

CDU-Fraktion Kempen · Josephine-Foerster-Str. 7 · 47906 Kempen

Herrn  
Bürgermeister  
Christoph Dellmans  
Rathaus  
Kempen

**Vorsitzender**

Jochen Herbst  
Ulmenweg 7, 47906 Kempen  
Tel. 0 21 52/553 877  
Mobil 0172/2421991  
E-Mail herbst@cdu-kempen.de

**Geschäftsführerin**

Heike Höltken  
Josephine-Foerster-Str. 7, 47906 Kempen  
Tel. 0 21 52/555 66 55  
Mobil 0170/29 40 164  
E-Mail hoeltken@cdu-kempen.de

03.10.2021

**Antrag: Berücksichtigung der GPA-Feststellungen in den städtischen Personalstrukturen**

Sehr geehrter Herr Bürgermeister Dellmans,

vor dem Hintergrund der untenstehenden Begründung beantragt die CDU-Fraktion nachfolgende Aspekte für den nächsten Personalausschuss am 08.11.2021:

1. Darstellung des Stellenplans und des Geschäftsverteilungsplans: Die jeweilige Zuordnung auf Dezernate und Ämter ist darzustellen. Die bereits zugesagten personell-organisatorischen Fortentwicklungen seit Februar 2021 sind aufzuzeigen.
2. Ermittlung und Präsentation einer vergleichbaren Personalbemessung in Zusammenarbeit mit der GPA. Diese Personalbemessung hat den durchschnittlichen Verhältnissen bzw. Medianwerten der GPA vergleichbar großer Städte in NRW zu entsprechen.<sup>1</sup> Sie ist aufzugliedern nach Dezernaten und Ämtern. In einer ergänzenden Darstellung ist darzustellen, inwieweit durch zwischenzeitliche veränderte Vorgaben/ Rahmenbedingungen jeweils in den Ämtern Personaleinsparungen bzw. Mehrbedarfe entstanden sind.<sup>2</sup> So werden bspw. gesetzliche Vorgaben wie z. B. durch die aktuellen gesetzlichen Änderungen im SGB VIII Personalveränderungen erfordern.
3. Erstellung und Darlegung einer Übersicht bzw. eines Abfolgeplans über die zukünftigen personellen Entwicklungen. Darin sind die jährlichen Schritte und Maßnahmen darzustellen, die erforderlich sind, damit schrittweise bis zum Ende der aktuellen Ratsperiode möglichst die von der GPA genannten Medianwerte erreicht werden. Schritte und Maßnahmen, wie z. B. Reformen bezüglich Strukturen, Prozesse, Organisationsabläufe bzw. Personalentwicklungen, sind aufzulisten. Anpassungen, die durch zwischenzeitlich eingetretene Mehr- bzw. Minderbedarfe ausgelöst werden, sind gesondert zu berücksichtigen.

---

<sup>1</sup> Dies bedeutet, dass die Gesamtanzahl der Stellen die gesamte Stellenanzahl der Medianwerte nicht überschreitet.

<sup>2</sup> Bei der Darstellung des Umfangs der zwischenzeitlich eingetretenen Minder- bzw. Mehrbedarfe sind soweit möglich Daten / Einschätzungen des Städte- und Gemeindebundes zu benutzen. Die GPA hat in ihrem Bericht ausdrücklich betont, dass sie für Rückfragen offen ist bzw. zur Zusammenarbeit bereit ist.

## Begründung

Die aktuelle Personalsituation der Stadt Kempen ist davon geprägt, dass einerseits in sensiblen Bereichen Personal fehlt und andererseits die gesamten Personalkosten im Vergleich zu ähnlich großen Städten in NRW deutlich höher sind.<sup>3</sup>

Laut GPA-Bericht 2020 hat die Stadt Kempen deutlich höhere Personalquoten (P.-q.) als vergleichbar große Städte in NRW (siehe Anhang). Zu bedenken ist dabei, dass seit dem Prüfungszeitraum in Kempen bis heute weitere Stellen geschaffen worden sind, so dass sich die Problematik zwischenzeitlich weiter verschärft hat.

Die CDU-Fraktion bittet die Strukturen, Prozesse, bzw. Organisationsabläufe zu reformieren. Die Prozesse bei der Personalgewinnung von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung sind dringend zu optimieren.

Das vorhandene Personal so einzusetzen, dass die anstehenden Aufgaben sachgerecht wie in vergleichbar großen Städten erledigt werden. Der städtische Personalkörper ist dabei auf das Maß anzupassen, wie es in anderen vergleichbar großen Städten laut GPA-Werten üblich ist.

In diesem Zusammenhang ist bewusst zu betonen, dass es aus Sicht der CDU-Fraktion nicht an der Leistungsbereitschaft und Motivation der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt, sondern eher an anzupassenden Leitungsvorgaben, Prozessen bzw. an zu verbessernden Strukturen.

### Anhang: Stellenberechnung GPA

Die Personalsituation in Kempen zeichnet sich laut GPA wie folgt aus:

(P.-q.) 1:  $13,1 = 458,5$  Stellen; Median:  $8,22 = 287,7$  Stellen; zu viel:  $170,8$  Stellen

(P.-q.) 2:  $7,77 = 271,95$  Stellen; Median:  $5,83 = 204,05$  Stellen; zu viel:  $67,9$  Stellen

Die (P.-q.) 2 umfasst lt. GPA-Definition die (P.-q.) 1 ohne Feuerwehr, Rettungsdienst, Jugendamt, Reinigung.

Die (P.-q.) der GPA ergeben für Kempen die ungefähre Stellenzahl in Vollzeitstellen, indem jeweils die (P.-q.) mal 35 (für großzügig gerechnet ca. 35.000 Einwohner) gerechnet wird.

Kempen hat lt. GPA nach der (P.-q.) 1 bezogen auf den zugehörigen Median (Durchschnittswert) eine Personalausstattung von ca. 160 %.

Kempen hat lt. GPA nach der (P.-q.) 2 bezogen auf den zugehörigen Median (Durchschnittswert) eine Personalausstattung von ca. 133 %.

Herzlichen Dank im Voraus.

Mit freundlichen Grüßen

Jochen Herbst  
Fraktionsvorsitzender

---

<sup>3</sup>Laut Auskunft durch die Kommunalaufsicht beim Kreis Viersen liegen die Personalkostenanteile für 2020 bei den vorgelegten Haushaltssatzungen der nachfolgenden Städte des Kreises Viersen bei folgenden Werten: Viersen: 28 %, Tönisvorst: 27 %, Willich: 25 % und Nettetal: 16,5 %; laut dem kommunalen Finanzreport der unabhängigen Bertelsmann Stiftung liegen die Personalausgaben bundesweit durchschnittlich bei den Kommunen bei 22 %.