

# Antrag der AfD-Fraktion im Rat der Stadt Krefeld

**-öffentlich-**



**Vorlagennummer**

**1205/26 A**

Krefeld, 23.06.2026

Beratungsfolge	Sitzungstermin	Beschlussform
Rat	09.07.2026	beschließend

## **Betreff**

**Effiziente Verwaltungsorganisation und nachhaltige Steuerung der Personalkosten - Einbringung eines Antrags der AfD-Fraktion vom 23.06.2026**

## **Beschlussentwurf**

Der Rat der Stadt Krefeld beschließt:

Die Verwaltung wird beauftragt, ein verbindliches Maßnahmenpaket zur effizienteren Verwaltungsorganisation, Konsolidierung des Stellenplans und zur dauerhaften Begrenzung des Personal- und Versorgungsaufwands zu erstellen und dem Rat zur Beschlussfassung vorzulegen. Bestehende arbeits-, tarif- und beamtenrechtliche Ansprüche der Beschäftigten bleiben unberührt. Ziel ist es, den Personal- und Versorgungsaufwand dauerhaft zu stabilisieren und strukturelle Einsparungen zu erreichen, ohne die Erfüllung gesetzlicher Pflichtaufgaben der Stadt Krefeld zu gefährden.

Das Maßnahmenpaket soll insbesondere folgende Punkte umfassen:

### 1. Streichung unbesetzter und offener Stellen

Alle derzeit unbesetzten bzw. offenen Stellen im Stellenplan werden gestrichen.

Ausgenommen hiervon sind Stellen in folgenden Bereichen:

- Feuerwehr,
- Kinderbetreuung,
- Kommunaler Ordnungsdienst,
- Offener Ganztags an Grundschulen,
- weitere gesetzlich erforderliche Pflichtaufgaben, soweit die Verwaltung deren Unabweisbarkeit schriftlich darlegt.

Für Stellen, die länger als zwölf Monate nicht besetzt werden konnten, ist davon auszugehen, dass sie zur Aufgabenerfüllung nicht zwingend erforderlich sind. Diese Stellen sind mit

einem kw-Vermerk („künftig wegfallend“) zu versehen oder aus dem Stellenplan zu streichen. Abweichungen sind dem Hauptausschuss zur Entscheidung vorzulegen und schriftlich zu begründen.

## 2. Prüfung interkommunaler Zusammenarbeit

Die Verwaltung wird beauftragt, systematisch zu prüfen, welche Aufgaben künftig gemeinsam mit anderen Kommunen, Kreisen oder Zweckverbänden erledigt werden können.

Zu prüfen sind insbesondere:

- Vergabe,
- Verwaltungsdigitalisierung und Automatisierung,
- Datenschutz,
- Personalabrechnung,
- Beihilfe,
- Rechnungsprüfung,
- Vollstreckung,
- Archiv,
- Bauhofleistungen,
- Schul-IT,
- Fuhrparkmanagement,
- weitere Querschnittsaufgaben.

Ziel ist es, Doppelstrukturen abzubauen, Skaleneffekte zu nutzen und den Personalaufwand dauerhaft zu reduzieren

## 3. Einrichtung einer Nachbesetzungssperre

Für freiwerdende Stellen wird mit sofortiger Wirkung eine Nachbesetzungssperre eingerichtet. Freiwerdende Stellen – gleich welcher Besoldungs-, Entgelt- oder Hierarchieebene – werden grundsätzlich nicht nachbesetzt, sofern sie nicht den unter Punkt 1 ausgenommenen Bereichen zuzuordnen sind. Die bisherigen Aufgaben sind durch organisatorische Maßnahmen, Aufgabenbündelung, Prozessvereinfachung, Digitalisierung, dem unterstützenden Einsatz neuer Technologien oder Umverteilung innerhalb der Verwaltung zu kompensieren.

Jede altersbedingt oder aus sonstigen Gründen freiwerdende Stelle ist vor einer möglichen Wiederbesetzung einer Aufgaben- und Organisationskritik zu unterziehen. Eine Nachbesetzung darf nur erfolgen, wenn die Unabweisbarkeit der Stelle schriftlich dargelegt wird.

Dabei ist insbesondere darzustellen:

- welche gesetzliche oder zwingende kommunale Aufgabe mit der Stelle verbunden ist,
- warum eine Aufgabenverlagerung oder Prozessänderung nicht möglich ist,
- welche Auswirkungen eine Nichtbesetzung hätte,
- welche Alternativen geprüft wurden,
- welche finanziellen Auswirkungen die Nachbesetzung auf den Personal- und Versorgungsaufwand hat.

## 4. Genehmigungspflicht für Neueinstellungen und Nachbesetzungen

Neueinstellungen, Nachbesetzungen, Stellenhebungen, zusätzliche Stellen sowie vergleichbare personalwirtschaftliche Maßnahmen bedürfen bis auf Weiteres der vorherigen Zustimmung des Hauptausschusses.

Die Verwaltung hat dem Hauptausschuss bei jeder beabsichtigten Ausnahme vorzulegen:

- eine schriftliche Begründung der Unabweisbarkeit,
- eine Darstellung der betroffenen Aufgabe,
- eine Prüfung möglicher Alternativen,
- die finanziellen Auswirkungen auf den Personal- und Versorgungsaufwand im laufenden Haushaltsjahr,
- die finanziellen Auswirkungen in den Folgejahren,
- die Auswirkungen auf Stellenplan und Vollzeitäquivalente,

- eine Aussage dazu, ob die Maßnahme dauerhaft oder befristet erforderlich ist.

#### 5. Einrichtung einer Personaleinheit „Verwaltungsreserve“

Die Verwaltung wird beauftragt, eine zentrale Personaleinheit „Verwaltungsreserve“ einzurichten.

Diese Verwaltungsreserve soll durch interne Versetzungen, Umsetzungen und organisatorische Maßnahmen schrittweise aufgebaut werden.

Die Verwaltungsreserve verfolgt insbesondere folgende Ziele:

- Bedarfsorientierte Qualifizierung  
Beamtinnen und Beamte sowie tariflich Beschäftigte sollen bedarfsorientiert umgeschult, fortgebildet und für den Einsatz in verschiedenen Verwaltungsbereichen qualifiziert werden.
- Flexibler Einsatz bei Personalengpässen  
Die Verwaltungsreserve soll bedarfsorientiert in verschiedenen Fachbereichen, Ämtern, Eigenbetrieben und kommunalen Tochtergesellschaften eingesetzt werden können, insbesondere
  - als Krankheitsvertretung,
  - zur Überbrückung temporärer Arbeitsspitzen,
  - zur Unterstützung bei Sonderlagen,
  - zur Abdeckung befristeter Mehrbedarfe,
  - zur Vermeidung externer Dienstleister oder zusätzlicher befristeter Einstellungen.
- Effizienzsteigerung innerhalb der Verwaltung  
Durch die Einrichtung der Verwaltungsreserve sollen Anreize geschaffen werden, Prozesse, Arbeitsabläufe, Zuständigkeiten und Schnittstellen innerhalb der Verwaltung zu überprüfen, zu vereinfachen und effizienter zu gestalten.

#### 6. Begrenzung dauerhafter Kostensteigerungen durch Beförderungen und Höhergruppierungen

Beförderungen, Höhergruppierungen, Stellenhebungen und sonstige Maßnahmen mit dauerhaft erhöhender Wirkung auf den Personal- und Versorgungsaufwand werden bis auf weiteres ausgesetzt, soweit dem keine rechtlichen, tarifvertraglichen oder beamtenrechtlichen Ansprüche entgegenstehen.

Ausnahmen sind nur zulässig, wenn sie zwingend rechtlich geboten sind oder durch den Hauptausschuss nach vorheriger schriftlicher Begründung genehmigt werden.

Die Verwaltung hat hierzu zu berichten:

- Anzahl der vorgenommenen Beförderungen,
- Anzahl der Höhergruppierungen,
- Anzahl der Stellenhebungen,
- jeweilige Begründung,
- jährliche Mehrkosten,
- Folgekosten für die kommenden Haushaltsjahre.

#### 7. Begrenzung von Überstunden, Mehrarbeit und Zulagen

Überstunden, Mehrarbeit, Rufbereitschaften, Bereitschaftsdienste, Zulagen und sonstige zusätzliche personalbezogene Aufwendungen sind auf das unabweisbare Mindestmaß zu begrenzen.

Die Verwaltung wird beauftragt,

- Überstunden vorrangig durch Freizeitausgleich abzubauen,
- die Auszahlung von Überstunden restriktiv zu handhaben,
- Mehrarbeit nur bei nachgewiesener dienstlicher Notwendigkeit zu genehmigen,
- Zulagen und Sonderzahlungen auf ihre rechtliche Erforderlichkeit und Wirtschaftlichkeit zu beschränken,
- Rufbereitschaften und Bereitschaftsdienste auf Notwendigkeit, Umfang und Organisation zu überprüfen.

Dem Rat ist hierzu halbjährlich zu berichten.

8. Aufgabenkritik aller freiwilligen Leistungen

Die Verwaltung wird beauftragt, eine umfassende Aufgabenkritik aller freiwilligen Leistungen und freiwilligen Aufgaben der Stadt Krefeld vorzunehmen.

Dabei ist insbesondere zu prüfen:

- welche Aufgaben gesetzlich zwingend vorgeschrieben sind,
- welche Aufgaben freiwillig wahrgenommen werden,
- welche freiwilligen Leistungen durch Optimierung, Digitalisierung, moderne Technologie, interkommunale Zusammenarbeit und neue Prozesse reduziert, zusammengelegt oder eingestellt werden können, um dem Bürger eine optimale und zugleich haushaltsschonende Servicequalität bieten zu können,
- welche personellen Ressourcen durch Aufgabenreduzierung frei werden,
- welche Stellen mit kw-Vermerken versehen werden können,

Die Ergebnisse sind dem Rat in einem Bericht vorzulegen.

9. Digitalisierung mit messbarer Entlastungswirkung

Digitalisierungsvorhaben der Stadt Krefeld sind künftig mit einer Darstellung der erwarteten Personalwirkung zu versehen.

Für jedes größere Digitalisierungsvorhaben ist darzustellen:

- welche Prozesse digitalisiert werden,
- welche manuellen Arbeitsschritte entfallen,
- welche Stellenanteile eingespart werden können,
- welche Stellen nicht wiederbesetzt werden,
- welche Aufgaben umgewidmet werden,
- ob und wann sich das Projekt personalkostenwirksam auswirkt.

Digitalisierung darf nicht lediglich zu zusätzlichen Projekt-, Koordinierungs- oder Stabsstellen führen, sondern muss zu messbarer Entlastung, besserem Bürgerservice, Prozessvereinfachung und perspektivischer Reduzierung des Personalaufwands beitragen.

10. Konzernweiter Personalbericht einschließlich Beteiligungen

Die Verwaltung wird beauftragt, einen konzernweiten Personalbericht vorzulegen, der neben der Kernverwaltung auch Eigenbetriebe, eigenbetriebsähnliche Einrichtungen, Anstalten öffentlichen Rechts und kommunale Beteiligungen einbezieht.

Der Bericht soll insbesondere darstellen:

- Personalbestand,
- Vollzeitäquivalente,
- Personalaufwand,
- Versorgungsaufwand,
- Honorarstellen,
- Ehrenamtsstellen,
- Geschäftsführungs- und Leitungskosten,
- Neueinstellungen,
- externe Personalkosten,
- Doppelstrukturen zwischen Stadtverwaltung und Beteiligungen,
- mögliche Synergien,
- Möglichkeiten gemeinsamer Verwaltungs-, Personal-, IT-, Einkaufs- oder Finanzfunktionen.

11. Personalabbaupfad über natürliche Fluktuation

Die Verwaltung wird beauftragt, dem Rat einen Personalabbaupfad vorzulegen, der vorrangig auf natürlicher Fluktuation, altersbedingtem Ausscheiden, freiwilliger Arbeitszeitreduzierung und interner Mobilität beruht.

Der Personalabbaupfad soll insbesondere enthalten:

- Altersstruktur der Verwaltung,

- voraussichtliche Ruhestände der kommenden zehn Jahre,
- freiwerdende Stellen nach Fachbereichen,
- Stellen, die nicht wiederbesetzt werden können oder müssen,
- notwendige organisatorische Anpassungen,
- Qualifizierungsbedarf,
- Einsparpotenziale,
- zeitliche Umsetzungsschritte.

## **Begründung**

Der Personal- und Versorgungsaufwand stellt einen der größten Ausgabenblöcke im städtischen Haushalt dar. Angesichts der angespannten Haushaltslage der Stadt Krefeld ist es erforderlich, den Stellenplan zu reformieren, Personalaufwüchse vergangener Jahre durch Vermeidung von Neubesetzungen und den weiteren genannten Maßnahmen zurückzuführen, um strukturelle Einsparungen zu erreichen.

Ziel dieses Antrags ist nicht die Gefährdung gesetzlicher Pflichtaufgaben. Feuerwehr, Kindertagesstätten, Offener Ganzttag, Kommunaler Ordnungsdienst sowie weitere unabweisbare Pflichtaufgaben müssen weiterhin funktionsfähig bleiben. Gleichwohl muss die Stadt Krefeld prüfen, ob der bestehende Personalbestand in allen Bereichen erforderlich, wirtschaftlich und angemessen ist.

Unbesetzte Stellen, die über längere Zeit nicht besetzt wurden, zeigen regelmäßig, dass Aufgaben entweder nicht mehr in der bisherigen Form wahrgenommen werden oder innerhalb der Verwaltung anderweitig kompensiert wurden. Solche Stellen dürfen nicht dauerhaft als Reserve im Stellenplan verbleiben, sondern sind zu streichen oder mit kw-Vermerken zu versehen.

Auch jede Nachbesetzung freiwerdender Stellen muss künftig kritisch geprüft werden. Eine automatische Wiederbesetzung ist angesichts der Haushaltslage nicht mehr vertretbar. Vor jeder Nachbesetzung ist zu klären, ob die Aufgabe gesetzlich zwingend ist, ob sie organisatorisch anders erledigt werden kann oder ob sie durch Digitalisierung, Standardabsenkung, Aufgabenbündelung oder interkommunale Zusammenarbeit entfallen kann.

Die Einrichtung einer zentralen Verwaltungsreserve soll dazu beitragen, personelle Engpässe flexibler zu bewältigen und zugleich die Verwaltung zu mehr Effizienz anzuhalten. Wenn temporäre Arbeitsspitzen, Krankheitsvertretungen oder Sonderbedarfe intern abgedeckt werden können, reduziert dies den Druck zu Neueinstellungen, Befristungen oder externen Beauftragungen. Beförderungen, Höhergruppierungen, Stellenhebungen, Überstunden und Zulagen wirken dauerhaft oder kurzfristig belastend auf den Personal- und Versorgungsaufwand. Sie müssen daher auf das rechtlich Notwendige und wirtschaftlich Vertretbare begrenzt werden. Tarifliche und beamtenrechtliche Ansprüche bleiben dabei selbstverständlich zu beachten.

Ein wirksames Personalkostencontrolling ist unverzichtbar. Der Rat benötigt regelmäßig belastbare Informationen über Stellenbestand, tatsächliche Besetzung, Vakanzen, Neueinstellungen, Höhergruppierungen, Überstunden, Krankenstand und externe Personalkosten. Nur so kann er seine Steuerungs- und Kontrollfunktion wahrnehmen.

Digitalisierung darf nicht zu zusätzlichen Strukturen führen, sondern muss messbar zur Entlastung beitragen. Deshalb ist künftig bei jedem größeren Digitalisierungsvorhaben darzustellen, welche Personalwirkung erzielt wird und welche Stellenanteile eingespart, umgewidmet oder nicht wiederbesetzt werden.

Darüber hinaus muss die Stadt Krefeld auch den sogenannten Konzern Stadt in den Blick nehmen. Personalaufwand entsteht nicht nur in der Kernverwaltung, sondern auch in Eigenbetrieben, eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und kommunalen Beteiligungen. Doppelstrukturen zwischen Verwaltung und Beteiligungen sind zu identifizieren und abzubauen.

Der Antrag verfolgt insgesamt das Ziel, die Personalkostenentwicklung zu bremsen, den Stellenplan zu konsolidieren und die dauerhafte finanzielle Leistungsfähigkeit der Stadt Krefeld zu sichern, während der Bürgerservice und die Verwaltungseffizienz verbessert werden. Gerade in einer angespannten Haushaltslage ist es Aufgabe des Rates, Prioritäten zu setzen, Personalaufwand transparent zu steuern und die Verwaltung zu wirtschaftlichem Handeln anzuhalten.

Gez.  
Hauke Finger  
Finanzpolitischer Sprecher