



SPD-Fraktion im Rat  
der Stadt Wuppertal



CDU-Fraktion im Rat  
der Stadt Wuppertal



Fraktion BÜNDNIS 90/  
DIE GRÜNEN im Rat  
der Stadt Wuppertal



Fraktion Die Linke im  
Rat der Stadt Wuppertal



FDP/WfW-Fraktion im Rat  
der Stadt Wuppertal



An die Vorsitzende  
des Rates der Stadt  
Frau Oberbürgermeisterin  
Miriam Scherff

Es informiert Sie Karin Vorberg  
Anschrift Johannes-Rau-Platz 1  
42275 Wuppertal  
Telefon (0202) 563-6818

Gemeinsamer Antrag

Datum 06.05.2026  
**Drucks. Nr. VO/0532/26/1-Neuf.**  
öffentlich

Zur Sitzung am  
**07.05.2026**

Gremium  
**Rat der Stadt Wuppertal**

**Organisations- und Personalsteuerung der Stadt Wuppertal  
Gemeinsamer Antrag der Fraktionen von SPD, CDU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Die  
Linke und FDP/WfW vom 06.05.2026**

Sehr geehrte Frau Oberbürgermeisterin,

die Fraktionen von SPD, CDU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Die Linke und FDP/WfW beantragen, der Rat der Stadt Wuppertal möge beschließen:

Zu den Maßnahmen I und III des Haushaltssicherungskonzeptes wird eine umfassende und systematische Aufgaben- und Produktkritik durch die Verwaltung vorgelegt. Diese Analyse in der Personalplanung wird sowohl für die Wiederbesetzung bzw. Wegfall in der strategischen Personalplanung berücksichtigt.

Die Umsetzung erfolgt erst nach der Analyse und der Beschlussfassung im HPA und Rat.

**1. Einführung eines Drei-Säulen-Modells der Personalsteuerung**

Die Verwaltung richtet ihre Organisations- und Personalsteuerung künftig auf Basis eines Drei-Säulen-Modells aus. Ziel ist eine ganzheitliche, strategisch ausgerichtete Steuerung von Aufgaben, Strukturen und Personalressourcen.

**Säule 1: Strukturanalyse – Organisation verstehen**

Systematische Untersuchung der Aufbau- und Ablauforganisation, der Aufgabenverteilung, Zuständigkeiten und Schnittstellen mit dem Ziel, die tatsächliche Funktionsweise der Verwaltung transparent zu machen und Optimierungspotenziale zu identifizieren.

### **Säule 2: Potenzialanalyse – Entwicklung ermöglichen**

Bewertung von Effizienzpotenzialen, Innovationsfähigkeit und Veränderungsbereitschaft sowie Identifikation struktureller Hemmnisse. Ziel ist es, bestehende Stärken auszubauen und Voraussetzungen für eine zukunftsfähige Weiterentwicklung der Verwaltung zu schaffen.

### **Säule 3: Ressourcenanalyse – Handlungsspielräume definieren**

Systematische Erfassung und Bewertung der personellen, technischen und finanziellen Ressourcen. Neben dem Ist-Zustand werden Entwicklungsperspektiven und Szenarien für eine nachhaltige Aufgabenwahrnehmung berücksichtigt.

## **2. Verknüpfung mit Aufgaben- und Produktkritik**

Die Drei-Säulen-Analyse wird eng mit einer flächendeckenden Aufgaben- und Produktkritik verbunden.

Diese umfasst insbesondere:

- \* die systematische Überprüfung bestehender Aufgaben und Standards
- \* die Bewertung von Pflicht- und freiwilligen Leistungen
- \* die Analyse von Arbeitsprozessen und Bearbeitungsstrukturen

Ziel ist es, Aufgabenprioritäten klar zu definieren und eine belastbare Grundlage für weitere organisatorische und personelle Entscheidungen zu schaffen.

## **3. Strategische Personalperspektive**

Auf Basis der Ergebnisse wird eine gesamtstädtische, fortschreibungsfähige Personalstrategie entwickelt.

Diese berücksichtigt insbesondere:

- \* demografische Entwicklungen und Fluktuation
- \* Veränderungen von Aufgaben und Berufsbildern
- \* Potenziale durch Digitalisierung und neue Arbeitsformen
- \* Anforderungen an einen leistungsfähigen Bürgerservice

Ziel ist eine langfristig tragfähige und an den Aufgaben orientierte Personalsteuerung.

## **4. Ergänzende Aspekte**

Ebenso werden Aspekte der Personalgewinnung, -bindung und des Gesundheitsmanagements berücksichtigt und in die Gesamtstrategie integriert.

## **5. Steuerung und Umsetzung**

Der Verwaltungsvorstand übernimmt die gesamtstädtische Steuerung des Prozesses, stellt eine einheitliche Durchführung sicher und leitet konkrete Maßnahmen ab.

Die Einsparziele werden auf Basis der Analyse konkretisiert, transparent dargestellt und nachvollziehbar gesteuert.

Oberstes Ziel ist eine vorausschauende und wirkungsorientierte Steuerung des Personalbereichs. Voraussetzung für eine nachhaltige Weiterentwicklung und wirtschaftliche Ausrichtung ist jedoch eine belastbare Entscheidungsgrundlage. Diese entsteht erst mit dem Abschluss der Aufgaben- und Produktkritik sowie der Drei-Säulen-Analyse. Darauf aufbauend ist eine strategische Personalplanung zu entwickeln, die den zukünftigen Personalbedarf systematisch ermittelt und gezielte Maßnahmen zur Effizienzsteigerung, Priorisierung und zum verantwortungsvollen Einsatz der vorhandenen Ressourcen ermöglicht.

## **6. Berichtswesen und Evaluierung**

Die Verwaltung berichtet in jeder Sitzung des HPA über:

- \* den Stand der Analyse
- \* die Entwicklung der Personalstrategie
- \* die Umsetzung der Maßnahmen

Spätestens zum Doppelhaushalt 2028/2029 erfolgt eine umfassende Evaluierung.

### **Begründung:**

Die Herausforderungen im Personalbereich erfordern eine stärker strategisch ausgerichtete Steuerung. Mit der Kombination aus Aufgaben- und Produktkritik sowie einer strukturierten Analyse von Organisation, Potenzialen und Ressourcen wird eine fundierte Grundlage geschaffen, um Personalentscheidungen künftig stärker an tatsächlichen Aufgaben und Entwicklungsperspektiven auszurichten.

Ziel ist es, die Leistungsfähigkeit der Verwaltung langfristig zu sichern, vorhandene Potenziale besser zu nutzen und notwendige Veränderungen aktiv zu gestalten.

Dabei wird insbesondere dem Anspruch eines leistungsfähigen und verlässlichen Bürgerservices Rechnung getragen.

Mit freundlichen Grüßen

Ben Thuncke  
Fraktionsvorsitzender  
SPD-Ratsfraktion

Anja Vesper und Michael Wessel  
Fraktionsvorsitzende  
CDU-Ratsfraktion

Denise Frings und Ulrich Christenn  
Fraktionsvorsitzende  
Ratsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Diana Ertel und Till Sörensen-Siebel  
Fraktionsvorsitzende  
Ratsfraktion Die Linke

Karin van der Most und Henrick Dahmann  
Fraktionsvorsitzende Stellv. Fraktionsvorsitzender  
Ratsfraktion FDP/WfW