

Anfrage der CDU-Fraktion vom 19.09.2025

Entwicklung des Personalbudgets

1.

Erläutern Sie bitte detailliert, wie es zu der Entwicklung des Personalbudgets mit einer Erhöhung von 17 Mio. Euro in 2026 kommen konnte.

Stellungnahme:

Siehe Anlage 1 (Foliensatz vom 17.09.2025).

Bei der bisher erfolgten Mittelplanung 2025 war das Jahr 2026 in der mittelfristigen Finanzplanung mit dem vorgegebenen Steigerungssatz i.H.v. 1% hochgerechnet worden.

Da nun auch die Mittelplanung für 2026 ansteht, erfolgt zum jetzigen Zeitpunkt für 2026 eine den tatsächlichen Erfordernissen gerecht werdende vollständige Berechnung. Diese wurde im Haupt- und Personalausschuss am 17.09.2025 transparent vorgestellt. Im Ergebnis ergibt sich auf diese Weise – so wie in allen vergangenen Jahren auch – ein Anstieg im Vergleich der mittelfristigen Finanzplanung zu der Echtplanung.

2.

Wie erklären Sie, dass es zwischen der letzten Sitzung des Haupt- und Personalausschusses am 18.06.2025 und der Sitzung vom 17.09.2025 zu dieser massiven Entwicklung gekommen ist?

- **Gibt es kein regelmäßiges Controlling?**

Stellungnahme:

Es gibt ein regelmäßiges Controlling. Dieses erfolgt regelmäßig im Rahmen der Mittelplanung des Folgejahres (und damit üblicherweise im Frühjahr/Sommer). Da sich die Haushaltsplanberatungen für das Jahr 2025 zeitlich in den Herbst verschoben haben, ist bisher keine Prognose-Abfrage 2025 und Mittelplanung 2026 erfolgt. Im Fachbereich (FB) 11 wurde im Zusammenhang mit der Erstellung des neuen HSK-Entwurfs mit verlängertem Konsolidierungszeitraum und der erneuten Beratung im Rat der Stadt Leverkusen am 27.10.2025 Ende August/Anfang September 2025 eine Prognoseberechnung durchgeführt. Die daraus gewonnenen Ergebnisse wurden aus Transparenzgründen unmittelbar im Rahmen der Sitzung des Haupt- und Personalausschusses am 17.09.2025 bekannt gegeben.

- **Wie läuft das System zur Kalkulation des Personaletats derzeit ab, und wo sehen Sie dessen Schwächen?**

Stellungnahme:

Die Kalkulation des Personaletats erfolgt über das SAP-Tool zur Personalkostenplanung. Vereinfacht dargestellt, wird dabei der zuletzt abgerechnete Monat als aktuellste Basis zu Grunde gelegt. Anschließend erfolgt eine Hochrechnung auf 12 Monate anhand zuvor festgelegter Hochrechnungsparameter.

Es handelt sich um ein weit verbreitetes und zuverlässiges SAP-Tool. Abweichungen bei der tatsächlichen IST-Entwicklung ergeben sich immer dann, wenn

Gegebenheiten eintreten, die zum Planungszeitpunkt noch nicht absehbar waren, z.B.:

- Tarif- und Besoldungserhöhungen, deren Höhe erst nach der Mittelplanung feststehen (Annäherungswerte hierfür werden natürlich berücksichtigt);
- Auswirkungen aus der Stellenplanvorlage oder Veränderungen der MA-Zahl, die sich erst nach der Mittelplanung abzeichnen;
- veränderte Anzahl an Vakanzen (Vakanzen im zu Grunde liegenden Basismonat werden für 12 Monate hochgerechnet, tatsächliche Abweichungen nach oben oder unten wirken sich auf die anfallenden Personalkosten aus).

3.

Im Ausschuss ist der Eindruck entstanden, dass es Stellen gibt, die nicht im genehmigten Stellenplan abgebildet waren, sondern entweder vor dessen Genehmigung oder nach dessen Verabschiedung besetzt wurden.

- **Um welche Stellen handelt es sich konkret?**

Stellungnahme:

Es gibt keine "Planstellen" über den Stellenplan hinaus. Es gibt Mitarbeitende, die aufgrund personalwirtschaftlicher Maßnahmen, Bearbeitung von Projekten oder zum Auffangen von Arbeitsspitzen bzw. aus dem operativen Tagesgeschäft heraus keiner festen Planstelle zugewiesen sind. Hinsichtlich der Auszubildenden wird auf die Anlage zum Stellenplan verwiesen. Der Umgang mit Mitarbeitenden ohne feste Planstelle gehört zum operativen Tagesgeschäft und wird fortlaufend evaluiert. Es wird auf die Übersicht zur Erläuterung der Mitarbeitenden ohne feste Planstelle (s. hierzu auch Folie Nr. 12 der Anlage 1) sowie die beigegefügte Übersicht (Anlage 2) verwiesen.

- **Bitte stellen Sie die Abweichungen zum genehmigten Stellenplan sowohl in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) als auch in Finanzmitteln tabellarisch dar.**

Stellungnahme:

In den Mitarbeiterzahlen und dem Personalaufwand sind alle Mitarbeitenden enthalten, unabhängig davon, ob sie eine Planstelle haben oder nicht, und zwar sowohl in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) als auch in Finanzmitteln (Euro). Diese Informationen wurden der Politik jederzeit transparent zur Verfügung gestellt.

Bei einer Gegenüberstellung der vakanten Planstellen auf Basis der Stellenplanvorlage 2025 und den beschäftigten Mitarbeitenden ohne feste Planstelle zeigt sich ein Stellensaldo von -188 VZÄ. Auf Basis der Übersicht wird deutlich, dass bei Herausrechnung bestimmter Mitarbeitendenkreise (Ausbildung, Langzeiterkrankte, Elternzeit oder Drittleister, also der Zwischensumme I) das durch die Politik beschlossene Stellenplansoll nicht überschritten wird, sondern gesamtstädtisch noch eine Unterdeckung besteht. (s. Anlage 2: Erläuterung Mitarbeitende ohne Planstelle)

Es ist jedoch anzumerken, dass die Personalkosten der vakanten Planstellen zum Zeitpunkt der Mittelanmeldungen bei der Personalkostenplanung nicht berücksichtigt werden. Dieser Vorgehensweise liegt die Annahme zu Grunde, dass es im Jahresverlauf immer wieder zu anderen und wechselnden Vakanzen in verschiedenen Bereichen kommt.

Die ohne feste Planstelle beschäftigten Mitarbeitenden spiegeln sich in den Mitarbeitendenzahlen und dem Personalaufwand jederzeit korrekt wider. Eine Angabe in Finanzmitteln ist obsolet, da sowohl eine gewisse Anzahl der Vakanzen, als auch die Mitarbeitenden ohne feste Planstelle vollständig berücksichtigt sind.

- **Warum hatte die Verwaltung hierzu bislang kein funktionierendes Personalkontrolling?**

Stellungnahme:

Siehe Antwort zur Frage 2. Es gibt ein funktionierendes Personalcontrolling zu Stellenbesetzungen und Mitarbeitenden-Zahlen sowie jederzeit aktuelle namentliche Übersichten der einem Fachbereich zugewiesenen Mitarbeitenden.

Der Umgang mit ohne fester Planstelle beschäftigten Mitarbeitenden gehört zum operativen Tagesgeschäft und wird fortlaufend evaluiert.

4.

Vor dem Hintergrund der Irritationen in der Hauptausschusssitzung zu den Verschiebungen aufgrund des aufgrund des demografischen Wandels und der allgemeinen Fluktuation:

Stellungnahme:

Soweit es im Haupt- und Personalausschuss zu einer Irritation gekommen ist, beruht diese möglicherweise auf einem Missverständnis, das gerne ausgeräumt und erläutert wird.

- **Bitte definieren Sie, wie Sie die Begriffe demografischer Wandel und allgemeine Fluktuation verstehen.**

Stellungnahme:

Selbstverständlich handelt es sich beim demografischen Wandel und bei der Fluktuation um unterschiedliche Sachverhalte, die bei der Personalplanung und dem Personalcontrolling auch getrennt voneinander betrachtet werden. Allen Fachbereichen liegt eine Analyse und Prognose der jeweiligen demografischen Auswirkungen (bekannte Altersabgänge) und der jeweils prognostizierten Fluktuation (anhand der individuellen Fluktuationsraten der Vergangenheit) vor. Auf den Vortrag des FB 11 in der Sitzung des Haupt- und Personalausschusses vom 18.06.2025 und die Anlage 2 wird verwiesen.

- **Warum wurden unter „demografischem Wandel auch Risiken und Rückstellungen für eine normale Fachkräftefluktuation abgebildet?**

Stellungnahme:

Bei der Mittelplanung wurde unterstellt, dass beide Themen aufgrund von Austritten (sowohl altersbedingten als auch fluktuationsbedingten) zu einer Reduzierung des Mitarbeitenden-Bestandes führen. Vor diesem Hintergrund wurde ein zusammengefasster Abschlag berücksichtigt, anstatt für beide Themen einen einzelnen Abschlag zu veranschlagen. Dieser zusammengefasste Abschlag wurde intern als "Demografie-Abschlag" bezeichnet, obwohl natürlich die Bezeichnung "Demografie- und Fluktuations-Abschlag" zutreffender gewesen wäre.

- **In welchem finanziellen Umfang ist dies erfolgt?**

Stellungnahme:

Es wurde ein Abschlag i.H.v. 2 Mio. € angesetzt.

5.

Wie viele Stellen (VZÄ) bzw. Mitarbeitende (Köpfe) sind seitdem hinzugekommen?

Stellungnahme:

Im Jahr 2025 sind bisher Austritte im Umfang von 168,35 VZÄ (202 Köpfe) erfolgt. Diesen Austritten standen bisher Eintritte im Umfang von 275,24 VZÄ (335 Köpfe) gegenüber.

a)

Wie viele davon entfallen auf gesetzliche Pflichtaufgaben, wie viele auf Leistungen nach Ermessen und wie viele auf freiwillige Aufgaben?

Stellungnahme:

Im Falle einer Freigabe eines Besetzungsverfahrens wird in jedem Fall die Erforderlichkeit nach § 82 GO NRW von den Dezernaten bestätigt. Hinzu kommt zusätzlich die Bewertung nach Einnahmerelevanz. Die genaue Auswertung wird nachgereicht.

b)

Welche Stellen dienen nachweislich der Verbesserung der Einnahmesituation der Stadt Leverkusen?

Stellungnahme:

Eine detaillierte Auswertung wird nachgereicht.

6.

Im Ausschuss ist der Eindruck entstanden, dass mit der Bezirksregierung abgestimmt wurde, Einsparungen im Personaletat erst ab 2027 beginnen zu lassen.

- **Bitte erläutern und begründen Sie diesen Sachverhalt.**

Stellungnahme:

Eine Abstimmung mit der Bezirksregierung zum überarbeiteten Entwurf des HSK steht noch aus. Davon unabhängig ist der Zeitpunkt des Beginns der Einsparung im Personaletat. Aufgrund der Entwicklung der Mitarbeitenden-Zahlen ist es aus Sicht der Verwaltung nahezu ausgeschlossen, noch in 2025 oder 2026 die zunächst angestrebten Einsparungen zu erreichen. Für eine vollständige Umsetzung in 2027 müsste der Personalabbau ab dem 01.01.2027 realisiert sein. Vorab stehen jedoch noch die entsprechenden Organisationsentscheidungen bzw. die Ergebnisse der PD-Untersuchung und deren personelle Umsetzung aus.

7.

Gibt es eine Priorisierung bei der Wiederbesetzung von Stellen – insbesondere im Hinblick auf Pflichtaufgaben und auf Positionen, die der Verbesserung der Einnahmesituation dienen?

Stellungnahme:

Wie unter Punkt 5 a) bereits erläutert, wird der Fokus bei den Stellenfreigaben seit Bekanntgabe der Haushaltssperre auf die pflichtigen und einnahmerelevanten Stellen unter Berücksichtigung des § 82 GO NRW gelegt.

8.

Bitte stellen Sie uns die Zwischenergebnisse der Berater Partnerschaft Deutschland (PD) zur Verfügung.

Stellungnahme:

Das Projekt „Organisationsuntersuchung zur Produktkritik für die Stadt Leverkusen“ ist in zwei Teilprojekte gegliedert. Teilprojekt 1 ist die Produktkritik. Teilprojekt 2 umfasst das begleitende Kommunikations- und Change-Management.

Teilprojekt 1:

Als erster von fünf Arbeitsschritten wurden eine Haushaltsanalyse und ein Benchmarking durchgeführt. Damit wurde die Grundlage für die Zweckkritik im Teilprojekt geschaffen und es konnten erste Anhaltspunkte für eine weiterführende Vollzugskritik identifiziert werden.

Derzeit findet der 2. Arbeitsschritt, die Produktkategorisierung statt. Dazu wurden von der Stadt Leverkusen Haushaltsdaten aktueller und vergangener Haushaltsjahre zu Produkten sowie weitere Dokumente übermittelt, die von Seiten der PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH gesichtet und systematisiert wurden. Die PD ist aktuell mit der Stadt Leverkusen in der Klärung noch offener Fragen zu Finanzdaten einzelner Produkte. Darüber hinaus wurde eine Priorisierungsmatrix erstellt, welche die Bewertung der Rechtsnatur der einzelnen Produkte sowie deren Zuschussbedarf umfasst. Neben der produktbezogenen Erarbeitung von möglichen Konsolidierungsmaßnahmen befindet sich die PD gerade parallel in der ersten Identifizierung von möglichen nicht-produktbezogenen, sog. übergeordneten Konsolidierungsmaßnahmen. Der zweite Arbeitsschritt wird mit einer Priorisierung der Produkte anhand der Matrix sowie einer inhaltlichen Bewertung im Verwaltungsvorstand abgeschlossen.

Dem 2. Arbeitsschritt schließen sich die Produktkritik und die Maßnahmenkonzeption, die Abstimmung von Konsolidierungsvorschlägen sowie abschließend die Erarbeitung von finalen Konsolidierungsmaßnahmen im Verständnis der Zweckkritik als weitere Arbeitsschritte an.

Der Schwerpunkt im Teilprojekt 2 (begleitendes Kommunikations- und Change-Management) liegt auf der verwaltungsinternen Kommunikation. Zum Projektvorgehen wurde eine Informationsveranstaltung für die Führungskräfte der Stadt Leverkusen durchgeführt. Derzeit erarbeiten die PD und die Stadt Leverkusen auch unter Berücksichtigung des Projekts „Moderne Verwaltung Leverkusen“ Kommunikationsleitlinien.

9.

Gibt es einen aktuellen Zwischenstand zur Erarbeitung des Personal- und Digitalisierungskonzeptes, welches durch Ratsbeschluss vom 16.12.2024 (Antrag Nr. 2024/3148) beauftragt wurde?

- **Falls nein, warum liegen nach neun Monaten noch keine Ergebnisse vor?**

Zur Erarbeitung eines aufeinander abgestimmten Personal-, Digitalisierungs- und Raumbelugungskonzeptes wurde die übergeordnete Projektgruppe (PG) „Moderne Verwaltung“ gegründet. Die PG Moderne Verwaltung wurde bisher von Frau Beigeordneter Deppe geleitet. Wie bereits im Haupt- und Personalausschuss erläutert, übernimmt die Fachbereichsleitung des Fachbereichs 50 auf Wunsch des Verwaltungsvorstands vertretungsweise die Leitung der PG Moderne Verwaltung. Aufgrund der Erfahrungen mit den modernen Arbeitswelten (Desk Sharing etc.) durch den bevorstehenden Umzug des Fachbereichs 50 als Pilotprojekt und ihrer hohen Verwaltungserfahrung bringt sie die notwendige Fachexpertise für die Projektgruppe mit.

Die Stadt verfügt über eine Strategie in puncto Digitalisierung (E-Government Strategie). Diese Strategie wurde mit PD aufgestellt. Jahrelange Erfahrungen des Fachbereichs 04 haben jedoch gezeigt, dass Anpassungen erforderlich sind und eine Fortschreibung erfolgen muss. Das geht mit dem politischen Auftrag einher. Die Fortschreibung der E-Government-Strategie und ein sich daraus ergebendes Personalkonzept befinden sich in der Bearbeitung.

Zur weiteren Digitalisierung und Automatisierung von Prozessen muss das strategische Prozessmanagement mit dem Fachbereich Digitalisierung an den gemeinsamen Herausforderungen arbeiten (Verweis auf die Prüfung der gpa NRW zum Handlungsfeld Informationstechnik). Verschiedene IT Vorhaben (z.B. DMS, RPA-Software, KI-Software) müssen dafür sukzessive eingeführt werden und sich in der Verwaltungsarbeit in der Anwendung niederschlagen (neues Arbeiten). Dann erst kann über Verlagerung von Personal und Personaldispositionen reflektiert werden.

Hinsichtlich der Aufgabenkritik wird auf den Auftrag der PD verwiesen. Aktuell gibt es weitergehende Abstimmungen mit der Zielsetzung der Erweiterung des Auftrages um die Thematik Vollzugskritik und Umsetzung der Maßnahmen.

Personal und Organisation, Finanzen und Digitalisierung

25.09.2025