgermeister zuständig ist.“

§ 6 der Zuständigkeitsordnung wird um folgenden Absatz 3 ergänzt:

„(3) Der Hauptausschuss nimmt für die in Absatz 1 Nummer 1 genannten Angelegenheiten die Funktion eines Personalausschusses wahr. Die Verwaltung unterrichtet den Hauptausschuss regelmäßig und vollständig, so dass die Beratungsergebnisse in strategische, organisatorische und haushaltsrelevante Entscheidungen einfließen können. Die gesetzlichen dienstrechtlichen und arbeitsrechtlichen Zuständigkeiten der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters bleiben unberührt."

Soweit für die rechtssichere Umsetzung redaktionelle oder kommunalrechtliche Anpassungen erforderlich sind, wird die Verwaltung beauftragt, dem Rat zum nächstmöglichen Zeitpunkt einen entsprechend angepassten Vorschlag zur Änderung der Zuständigkeitsordnung vorzulegen.

2. Der Bürgermeister erstellt in seiner Funktion als Leiter der Verwaltung und Dienstvorgesetzter der Bediensteten sowie in der organisatorischen Zuständigkeit als Personaldezernent ein qualifiziertes Konzept zur mittel- und langfristigen Steuerung und Reduzierung des Personalaufwands.

   Ziel des Konzeptes ist es, den dynamischen Anstieg der Personalaufwendungen nachhaltig zu begrenzen und perspektivisch eine Reduzierung des Personalaufwands zu erreichen. Es ist dem Hauptausschuss bis zur Einbringung des Haushaltes im März 2027 erstmalig vorzulegen und soll die im Anhang 1 genannten Elemente beinhalten.

3. Die in § 6 Abs. 3 der Zuständigkeitsordnung vorgesehene Unterrichtung des Hauptausschusses erfolgt halbjährlich auf Basis des unter Punkt 2 genannten Konzeptes.

**Begründung**

Die Personalaufwendungen gehören zu den größten und langfristig wirksamsten Positionen des städtischen Haushalts. Zugleich ist eine leistungsfähige Verwaltung Voraussetzung dafür, Pflichtaufgaben zu erfüllen und politische Beschlüsse umzusetzen. Die politischen Gremien können ihre hohe Verantwortung für die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch für die Umsetzung der Haushaltsgrundsätze nur dann erfüllen, wenn die Datenlage solide und abgewogene Entscheidungen zulässt. Verantwortliche Personalpolitik braucht deshalb weder pauschale Kürzungen noch einen ungesteuerten Personalaufbau, sondern nachvollziehbare Bedarfe und klare Prioritäten.

Knappe personelle und finanzielle Ressourcen verlangen aber nicht nur eine weitsichtige Personalplanung, sondern darüber hinaus aktive Flexibilisierungen in der

Aufgabenverteilung innerhalb und zwischen den verschiedenen Verwaltungsabteilungen. Gerade für diesbezügliche Entscheidungen der Verwaltung und des zuständigen Hauptausschusses ist umfassendes Datenmaterial unabdingbar.

Der Hauptausschuss ist nach der Zuständigkeitsordnung bereits für Personalangelegenheiten, Verwaltungsorganisation und strategische Verwaltungsdigitalisierung zuständig. In der Praxis findet dort jedoch bislang keine regelmäßige, zusammenhängende Beratung über Personalbestand, Personalkosten, befristete Beschäftigungen und künftige Bedarfe statt.

Der jährlich beschlossene Stellenplan bildet zudem im Wesentlichen die dauerhaften Stellen ab und vermittelt damit kein vollständiges Bild der tatsächlichen Personalplanung. Die Beratungen zum Stellenplan 2026 haben diesen Transparenzbedarf deutlich gemacht. In der Ratssitzung vom 24. März 2026 erklärte die Verwaltung, kurzfristige Aufgaben würden teilweise über befristete Beschäftigungsverhältnisse abgedeckt und erst bei einer späteren Verstetigung als Daueraufgabe im Stellenplan dargestellt. Dadurch kann neben dem beschlossenen Stellenplan faktisch eine zweite, für die Politik nur eingeschränkt sichtbare Personalplanung entstehen. Wird später eine Entfristung oder neue Dauerstelle beantragt, sind Aufgabe und Beschäftigungsverhältnis häufig bereits etabliert; eine ergebnisoffene politische Entscheidung wird dadurch erschwert.

Mit dem Haushaltsbegleitbeschluss zum Haushalt 2026 hat der Rat einen verbindlichen Personalkostenrahmen, eine kritische Prüfung freiwerdender Stellen sowie Aufgabenkritik, Reorganisation, Priorisierung und Digitalisierung beschlossen. Dieses Steuerungsziel kann nur erreicht werden, wenn der Hauptausschuss frühzeitig erkennt, wo neue Bedarfe entstehen, welche Stellen unbesetzt sind, welche Aufgaben befristet oder extern wahrgenommen werden und welche organisatorischen Alternativen bestehen. Zugleich erhält die Verwaltung die Möglichkeit, konkrete Folgen politischer Priorisierungen transparent darzustellen, statt Personalengpässe lediglich abstrakt anzuführen.

Der Antrag greift nicht in einzelne Auswahl-, Einstellungs- oder Personalentscheidungen ein. Die gesetzlichen Zuständigkeiten des Bürgermeisters und die Beteiligungsrechte des Personalrates bleiben unberührt. Gegenstand sind allein die strategische Personalplanung, die Haushalts- und Stellenplansteuerung sowie die rechtzeitige politische Unterrichtung; schutzwürdige Sachverhalte werden nicht öffentlich behandelt.

Deshalb enthält die **Anlage 1** zu diesem Antrag die wesentlichen und notwendigen Elemente für ein qualifiziertes Konzept zur mittel- und langfristigen Steuerung des Personalaufwandes.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Michael Metten
CDU-Fraktionsvorsitzender

Alexander Becker
VOLT/FWG-Fraktionsvorsitzender
CO-Vorsitzender

Christian Buchen
CDU-Stell.-Fraktionsvorsitzender

Martin Freitag
VOLT/FWG-Fraktionsvorsitzender
CO-Vorsitzender

**Anlage 1**
Elemente für ein qualifiziertes Konzept zur mittel- und langfristigen Steuerung des Personalaufwandes

1. **Ausgangslage und Entwicklung:**
   a. Darstellung der Entwicklung des Personalaufwands und der Personalstellen der vergangenen zehn Jahre,
   b. Prognose der Personalaufwendungen für die kommenden zehn Jahre (analog HSK-Zeitraum),
   c. Darstellung der wesentlichen Ursachen des Aufwandsanstiegs, insbesondere Tarif- und Besoldungsentwicklung, Stellenzuwachs, Höhergruppierungen, Stellenneuschaffung und sonstige personalwirtschaftliche Faktoren.

2. **Konkrete Steuerungs- und Einsparmaßnahme:**
   Das Konzept soll konkrete Maßnahmen zur Begrenzung des Personalaufwands darstellen und quantifizieren, insbesondere in den Bereichen
   a. Stellen- und Wiederbesetzung,
   b. Nutzung der natürlichen Fluktuation,
   c. Befristungen,
   d. Aufgabenkritik aus Sicht der Organisationsentwicklung,
   e. interkommunale Zusammenarbeit und Digitalisierung,
   f. Prozessoptimierung und Prozessmanagement,
   g. Priorisierung bzw. Wegfall von Aufgaben und Standardreduzierung,
   h. Steuerung von Überstunden und Mehrarbeit,
   i. sowie weitere geeignete personalwirtschaftliche Maßnahmen und diesbezügliche Risikoabschätzung

3. **Personalsteuerung durch Flexibilisierung sowie Aus- und Weiterbildung:**
   Das Konzept soll die Möglichkeiten flexiblen Personaleinsatzes durch abteilungsübergreifenden Austausch darstellen. Dabei soll die Inanspruchnahme von

Weiterbildungsmaßnahmen aufgezeigt und berücksichtigt werden. Ebenfalls soll der Ausbildungsbedarf dargelegt werden.

4. **Priorisierung nach Aufgaben und Risikoabwägung:**
   Die Haushaltslage erfordert Priorisierungen in der Aufgabenwahrnehmung der Stadt. Diese sind nach ihrer Bedeutung für die Aufgabenerfüllung der Stadt zu differenzieren. Dabei ist insbesondere sicherzustellen, dass die Einsatzfähigkeit der Gefahrenabwehr, insbesondere der Feuerwehr und des Ordnungsbereichs, sowie die Leistungsfähigkeit des Schulbaus, der Entwicklung des Zanders-Areals und weiterer gesetzlich dringlicher Aufgabenbereiche nicht gefährdet werden. Zudem ist der Bereich der Kindeswohlgefährdung im Rahmen der Sicherstellung kritischer beziehungsweise besonders risikobehafteter Aufgabenbereiche zu berücksichtigen. Für diese Bereiche sind kurzfristig und mittelfristig für alle Bereiche erforderliche Mindestpersonalbedarfe bzw. Mindeststandards darzustellen.

5. **Finanzielle Wirkung**
   Für jede wesentliche Maßnahme sind – soweit möglich – die erwarteten finanziellen Auswirkungen für das laufende Haushaltsjahr sowie mindestens für die mittelfristige Finanzplanung darzustellen.

6. **Stufenplan**
   Das vom Personaldezenten zu erstellende Konzept soll einen verbindlichen Umsetzungszeitraum mit konkreten Zwischenzielen enthalten, anhand derer die Entwicklung des Personalaufwands und die entsprechenden Notwendigkeiten jährlich überprüft werden kann.

7. **Berichtswesen**
   Dem Hauptausschuss ist mindestens halbjährlich über die Entwicklung des Personalaufwands, die Umsetzung der Maßnahmen und die Erreichung der festgelegten Ziele zu berichten. Dabei ist ausdrücklich zu berücksichtigen, dass eine Reduzierung des Personalaufwands nicht durch eine pauschale Kürzung von Stellen, sondern durch eine qualifizierte Steuerung von Aufgaben, Organisation, Prozessen und Personal erreicht werden soll.

Hinweis: Zur Vergleichbarkeit sind gleichbleibende Kennzahlen, Stichtage und Zeitreihen erforderlich. Eine Managementübersicht mit Ampelbewertung und kurzer Jahresendprognose erleichtert Beschlussfassungen.