

Bitte beachten Sie, dass der ursprüngliche Beschlussvorschlag in den Vorlagen im Beratungsgang nicht verändert wird. Abweichende Beschlüsse der befassenen Gremien können Sie den Anlagen, Niederschriften oder den Beschlussauszügen im Gremienportal entnehmen.



STADT
NIDDERAU

Beschlussvorlage

- öffentlich -

VL-340/2026

Fachbereich:	10 FB Zentrale Dienste
Fachdienst:	10.1 FD Personalwesen
Sachbearbeiter/in:	Sören Marx
Datum:	21.09.2026

Beratungsfolge	Termin	Beratungsaktion
Magistrat	21.09.2026	vorberatend
Stadtverordnetenversammlung	01.10.2026	beschließend

Betreff:

Dauerhafte Einstellungs- und Stellenwiederbesetzungssperre

Beschlussvorschlag:

1. Es wird mit sofortiger Wirkung eine dauerhafte Einstellungs- und Stellenwiederbesetzungssperre beschlossen.
2. Im Falle von frei werdenden Stellen, deren Besetzung zur Fortführung des Betriebs notwendig ist, ist zunächst intern zu prüfen, ob eine Besetzung durch Umsetzungen bzw. Versetzungen von Beschäftigten möglich ist.
3. Soweit nach Abschluss der internen Prüfung weiterhin eine Wiederbesetzung für erforderlich gehalten wird und die Besetzung nicht durch Um- bzw. Versetzungen erreichbar ist, ist dem Haupt- und Finanzausschuss das vollständige Prüfergebnis zur Entscheidung über eine Freigabe der Stelle vorzulegen.
4. Ziel der Einstellungs- und Wiederbesetzungssperre ist eine Reduzierung der VZÄ im Stellenplan bis zum 31.12.2029 um 10 %.
5. Der Magistrat wird beauftragt, ein Konzept zur Erreichung dieses Zieles bis zu den Haushaltsberatungen für das Jahr 2027 vorzulegen.

Finanzielle Auswirkungen:

keine

Sachdarstellung:

1. Anlass und Zielsetzung

Die Stadt Nidderau steht aufgrund der angespannten Haushalts- und Finanzsituation vor der Notwendigkeit, die Personal- und Sachaufwendungen nachhaltig zu überprüfen und dauerhaft auf ein vertretbares Maß zu begrenzen. Vor diesem Hintergrund wird das Verfahren zur Besetzung frei werdender Stellen neu geregelt.

Ziel ist es, eine automatische Wiederbesetzung frei werdender Stellen künftig zu vermeiden und vor jeder Wiederbesetzung zunächst zu prüfen, ob die betreffende Stelle bzw. die mit ihr verbundenen Aufgaben tatsächlich weiterhin erforderlich sind und auf welche Weise die Aufgaben gegebenenfalls anderweitig wahrgenommen werden können. Bis zum 31.12.2029 sollen damit 10 % der VZÄ des Stellenplans 2026 eingespart werden werden.

2. Grundsatz der Einstellungs- und Stellenbesetzungssperre

Mit sofortiger Wirkung gilt für frei werdende oder bereits unbesetzte Stellen der Stadtverwaltung grundsätzlich ein Besetzungsstopp. Eine frei werdende Stelle wird nicht automatisch wiederbesetzt.

Dies gilt unabhängig davon, ob die Stelle aufgrund

- des Ausscheidens einer Beschäftigten oder eines Beschäftigten,
- einer Kündigung,
- eines Renteneintritts,
- einer Versetzung,
- einer internen Umsetzung,
- einer Höhergruppierung,
- einer sonstigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder
- aus sonstigen Gründen

frei wird.

Auch bei im Stellenplan ausgewiesenen Stellen besteht kein Anspruch auf automatische Wiederbesetzung.

3. Verpflichtende Prüfung vor einer möglichen Wiederbesetzung

Vor der Beantragung einer Wiederbesetzung hat der zuständige Fachbereich gemeinsam mit dem Fachdienst Personalwesen eine strukturierte Prüfung durchzuführen.

Dabei ist insbesondere zu prüfen und nachvollziehbar darzustellen,

- ob die Stelle bzw. die damit verbundenen Aufgaben vollständig oder teilweise entfallen können,
- ob die Aufgaben von anderen Organisationseinheiten oder Beschäftigten übernommen werden können,
- ob eine Aufgabenwahrnehmung durch eine interne Umsetzung bzw. „Versetzung im Haus“ möglich ist,
- ob durch organisatorische Veränderungen, Digitalisierung, Standardisierung oder sonstige Maßnahmen auf eine Wiederbesetzung verzichtet werden kann und
- ob eine Reduzierung oder anderweitige Organisation der Aufgaben möglich ist.

Die Prüfung hat ergebnisoffen zu erfolgen.

Erst wenn nachvollziehbar festgestellt wurde, dass die Aufgaben nicht entfallen, nicht anderweitig übernommen und nicht durch eine interne Personalmaßnahme aufgefangen werden können, kommt eine Wiederbesetzung der Stelle in Betracht.

4. Darstellung der Auswirkungen

Im Rahmen des Antrags auf Wiederbesetzung sind neben dem Ergebnis der vorgenannten Prüfung insbesondere die Auswirkungen einer Nichtbesetzung darzustellen.

Hierzu gehören insbesondere:

- Auswirkungen auf die Aufgabenerfüllung,
- Auswirkungen auf gesetzliche und sonstige Pflichtaufgaben,
- Auswirkungen auf die Servicequalität und Bearbeitungszeiten,
- Auswirkungen auf andere Organisationseinheiten,
- Auswirkungen auf die Arbeitsbelastung der Beschäftigten,

- zu erwartende Mehrarbeit oder Überstunden,
- Auswirkungen auf Vertretungsregelungen,
- mögliche organisatorische Alternativen sowie
- gegebenenfalls entstehende zusätzliche Kosten durch eine Nichtbesetzung.

Soweit eine Übertragung der Aufgaben auf andere Beschäftigte vorgeschlagen wird, sind auch die daraus resultierenden Auswirkungen auf deren Aufgaben, Arbeitsumfang und Belastung darzustellen.

5. Befassung des Haupt- und Finanzausschusses

Soweit nach Abschluss der Prüfung weiterhin eine Wiederbesetzung für erforderlich gehalten wird, ist dem Haupt- und Finanzausschuss das vollständige Prüfergebnis zur Entscheidung vorzulegen.

Der Vorlage sind insbesondere beizufügen:

- die bisherige Funktion und Aufgabenbeschreibung der Stelle,
- das Ergebnis der Prüfung nach Ziffer 3,
- die Begründung, weshalb die Stelle nicht entfallen kann,
- die Prüfung einer Aufgabenübernahme durch andere Organisationseinheiten,
- die Prüfung einer internen Personalbesetzung bzw. Umsetzung,
- die Auswirkungen einer Nichtbesetzung,
- die Auswirkungen einer Übertragung der Aufgaben auf andere Beschäftigte,
- gegebenenfalls weitere geprüfte organisatorische Alternativen und
- eine Darstellung der finanziellen Auswirkungen einer Wiederbesetzung.

Eine Ausschreibung bzw. Besetzung der Stelle erfolgt erst nach entsprechender Entscheidung und Freigabe.

6. Verhältnis zum Stellenplan

Die Stellenbesetzungssperre stellt keine Änderung oder Aufhebung des von der Stadtverordnetenversammlung beschlossenen Stellenplans dar.

Eine im Stellenplan ausgewiesene Stelle begründet für sich allein keine Verpflichtung zur tatsächlichen Besetzung.

Die Entscheidung über die tatsächliche Besetzung einer Stelle bleibt von der jeweiligen organisatorischen, haushaltswirtschaftlichen und personalwirtschaftlichen Prüfung abhängig.

Freigabe:

gez. Andreas Bär	gez. Corinna Wagner	gez. Sören Marx
Dezernatsleiter/in	FB-Leiter/in	FD-Leiter/in / Sachbearbeiter/in