

Kreisstadt Bergheim Der Bürgermeister		Vorlage Nr.: 330/2025 1. Ergänzung öffentlich			
		Mitzeichnungen			
Dezernat: I FBL: Frau Bergmoser AbtL: Herr Raffel Verfasser/in: Frau Bergmoser	II				
Vorgesehene Beratungsfolge					
Gremium					Datum
Rat					29.09.2025

TOP	Schriftliche Anfragen gem. § 15 Abs. 1 i.V.m. § 25 der Geschäftsordnung des Rates Schriftliche Anfrage des Stadtrates Herrn Peter Hirseler vom 10.09.2025 zu den Stellenplänen 2025/2026 - Kriterien, Verteilung und Transparenz
------------	---

Jedes Mitglied ist berechtigt, schriftliche Anfragen, die sich auf Angelegenheiten des Gremiums beziehen, an die/den Vorsitzende(n) zu richten. Anfragen sind mindestens 5 volle Arbeitstage der Verwaltung vor dem Sitzungstag der/dem Vorsitzenden zuzuleiten. Der/die Fragesteller/-in darf jeweils bis zu zwei Zusatzfragen stellen. Eine Aussprache findet nicht statt. Die Beantwortung hat schriftlich zu erfolgen, wenn der/die Fragesteller/-in es verlangt.

Die form- und fristgerechten Anfragen sind der Vorlage beigelegt.

1. Gesamtumfang und Fachbereichsforderungen

- Wie viele zusätzliche Stellen wurden insgesamt von den Fachbereichen angemeldet?
- In welchem Umfang wurden diese Forderungen in die Stellenpläne übernommen, gekürzt oder verschoben? Wir bitten um eine Auflistung nach Fachbereichen.

	angemeldete Stellen durch FBe			im Stellenplan 2025/2026 berücksichtigte Stellen
	2025	2026	Summe	
FB 1	1,00	0,00	1,00	1,00
FB 2	33,50	0,00	33,50	14,50
FB 3	19,80	13,50	33,30	9,97
FB 4	28,75	9,00	37,75	3,00
FB 5	43,26	15,70	58,96	3,69
FB 6	1,00	0,00	1,00	1,00
FB 7	4,81	2,00	6,81	2,31
FB 8	11,65	10,00	21,65	2,65
FB 9	2,38	0,00	2,38	1,38
	146,15	50,20	196,35	39,50

2. Priorisierung und Abwägung

- Nach welchen Kriterien erfolgte die Auswahl und Gewichtung der neu bewilligten Stellenanteile?
- Welche Fachbereiche haben mit ihren Bedarfsanmeldungen nicht oder nur teilweise Berücksichtigung gefunden und aus welchen Gründen?

Aufgrund der weiterhin angespannten finanziellen Situation der Kreisstadt Bergheim war es zwingend erforderlich, den Stellenplan 2025/2026 mit größter Zurückhaltung aufzustellen. Oberstes Ziel war es, einen ausgeglichenen Haushalt sicherzustellen und damit die dauerhafte Handlungsfähigkeit der Verwaltung zu wahren.

Vor diesem Hintergrund konnten lediglich ca. 20 % der angemeldeten zusätzlichen Stellen berücksichtigt werden. Die Auswahl dieser Stellen erfolgte unter folgenden Gesichtspunkten:

- Entfristung von Stellen
- Übernahme von Auszubildenden
- Stundenerhöhungen
- Rettungsdienstbedarfsplan

Zusätzlich haben die Dezernate I bis IV jeweils zwei Stellen erhalten, die sie für die wichtigsten Bedarfe in ihren Zuständigkeitsbereichen einsetzen konnten.

3. Sanierungsstau und Pflichtaufgaben

- In welchem Verhältnis standen die Stellenforderungen für Pflichtaufgaben (z. B. Rettungsdienst, Jugendhilfe) zu denen für freiwillige Aufgaben (z. B. Kultur, Stadtmarketing)?
- Wie wurde insbesondere der bestehende Sanierungs- und Investitionsstau im Gebäudemanagement, bei Schulen und Kitas berücksichtigt?

Eine Unterteilung lediglich nach freiwilligen Aufgaben und Pflichtaufgaben ist aus Sicht der Verwaltung nicht zielführend, da es auch Stellenanmeldungen gab, die die Querschnittsaufgaben innerhalb der Verwaltung unterstützen sollten (z. B. Personalverwaltung, IT-Support, Schulsupport etc.). Daher kann man die angemeldeten Stellen nicht wie nachgefragt unterteilen.

Es wurden 9 Stellen im Bereich Bauunterhaltung / Hochbau / Gebäudetechnik angemeldet. Eine der beiden für das Dez. III zur Verfügung stehende Stelle wurde im Bereich Hochbau eingesetzt.

4. Finanzielle Auswirkungen

- Wie hoch ist das Gesamtvolumen der von den Fachbereichen geforderten Stellen (in Personalkosten pro Jahr)?
- Welche dieser Kosten sind tatsächlich im Haushaltsplan 2025/2026 eingeplant und wie wird die Finanzierung langfristig gesichert?

Die von den Fachbereichen geforderten Stellen hätten in 2026 Personalkosten i. H. v. 13.257.300 € verursacht. Im HH-Plan 2026 sind 2.991.800,00 € eingeplant. Die Finanzierung wird durch eine weiterhin restriktive Haushaltsführung erfolgen müssen.

5. Transparenz und Nachvollziehbarkeit

- Welche systematischen Verfahren (z. B. Bedarfsanalysen, GPA-Gutachten, externe Bewertungen) wurden angewendet, um die Stellenanforderungen objektiv zu prüfen?
- Plant die Verwaltung, künftig ein standardisiertes Verfahren zur Erhebung und Priorisierung von Stellenbedarfen einzuführen, um die Verteilung gerechter und transparenter zu gestalten?

Die Überprüfung von Stellenanforderungen erfolgt grundsätzlich auf Grundlage mehrerer systematischer Verfahren. Hierzu zählen insbesondere:

- die Durchführung von Bedarfsanalysen innerhalb der Fachbereiche, bei denen das Arbeitsaufkommen, gesetzliche Verpflichtungen sowie organisatorische Rahmenbedingungen eingehend untersucht werden,
- die Heranziehung von Gutachten der Gemeindeprüfungsanstalt (GPA) sowie interner Organisationsuntersuchungen, die eine neutrale und fachlich fundierte Bewertung der Personalausstattung ermöglichen,
- ergänzend die Einbindung von externen Bewertungen und Benchmarking-Vergleichen mit vergleichbaren Kommunen oder Institutionen, um objektive Maßstäbe und Vergleichswerte sicherzustellen.

Auf dieser Basis erfolgt eine nachvollziehbare und möglichst objektive Einschätzung des zusätzlichen Personalbedarfs. Dies ist transparent und gerecht.

6. Haushaltskonsolidierung

- Vor dem Hintergrund der angespannten Finanzlage: Welche Alternativen (z. B. interkommunale Zusammenarbeit, Digitalisierung, Outsourcing) wurden geprüft, um den zusätzlichen Personalbedarf abzufangen?

Es werden stets alle Alternativen geprüft – nicht nur im Rahmen von Haushaltsanmeldungen, sondern auch als ständige Aufgabe der Überprüfung von Prozessen und Strukturen.

7. Strukturwandel und Fördermittel

- Für welche neu ausgewiesenen Stellen wird mit einer (Teil-)Finanzierung durch Förderprogramme des Landes oder des Bundes gerechnet (z. B. im Bereich Strukturwandel, Klimaschutz, Inklusion)?
- Welche Stellen sind vollständig durch städtische Mittel zu tragen?

Alle 39,50 Stellen sind durch städtische Mittel zu tragen. Geförderte Stellen sind in der Regel befristet und daher nicht im Stellenplan auszuweisen.

8. Monitoring und Zielerreichung

- Mit welchen Indikatoren soll künftig überprüft werden, ob die zusätzlichen Stellen tatsächlich zu einer Entlastung der Verwaltung, schnelleren Verfahren und einer verbesserten Servicequalität führen?

Die Überprüfung, ob zusätzliche Stellen zu einer Entlastung der Verwaltung, beschleunigten Verfahren und einer verbesserten Servicequalität führen, kann nur im Zusammenhang mit den jeweils zu erfüllenden Aufgaben erfolgen. Vor diesem Hintergrund zieht die Verwaltung bereits seit einigen Jahren folgende Indikatoren heran:

- Arbeitsaufkommen im Verhältnis zu den Aufgaben (z. B. Anzahl der zu bearbeitenden Vorgänge, gesetzliche Fristen, Umfang neuer oder erweiterter Aufgabenstellungen),
- Bearbeitungs- und Durchlaufzeiten von Verfahren, insbesondere in Bereichen mit hoher Bürger- oder Unternehmensrelevanz,
- Servicequalität gemessen an Erreichbarkeit, Reaktionszeiten sowie – soweit möglich – an Rückmeldungen der Bürgerinnen und Bürger,
- Belastungsindikatoren der Beschäftigten wie etwa Überstundenentwicklung, Krankheitsquoten oder Ergebnisse interner Mitarbeiterbefragungen.

Durch den Abgleich dieser Indikatoren mit den tatsächlich wahrgenommenen Aufgabenbereichen wird gewährleistet, dass die Wirkung zusätzlicher Stellen sachgerecht, nachvollziehbar und aufgabengerecht bewertet werden kann.