

Übersicht



Der Bürgermeister
Hilden, den 10.02.2026
AZ.: II / 10.2 / La.

WP 25-30 SV 10/003

Antragsvorlage Haushalt

Antrag Nr. 2026_14 zum Haushalt 2026 der FDP-Fraktion: Personalkostenbudget

Für eigene Aufzeichnungen: Abstimmungsergebnis			
	JA	NEIN	ENTH.
CDU			
SPD			
AfD			
Grüne			
FDP			
Linke			
BA Piraten			

öffentlich

Finanzielle Auswirkungen

Organisatorische Auswirkungen

☒ ja
☐ ja

☐ nein
☐ nein

☐ noch nicht zu übersehen
☒ noch nicht zu übersehen

Beratungsfolge:

Hauptausschuss

18.03.2026

Vorberatung

Ausschuss für Finanzen und Beteiligungen

25.03.2026

Vorberatung

Rat der Stadt Hilden

15.04.2026

Entscheidung

2026_14 - FDP Fraktion Personalkostenbudget

Antragstext:

Der Rat der Stadt Hilden beschließt:

Die Personalaufwendungen für das Haushaltsjahr 2025 werden - vorbehaltlich etwaiger von außen auf die Stadt Hilden einwirkender Sondereinflüsse größeren Umfangs, die gegebenenfalls durch den Rat der Stadt Hilden gesondert festzustellen sind - in Höhe der tatsächlichen Personalaufwendungen des Jahres 2024 festgesetzt.

Die Personalkosten werden ab 2026 pro Dezernat budgetiert.

Für das Haushaltsjahr 2027 erfolgt eine Ansatzsteigerung um 1%.

Um diese Ziele nachhaltig zu erreichen, wird ein Personalkostencontrolling eingeführt.

Nach Vorliegen der Jahreszahlen 2026 erstattet die Verwaltung dem Rat einen Erfahrungsbericht.

Erläuterungen zum Antrag:

Die Festsetzung der Personalaufwendungen für das Haushaltsjahr 2026 auf Grundlage der tatsächlichen Personalaufwendungen des Jahres 2025 schafft eine solide, realitätsnahe Planungsgrundlage und verhindert übermäßige oder nicht gerechtfertigte Mittelbindungen. Zugleich wird durch die Möglichkeit, gesonderte Sondereinflüsse durch den Rat der Stadt Hilden festzustellen, eine ausreichende Flexibilität für unvorhersehbare Entwicklungen gewährleistet.

Die geplante Ansatzsteigerung um 1 % für das Haushaltsjahr 2027 berücksichtigt eine maßvolle und kalkulierbare Entwicklung der Personalkosten, die eine nachhaltige und vorausschauende Haushaltsplanung ermöglicht. Die Einführung der Budgetierung pro Dezernat ab 2026 trägt zur Stärkung der Eigenverantwortung in der Verwaltung bei und sorgt für eine gezieltere Steuerung der Personalaufwendungen.

Das begleitende Personalkostencontrolling stellt sicher, dass die Einhaltung der Budgetvorgaben laufend überprüft und gegebenenfalls nachgesteuert werden kann. Dadurch wird Transparenz geschaffen und eine fundierte Entscheidungsgrundlage für zukünftige Haushaltsplanungen bereitgestellt.

Die Verwaltung wird dem Rat nach Vorliegen der Jahreszahlen 2026 einen Erfahrungsbericht vorlegen, um die Auswirkungen der Maßnahmen zu evaluieren und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen. Dabei kann auf die positiven Erfahrungen des Kreises Mettmann zurückgegriffen werden, wo ein entsprechender Antrag von CDU und FDP im Jahr 2010 beschlossen und seither sehr erfolgreich umgesetzt wurde.

Durch diese Maßnahmen wird eine langfristig tragfähige Personalaufwandssteuerung sichergestellt, die sowohl wirtschaftliche als auch organisatorische Effizienz innerhalb der Stadtverwaltung Hilden fördert.

Des Weiteren können mit diesem Verfahren bis zu 4 Mio. EUR Finanzmittel jährlich dem städtischen Haushalt zugeführt werden. Dieses dient nachhaltig und dauerhaft der Verbesserung der Finanzen der Stadt Hilden.

Stellungnahme der Verwaltung:

Die Verwaltung empfiehlt, den Antrag der FDP-Fraktion abzulehnen.

Begründung:

1. Grundsätzliche Bewertung

Die im Antrag formulierte Zielrichtung, die Entwicklung der Personalaufwendungen nachhaltig zu begrenzen und einen Beitrag zur Haushaltskonsolidierung zu leisten, wird von der Verwaltung ausdrücklich geteilt.

Eine verantwortungsvolle Steuerung der Personalkosten ist ein wesentlicher Bestandteil der kommunalen Haushaltsführung. Vor diesem Hintergrund verfolgt die Verwaltung bereits mehrere aufeinander abgestimmte Maßnahmen, die sowohl kurzfristige Steuerungsmöglichkeiten als auch langfristige strukturelle Konsolidierungsziele umfassen.

Der vorgeschlagene Ansatz einer pauschalen Deckelung der Personalaufwendungen wird jedoch aus fachlichen Gründen nicht als geeignet angesehen, da er die strukturellen Rahmenbedingungen der kommunalen Personalsteuerung, insbesondere die Steuerungslogik des Stellenplans nach § 8 KomHVO nur eingeschränkt abbildet sowie externe Kostenfaktoren (insbesondere Tarif- und Besoldungsentwicklung) nicht ausreichend berücksichtigt.

Die Verwaltung hat bereits kurz- und langfristige Steuerungsinstrumente für das Ziel der Begrenzung der Personalaufwendungen initiiert und implementiert, die als geeigneter betrachtet werden.

2. Verhältnis Stellenplan und Personalaufwendungen nach § 8 KomHVO NRW

Der Stellenplan gemäß § 8 KomHVO NRW bildet das zentrale organisatorische Steuerungsinstrument für den Personaleinsatz der Kommune.

Dabei ist zwischen zwei Ebenen zu unterscheiden:

2.1 Stellenplan als strukturelle Steuerungsgrundlage

Der Stellenplan stellt die normative Entscheidung des Rates über:

- Umfang,
- Struktur,
- Wertigkeit

der personellen Ressourcen dar.

Er erfüllt insbesondere folgende Funktionen:

- organisatorische Legitimation zur Einrichtung von Stellen,
- personalwirtschaftliche Steuerungsgrundlage,
- Bindung der Verwaltung an die beschlossene Personalstruktur,

- Transparenz über Besoldungs- und Entgeltgruppen.

Politische Steuerung erfolgt daher primär über den Stellenplan, nicht über nachlaufende Budgetgrößen.

2.2 Personalaufwendungen als finanzielle Konsequenz des Stellenplans

Die Personalaufwendungen ergeben sich aus mehreren Faktoren, die nur teilweise steuerbar sind:

- Anzahl besetzter Stellen,
- tarifliche Entwicklungen (TVöD),
- gesetzliche Besoldungsanpassungen,
- Erfahrungsstufenaufstiege,
- Sozial- und Versorgungskosten.

Sie bilden somit die finanzielle Umsetzung der Personalstruktur ab.

Eine pauschale Deckelung der Personalaufwendungen setzt daher an einer nachlaufenden Größe an und greift nicht in die eigentliche strukturelle Steuerung ein.

3. Tarifliche und gesetzliche Kostenentwicklungen (exogene Faktoren)

Ein wesentlicher Teil der Personalkostenentwicklung liegt außerhalb des unmittelbaren kommunalen Einflussbereichs.

Die Rückschau der letzten Tarif- und Besoldungsrunden zeigt:

- wiederkehrende lineare Steigerungen im TVöD-Bereich,
- Anpassungen der Landesbesoldung NRW mit teilweise vergleichbarer Dynamik,
- durchschnittliche Kostensteigerungen in den letzten Jahren im Bereich von etwa 3 bis 5,5 % pro Tarifrunde/Jahr.

Diese Entwicklungen sind tarifvertraglich bzw. gesetzlich verbindlich, nicht durch kommunale Entscheidungen veränderbar und wirken unabhängig von der Anzahl der Stellen unmittelbar auf die Personalaufwendungen.

Eine starre Budgetdeckelung mit nur einprozentiger Steigerung würde daher zwangsläufig zu strukturellen Zielkonflikten führen, ohne die eigentlichen Kostentreiber zu beeinflussen. Dadurch würde das Personal strukturell mit Fortlaufen der Haushaltsjahre verknappt werden, ohne diese Verknappung zu steuern und politisch zu legitimieren.

4. Bereits implementierte Steuerungsinstrumente

Die Verwaltung verfügt bereits über ein abgestimmtes Steuerungssystem im Hinblick auf die Begrenzung der Personalkosten. Insofern ist die Einrichtung eines Personalkostencontrolling nicht notwendig, da es bereits seit 2022 eingerichtet ist.

4.1. Kurzfristige Personalkostensteuerung 2026

- Erneute Erhöhung des Personalkostenvakanzabschlags von 5 % auf 6 % (2023 noch 4 %)
- monatlicher Personalkosten-Management-Bericht,
- Ampelsystem zur frühzeitigen Identifikation negativer Entwicklungen,

- gezielte, temporäre Wiederbesetzungsverzögerungen bei Bedarf

Diese Instrumente ermöglichen eine flexible und differenzierte Steuerung statt pauschaler Einschränkungen.

4.2. Langfristige Stellenkonsolidierung 2026–2031

Parallel erfolgt eine strukturelle Konsolidierung mit dem Ziel, den Stellenkörper im Kontext von altersbedingter Fluktuation nachhaltig zu reduzieren durch:

- systematische Aufgabenkritik,
- Prozessoptimierung und Digitalisierung,
- organisatorische Anpassungen

Dieses Vorgehen wirkt ursächlich auf die Kostenentwicklung und ist daher nachhaltiger als eine Budgetdeckelung.

5. Bewertung einer pauschalen Budgetdeckelung

Eine Deckelung der Personalaufwendungen hätte folgende strukturelle Nachteile:

- Steuerung erfolgt an einer nachlaufenden Größe statt an der Struktur
- externe Kostenentwicklungen bleiben unberücksichtigt
- Risiko für Pflichtaufgaben und Leistungsfähigkeit der Verwaltung.

Haushaltspolitisch sinnvoll ist hingegen die Kombination aus:

- struktureller Steuerung über den Stellenplan,
- operativer Steuerung über laufendes Personalkostenmonitoring,
- langfristiger Stellenkonsolidierung.

6. Fazit

Die Verwaltung empfiehlt den Antrag abzulehnen, da die politische Steuerung des Personalumfangs primär über den Stellenplan erfolgt, Personalaufwendungen nur eingeschränkt kurzfristig steuerbar sind, tarifliche und gesetzliche Kostenentwicklungen eine starre Budgetdeckelung faktisch unterlaufen und bereits ein abgestimmtes System aus kurzfristiger Steuerung und langfristiger Konsolidierung implementiert ist und sich in Umsetzung befindet.

Neben diesen systematischen Gründen würde der Antrag ausweislich der Darstellung der finanziellen Auswirkungen (Zugrundelegung des vorläufigen Standes des Jahresabschlusses 2025 in den Personalaufwendungen) dazu führen, dass der Ansatz sich für das Haushaltsjahr 2026 um 5,82 Mio. € verschlechtert.

Dieser Effekt hängt maßgeblich mit der Bildung von Pensionsrückstellungen für aktive Beamtinnen und Beamte zusammen.

Dabei handelt es sich nicht um tatsächlich ausgezahlte Personalkosten, sondern um eine bilanzielle Vorsorge für zukünftige Pensionszahlungen.

Vereinfacht dargestellt funktioniert dies wie folgt:

- Für jede Beamtin und jeden Beamten werden während der aktiven Dienstzeit schrittweise, aber nicht-linear, Rückstellungen aufgebaut, um die späteren Pensionsansprüche finanzwirtschaftlich abzubilden.

- Die Höhe dieser Rückstellungen wird regelmäßig auf Grundlage versicherungsmathematischer Berechnungen angepasst. Dabei spielen insbesondere Faktoren wie Altersstruktur, Zinsniveau, statistische Lebenserwartung sowie gesetzliche Rahmenbedingungen wie z. B. angenommene Besoldungserhöhungen eine Rolle.
- Diese Anpassungen können von Jahr zu Jahr deutlich schwanken, ohne dass sich die tatsächliche Personalstruktur oder die Zahl der Beschäftigten wesentlich verändert.

Der Zuführungsbetrag im Jahr 2025 war aufgrund der umfassenden Besoldungserhöhung für die Beamtinnen und Beamten vergleichsweise hoch, so dass sich die im Antrag benannte Basis für eine Fortschreibung nicht anbietet. Insofern würde der Vorschlag auch finanziell kurzfristig nicht zu einer Entlastung der Haushaltslage führen.

Wichtig ist daher, dass das etablierte Prozedere fortgeführt und individuell für jedes Jahr die voraussichtlichen Personalkosten auf Grundlage des Stellenplans sowie weiterer zukunftsgerichteter Annahmen ermittelt wird, während parallel die von der Verwaltung initiierten Maßnahmen zur kurz-, mittel- und langfristigen Steuerung der Personalkosten verfolgt werden.

Gez.
Dr. Claus Pommer
Bürgermeister

Klimarelevanz:
keine

Inklusionsrelevanz:
keine

Finanzielle Auswirkungen

Produktnummer / -bezeichnung	Diverse			
Pflichtaufgabe oder freiwillige Leistung/Maßnahme	Pflicht- aufgabe	(hier ankreuzen)	freiwillige Leistung	(hier ankreuzen)

Folgende Mittel sind im Ergebnis- / Finanzplan im Haushaltsplanentwurf 2026

(veranschlagt:

(Ertrag und Aufwand im Ergebnishaushalt / Einzahlungen und Auszahlungen bei Investitionen)

Haushaltsjahr	Zeile Erg. bzw. Fin.plan	Bezeichnung	Betrag €
2026	11	Personalaufwendungen	60.902.456,00 €
2027	11	Personalaufwendungen	68.376.803,00 €
2028	11	Personalaufwendungen	66.227.604,00 €
2029	11	Personalaufwendungen	68.354.140,00 €

Bei Zustimmung zum Antrag ergeben sich folgende neue Ansätze: (Ertrag und Aufwand im Ergebnishaushalt / Einzahlungen und Auszahlungen bei Investitionen)			
Haushaltsjahr	Zeile Erg. bzw. Fin.plan	Bezeichnung	Betrag €
2026	11	Personalaufwendungen	66.716.926,00 €
2027	11	Personalaufwendungen	67.384.095,26 €
2028	11	Personalaufwendungen	68.057.936,21 €
2029	11	Personalaufwendungen	68.738.515,57 €
Bei über-/außerplanmäßigem Aufwand oder investiver Auszahlung ist die Deckung gewährleistet durch:			
Haushaltsjahr	Zeile Erg. bzw. Fin.plan	Bezeichnung	Betrag €

Stehen Mittel aus entsprechenden Programmen des Landes, Bundes oder der EU zur Verfügung? (ja/nein)	ja (hier ankreuzen)	nein (hier ankreuzen)
Freiwillige wiederkehrende Maßnahmen sind auf drei Jahre befristet. Die Befristung endet am: (Monat/Jahr)		
Wurde die Zuschussgewährung Dritter durch den Antragsteller geprüft – siehe SV?	ja (hier ankreuzen)	nein (hier ankreuzen)
Finanzierung/Vermerk Kämmerer		

An den
Bürgermeister
Herrn Dr. Claus Pommer
Am Rathaus 1

40721 Hilden

04. Februar 2026

Änderungsantrag zum Haushalt

Einführung eines Personalkostenbudgets

Der Rat der Stadt Hilden beschließt:

Die Personalaufwendungen für das Haushaltsjahr 2025 werden - vorbehaltlich etwaiger von außen auf die Stadt Hilden einwirkender Sondereinflüsse größeren Umfangs, die gegebenenfalls durch den Rat der Stadt Hilden gesondert festzustellen sind - in Höhe der tatsächlichen Personalaufwendungen des Jahres 2024 festgesetzt.

Die Personalkosten werden ab 2026 pro Dezernat budgetiert.

Für das Haushaltsjahr 2027 erfolgt eine Ansatzsteigerung um 1%.

Um diese Ziele nachhaltig zu erreichen, wird ein Personalkostencontrolling eingeführt.

Nach Vorliegen der Jahreszahlen 2026 erstattet die Verwaltung dem Rat einen Erfahrungsbericht.

Begründung

Die Festsetzung der Personalaufwendungen für das Haushaltsjahr 2026 auf Grundlage der tatsächlichen Personalaufwendungen des Jahres 2025 schafft eine solide, realitätsnahe Planungsgrundlage und verhindert übermäßige oder nicht gerechtfertigte Mittelbindungen. Zugleich wird durch die Möglichkeit, gesonderte Sondereinflüsse durch den Rat der Stadt Hilden festzustellen, eine ausreichende Flexibilität für unvorhersehbare Entwicklungen gewährleistet.

Die geplante Ansatzsteigerung um 1 % für das Haushaltsjahr 2027 berücksichtigt eine maßvolle und kalkulierbare Entwicklung der Personalkosten, die eine nachhaltige und vorausschauende Haushaltsplanung ermöglicht. Die Einführung der

Budgetierung pro Dezernat ab 2026 trägt zur Stärkung der Eigenverantwortung in der Verwaltung bei und sorgt für eine gezieltere Steuerung der Personalaufwendungen.

Das begleitende Personalkostencontrolling stellt sicher, dass die Einhaltung der Budgetvorgaben laufend überprüft und gegebenenfalls nachgesteuert werden kann. Dadurch wird Transparenz geschaffen und eine fundierte Entscheidungsgrundlage für zukünftige Haushaltsplanungen bereitgestellt.

Die Verwaltung wird dem Rat nach Vorliegen der Jahreszahlen 2026 einen Erfahrungsbericht vorlegen, um die Auswirkungen der Maßnahmen zu evaluieren und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen. Dabei kann auf die positiven Erfahrungen des Kreises Mettmann zurückgegriffen werden, wo ein entsprechender Antrag von CDU und FDP im Jahr 2010 beschlossen und seither sehr erfolgreich umgesetzt wurde.

Durch diese Maßnahmen wird eine langfristig tragfähige Personalaufwandssteuerung sichergestellt, die sowohl wirtschaftliche als auch organisatorische Effizienz innerhalb der Stadtverwaltung Hilden fördert.

Des Weiteren können mit diesem Verfahren bis zu 4 Mio. EUR Finanzmittel jährlich dem städtischen Haushalt zugeführt werden. Dieses dient nachhaltig und dauerhaft der Verbesserung der Finanzen der Stadt Hilden.

Rudolf Joseph
Fraktionsvorsitz

Thomas Remih
Ratsmitglied

Uwe Gramminger
Ratsmitglied