

Wächst die Verwaltung wie es die Theorie

vorhersagt? Eine 4-Städte-Empirie.

Strukturanalyse Bergisch Gladbach im Vergleich mit Siegen, Paderborn und Neuss · Kurzfassung der 52-Seiten-Master-Vergleichsanalyse · Stand 03.05.2026

DER HAUPTBEFUND IN EINEM SATZ

Bergisch Gladbach ist im Vier-Städte-Vergleich die **einzige Stadt**, die in mehreren unabhängigen Indikatoren das **parkinsonische Wachstumsmuster** zeigt — und zwar in der Stellenplan-Hauptphase, in der A16-Hierarchie-Aufblähung und in der Verwaltungsdichte.

Worum geht es?

Die Strukturanalyse FINAL prüft empirisch, ob das Stellen- und Personalkostenwachstum in BGL ein Einzelfall ist — oder ein NRW-Standardphänomen. Dazu wurden vier vergleichbare NRW-Mittelstädte (102.000–158.000 EW) mit identischer Methodik untersucht. Theoretischer Prüfraumen: Parkinson-Korridor 5,17–6,56 % p.a. (1957) und das SFI-Modell von Klimek, Hanel & Thurner (2008).

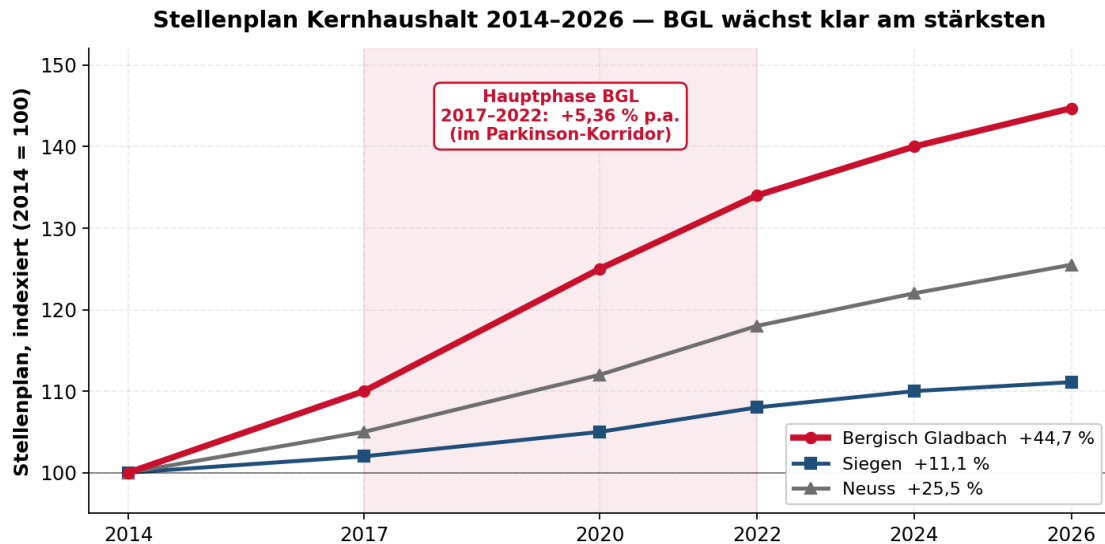
Vier Städte, vier Profile

Kennzahl	Bergisch Gladbach	Siegen	Paderborn	Neuss
Einwohner	114.500	102.187	157.968	154.735
Stellenplan-Wachstum 2014–2026	+44,7 %	+11,1 %	n. v.	+25,5 %
Personalkosten 2014→2024 (Ist)	+74,4 %	+33,3 %	+91,1 %	+62,8 %
Verwaltungsdichte 2026 (Stellen/1.000 EW)	13,35	12,44	n. v.	9,16
Bürgermeister-Wechsel seit 2014	2	0	1	1

Auf den folgenden 4 Seiten: die Befunde im Detail — mit Charts. Der vollständige 52-seitige Bericht liegt der Ratsgruppe vor und kann angefordert werden.

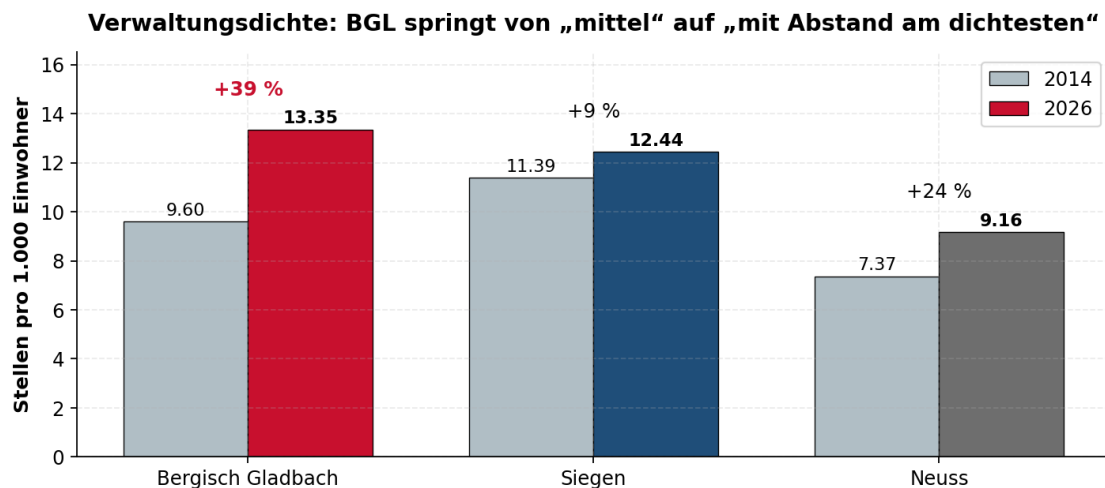
BGL wächst beim Stellenplan klar am stärksten

Der Stellenplan-Vergleich ist der direkteste Test der Parkinson-These. Drei der vier Städte liefern Zeitreihen — Paderborn nicht (Datenlücke). Bergisch Gladbach wächst um +44,7 %, Neuss um +25,5 %, Siegen um +11,1 %. In der Hauptphase 2017–2022 erreicht BGL eine Wachstumsrate von 5,36 % p. a. — exakt im Parkinson-Korridor.



Verwaltungsdichte: BGL überholt alle anderen

Auf 1.000 Einwohner gerechnet hatte BGL 2014 die niedrigste Verwaltungsdichte der drei dokumentierten Städte. 2026 ist BGL Spitzenreiter — bei einer Verschiebung um knapp 4 Stellen pro 1.000 EW, was für eine 114.000-Einwohner-Stadt rund 450 zusätzlichen Stellen entspricht.

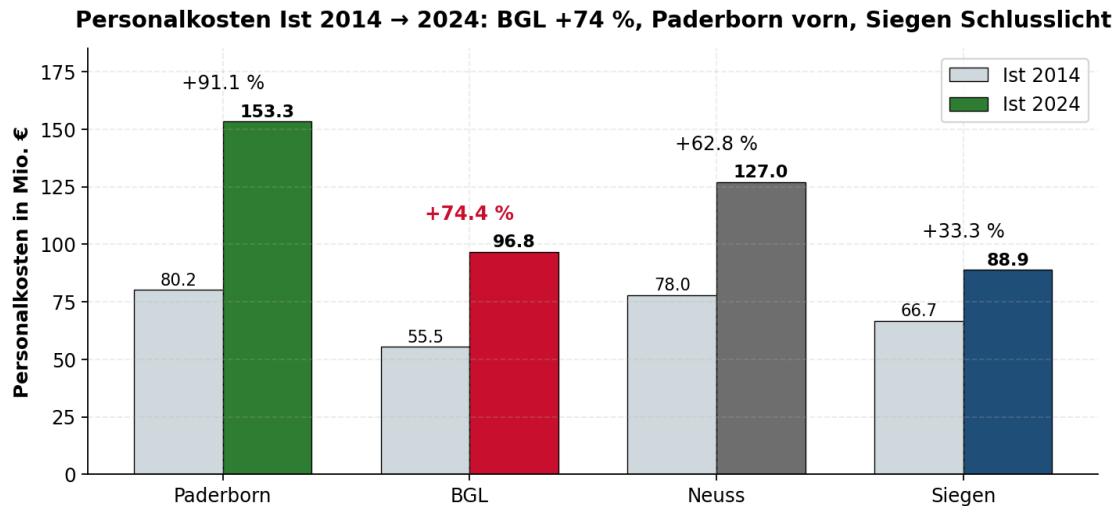


KERNAUSSAGE

Sachliche Aufgabenmehrungen (KiTa, OZG, Asyl, U3) wirken in allen vier Städten — sie erklären einen *Sockel*, aber nicht die **Differenz von +44,7 % (BGL) zu +11,1 % (Siegen)** bei vergleichbarer Bevölkerungsentwicklung. Die Differenz bleibt erklärungsbedürftig.

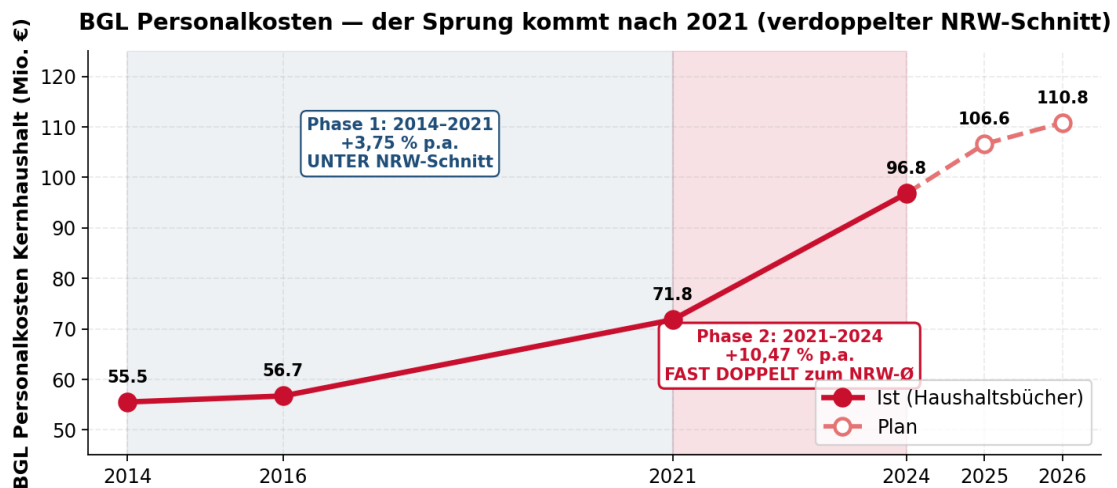
Bei den Personalkosten ist BGL zweitstärkster Wachser

In absoluten Zahlen wuchs Paderborn am stärksten (+91,1 %), gefolgt von BGL (+74,4 % Ist 2014→2024), Neuss (+62,8 %) und Siegen (+33,3 %). Die ehrliche Lesart: BGL liegt nicht einsam an der Spitze — die Aufgabenwucht (Tarifrunden TVöD 2023, Pensionsrückstellungen, Sozialausgaben +91 % bundesweit) erklärt einen erheblichen Anteil.



Aber: Der BGL-Sprung kommt erst nach 2021

Aus den BGL-Haushaltsbüchern 2018, 2023 und 2026 lassen sich vier Ist-Stützpunkte rekonstruieren. Sie zeigen einen klaren Bruch: 2014–2021 wuchs BGL mit 3,75 % p. a. — UNTER NRW-Schnitt. Ab 2021 dann mit 10,47 % p. a. — fast doppelt zum BMF-NRW-Aggregat (5,53 %) und deutlich oberhalb des Parkinson-Korridors.

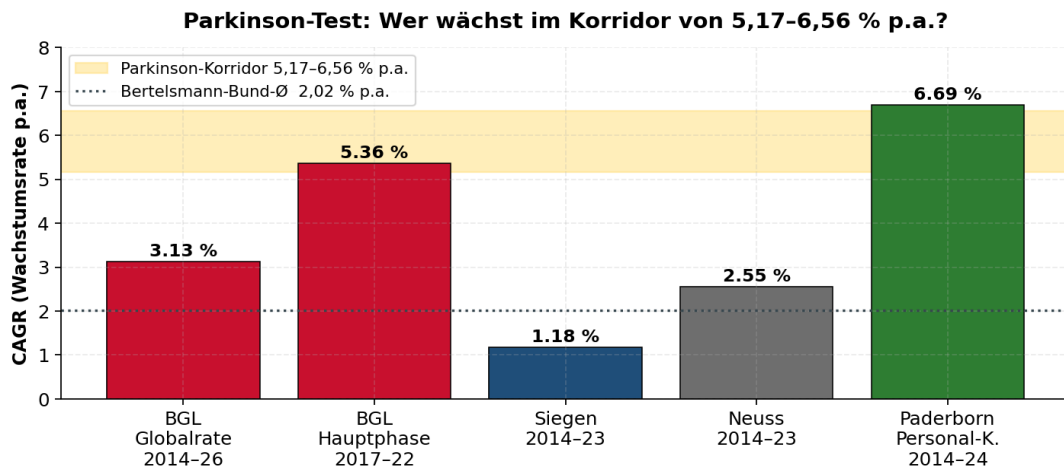


WAS DIESE PHASE NICHT ALLEIN ERKLÄRT

Tarif- und Stufeneffekte machen ca. 3,5–4,0 % p. a. aus (Christofzik et al. 2024). In der Phase 2021→2024 mit **10,47 % p. a.** bleiben damit **6–7 Prozentpunkte rein lokal-steuerbar** — ein Wert, der eine reine Tarif-Erklärung empfindlich strapaziert.

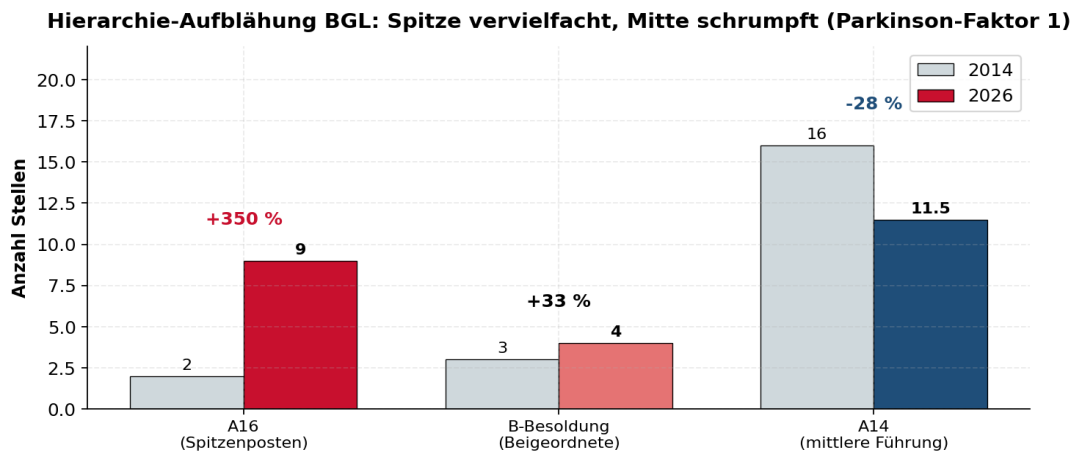
Parkinson-Test im Vier-Städte-Vergleich

Parkinsons empirisches Wachstumsfenster (1957): 5,17–6,56 % p. a., unabhängig von der Aufgabenmenge. Nur die BGL-Hauptphase 2017–2022 (5,36 %) und Paderborns Personalkosten (6,69 %) liegen im Korridor.



BGL: Spitze vervielfacht, Mitte schrumpft

Das deutlichste Einzelsignal: A16-Spitzenposten von 2 (2014) auf 9 (2026) gewachsen — bei gleichzeitig schrumpfender mittlerer Führungsebene A14 (–28 %). Parkinson 1957, Faktor 1: „An official wants to multiply subordinates, not rivals.“



Bewertungsmatrix: 4 Vorhersagen × 4 Städte

Indikator	BGL	Siegen	Paderborn	Neuss
P1 Stellen 5–7 % p.a.	ERFÜLLT (Phase)	nicht erfüllt	nicht prüfbar	nicht erfüllt
P2 Beamten-Quote ↑	differenziert	nicht erfüllt	nicht prüfbar	nicht erfüllt
P3 Top-Heavy-Hierarchie (A16)	ERFÜLLT (deutlich)	offen	offen	offen
P4 Entkopplung von Bevölkerung	ERFÜLLT (stärkste Amplitude)	schwach	schwach	erfüllt (niedriges Niveau)

HONEST BROKER: WAS DIE ANALYSE NICHT BEHAUPTET

BGL hat KEIN „einzigartiges Verwaltungs-Skandalon“. Die Globalrate (3,13 % p. a.) liegt unter dem Parkinson-Korridor — und Paderborn liegt bei den Personalkosten sogar darüber. Erst die Phasenstruktur, A16-Vervielfachung und Verwaltungsdichte ergeben gemeinsam das auffällige Muster. Pauschale Streichungsforderungen stützt diese

Analyse nicht.

SEITE 5 · WAS FOLGT? VIER KONKRETE VORSCHLÄGE

Strukturelle Stellschrauben statt pauschaler Streichungen

Die empirisch validen Hebel liegen NICHT in pauschalen Streichungsbeschlüssen, sondern in vier strukturellen Stellschrauben. Diese Vorschläge lassen das Personal in der ausführenden Ebene unangetastet und setzen genau dort an, wo das SFI-Modell von Klimek/Hanel/Thurner (2008) die Wachstumstreiber mathematisch lokalisiert hat.

1

Plafondierung der A16-/B-Besoldungs-Stellen

Wirkung: Selbstverpflichtung des Verwaltungsvorstands, A16-Stellen bis 2030 auf den Stand 2018 (6 Stellen statt heute 9) zu begrenzen. Das stoppt die Top-Heavy-Dynamik ohne Eingriffe in die untere und mittlere Ebene.

2

Konzern-Stellenplan mit allen Töchtern

Wirkung: Jährlicher Beschluss eines konsolidierten Konzern-Stellenplans neben dem Kernhaushalts-Stellenplan. Erfasst ZEG, IPGL und Schulbau-GmbH. Schließt die Auslagerungs-Lücke, die in der bisherigen Debatte unsichtbar ist — die Tochterstellen wachsen additiv, nicht konsolidierend.

3

Datenanforderung jahresweise Plan-Ist-Reihe

Wirkung: Verwaltung legt die jahresweise Personalkosten-Plan-Ist-Reihe 2017–2024 mit Aufschlüsselung Bezüge / Versorgung / Heubeck-Zuführung vor — wie sie für Siegen, Paderborn und Neuss aus festgestellten Jahresabschlüssen verfügbar ist. Bringt Transparenz, ohne die nicht steuerbar ist.

4

Karenzeitenregelung für Spitzenstellen

Wirkung: Befristung von 5 Jahren mit Verlängerungsoption für Fachbereichsleitungen, analog zu Hochschuldekanaten und kommunalen Vorständen. Verhindert Effizienzverluste durch Verharren („Prince-Charles-Syndrome“) und definiert Karrierewege für die mittlere Ebene (A14, A15) klar.

ZUR ABSTIMMUNG DURCH DEN RAT

Die Ratsgruppe Bürgerpartei GL bringt diese vier Vorschläge als **Anträge in den Hauptausschuss** ein. Sie sind politisch durchsetzbar, weil sie nicht das Personal abbauen, sondern die strukturellen Wachstumstreiber adressieren. Der vollständige 52-seitige Bericht mit allen Quellen, Methodik und Bias-Disclosure liegt der Ratsgruppe vor.

Quelle: Master-Vergleichsanalyse NRW-Mittelstädte 2014–2026 (52 S., Stand 03.05.2026) · Datenbasis: Haushaltspläne, Jahresabschlüsse, Beteiligungs- und Gesamtabschlüsse der Städte Bergisch Gladbach, Siegen, Paderborn und Neuss · Theorie: Parkinson 1957, Klimek/Hanel/Thurner 2008, Bertelsmann 2025, BMF 2025.