

WIN-Fraktion • Rathausstraße 19 • 53859 Niederkassel

An

Herrn Bürgermeister Matthias Großgarten

Rathausstr. 19

53859 Niederkassel

Niederkassel, 14.01.2026

**Sitzung des Haupt-, Finanz- und Beschwerdeausschusses am 29.01.2026;  
hier: Antrag auf „Transparente und steuerungsrelevante Weiterentwicklung des  
Stellenplans“**

Sehr geehrter Herr Bürgermeister Matthias Großgarten,

für die o.g. Sitzung des Haupt-, Finanz- und Beschwerdeausschusses bitten wir folgenden  
Antrag auf die Tagesordnung zu nehmen:

**„Die WIN-Fraktion beantragt die Transparente und steuerungsrelevante  
Weiterentwicklung des Stellenplans“**

**Begründung**

Der Stellenplan ist eines der zentralen Steuerungsinstrumente der kommunalen  
Selbstverwaltung. Er bestimmt maßgeblich die Leistungsfähigkeit der Verwaltung, die  
Qualität öffentlicher Leistungen sowie die langfristige Stabilität des Haushalts. Damit die  
Politik ihrer Steuerungs- und Kontrollfunktion gerecht werden kann, bedarf es einer  
transparenten, konsistenten und nachvollziehbaren Darstellung von Stellen, Personalkosten  
und deren Entwicklung.

Die WIN verfolgt mit diesem Antrag ausdrücklich das Ziel, ihre gesetzlich verankerte  
Kontroll- und Steuerungspflicht gegenüber Haushalt und Verwaltung sachgerecht und  
verantwortungsvoll wahrnehmen zu können. Transparente und strukturierte Informationen  
sind hierfür zwingende Voraussetzung und dienen einer fundierten politischen  
Entscheidungsfindung.

**Die nachfolgend aufgeführten Punkte sind umzusetzen und dem Haupt-, Finanz- und Beschwerdeausschuss (HFB) mindestens halbjährlich zur Beratung vorzulegen.**

## 1. Struktur und Transparenz des Stellenplans

### 1.1. Gliederung nach Fachbereichen

Darstellung aller Planstellen für Beamtinnen und Beamte sowie Stellen für Tarifbeschäftigte je Fachbereich einschließlich nachgelagerter Organisationseinheiten (soweit vorhanden), jeweils getrennt ausgewiesen und mit jeweiliger Summenbildung.

### 1.2. Einheitliche Begriffe, Stichtag und Zeitreihe

Klare Definition und einheitliche Verwendung folgender Begriffe:

- Planstelle (beamtenrechtlich)
- Stelle (tariflich)
- besetzte Stelle
- Köpfe
- VZÄ (Vollzeitäquivalent)
- befristet / unbefristet
- tariflich / beamtenrechtlich
- ku-Vermerk (künftig umzuwandeln)
- kw-Vermerk (künftig wegfallend)

Zusätzlich sind BEM-relevante Sachverhalte (Betriebliches Eingliederungsmanagement) ausschließlich aggregiert und datenschutzkonform darzustellen.

Der Ausweis der Daten erfolgt zu einem festen Stichtag sowie als Entwicklung über mindestens drei Jahre.

### 1.3. Klare Abgrenzung der Darstellungsinstrumente

Die Darstellung erfolgt eindeutig getrennt nach:

- Stellenplan (genehmigter Bestand an Planstellen und Stellen)
- Stellenbesetzungsplan (tatsächliche Besetzung zum Stichtag)
- Personalbewegungsbilanz (Zu- und Abgänge, interne Wechsel, Befristungen und Entfristungen)
- Personalkostenübersicht (Plan, Ist und Prognose)

Sofern der bestehende Stellenplan die erforderliche Transparenz, Vergleichbarkeit oder Steuerungsfähigkeit nicht in ausreichendem Maße abbilden kann, sind ergänzende, eigenständige Darstellungs- und Steuerungsinstrumente zu entwickeln und dem Haupt-, Finanz- und Beschwerdeausschuss zur Beratung vorzulegen. Der Stellenplan bleibt dabei das formale haushaltsrechtliche Instrument; ergänzende Instrumente dienen ausschließlich der Informationsgewinnung und Steuerungsunterstützung.

## 2. Personalkosten und finanzielle Steuerung

### 2.1. Personalkosten je Fachbereich

Ausweis der Personalkosten je Fachbereich als:

- Plan
- Ist
- Prognose (Jahreshochrechnung)

jeweils getrennt nach Beamten und Tarifbeschäftigten, inklusive nachvollziehbarer Abweichungsbegründungen.

### 2.2. Plan–Ist–Abweichungen (Stellen und Kosten)

Gegenüberstellung der genehmigten Stellen und Personalkosten (Plan) mit dem aktuellen Stand (Ist) sowie einer Prognose bis Jahresende einschließlich der Ursachen für Abweichungen, getrennt nach:

- Stellenplan,
- Stellenbesetzungsplan und
- Personalkostenübersicht.

### 2.3. Aufschlüsselung der Personalkostenbestandteile

Darstellung der wesentlichen Kostenbestandteile je Fachbereich, insbesondere:

- Grundentgelt / Besoldung
- Zulagen
- Sonderzahlungen
- Arbeitgeberanteile
- Mehrarbeit / Überstunden
- Rufbereitschaften
- Abfindungen

zur Identifikation von Kostentreibern.

### 3. Stellenbewegungen und Eingruppierungen

#### 3.1. Begründungen bei höher- oder niedriger Gruppierung

- Bei allen Eingruppierungs- bzw. Bewertungsänderungen ist eine kurze Begründung vorzulegen, einschließlich:
- Initiator der Änderung (Verwaltung oder Personal)
- Grundlage (z. B. Stellenbewertung, Organisationsänderung, Rechts- oder Tarifänderung)

#### 3.2. Erläuterungen bei Stellenverschiebungen

Bei Stellenverschiebungen zwischen Fachbereichen, Produkten oder Organisationseinheiten sind Anlass, Zielsetzung und Auswirkungen nachvollziehbar darzustellen.

#### 3.3. Finanzielle Auswirkungen von Stellenänderungen

Für jede wesentliche Änderung im Stellenplan (Neuschaffung, Wegfall, Verschiebung, Bewertungs-/Eingruppierungsänderung, Befristung/Entfristung, ku-/kw-Vermerk) sind die finanziellen Auswirkungen jährlich sowie – soweit möglich – mittelfristig darzustellen.

#### 3.4. Standardisierte Dokumentation bei Stellenbewegungen

Einführung einer einheitlichen Kurzvorlage je Stellenmaßnahme mit Angaben zu:

- Anlass
- Rechts- bzw. Tarifgrundlage
- Bewertung
- Alternativenprüfung
- Auswirkungen auf Aufgabenwahrnehmung und Budget

### 4. Vakanzen, Recruiting und Leistungsfähigkeit

#### 4.1. Übersicht der vakanten Stellen

- Übersicht aller vakanten Stellen je Fachbereich mit Angaben zu:
- Stichtag
- Dauer der Vakanz
- Besetzungsstatus
- Ausschreibungsstand

sowie aggregierte Hinweise auf kritische Funktionen und mögliche Leistungsausfälle.

#### 4.2. Recruiting- und Vakanzkennzahlen

- Aggregierte Kennzahlen, insbesondere:
- Besetzungsquote
- durchschnittliche Besetzungsdauer (Time-to-fill)
- Umfang von Interimsmaßnahmen (Vertretungen, Mehrarbeit, externe Unterstützung) inkl. Kosten

#### 4.3. Belastungs- und Leistungsindikatoren

- Soweit fachlich sinnvoll und datenschutzkonform:
- Krankenquote
- Überstundenstand
- Rückstände bzw. Bearbeitungszeiten
- aggregierte Anzahl und Entwicklung von BEM-Verfahren je Fachbereich

zur Einschätzung von Arbeitsbelastung und Leistungsfähigkeit.

### 5. Mittelfristige Perspektive, Budgetierung und Compliance

#### 5.1. Mittelfristige Personalplanung

Darstellung der wesentlichen personalwirtschaftlichen Risiken und Bedarfe im Rahmen eines 3–5-Jahres-Ausblicks, insbesondere:

- demografische Abgänge
- Nachfolgeplanung in Schlüsselpositionen
- Ausbildungs- und Übernahmeplanung

#### 5.2. Prüfung einer sukzessiven Einführung von Personalbudgetierung

- Die Verwaltung wird beauftragt zu prüfen und darzustellen, ob und in welcher Form eine schrittweise Umstellung auf eine Personalbudgetierung möglich ist, insbesondere:
- stärkere Budgetverantwortung auf Fachbereichsebene,
- Kombination von Stellen- und Budgetsteuerung in einer Übergangsphase,
- Sicherstellung von Haushaltsklarheit, Tarif- und Beamtenrecht sowie Mitbestimmung,
- Erhöhung der Flexibilität bei Vertretungen, temporären Bedarfen und Qualifikationsverschiebungen.

Das Ergebnis ist dem HFB zur Beratung vorzulegen.

## 5.3. Erarbeitung und Einführung von Compliance-Richtlinien

Erarbeitung, Beschlussfassung und Umsetzung verbindlicher Compliance-Regelungen, u. a. zu:

- Vergabe / Anti-Korruption
  - Nebentätigkeiten
  - Interessenkonflikten
  - Geschenken und Einladungen
  - Datenschutz und Informationssicherheit
  - Hinweisgebersystem
- einschließlich Schulungskonzept und regelmäßigem Berichtswesen.

## 6. Form der Bereitstellung

### 6.1. Format und Datenbereitstellung

Bereitstellung der Unterlagen neben dem PDF zusätzlich in einem auswertbaren Format (z. B. Excel oder CSV) unter Beachtung datenschutzkonformer Aggregation (keine personenbezogenen Einzeldaten).

Sofern die Darstellung einzelner Personalgruppen, Organisationseinheiten oder Fachbereiche aufgrund geringer Fallzahlen datenschutzrechtlich unzulässig oder kritisch wäre, ist eine Zusammenfassung auf eine höhere Aggregationsebene vorzunehmen.

## **Beschlussvorschlag**

Der Haupt-, Finanz- und Beschwerdeausschuss beschließt:

Die Verwaltung wird beauftragt, den Stellenplan (Planstellen für Beamtinnen und Beamte sowie Stellen für Tarifbeschäftigte) künftig so aufzubereiten und fortzuentwickeln, dass er gemeinsam mit dem Stellenbesetzungsplan, der Personalbewegungsbilanz und der Personalkostenübersicht als wirksames Steuerungsinstrument für Politik und Verwaltung genutzt werden kann.

## **Schlussbemerkung**

Aus Sicht der WIN ist der Stellenplan derzeit nur eingeschränkt als Steuerungsinstrument nutzbar. Wesentliche Informationen liegen nicht systematisch oder vergleichbar vor.

Insbesondere fehlen:

- klare Definitionen und feste Stichtage,
- belastbare Zeitreihen,
- eine strukturierte Plan–Ist-Steuerung,
- transparente Begründungen bei Stellenveränderungen sowie
- aussagekräftige Kennzahlen zu Vakanzen, Belastung und Leistungsfähigkeit.

Gleichzeitig stellen die Personalkosten einen der größten und dynamischsten Ausgabenblöcke des kommunalen Haushalts dar. Ohne differenzierte Aufschlüsselungen nach Fachbereichen, Kostenbestandteilen und strukturellen Veränderungen ist eine sachgerechte politische Bewertung, Prioritätensetzung und Haushaltssteuerung nicht möglich.

Die systematische Ausweisung von ku- und kw-Vermerken ermöglicht eine vorausschauende Steuerung des Stellenbestands und stärkt die langfristige Haushaltsdisziplin. Die aggregierte Betrachtung von BEM-relevanten Strukturen dient der Prävention, der frühzeitigen Identifikation organisatorischer Belastungsschwerpunkte sowie dem Schutz der Mitarbeitenden.

Mit der Prüfung einer schrittweisen Einführung von Personalbudgetierung soll perspektivisch ein moderneres und flexibleres Steuerungsinstrument entwickelt werden, das Fachbereiche stärkt, auf dynamische Anforderungen reagieren kann und gleichzeitig Transparenz, Rechtssicherheit und Haushaltsklarheit wahrt. Die WIN versteht dies ausdrücklich als Weiterentwicklung – nicht als Ersatz – der bisherigen Stellensteuerung.

Die regelmäßige, mindestens halbjährliche Befassung des Haupt-, Finanz- und Beteiligungsausschusses stellt sicher, dass politische Steuerung kontinuierlich, frühzeitig und auf belastbarer Datenbasis erfolgen kann.

Der Antrag dient ausschließlich der Verbesserung der Informationsgrundlage für die politische Beratung und Kontrolle. Er verfolgt ausdrücklich keinen Eingriff in Entscheidungsbefugnisse, die kraft Gesetzes oder Geschäftsordnung dem Bürgermeister oder der Verwaltung obliegen, und nimmt keine Einzelentscheidungen vorweg.

Der Antrag verfolgt keinen Selbstzweck und ist ausdrücklich kein Misstrauensvotum gegenüber der Verwaltung. Ziel ist es vielmehr, den Stellenplan als strategisches Führungs- und Steuerungsinstrument weiterzuentwickeln, strukturelle Risiken frühzeitig zu erkennen, Prävention zu stärken und politische Entscheidungen auf eine belastbare und vergleichbare Datenbasis zu stellen

Die WIN ist überzeugt, dass die beantragten Maßnahmen einen wesentlichen Beitrag zu einer leistungsfähigen, modernen und verantwortungsvoll gesteuerten Kommune leisten

**Wir bitten um Beratung und Zustimmung zu diesem Antrag.**

Andreas Hopp & Ralf Spickenbaum

Fraktionsvorsitzende WIN-Fraktion