

Beschlussvorlage

Stellenplan 2025/2026: Einrichtung zusätzlicher Stellen – Doppelhaushalt 2025/2026 - Änderungen

Beratungsfolge

Gremium	Sitzungstermin	Beratungsform
1 Rat	09.07.2026	Entscheidung

Öffentlichkeit

Die Beratung erfolgt in öffentlicher Sitzung.

Eilentscheidung / Dringlichkeitsentscheidung

nicht erforderlich

Federführung

0.11.4 Organisations- und Prozessmanagement

Beteiligte Stellen

- 0.00 Zentralbereich des Oberbürgermeisters
- 1.00 Fachdezernat Finanzen und Kultur
- 1.20 Kämmerei
- 2.00 Fachdezernat Bildung, Jugend, Soziales, Gesundheit, Sport
- 3.00 Fachdezernat Ordnung, Sicherheit und Recht
- 4.00 Fachdezernat Stadtentwicklung, Bauen und Wirtschaftsförderung

Beschlussvorschlag

1. Im Nachgang zu dem vom Rat am 15.05.2025 beschlossenen Stellenplan des Doppelhaushaltes 2025/2026 (DS 16/7220) wird die Einrichtung der folgenden Stellen, sofern nicht abweichend angegeben, ab dem 01.07.2026 beschlossen:

Lfd. Nr.	FD	Stellenbezeichnung	Entgeltgruppe	VzÄ
1	0.00	Krisen- und Bevölkerungskommunikation	E11	0,5
2	0.03	Geschäftsführung Gremien	E11	0,5
3	0.03	Geschäftsführung Gremien <i>Einrichtung ab sofort</i>	E9c	1,0
4	0.04	SB Projekt NRWeltoffen <i>Befristung vom 01.01.2026 – 31.12.2027</i>	E9c	0,5
5	0.08	SB Personalvertretungsrecht/ Personalrat	E11	1,0
6	0.11	SB Personalsachbearbeitung	E11	0,5
7	0.11	SB Entgeltabrechnung	E9a	0,5
8	0.11	SB Personalmanagement	E11	1,0
9	0.11	SB Betriebliches Gesundheitsmanagement	E11	0,5
10	0.19	SB Formcycle	E10 IKT	1,0
11	1.00	Projektkoordination Neubau/ Sanierung Rathaus	E13	1,0
12	1.28	TK techn. Gefahrenmelde-u. Alarmierungseinrichtungen	E11 Bau	1,0
13	1.28	Handwerker/in	E6 Bau	3,0
14	1.28	SB im SG Elektro und HLS	E10 Ing.	2,0
15	1.44	SB Verwaltung Integrationskurse/ Sprache <i>Entfristung ab 01.01.2027</i>	E7	1,0
16	1.44	HPM BL Sprache <i>Entfristung ab 01.01.2027</i>	E13	0,256
17	1.44	Integrationskursbegleitende Kinderbetreuung <i>Befristung vom 01.01.2027 – 31.12.2027</i>	S3	2,0
18	1.44	MKS-Lehrerschaft musikalische Früherziehung <i>Befristung vom 01.08.2026 – 31.07.2028</i>	E9b	0,5
19	1.44	MKS-Lehrerschaft (JeKits) <i>Befristung vom 01.08.2026 – 31.07.2028</i>	E9b	1,5
20	1.44	Kombi-Stelle JeKits <i>Befristung vom 01.08.2026 – 31.07.2028</i>	E9c	0,5

21	1.48	wissenschaftl. Mitarbeiter/in (DWM/ Haus Cleff)	E13	1,0
22	2.00	Sozialplanung/ Quartiersarbeit <i>Einrichtung ab 01.06.2026</i>	E12	1,0
23	2.50	SB Sozialhilfe a.v.E. <i>Entfristung ab 01.08.2026</i>	E9c	1,0
24	2.50	SB Eingliederungshilfe/ HzP <i>Einrichtung ab 01.08.2026</i>	E9c	1,0
25	2.50	Sozialarbeit Eingliederungshilfe	S12	2,0
26	2.50	Hausverwaltung Obdachlosenhilfe	E8	1,0
27	2.50	Sozialarbeit Wohnungsnotfallhilfen	S12	1,0
28	3.32	SB Schulweg- und Veranstaltungssicherung	E9c	0,8
29	3.37	AbtL Katastrophen- und Zivilschutz <i>Einrichtung ab 01.06.2026</i>	A13	1,0
30	4.63	SB ordnungsbehördliche/ brandschutzrechtliche Verfahren	E11	1,0
31	4.80	SB Stadtmarketing	E9a	1,0
32	4.80	SB Tourismus <i>Einrichtung ab 01.06.2026</i>	E10	1,0
33	4.80	Koordination digitaler Infrastruktur <i>Befristung vom 01.07.2026 – 30.06.2029</i>	E11	1,0
Gesamt:				33,56

Die Stelle unter der lfd. Nummer 4 wird befristet bis zum 31.12.2027 eingerichtet.

Die Stellen unter der lfd. Nummer 17 werden befristet bis zum 31.12.2027 eingerichtet.

Die Stellen unter den lfd. Nummern 18, 19 und 20 werden befristet bis zum 31.07.2028 eingerichtet.

Die Stelle unter der lfd. Nummer 33 wird befristet bis zum 30.06.2029 eingerichtet.

2. Für die aus den Stelleneinrichtungen resultierenden Personalmehraufwendungen werden im Haushaltsjahr 2026 zusätzliche Haushaltsmittel in Höhe von 1.390.650,00 € in der Teilergebnisplanzeile 11 – Personalaufwendungen gem. § 83 GO NRW überplanmäßig in den jeweiligen Produkten bereitgestellt.

Die Deckung der überplanmäßigen Mittelbereitstellung erfolgt in Höhe von 459.900,00 € produktgerecht in den jeweiligen Teilergebnisplanzeilen.

Die Deckung der darüberhinausgehenden Mehraufwendungen in Höhe von 930.750,00 € erfolgt in Teilergebnisplanzeile 20 – Zinsen und sonstige Finanzaufwendungen des Produktes 16.01.02 –sonstige allg. Finanzwirtschaft des FD 1.20 – Kämmerei.

Auf die nachstehenden Erläuterungen wird verwiesen.

Finanzielle Folgen und Auswirkungen

Voraussichtlicher Aufwand und voraussichtliche Auszahlungen im laufenden Jahr und in Folgejahren

Nr.	Stellenbezeichnung	2026	2027	2028	2029
1	Krisen- und Bevölkerungskommunikation	24.200 €	48.850 €	49.350 €	49.850 €
	<i>Produkt 01.07.02, Kommunikation, Repräsentation, Bürgerdialog</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
2	Geschäftsführung Gremien	24.200 €	48.850 €	49.350 €	49.850 €
	<i>Produkt 01.01.01 Rats- und Gemeindeangelegenheiten</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
3	Geschäftsführung Gremien <i>Einrichtung ab sofort</i>	48.450 €	83.900 €	84.750 €	85.600 €
	<i>Produkt 01.01.01 Rats- und Gemeindeangelegenheiten</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
4	SB Projekt NRWeltoffen <i>Befristung vom 01.01.2026 – 31.12.2027</i>	41.550 €	41.950 €		
	<i>Produkt 01.03.01 Gleichstellung von Frau und Mann</i>	-33.250 €	-33.550 €		
5	SB Personalvertretungsrecht	48.350 €	97.700 €	98.700 €	99.650 €
	<i>Produkt 01.04.01 Personalrat</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
6	SB Personalsachbearbeitung	24.200 €	48.850 €	49.350 €	49.850 €
	<i>Produkt 01.08.01 Personal- und Organisationsmanagement</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
7	SB Entgeltabrechnung	19.000 €	38.350 €	38.750 €	39.150 €
	<i>Produkt 01.08.01 Personal- und Organisationsmanagement</i>	0 €	0 €	0 €	0 €

Nr.	Stellenbezeichnung	2026	2027	2028	2029
8	SB Personalmanagement	48.350 €	97.700 €	98.700 €	99.650 €
	<i>Produkt 01.08.01 Personal- und Organisationsmanagement</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
9	SB Betriebliches Gesundheitsmanagement	24.200 €	48.850 €	49.350 €	49.850 €
	<i>Produkt 01.08.01 Personal- und Organisationsmanagement</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
10	SB Formcycle	45.000 €	90.850 €	91.750 €	92.700 €
	<i>01.02.01 Zentrale Steuerungsunterstützung</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
11	Projektkoordination Neubau/ Sanierung Rathaus	50.850 €	102.700 €	103.700 €	104.750 €
	<i>Produkt 01.19.01 Fachdez. 1.00 Finanzen und Kultur</i>	-50.850 €	-102.700 €	-103.700 €	-104.750 €
12	TK techn. Gefahrenmelde- u. Alarmierungseinrichtungen	48.100 €	97.200 €	98.150 €	99.150 €
	<i>Produkt 01.12.01 Gebäudemanagement</i>	-48.100 €	-97.200 €	-98.150 €	-99.150 €
13	Handwerker/in	112.100 €	226.450 €	228.700 €	231.000 €
	<i>Produkt 01.12.01 Gebäudemanagement</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
14	SB im SG Elektro und HLS	91.500 €	184.800 €	186.650 €	188.550 €
	<i>Produkt 01.12.01 Gebäudemanagement</i>	-91.500 €	-184.800 €	-186.650 €	-188.550 €
15	SB Verwaltung Integrationskurse/ Sprache <i>Entfristung ab 01.01.2027</i>		65.400 €	66.050 €	66.750 €
	<i>Produkt 04.02.01 Volkshochschule</i>		-65.400 €	-66.050 €	-66.750 €
16	HPM BL Sprache <i>Entfristung ab 01.01.2027</i>		26.300 €	26.550 €	26.800 €
	<i>Produkt 04.02.01 Volkshochschule</i>		-26.300 €	-26.550 €	-26.800 €
17	Integrationskursbegleitende Kinderbetreuung <i>Befristung vom 01.01.2027 – 31.12.2027</i>		131.650 €		
	<i>Produkt 04.02.01 Volkshochschule</i>		-131.650 €		

Nr.	Stellenbezeichnung	2026	2027	2028	2029
18	MKS-Lehrerschaft musikalische Früherziehung <i>Befristung vom 01.08.2026 – 31.07.2028</i>	17.150 €	41.600 €	24.500 €	
	<i>Produkt 04.01.02 Musik- und Kunstschule</i>	-17.150 €	-41.600 €	-24.500 €	
19	MKS-Lehrerschaft (JeKits) <i>Befristung vom 01.08.2026 – 31.07.2028</i>	51.450 €	124.750 €	73.500 €	
	<i>Produkt 04.01.02 Musik- und Kunstschule</i>	-51.450 €	-124.750 €	-73.500 €	
20	Kombi-Stelle JeKits <i>Befristung vom 01.08.2026 – 31.07.2028</i>	17.300 €	42.000 €	24.700 €	
	<i>Produkt 04.01.02 Musik- und Kunstschule</i>	-17.300 €	-42.200 €	-24.700 €	
21	wissenschaftl. Mitarbeiter/in (DWM/ Haus Cleff)	50.850 €	102.700 €	103.700 €	104.750 €
	<i>Produkt 04.01.03 DWM/ HiZ</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
22	Sozialplanung/ Quartiersarbeit <i>Einrichtung ab 01.06.2026</i>	61.600 €	106.650 €	107.700 €	108.800 €
	<i>Produkt 01.20.01 Fachdez. 2.00 Bildung, Jugend, Soziales etc.</i>	-61.600 €	-106.650 €	-107.700 €	-108.800 €
23	SB Sozialhilfe a.v.E. <i>Entfristung ab 01.08.2026</i>	34.600 €	83.900 €	84.750 €	85.600 €
	<i>Produkt 05.01.01 Grundversorgung</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
24	SB Eingliederungshilfe/ HzP <i>Einrichtung ab 01.08.2026</i>	34.600 €	83.900 €	84.750 €	85.600 €
	<i>Produkt 05.01.02 Eingliederungshilfe nach dem SGB IX</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
25	Sozialarbeit Eingliederungshilfe	88.400 €	178.600 €	180.350 €	182.150 €
	<i>Produkt 05.01.02 Eingliederungshilfe nach dem SGB IX</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
26	Hausverwaltung Obdachlosenhilfe	34.150 €	68.950 €	69.650 €	70.350 €
	<i>Produkt 05.06.01 Soziale Leistungen</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
27	Sozialarbeit Wohnungsnotfallhilfen	44.200 €	89.300 €	90.200 €	91.100 €
	<i>Produkt 05.06.01 Soziale Leistungen</i>	0 €	0 €	0 €	0 €

Nr.	Stellenbezeichnung	2026	2027	2028	2029
28	SB Schulweg- und Veranstaltungssicherung	33.200 €	67.100 €	67.800 €	68.450 €
	<i>Produkt 02.02.01 Straßenverkehr</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
29	AbtL Katastrophen- und Zivilschutz <i>Einrichtung ab 01.06.2026</i>	85.950 €	148.800 €	150.250 €	151.800 €
	<i>Produkt 02.10.01 Bevölkerungsschutz</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
30	SB ordnungsbehördliche/ brandschutzrechtliche Verfahren	48.350 €	97.700 €	98.700 €	99.650 €
	<i>Produkt 10.01.01 Bauordnung</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
31	SB Stadtmarketing	38.000 €	76.750 €	77.500 €	78.250 €
	<i>Produkt 15.02.01 Stadtmarketing</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
32	SB Tourismus <i>Einrichtung ab 01.06.2026</i>	52.450 €	90.850 €	91.750 €	92.700 €
	<i>Produkt 15.02.01 Stadtmarketing / 15.02.03 Märkte</i>	-50.000 €	-50.000 €	-50.000 €	-50.000 €
33	Koordination digitaler Infrastruktur <i>Befristung vom 01.07.2026 – 30.06.2029</i>	48.350 €	97.700 €	98.700 €	49.850 €
	<i>Produkt 15.01.01 Wirtschaftsförderung</i>	-38.700 €	-78.150 €	-78.950 €	-39.900 €
Gesamtkosten:		1.390.650 €	2.981.600 €	2.748.350 €	2.602.150 €
Kompensation aus Produkten:		-459.900 €	-1.084.750 €	-840.450 €	-684.650 €
Kompensation aus Produkt 16.01.02:		-930.750 €	-1.896.850 €	-1.907.900 €	-1.917.500 €
Ungedeckter Mehraufwand:		0 €	0 €	0 €	0 €

Alle Beträge auf volle 50/100 gerundet

1. Personalausgaben (Besoldungs- / Entgeltgruppen)

Grundlage sind die Personalkosteneckwerte aus dem KGST-Gutachten „Kosten eines Arbeitsplatzes“ 2025/2026. Für das Jahr 2026 wurde die prozentuale Steigerung der Tarifeinigung des öffentlichen Dienstes für Bund und Kommunen ab dem 01.05.2026 in Höhe von 2,8 % dargestellt und eingerechnet. Für die Jahre 2027ff. wird eine prozentuale Entgeltsteigerung von 1%, welche aus dem Orientierungserlass des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen resultiert, berücksichtigt.

2. Verwaltungsgemeinkosten

Entsprechend der KGSt-Empfehlung ist für den Verwaltungs-Overhead jeweils ein Zuschlag in Höhe von 10% der Brutto-Personalkosten zu berücksichtigen.

Die Gemeinkosten sind von den Fachdiensten aus den vorhandenen Budgets zu erwirtschaften, sodass hier keine gesonderte Mittelbereitstellung erfolgt.

3. Sachkosten

Entsprechend der KGSt-Empfehlung ist für jeden Büroarbeitsplatz eine Sachkostenpauschale in Höhe von 9.700 Euro und bei Nicht-Büroarbeitsplätzen in Höhe von 10 % der Brutto-Personalkosten zu berücksichtigen. Bei Teilzeitstellen, in welchem eine Mehrfachnutzung der Arbeitsplätze (beispielweise im Schichtdienst) nicht erfolgen kann, soll diese ebenfalls im vollen Umfang berücksichtigt werden.

Die Sachkosten sind von den Fachdiensten aus den vorhandenen Budgets zu erwirtschaften, sodass hier keine gesonderte Mittelbereitstellung erfolgt.

Die erforderlichen Haushaltsmittel sind im Ergebnis- und Finanzplan nicht enthalten.

Die Mehraufwendungen und die damit korrespondierenden Kompensationen aus den o.g. Stelleneinrichtungen sind nicht Bestandteil des am 15.05.2025 durch den Rat der Stadt beschlossenen Haushaltsplanes 2025/2026.

Für die aus den Stelleneinrichtungen resultierenden Personalmehraufwendungen werden im Haushaltsjahr 2026 zusätzliche Haushaltsmittel in Höhe von 1.390.650 € in der Teilergebnisplanzeile 11 – Personalaufwendungen gem. § 83 GO NRW überplanmäßig in den jeweiligen Produkten bereitgestellt.

Die Deckung der überplanmäßigen Mittelbereitstellung erfolgt in Höhe von 459.900,00 € produktgerecht in den jeweiligen Teilergebnisplanzeilen.

Die Deckung der darüberhinausgehenden Mehraufwendungen in Höhe von 930.750 € erfolgt in Teilergebnisplanzeile 20 – Zinsaufwendungen des Produktes 16.01.02 – Zinsen und sonstige Finanzaufwendungen des FD 1.20 – Kämmerei.

Mit Aufstellung des Doppelhaushalts 2027/2028 werden die Personalmehraufwendungen und Kompensationen entsprechend berücksichtigt.

Produkt(e)

01.01.01	Rats- und Gemeindeangelegenheiten
01.02.01	Zentrale Steuerungsunterstützung
01.03.01	Gleichstellung von Frau und Mann
01.04.01	Personalrat
01.07.02	Repräsentation und Öffentlichkeitsarbeit
01.08.01	Personal- und Organisationsmanagement
01.12.01	Gebäudemanagement
01.19.01	Fachdezernat 1.00 Finanzen
01.20.01	Fachdezernat 2.00 Bildung, Jugend, Soziales, Gesundheit und Sport
02.02.01	Straßenverkehr
02.10.01	Bevölkerungsschutz
04.01.02	Musik- und Kunstschule
04.01.03	Deutsches Werkzeugmuseum / Historisches Zentrum
04.02.01	Volkshochschule
05.01.01	Grundversorgung und Leistungen nach dem SGB XII
05.01.02	Eingliederungshilfe nach dem SGB IX
05.06.01	Sonstige soziale Leistungen

10.01.01	Bauordnung
15.01.01	Wirtschaftsförderung
15.02.01	Stadtmarketing
15.02.03	Märkte

Begründung

1. Vorwort

In den vergangenen Jahren ist nicht nur ein kontinuierlicher Zuwachs an Aufgaben in fast allen Bereichen der Verwaltung zu verzeichnen, sondern darüber hinaus auch eine steigende Erwartungshaltung an die Daseinsfürsorge und die Serviceleistungen für Bürgerinnen und Bürgern sowie Unternehmen.

Massive Maßnahmen zum Personalabbau, insbesondere im Rahmen von Stellenabbauprogrammen zur Haushaltskonsolidierung in den Jahren 2010 bis 2025, haben verwaltungsweit zu einer erheblichen Aufgabenverdichtung bei Bestandsaufgaben geführt, welche durch zwischenzeitliche restriktive Stellenneueinrichtungen nicht ansatzweise ausgeglichen werden konnte. Die an unsere Verwaltung gestellten steigenden Anforderungen können in der Folge mit den derzeitigen Kapazitäten nicht weiter kompensiert werden.

Um die Ausweitung des Stellenplans und damit einhergehende finanzielle Belastungen zu vermeiden, werden grs. immer aufgabenkritische Betrachtungen vorgenommen, sowie Verlagerungs- und Optimierungspotenziale geprüft.

Es ist fortwährende Aufgabe jeder Führungskraft eine gleichmäßige und effiziente Aufgabenverteilung vorzunehmen und kontinuierlich die Abläufe der jeweiligen Einheit (auch durch Digitalisierungsmaßnahmen) zu verbessern und zu steuern. Prozessoptimierungen und Digitalisierungsmaßnahmen sind hinsichtlich Komplexität und Umfang extrem variabel und reichen von einfachen bereichsinternen Maßnahmen bis hin zu organisationsübergreifenden Projekten. Ein einheitlicher Ablauf ist entsprechend nicht darstellbar und vor allem auch nicht sachgerecht. Grundsätzlich obliegen sowohl die Fach- als auch die Umsetzungsverantwortung den Organisationseinheiten. Von zentraler Seite werden diese hierbei jedoch unterstützt. Im Fachdienst 0.19 Digitalisierung und Informationstechnologie stehen Projektleiter/innen zur Verfügung, die die Fachdienste bei der Digitalisierung ihrer Prozesse unterstützen und als Schnittstelle zu IT-Dienstleistern fungieren. Impulse für Digitalisierungsmaßnahmen können hierbei von beiden Seiten erfolgen. Unterstützung bei organisatorischen Fragestellungen sowie der Ablaufoptimierung erfolgt durch die Abteilung Organisations- und Prozessmanagement, u.a. durch die Erstellung von Prozessmodellen und -analysen sowie Beratung hinsichtlich der Optimierungspotenziale und Umsetzungsmöglichkeiten.

Die Stadt Remscheid verfolgt eine aktive Digitalisierungsstrategie. Mit der Einführung digitaler Antrags- und Bearbeitungsprozesse (z. B. durchgängig elektronische Formulare mit automatisierter Weiterleitung und Bearbeitung) sowie der Digitalisierung von Dienstleistungen werden kontinuierlich Effizienzpotenziale gehoben.

Auch der Einsatz von Künstlicher Intelligenz wird perspektivisch geprüft, insbesondere zur Unterstützung standardisierter Prozesse und zur Entlastung bei Routinetätigkeiten. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass digitale Lösungen und KI-Anwendungen in der Verwaltung in der Regel unterstützend wirken und zunächst zusätzlichen Einführungs-, Steuerungs- und Betreuungsaufwand erzeugen. Eine vollständige Substitution von Personal ist daher kurzfristig nicht realistisch, insbesondere in komplexen, rechtlich gebundenen oder einzelfallbezogenen Aufgabenbereichen.

Darüber hinaus ist bei Eintritt einer Stellenvakanz ein formales Wiederbesetzungsverfahren zu durchlaufen, in welchem geprüft wird, ob die Kapazitäten weiter erforderlich sind oder anderweitig verwendet werden können. Der Verfahrensablauf stellt sich wie folgt dar:

1. Fachdienst:
Prüft jede freiwerdende Stelle auf die Notwendigkeit der Wiederbesetzung durch Aufgabenkritik und organisatorische Veränderungen.
2. Dezernat:
Prüft das Votum des Fachdienstes
3. Organisationsmanagement:
Prüft anhand der Stellungnahmen von Fachdienst und Dezernat die Notwendigkeit der Wiederbesetzung und gibt ein Testat für die Wiederbesetzungskommission ab.
4. Kommission zur Wiederbesetzung (Oberbürgermeister, StD/StK, FDL 0.11):
Entscheidet abschließend über die Wiederbesetzung.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass vorhandene Optimierungs-, Digitalisierungs- und personalstrategische Potenziale konsequent geprüft werden. Die identifizierten Stellenbedarfe resultieren nicht aus ineffizienten Strukturen, sondern aus einem strukturell gestiegenen Aufgabenvolumen, erhöhten qualitativen Anforderungen sowie gesetzlichen Verpflichtungen.

Der vorliegende Bedarf an einzurichtenden Stellen ist das Ergebnis eines intensiven Abwägungsprozesses einer Klausurtagung des Oberbürgermeisters mit allen Fachdezernaten hinsichtlich der Notwendigkeit und Dringlichkeit der gesamtstädtischen Stellenbedarfe und erfolgte unter Berücksichtigung der restriktiven finanziellen Rahmenbedingungen. Umso wichtiger war es, eine Priorisierung vorzunehmen, die nicht isoliert einzelne Bedarfe betrachtet, sondern die Funktionsfähigkeit der Gesamtverwaltung in den Mittelpunkt stellt.

Dabei wurde bewusst ein strategischer Ansatz gewählt: Es geht nicht darum, punktuell einzelne sichtbare Leistungen auszubauen, sondern darum, die zentralen Handlungsfelder der Verwaltung so zu stärken, dass sie dauerhaft arbeitsfähig bleiben. Die priorisierten Stellen konzentrieren sich daher auf Bereiche, in denen sich bereits heute strukturelle Überlastungen zeigen, gesetzliche Anforderungen steigen oder zentrale Zukunftsaufgaben entschieden und zeitnah vorangebracht werden müssen.

Hierzu zählen insbesondere die Themenfelder Sicherheit und Gefahrenabwehr, soziale Sicherung und Integration, Bildung und gesellschaftliche Teilhabe sowie Standortentwicklung. Hierbei wurden auch Stellenbedarfe im Sinne vorangegangener Beschlüsse berücksichtigt, um den bisherigen politischen Willen aufzugreifen und fortzuführen (Ifd. Ziffern 4, 19, 20, 23).

Die Bereiche Sicherheit und Gefahrenabwehr sichern den Schutz der Bevölkerung und erfordern angesichts wachsender Anforderungen eine verlässliche personelle Grundlage. Soziale Sicherung und Integration sind entscheidend für gesellschaftlichen Zusammenhalt und Stabilität und stehen zugleich unter steigendem Druck. Bildung und gesellschaftliche Teilhabe schaffen langfristige Entwicklungschancen und wirken präventiv gegen soziale Folgekosten. Die gezielte Stärkung der Standortentwicklung durch Stadtmarketing und Tourismus trägt dazu bei, die wirtschaftliche Attraktivität der Stadt zu sichern und weiter auszubauen. In der Gesamtschau handelt es sich damit um Handlungsfelder, die für die Funktionsfähigkeit, Zukunftsfähigkeit und Lebensqualität der Stadt von zentraler Bedeutung sind.

Gerade in diesen Bereichen ist daher ein weiteres, zeitliches Aufschieben nicht vertretbar. Fehlende Kompensationsmöglichkeiten in der Aufgabenerledigung führen bereits jetzt zu Verzögerungen, eingeschränkter Angebotserstellung und steigenden Risiken – sowohl für die Verwaltung selbst als auch für die Bürgerinnen und Bürger. Gleichzeitig sind viele dieser

Aufgaben nicht disponibel, da sie gesetzlichen Verpflichtungen unterliegen oder unmittelbar die öffentliche Daseinsvorsorge betreffen.

Ein zentraler Bestandteil der Priorisierung ist darüber hinaus die gezielte Stärkung interner Querschnittsbereiche, insbesondere im Personalwesen sowie in organisatorischen und unterstützenden Funktionen.

Diese Entscheidung ist bewusst und zwingend erforderlich – auch wenn sie auf den ersten Blick weniger unmittelbar „sichtbar“ für die Bürgerschaft erscheint. Tatsächlich bilden diese internen Strukturen jedoch das Fundament für sämtliche Leistungen der Fachdienste. Ohne funktionierende Personalsachbearbeitung, rechtssichere und schnelle Personalverfahren, eine verlässliche Entgeltabrechnung, strategisches Personalmanagement, eine personalvertretungsrechtliche Begleitung durch den Personalrat sowie unterstützende digitale Systeme und Prozesse ist die Aufgabenerfüllung in den Fachdiensten nicht möglich und Kapazitäten der Führungskräfte werden zunehmend mit administrativen Aufgaben gebunden. Darüber hinaus ist es von besonderer Bedeutung, die Attraktivität der Stadt Remscheid als moderne und zukunftsfeste Arbeitgeberin herauszuheben und mit kontinuierlichen Weiterentwicklungen aufrechtzuerhalten, um die Personalbedarfe der Fachdienste bedienen zu können. Bereits heute ist festzustellen, dass die vorhandenen Kapazitäten in diesen Querschnittsbereichen nicht ausreichen, um die bestehenden Anforderungen zeitgerecht und in der notwendigen Qualität zu erfüllen und darüber hinaus wichtige notwendige Entwicklungen - beispielsweise in der Organisationsoptimierung, Digitalisierung oder Personalentwicklung – voranzutreiben.

Vor diesem Hintergrund ist es entscheidend zu berücksichtigen, dass die vorgesehenen internen Stellen keine isolierten Einzelmaßnahmen darstellen, sondern in ihrer Gesamtheit ein funktionales Gefüge bilden. Sie greifen ineinander und entfalten ihre Wirkung hinsichtlich Entlastung und Stabilisierung nur im Zusammenspiel mit den in der Regel nach Außen orientierten Fachdiensten.

Die Stärkung interner Bereiche ist nicht als Gegenpol zu bürgernahen Leistungen zu verstehen, sondern als deren zwingende Grundlage. Nur wenn die internen Prozesse funktionieren und ausreichend personell hinterlegt sind, können die einzelnen Fachdienste ihre Aufgaben gegenüber der Stadtgesellschaft zuverlässig, zeitnah und qualitativ angemessen erfüllen.

Die vorgeschlagenen, zeitnah erforderlichen Stelleneinrichtungen stellen einen bewusst austarierten Ausgleich dar, zwischen sichtbaren Leistungen für die Stadtgesellschaft und den dafür notwendigen strukturellen Voraussetzungen im Inneren der Verwaltung - unter den gegebenen finanziellen Restriktionen.

Der Stellenaufwuchs ist aus heutiger Sicht finanzierbar. Die für das laufende Haushaltsjahr erforderlichen Mittel können überplanmäßig bereitgestellt werden, da eine Deckung vorhanden ist. Damit ist die Finanzierung im aktuellen Haushaltsjahr nach den Vorgaben der Gemeindeordnung und der Kommunalen Haushaltsverordnung sichergestellt. Für die Folgejahre sind die zusätzlichen Personalaufwendungen im Rahmen der jeweiligen Haushaltsplanungen dauerhaft zu berücksichtigen. Ebenso wurden hierfür entsprechende Kompensationen benannt, welche die Finanzierung sicherstellen. Die Verwaltung wird die finanziellen Auswirkungen entsprechend in den kommenden Doppelhaushaltsentwurf 2027/2028 einarbeiten.

Zur Finanzierung der Stelleneinrichtungen werden keine Steuererhöhungen als Kompensation angeboten. Allein durch die Einrichtung der zusätzlichen Stellen ergibt sich aus heutiger Sicht keine Notwendigkeit. Die Finanzierung ist im laufenden Jahr und in den Folgejahren durch vorhandene Deckungsmittel möglich. Es ist stets die Gesamtentwicklung eines Haushaltes zu betrachten, insbesondere von Erträgen, Aufwendungen, Pflichtaufgaben, Investitionen, Umlagen und allgemeinen Kostensteigerungen. Die zusätzlichen Stellen sind dabei ein

Bestandteil der Gesamtbetrachtung, lösen für sich genommen jedoch keine Steuererhöhung aus.

Zusätzliche dauerhaft eingerichtete Stellen führen regelmäßig zu wiederkehrenden Personalaufwendungen in den Folgejahren. Die angebotenen Kompensationen stehen dann nicht mehr für andere Zwecke zur Verfügung und verringern insoweit den Deckungsrahmen künftiger Haushalte. Die Verwaltung hat in der Vergangenheit stets auf die desaströse Haushaltslage hingewiesen, welche - ungeachtet der Stelleneinrichtungen - keine Spielräume ermöglicht. Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass die Einrichtung der Stellen aus fachlicher Sicht zur Aufgabenerfüllung dringend erforderlich ist. Die Entscheidung über den Stellenaufwuchs ist daher im Spannungsfeld zwischen finanzieller Haushaltslage, Prioritätensetzung und Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Aufgabenerledigung zu treffen. Die Verwaltung wird die Folgekosten transparent in den kommenden Haushaltsplanberatungen darstellen, damit der Rat die Auswirkungen auf den Gesamthaushalt angemessen bewerten kann.

Trotz der Mehraufwendungen im Bereich Personal ist dabei hervorzuheben, dass die Personalintensität und damit das Verhältnis von Personalaufwendungen zu den gesamten ordentlichen Aufwendungen sinkt. Für das Jahr 2025 wurde eine Personalintensität (Personalaufwendungen x 100/ ordentliche Aufwendungen) in Höhe von 24,7 ermittelt, welche planmäßig bis 2029 auf 24,0 absinkt.



Quelle: Haushaltsplan 2025 / 2026

2. Fachliche Begründungen zur Einrichtung der einzelnen Stellen

Lfd. Nr. 1	Krisen- u. Bevölkerungskommunikation (E 11)	0,50 VzÄ
-------------------	--	-----------------

Die Erwartungshaltung der Bürgerinnen und Bürger an eine proaktive und verlässliche Informationspolitik der Stadt hat sich grundlegend verstärkt. Insbesondere in unsicheren Lagen oder bei komplexen Großprojekten reicht eine rein punktuelle Information nicht mehr aus. Da absehbar ist, dass die Intensität und Schlagzahl von Krisenszenarien – von klimabedingten Extremwetterereignissen über IT-Sicherheitsvorfälle bis hin zu komplexen geopolitischen Auswirkungen – in Zukunft weiter deutlich zunehmen wird, muss die Bevölkerungsinformation verstetigt und professionalisiert werden. Krisenkommunikation kann künftig nicht mehr rein reaktiv im Rahmen des allgemeinen Tagesgeschäfts geleistet werden. Es ist zwingend erforderlich, proaktiv Kapazitäten aufzubauen, um für kommende Herausforderungen gewappnet zu sein.

Ein wesentliches Ziel ist dabei die aktive Krisenvorsorge: Durch die Entwicklung präventiver Strategien für neue Bedrohungslagen kann im Ernstfall sofort auf geprüfte Konzepte zugegriffen werden. Gleichzeitig wird damit die kontinuierliche Bevölkerungsinformation gestärkt. Die Anbindung der Stelle erfolgt im Bereich Kommunikation im Büro des Oberbürgermeisters, um eine Redundanz zur Pressesprecherfunktion für den Krisenfall im Kontext eines zentralen Krisenmanagements und der internen Kommunikation herzustellen. Der Fachdienst Feuerschutz und Rettungsdienst übernimmt im Vergleich nur eine fachbezogene Krisenkommunikation und ist insofern organisatorisch nicht zur Stellenansiedlung geeignet.

Über Sondersituationen hinaus muss die allgemeine Informationsvermittlung modernisiert werden, um eine transparente und barrierefreie Kommunikation über städtische Vorhaben sicherzustellen und so das Vertrauen der Bürgerschaft dauerhaft zu festigen. Dies beinhaltet insbesondere den notwendigen Ausbau digitaler Kommunikationswege. Da die Menschen heute verlässliche Informationen in Echtzeit erwarten, entsteht ein erheblich höherer personeller Steuerungsaufwand, um diese Kanäle aktuell zu halten und Falschmeldungen entgegenzuwirken. Letztlich dient die Stelleneinrichtung der Schaffung dauerhafter Resilienz. Nur durch diese personelle Verstärkung kann die Stadt auch bei langanhaltenden Ausnahmesituationen eine professionelle, zeitgemäße und rechtssichere Information garantieren.

Um diesen wachsenden Aufgaben und dem damit verbundenen Sicherheitsauftrag für das Vertrauen in das staatliche Handeln dauerhaft gerecht zu werden, reicht die vorhandene Stellenkapazität nicht mehr aus.

Kompensation

Eine Kompensation der Personalkosten ist nicht vorhanden.

<u>Lfd. Nr. 2</u>	Geschäftsführung Gremien (E 11)	0,50 VzÄ
--------------------------	--	-----------------

Der Rat der Stadt Remscheid hat im Zuge seiner Konstituierung zwei zusätzliche Ausschüsse eingerichtet. Die hieraus resultierende Erweiterung der Gremienstruktur führt zu einem dauerhaft erhöhten organisatorischen und administrativen Betreuungsaufwand. Dieser umfasst insbesondere die Vor- und Nachbereitung sowie die Durchführung von mindestens 12 zusätzlichen Sitzungen jährlich.

Darüber hinaus entsteht ein erhöhter Aufwand im Zusammenhang mit der Abwicklung der Entschädigungszahlungen.

Dieser zusätzliche Personalbedarf wird aktuell mit einer befristeten Erhöhung der Arbeitszeit einer Stelleninhaberin abgedeckt. Angesichts der dauerhaft gestiegenen Anzahl an Gremien sowie der strukturell erhöhten Arbeitsbelastung ist eine Verstetigung dieser Arbeitszeiterhöhung erforderlich. Nur so können die ordnungsgemäße und fristgerechte Betreuung der politischen Gremien sowie die zuverlässige Abwicklung der damit verbundenen administrativen Aufgaben nachhaltig sichergestellt werden.

Kompensation

Eine Kompensation der Personalkosten ist nicht vorhanden.

Lfd. Nr. 3	Geschäftsführung Gremien (E9c)	1,00 VzÄ
-------------------	---------------------------------------	-----------------

Der Fachdienst Rats- und Gemeindeangelegenheiten verfügt derzeit über 6,23 Stellen, welche mit der Geschäftsführung von Gremien sowie anderen Aufgaben betraut sind. Inhaltlich umfasst dies insbesondere die Administration und Betreuung der Gremienarbeit (inkl. Ratsinformationssystem und Session), finanzielle Angelegenheiten wie Fraktionszuwendungen und Entschädigungen, Haushaltsaufgaben sowie weitere rechtliche und organisatorische Tätigkeiten (u. a. Schöffenwahlen, Schiedswesen, Ordensangelegenheiten, Satzungsprüfung und Datenpflege).

Aufgrund der hohen Aufgabenvielfalt und der bestehenden Personalausstattung können derzeit weder ausreichende Vertretungsregelungen noch eine strukturierte Wissensweitergabe sichergestellt werden. Gleichzeitig fehlen personelle Ressourcen zur Wahrnehmung grundlegender administrativer Tätigkeiten.

Das aktuelle Bewertungsgefüge des Fachdienstes erschwert zudem die nachhaltige Personalentwicklung und -bindung, insbesondere im Hinblick auf die Übernahme von Nachwuchskräften nach Abschluss ihrer Ausbildung oder Qualifizierung. Weiterhin gestaltet es sich schwierig, vorhandenes Personal zu entwickeln und somit fachdienstintern eine Perspektive zu bieten.

Zur Stabilisierung der Aufgabenerfüllung und zur besseren Nutzung vorhandener personeller Potenziale ist die Einrichtung einer zusätzlichen Stelle erforderlich. Diese soll zunächst insbesondere die Übernahme von Aufgaben mittlerer Komplexität ermöglichen, die Wissensweitergabe unterstützen sowie die bestehenden Stellen des gehobenen Dienstes entlasten.

Hierdurch kann die Stelle 30000181 (EG 9a) verstärkt grundlegende administrative Aufgaben im Sinne eines Geschäftszimmers wahrnehmen und so zur Sicherstellung eines geordneten Dienstbetriebs beitragen.

Kompensation

Eine Kompensation der Personalkosten ist nicht vorhanden.

Lfd. Nr. 4	SB Projekt NRWeltoffen (E9c)	0,50 VzÄ
-------------------	-------------------------------------	-----------------

Mit Bescheid vom 22.12.2021 wurde der Förderantrag der Stadt Remscheid zur Entwicklung eines Handlungskonzeptes gegen Rechtsextremismus, Antisemitismus, Rassismus sowie weitere Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit bewilligt. Projektpartner ist der Stadtteil e. V., mit dem ein entsprechender Überleitungsvertrag geschlossen wurde.

Das Projekt wurde inzwischen in der dritten Förderperiode abgeschlossen und mündete Ende 2025 in einen umfassenden Maßnahmenkatalog, der nun sukzessive umgesetzt wird. Der Rat der Stadt Remscheid hat dem erarbeiteten Handlungskonzept im Juni 2024 zugestimmt.

Die Projektstruktur basiert auf einer engen Zusammenarbeit zwischen Zivilgesellschaft und Verwaltung. Für die Jahre 2026 und 2027 sind eine halbe Stelle beim Stadtteil e. V. (inklusive Projektleitung) sowie eine korrespondierende halbe Stelle in der Verwaltung zur Koordination vorgesehen. Die in der Verwaltung eingerichtete Stelle „NRWeltoffen“ übernimmt eine zentrale Rolle in der Steuerung und Umsetzung der Maßnahmen.

Im Zuge der bisherigen Projektarbeit haben sich tragfähige und produktive Netzwerke etabliert, die aktiv an der Umsetzung des Handlungskonzeptes mitwirken. Seitens des Lenkungskreises besteht ein ausdrücklicher Wunsch nach Fortführung der Zusammenarbeit sowie nach einer kontinuierlichen Begleitung der Umsetzungsphase. Die konsequente Weiterführung der Maßnahmen wird als wesentlich für eine nachhaltige Bekämpfung von Rechtsextremismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit angesehen.

Der Folgeantrag zur weiteren Förderung wurde Anfang November 2025 unmittelbar nach Öffnung des neuen Förderfensters gestellt. Der positive Zuwendungsbescheid liegt zwischenzeitlich vor.

Kompensation

Die Kompensation der Mehraufwendungen erfolgt zu 80 % aus der Projektförderung des Landes in Teilergebnisplanzeile 02 – Zuwendungen und allg. Umlagen. Der Förderbescheid liegt vor.

Lfd. Nr. 5	SB Personalvertretungsrecht/ Personalrat (E11)	1,00 VzÄ
-------------------	---	-----------------

Die Zahl der durch den Personalrat zu vertretenden Beschäftigten ist im Zeitraum von 2012 bis 2026 von rund 2.000 auf über 2.700 Personen und damit um etwa 35 % gestiegen. Ursächlich hierfür sind insbesondere organisatorische Erweiterungen und strukturelle Entwicklungen, wie die Aufgabenübernahme des ehemaligen BAF e. V., der Ausbau der Kindertageseinrichtungen, die Erweiterungen der Berufsfeuerwehr, steigende Teilzeitquoten, erhöhte Ausbildungskapazitäten sowie die Gründung des MVZ. In der Folge sind sowohl die Fallzahlen in den gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligungsverfahren als auch die Beratungs- und Unterstützungsbedarfe der Beschäftigten deutlich gestiegen.

Parallel hierzu haben sich die Anforderungen an die Arbeit des Personalrats qualitativ erheblich verändert. Insbesondere Fachkräftemangel, steigende Fluktuation, komplexere tarif- und arbeitsschutzrechtliche Rahmenbedingungen sowie ein wachsender Anteil von Quereinsteigenden führen zu einem erhöhten Abstimmungs-, Beratungs- und Unterstützungsaufwand in personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten.

Die bisherige Personalausstattung des Personalrats besteht seit 2012 aus den gesetzlich vorgesehenen 5 Freistellungen (bei 2001 – 3000 Beschäftigten) nach § 42 Abs. 3 und 4 des Landespersonalvertretungsgesetzes NRW (LPVG NRW) sowie der vorhandenen Stelle „Geschäftszimmer“ im Personalratsbüro. Die Freistellungen dienen der Wahrnehmung des personalvertretungsrechtlichen Mandats durch gewählte Personalratsmitglieder. Sie ersetzen jedoch nicht die für eine rechtssichere, fristgebundene und kontinuierliche Bearbeitung der Beteiligungsverfahren im Rahmen der Geschäftsführung erforderliche qualifizierte Sachbearbeitung.

Die vorgesehene Stelle ist daher nicht als zusätzliche Freistellung, sondern als fachliche Unterstützung der laufenden Geschäftsführung und der komplexen Beteiligungsverfahren des Personalrats einzuordnen. Rechtsgrundlage hierfür ist § 40 Abs. 3 LPVG NRW, wonach die Dienststelle dem Personalrat für Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung im erforderlichen Umfang unter anderem Büropersonal zur Verfügung zu stellen hat.

Eine Aufgabenwahrnehmung innerhalb des Personalamtes wäre nicht sachgerecht. Eine Verlagerung entsprechender Aufgaben in das Personalamt würde dem gesetzlich vorgesehenen Trennungsprinzip zwischen Dienststelle und Personalvertretung widersprechen, da das Personalamt in den meisten Beteiligungsverfahren selbst Verfahrensführer bzw. fachlich beteiligter Bereich ist. Der Personalrat nimmt demgegenüber eine eigenständige gesetzliche

Beteiligungs-, Prüf- und Überwachungsfunktion wahr. Zur Wahrung der Rollenklarheit, Vertraulichkeit und datenschutzrechtlich sensiblen Bearbeitung von Beschäftigtenanliegen ist eine organisatorische Zuordnung zum Personalratsbüro erforderlich.

Der zusätzliche Bedarf ergibt sich aus der im angeführten Zeitraum deutlich gestiegenen Zahl der zu vertretenden Beschäftigten, der erheblichen Zunahme beteiligungspflichtiger Personalmaßnahmen sowie der qualitativen Verdichtung der Anforderungen. Insbesondere die umfassende Digitalisierungsstrategie der Stadt Remscheid mit regelmäßiger Einführung neuer Fachverfahren und KI-Anwendungen, Organisationsänderungen, Arbeitsschutzfragen, steigende Teilzeitquoten, erhöhte Fluktuation, ein wachsender Anteil von Quereinsteigenden sowie viele tarifliche Regelungstatbestände - insbesondere die Einführung und Umsetzung von Regelungen zu Regenerationstagen, Umwandlungstagen, Arbeitszeiterhöhungen, neuen Arbeitszeitmodellen sowie weiteren tariflichen Wahl- und Flexibilisierungsmöglichkeiten - führen zu einem höheren Prüf-, Abstimmungs-, Dokumentations- und Beratungsaufwand. Durch die erweiterten Mitbestimmungsrechte nach § 72 Abs. 3 LPVG NRW im Rahmen der sogenannten prozessbegleitenden Mitbestimmung ist der Personalrat in nahezu alle entsprechenden Maßnahmen unmittelbar einzubinden. Dies führt zu einem weiteren signifikanten Anstieg des Arbeitsaufkommens.

Die Unterstützung durch freigestellte Personalratsmitglieder und Gewerkschaften kann diesen Bedarf nicht vollständig ersetzen. Freigestellte Personalratsmitglieder treffen die personalvertretungsrechtlichen Entscheidungen und vertreten die Beschäftigten; Gewerkschaften nehmen ergänzend insbesondere die individuellen Interessen ihrer Mitglieder wahr. Die fristgerechte, vollständige und rechtskonforme Bearbeitung der Beteiligungsvorgänge der Dienststelle bleibt jedoch Aufgabe der Personalvertretung und ihrer Geschäftsstelle. Die Stelle dient damit zugleich der Beschleunigung von Verfahren, der Entlastung der Verwaltung, der Verbesserung des Services gegenüber Beschäftigten und Dienststelle sowie der Reduzierung externer juristischer Beratungsbedarfe.

Denn soweit im Personalratsbüro keine ausreichende eigene juristische Fachlichkeit für komplexe personalvertretungsrechtliche Fragestellungen vorhanden ist, kann der Personalrat im Rahmen des § 40 Abs. 1 LPVG NRW im Einzelfall auf externe Rechtsberatung oder sachverständige Unterstützung angewiesen sein. Dies gilt insbesondere bei komplexen Beteiligungsverfahren, etwa im Zusammenhang mit Digitalisierung, KI-gestützten Anwendungen, Organisationsänderungen, Arbeitsschutzfragen, Bau-, Umbau- und Raumkonzeptvorhaben oder der Einführung neuer technischer Systeme. Die Inanspruchnahme externer Beratung ist jedoch regelmäßig mit zusätzlichem Abstimmungs-, Beauftragungs- und Bearbeitungsaufwand verbunden und kann Beteiligungsverfahren zeitlich erheblich verzögern. Eine dauerhaft verfügbare qualifizierte Sachbearbeitung im Personalratsbüro stärkt daher die interne Prüf- und Bearbeitungskompetenz, ermöglicht eine kontinuierlichere und schnellere Verfahrensbearbeitung und kann zugleich dazu beitragen, externe Beratungsbedarfe auf besonders komplexe Einzelfälle zu begrenzen.

Vor diesem Hintergrund ist die Einrichtung einer zusätzlichen Stelle für komplexe Sachbearbeitung erforderlich.

Kompensation

Eine Kompensation der Personalkosten ist nicht vorhanden.

Lfd. Nr. 6	SB Personalsachbearbeitung (E11)	0,50 VzÄ
-------------------	---	-----------------

Der gesamte zu betreuende Personalbestand im tariflichen Bereich hat sich in den letzten Jahren, bei gleichgebliebener personeller Ausstattung des zuständigen Sachgebietes, um ca.

30 % erhöht. Die Anzahl der zu bearbeitenden Personalfälle liegt aktuell bei 458 pro VZÄ und damit deutlich (ca. 60 %) über dem Mittelwert aus dem KGSt-Kennzahlenvergleich aus 2024, welcher bei 291 Fällen je VZÄ liegt.

Die Anzahl umzusetzender Personalmaßnahmen hat fluktuationsbedingt in den letzten Jahren stark zugenommen. Die Bearbeitung von Einstellungszusagen und Arbeitsverträgen hat im Wettbewerb um Fachkräfte ohne Zeitverzögerung zu erfolgen. Hier drohen bei Personalausfällen durch Urlaub oder Krankheit bereits jetzt nicht unerhebliche Risiken.

Die Umsetzung von Tarifeinigungen und gesetzlicher Änderungen wird immer komplexer und zeitintensiver. Neben der Information der Mitarbeitenden ist die Implementierung in die tägliche Praxis zu planen und umzusetzen.

Ein gut aufgestellter und funktionsfähiger Personalservice ist von elementarer Bedeutung in Bezug auf Mitarbeiterbindung und Fachkräftegewinnung und damit entscheidend für den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit einer Verwaltung. Die Einhaltung tariflicher und gesetzlicher Vorschriften in Bezug auf das Arbeitsverhältnis sind diesbezüglich entscheidende Faktoren. Neben klaren Strukturen und Prozessen hat eine adäquate Personalausstattung, orientiert an den zu betreuenden Personalfällen, den entscheidenden Stellenwert.

Kompensation

Eine Kompensation der Personalkosten ist nicht vorhanden.

<u>Lfd. Nr. 7</u>	SB Entgeltabrechnung (E9a)	0,50 VZÄ
--------------------------	-----------------------------------	-----------------

Die Anzahl der Abrechnungsfälle ist in den letzten Jahren um rund 25 % (622 Fälle) bei unverändertem Personalbestand in der Sachbearbeitung angestiegen.

Die Zahl der zu betreuenden Abrechnungsfälle in Höhe von 813 pro VZÄ übersteigt den Mittelwert pro VZÄ aus dem KGSt- Kennzahlenvergleich „Benchmarks 11- Personalmanagement (Ressourcen)“ (388 bzw. 396 Fälle pro VZÄ) um das Doppelte.

Eine personell ausreichend ausgestattete und funktionierende Entgeltabrechnung ist von zentraler Bedeutung für jeden Arbeitgeber. Die Sicherstellung der Erfüllung verschiedenster gesetzlicher Verpflichtungen (korrekter Abzug der Lohnsteuer, richtige Abführung der Sozialversicherungsbeiträge, rechtskonforme Abwicklung von Lohnpfändungen und vieles mehr) hat vor dem Hintergrund ansonsten drohender Nachzahlungen, Bußgelder und strafrechtlich bewährter Tatbestände oberste Priorität.

Den vorhandenen Mitarbeitenden ist es aufgrund der Arbeitsbelastung kaum noch möglich, ihr Wissen in Bezug auf die immer komplexer werdenden und sich ändernden Steuer- und Sozialversicherungsgesetze aktuell zu halten.

Die korrekte Anwendung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften wird im Rahmen regelmäßig wiederkehrender Prüfungen der Finanzverwaltung und der Deutschen Rentenversicherung bewertet. Fehler können zu Nachforderungen bis hin zu Strafverfahren führen.

Daneben ist die tägliche Arbeit geprägt durch eine fluktuationsbedingt gestiegene Zahl an Personalmaßnahmen (Einstellungen, Entlassungen, Umsetzungen, Umgruppierungen, Arbeitszeitänderungen, Umsetzungen etc.) sowie Übernahme neuer Aufgaben wie Jobrad-Leasing und Jobticket, was zusätzlich die Arbeitsbelastung steigert.

Kompensation

Eine Kompensation der Personalkosten ist nicht vorhanden.

<u>Lfd. Nr. 8</u>	SB Personalmanagement (E11)	1,00 VzÄ
--------------------------	------------------------------------	-----------------

Die Anforderungen an das Personalmanagement sind in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen und entwickeln sich weiter dynamisch. Ursachen sind insbesondere Stellenzuwächse, der demografische Wandel, ein zunehmender Wettbewerb um Fachkräfte sowie eine anhaltend hohe interne Fluktuation. Gleichzeitig steigen die Erwartungen an Geschwindigkeit, Qualität und Serviceorientierung personalwirtschaftlicher Prozesse.

Diese Entwicklung wird durch die Fallzahlen im Bereich der Stellenausschreibungs- und Auswahlverfahren belegt: Die Gesamtzahl ist von 65 im Jahr 2018 auf 207 im Jahr 2025 gestiegen (+218 %). Die externen Verfahren erhöhten sich im gleichen Zeitraum von 35 auf 108 (+208 %). Gerade externe Verfahren verursachen einen deutlich höheren zeitlichen und organisatorischen Aufwand, insbesondere durch intensive Bewerberauswahl, Abstimmungsprozesse mit den Fachdiensten sowie die Durchführung von Vorstellungsgesprächen und Auswahlgremien. Die Entwicklung bleibt weiterhin steigend.

Dem steht eine unveränderte Personalausstattung von 1,6 Vollzeitäquivalenten bei 2.050 Mitarbeitenden (Stand 2025, exkl. TBR) gegenüber. Der Vergleich mit den KGSt-Kennzahlen (Benchmark 2025) verdeutlicht die strukturelle Unterausstattung.

Kennzahl	Median lt. KGSt	Remscheid
Mitarbeitende je 1,0 VzÄ Auswahlverfahren	780	1.280

Hieraus ergibt sich ein rechnerischer Bedarf von 2,6 VZÄ und damit ein Fehlbedarf von 1,0 VZÄ. Die Kennzahl belegt eine deutliche Überlastung und eine signifikante Abweichung vom interkommunalen Benchmark.

Die Folgen sind bereits erkennbar: Verzögerungen bei Ausschreibungs- und Auswahlverfahren führen zu längeren Vakanzzeiten, verzögerten Einstellungen und beeinträchtigen die Handlungsfähigkeit der Verwaltung. Zudem steigt das Risiko, im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte nicht ausreichend konkurrenzfähig zu sein.

Zur Sicherstellung einer leistungsfähigen Personalgewinnung und zur Vermeidung weiterer Effizienzverluste ist die Einrichtung von zusätzlich 1,0 VZÄ erforderlich. Nur so kann eine zeitnahe und qualitativ angemessene Aufgabenerfüllung dauerhaft gewährleistet werden.

Kompensation

Eine Kompensation der Personalkosten ist nicht vorhanden.

<u>Lfd. Nr. 9</u>	SB Betriebliches Gesundheitsmanagement (E11)	0,50 VzÄ
--------------------------	---	-----------------

Durch steigende Anforderungen an die Gesundheit der Beschäftigten bedingt durch stetig steigende Arbeitsverdichtungen und Arbeitsbelastungen bedarf es zur Stärkung des Teams des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, das derzeit lediglich mit zwei halben Stellen ausgestattet ist, der Einrichtung einer zusätzlichen halben Stelle.

Hierbei sind insbesondere auch die Einflussfaktoren des demografischen Wandels zu berücksichtigen, da die Bedürfnisse und Erfordernisse einerseits und die Herausforderungen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement andererseits zahlreicher und komplexer werden. Auch führt ein ausgeprägtes Gesundheitsmanagement zu einer Steigerung der Zufriedenheit der Beschäftigten, trägt zur Personalgewinnung und -bindung bei und kann eine Fluktuation reduzieren. Darüber hinaus wird der präventive Charakter gestärkt, um Krankheitsausfällen vorzubeugen oder diese zu reduzieren.

Das körperliche, geistige und seelische Wohlbefinden der Beschäftigten der Stadt Remscheid ist maßgeblich für den Erfolg der Verwaltung entscheidend. Zudem bleibt durch die Gesundheit der Beschäftigten die Wettbewerbsfähigkeit erhalten und wird gestärkt.

Daher ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement auszubauen und zu intensivieren, um auch weitere Großprojekte wie beispielsweise die Einführung eines Gesundheitstages oder einer jährlich stattfindenden Gesundheitswoche sowie Kampagnen zu spezifischen Gesundheitsthemen, für die derzeit keine Ressourcen zur Verfügung stehen, zu etablieren.

Kompensation

Eine Kompensation der Personalkosten ist nicht vorhanden.

Lfd. Nr. 10	SB Formcycle (E10 IKT)	1,00 VzÄ
--------------------	-------------------------------	-----------------

Formcycle stellt die zentrale Softwarelösung für das digitale Workflowmanagement im Rahmen der Verwaltungsdigitalisierung dar. Das System ermöglicht die medienbruchfreie Abbildung sowohl externer Dienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger als auch interner Verwaltungsprozesse. Damit bildet Formcycle eine wesentliche Grundlage für die Umsetzung einer durchgängig digitalen Verwaltung.

Zur Gewährleistung eines effizienten, transparenten und einheitlichen Einsatzes der digitalen Workflows ist eine zentrale technische und organisatorische Administration erforderlich.

Der Stelle wird die digitale Umsetzung von externen und internen Verwaltungsprozessen, geprägt durch hohe Fallzahlen und damit aktuell hohem analogen Aufwand, via Workflows übertragen. Durch den Einsatz einer leistungsfähigen Formularmanagement-Software werden den Bürgerinnen und Bürger Dienstleistungen digital bereitgestellt und diese im Weiteren medienbruchfrei in den Fachdiensten bearbeitet. Folgende Prozesse befinden sich aktuell in der Umsetzung bzw. Vorbereitung:

Formularbasierte Online-Anträge, Dienstleistungen und Workflows, welche gemeinsam mit den zuständigen Fachdiensten aktuell für Bürgerinnen und Bürger testweise entwickelt werden:

- Wirtsch. Jugendhilfe/Beistandschaft: Anträge zu Beurkundungen von Unterhaltsverpflichtungen, alleiniges/gemeinsames Sorgerecht, Mutter- / Vaterschaftsanerkennungen sowie Einrichtung einer Beistandschaft zur Geltendmachung von Kindesunterhalt
- Zentrale Vergabestelle: elektronisch ausfüllbare Bietererklärung
- Anliegen-Management: Überarbeitung Beschwerde/Feedback und Neugestaltung Mängelmelder

Aktuell in Entwicklung befindliche interne Prozess-Workflows zur digitalen Optimierung von Verwaltungsprozessen (Auszug):

- Beantragung/Genehmigung sowie Abrechnung von Dienstreisen und Fortbildungen
- Freigabeverfahren investiver Haushalt
- Workflow für Krankmeldung/Gesundmeldung

Vorstehende Prozesse werden aktuell „nebenbei“ von einem Projektleiter E-Government bearbeitet. Weitere Anfragen der Fachdienste werden aktuell nicht angenommen, da realistische Perspektiven zu deren Umsetzung nicht dargestellt werden können.

Die durch die Prozessdigitalisierung freiwerdenden Personalressourcen in den Fachdiensten werden dort genutzt, um Routinen zu reduzieren und so die Beratungsintensität im direkten Kundenkontakt zu steigern. Die digitalen Workflows entlasten sowohl die Fachdienste mit bürgerbezogenen Aufgabenschwerpunkten als auch die Fachdiensten mit internem Focus. Zielsetzung ist die Erhöhung der Kundenzufriedenheit ebenso wie die Bereitstellung zeitgemäßer interner Abläufe für die Mitarbeitenden.

Ohne die Einrichtung und dauerhafte Besetzung einer zentralen Stelle ist die Umsetzung der notwendigen digitalen Dienstleistungen sowie moderner interner Verwaltungsprozesse nicht möglich. In der Folge würden bestehende analoge Abläufe fortgeführt und eine zielgerichtete sowie effiziente Steuerung der Digitalisierungsmaßnahmen über Formcycle wäre nicht gewährleistet.

Kompensation

Eine Kompensation der Personalkosten ist nicht vorhanden.

<u>Lfd. Nr. 11</u>	Projektkoordination Neubau/Sanierung Rathaus (E13)	1,00 VzÄ
---------------------------	---	-----------------

Das Projekt zur Realisierung des neuen An- und Erweiterungsbaus für das Rathaus Remscheid und für die Feuerwache Innenstadt ist auf Basis des vom Rat der Stadt Remscheid gefassten Grundsatzbeschlusses (Drs. 15/2563), des Durchführungsbeschlusses (Drs. 15/4576) und der jüngsten Kostenfortschreibung (Drs. 16/6404) bereits begonnen worden.

Eine Priorisierung im Rahmen der Investitionsplanung 2024-2029 des Doppelhaushaltes 2025/2026 ist entsprechend erfolgt. Im aktuellen Investitionsprogramm 2024-2029 des Doppelhaushaltes 2025/2026 ist die wirtschaftlich rentierliche Maßnahme (INV280090) mit einem Gesamtvolumen in Höhe von rund 38,9 Mio. Euro eingeplant. Eine entsprechende baupreisindexierte Fortschreibung ist im Rahmen des Aufstellungs-, Beteiligungs- und Beschlussprozesses zum nächsten Doppelhaushalt 2027/2028 vorgesehen.

Die diesbezügliche weitere Vorgehensweise, inklusive projektbezogener Ablauf-/Terminplanung, war in der Sitzung des projekt-/vorhabenbezogenen Lenkungskreises den dorthin entsandten und dort anwesenden Vertreterinnen und Vertretern der Fraktionen und Gruppen des Rates der Stadt Remscheid am 08.07.2025 vorgestellt und zustimmend zur Kenntnis genommen worden. Dementsprechend ist der Start des Vergabeverfahrens über das zunächst vergaberechtskonform durchzuführende Interessensbekundungsverfahren für die Totalunternehmervergabe bereits Ende 09/2025 gestartet worden, eine entsprechende Veröffentlichung bereits in 10/2025 erfolgt. Zum Raumkonzept bestehen aus Sicht der Verwaltung aktuell auch keine offenen Fragen mehr. Die daraus resultierenden Rückläufer interessierter Totalunternehmer (=Interessensbestätigungen) liegen der Verwaltung seit dem 16.04.2026 vor. Der nächste vergaberechtlicher Schritt, Aufforderung zur Abgabe des Angebotes, ist für Ende 07/2026 vorgesehen. Im Anschluss an die Auswertung der dann abgegebenen Angebote ist die umgehende Auftragsvergabe vorgesehen.

Nach Abschluss der Errichtung des Neubaus soll unmittelbar anschließend mit der Sanierung des historischen Altbaus des Rathauses Remscheid begonnen werden, für die nach heutigem Stand mit mindestens einem ähnlich hohen finanziellen Gesamtaufwand und einem zeitlichen Gesamtprojektaufwand von mindestens fünf Jahren zu rechnen ist.

Das städtische Gebäudemanagement ist im Rahmen seiner aktuellen Aufgaben, Maßnahmen und Projekte bereits ausgelastet, so dass nach den nunmehr mit externer Unterstützung erfolgten Vorbereitungsarbeiten für die jetzt anstehende und zwingend erforderliche Projektkoordination/-steuerung von zusätzlichen Großbauprojekten insbesondere in den Bereichen Bildung, Betreuung und Verwaltungsgebäude keine Kapazitäten vorhanden sind. Jedoch erfordern die Umsetzung der Rathausenerweiterung und Altbausanierung eine verwaltungsseitig verlässliche Steuerung und Begleitung. Das betrifft insbesondere sämtliche Projektphasen, inkl. der begleitenden übergangsweisen Unterbringung von Dienststellen.

Der aktuelle Verfahrensstand des Projektes erfordert die Begleitung des Prozesses durch eine zentrale Stelle im vorgeschlagenen Umfang im höheren Verwaltungsdienst (ersatzweise technischer Dienst/Fachingenieur Hoch-/Bau und Projektsteuerung).

Diese zusätzliche Stelle soll zudem die mit der Aufgabenwahrnehmung der Projektkoord. Neubau/Sanierung Rathaus RS verbundenen, aktivierungsfähigen Aufgabenstellungen der strategischen Raum-/Flächenplanung für die Gesamtverwaltung (zentraler Verwaltungsstandort Rathaus Remscheid, temporäre Auslagerungsstandorte, ggf. neue Standorte) ausfüllen.

Somit besteht für die Begleitung des mit v. g. Schritte bereits begonnenen Prozesses durch eine zentrale Stelle im vorgeschlagenem Umfang entsprechend dringender Handlungsbedarf. (Hinweis: Auf Basis der Drs. 16/3629 „Beantwortung einer Anfrage der Fraktion der CDU zum aktuellen Raumkonzept der Stadt Remscheid (Drs. 16/3631)“ und der Drs. 17/0851 „Erweiterte Anmietung des Objektes Bankstr. 12, 42853 Remscheid“ wird unter Einbeziehung der neuen Projektkoord.-Stelle eine entsprechende Drucksache zur Thematik der strategischen Raum-/Flächenplanung der Gesamtverwaltung erstellt und vorgelegt - auf Basis der vorherigen Befassung und Beschlussfassung des Verwaltungsvorstandes.)

Kompensation

Eine Kompensation der Mehraufwendungen erfolgt in voller Höhe aus aktivierbaren Eigenleistungen in Teilergebnisplanzeile 07 – Aktivierte Eigenleistungen.

Lfd. Nr. 12	TK techn. Gefahrenmelde- und Alarmierungseinrichtungen (E11 Bau)	1,00 VzÄ
--------------------	---	-----------------

Ein Teil der vorhandenen Brandmeldeanlagen ist überaltert und muss entsprechend aktueller Vorschriften erneuert werden. Zudem wird im Rahmen von Baugenehmigungen zunehmend die Errichtung neuer Brandmeldeanlagen nach DIN 14675 sowie die Installation von Sprachalarmierungsanlagen (u. a. für Feueralarm- und Amokdurchsagen) gefordert.

Derzeit sind insgesamt 155 Brandmelde- und Sprachalarmanlagen durch das städtische Gebäudemanagement zu betreuen, regelmäßig zu prüfen und instandzuhalten sowie im notwendigen Rahmen bei Bedarf zu ersetzen, technisch zu erneuern oder anforderungsbezogen zu erweitern.

Bei jeder größeren Baumaßnahme im Schul-/Bildungsbau werden heute aufgeschaltete Brandmeldeanlagen gefordert. Ebenso muss dann eine neue Sprachalarmierungsanlage installiert werden. Eine Neuanlage in einem Bestandsgebäude kostet in der Regel einen mittleren 6-stelligen Betrag, da alle Kabel im Gebäude erneuert werden müssen, da diese bislang keinen Funktionserhalt abdecken.

Die durch das städt. Gebäudemanagement ermittelten Kosten für eine nachhaltige Ertüchtigung bzw. den Austausch nicht mehr zu ertüchtigender Anlagen (keine Ersatzteile mehr im Handel) belaufen sich nach heutiger Einschätzung auf 1.324.685 Euro. Bei Ertüchtigung auf Minimalanforderungen könnten hier lediglich 125.000 Euro eingespart werden.

Die Stundensätze für eine externe Beauftragung für Fachplanung, Prüfungen und technische Stellungnahmen bzw. Stundensätze für Gutachten, Abnahmen, Streitfälle oder Gerichtsgutachten liegen in der Regel wesentlich höher als die Eigenerbringung. Eine interne fachliche Begleitung ist auch bei externer Beauftragung erforderlich, da die Vertretung der Bauherrenschaft der Stadt Remscheid obliegt, hier dem städtischen Gebäudemanagement. Diese Verantwortung ist nicht auf Dritte delegierbar.

Die Planung dieser Anlagen erfordert eine entsprechende Zertifizierung, die in der Regel ein einschlägiges Ingenieursstudium voraussetzt. Derzeit kann diese Leistung nicht durch städtisches Personal erbracht werden, sodass externe Fachplanungsbüros beauftragt werden müssen. Dies verursacht zusätzliche Kosten und erfordert zugleich eine fachliche Begleitung. Vor diesem Hintergrund ist die Einrichtung bzw. Vorhaltung einer entsprechend qualifizierten Stelle im Bereich der Alarmierungstechnik aus fachlichen und wirtschaftlichen Gründen erforderlich.

Kompensation

Eine Kompensation der Mehraufwendungen erfolgt in voller Höhe aus aktivierbaren Eigenleistungen in Teilergebnisplanzeile 07 – Aktivierte Eigenleistungen.

Lfd. Nr. 13	Handwerker/in (E6 Bau)	3,00 VzÄ
--------------------	-------------------------------	-----------------

Zur Sicherstellung einer rechtssicheren Vertretung der Schulhausmeisterschaft sowie zur ordnungsgemäßen Bewirtschaftung von Unterkünften und Wohnungen für geflüchtete Menschen wurden im Jahr 2019 im Rahmen des Förderprogramms „16i“ insgesamt 10 Vollzeitstellen geschaffen, die als Unterstützungskräfte der Werkstatt diese Aufgaben übernommen haben. Im Zuge der späteren Entfristung konnten insgesamt 11 langzeitarbeitslose Menschen nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Das erfolgreich praktizierte Projekt „16i“ neigt sich nach sieben Jahren nun dem Ende entgegen. Im Laufe der Jahre waren als Folge des Ablaufs von Förderzeiträumen sowie durch Fluktuationen drei Stellen abgängig.

Unbesetzte Stellen sind derzeit nicht gegeben bzw. befinden sich bereits im Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren. Vorhandene 16i-Stellen sollen sukzessive nach Freiwerden bereits in Handwerkerstellen umgewandelt werden, was den eigentlich ursprünglich notwendigen zusätzlichen Bedarf von 10 VzÄ bereits auf das Mindestmaß von 3 VzÄ reduziert hat. Diese sind allerdings wiederum unabdingbar, um die Wahrnehmung der pflichtigen Vertretungs- und Betreuungsaufgaben (Sicherstellung einer rechtssicheren Vertretung der Schulhausmeisterschaft sowie ordnungsgemäße Bewirtschaftung von Unterkünften und Wohnungen für geflüchtete Menschen) entsprechend der bestehenden Anforderungen und Vorgaben dauerhaft und rechtskonform sicherstellen zu können.

Zur weiterhin bedarfsgerechten Wahrnehmung der Vertretungs- und Betreuungsaufgaben ist es erforderlich, diese Kapazitäten in Form von drei Handwerkerstellen neu einzurichten. Nur so kann die Aufgabenerfüllung entsprechend der bestehenden Anforderungen und Vorgaben dauerhaft sichergestellt werden.

Kompensation

Eine Kompensation der Personalkosten ist nicht vorhanden.

Lfd. Nr. 14	SB im SG Elektro und HLS (E10 Ing.)	2,00 VzÄ
--------------------	--	-----------------

Das städt. Gebäudemanagement betreut derzeit 154 Bauvorhaben mit einem Gesamtvolumen von rund 189,5 Mio. Euro. Dabei lässt sich feststellen, dass die Forderung neben den Remscheider Gebäudestandards sowie zur klimaneutralen Ausrichtung eines jeden Bauvorhabens und die damit im Zusammenhang stehenden Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen eine nicht unerhebliche Rolle in der Gesamtbetrachtung des jeweiligen Vorhabens einnimmt. Die Bauvorhaben sind durch die Mitarbeitenden des Fachdienstes von der Planung, über die Bauausführung bis zur Objektübergabe verantworten.

Die Summe der laufenden Maßnahmen, an denen sowohl in den Elektro- als auch in den HLS-Gewerken zwingend mitzuwirken ist, beläuft sich auf ca. 67 Mio. Euro, hiervon entfallen jeweils rd. 5 Mio. € auf Elektro – und HLS-Maßnahmen. Diese Summen können mit den aktuell gegebenen Ingenieurskräften, in der Funktion des Bauherrenvertreters (siehe Begründung zu lfd. Nr. 12), nicht abgearbeitet werden.

Ziel der sog. Remscheider Gebäudestandards ist die Definition und Vorgabe verbindlicher Qualitätskriterien, sowohl für Neubau- als auch für Umbau- und Sanierungsmaßnahmen. Diese dienen als Unterstützung aller am Bauprozess städtischer Gebäude Beteiligten sowie vor allem zur Entwicklung eines an Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit orientierten Gebäudebestandes. Sie sorgen wiederum für die Erreichung der Ziele der durch den Rat der Stadt Remscheid im Jahr 2022 beschlossenen Nachhaltigkeitsstrategie, ferner gelangen dabei auch die Vorgaben des Bundes und der EU zur CO₂-Neutralität zur Anwendung. Im Übrigen wird zur Thematik auf die Feststellungen und Empfehlungen des jüngsten Prüfberichtes der überörtlichen Prüfung der GPA NRW verwiesen.

Für jedes Gewerk der Technischen Gebäudeausrüstung (TGA) wird eine eigene HOAI Berechnung durchgeführt. Bei den Gewerken der TGA liegt der prozentuale Anteil der Honorarkosten zu den anrechenbaren Kosten bei kleinen Gewerkekosten (10.000 Euro bis 150.000 Euro anrechenbare Kosten) bei 44 % bis 25 %, bei größeren Gewerkekosten (150.000 Euro bis 1.000.000 Euro) von 25 % bis 17 %. Die Kosten für eine externe Vergabe der Koordinationsaufgaben sind dabei um ein Vielfaches höher als die Gehaltskosten der jeweiligen Stelle. Die Verantwortung des städt. Gebäudemanagements als Vertreter der Bauherrenschaft verbleibt ohnehin bei der Stadt. Diese kann rechtlich nicht delegiert werden. Auch bei externer Beauftragung verbleiben auf städtischer Seite ca. 20 % bis 30% der Beauftragung zur Betreuung, Abstimmung Grundlagen, Abstimmung Änderungsarbeiten im laufenden Betrieb, Abstimmungen mit Nutzer/innen, Abnahmen, Inbetriebnahme, laufendes Controlling.

Insbesondere in den Gewerken Heizung, Lüftung, Sanitär, Klima und Elektrotechnik kann der Fachdienst dieser neuerlichen Vorgabe nicht fach- und fristgerecht nachkommen, weshalb pro Gewerk eine Vollzeitstelle als erforderlich erachtet wird.

Kompensation

Eine Kompensation der Mehraufwendungen erfolgt in voller Höhe aus aktivierbaren Eigenleistungen in Teilergebnisplanzeile 07 – Aktivierte Eigenleistungen.

<u>Lfd. Nr. 15</u>	SB Verwaltung Integrationskurse/ Sprache (E7)	1,00 VzÄ
<u>Lfd. Nr. 16</u>	HPM BL Sprache	0,256 VzÄ
<u>Lfd. Nr. 17</u>	Integrationskursbegleitende Kinderbetreuung (S3)	2,00 VzÄ

Volkshochschulen sind gemäß § 4 WbG NRW verpflichtet, ein bedarfsdeckendes Weiterbildungsangebot vorzuhalten. Dazu zählen ausdrücklich auch Integrations- und Sprachförderkurse, welche grundlegende Sprachkenntnisse und Orientierung für gesellschaftliche Teilhabe vermitteln.

Vor dem Hintergrund der hohen Zuwanderung nach Remscheid hat sich dieser Bereich seit seiner Einführung im Jahr 2015 mit rund 1.500 Teilnehmendenbelegungen jährlich zu einem der größten und an den stärksten nachgefragten Angebotsbereichen der VHS entwickelt. Das Kurs- und Prüfungsangebot wurde kontinuierlich bedarfsgerecht erweitert, u. a. durch Integrationskurse mit paralleler Kinderbetreuung (seit 2018) und Berufssprachkurse (seit 2023).

Trotz veränderter Zuweisungssysteme bleiben die Teilnehmendenzahlen in Kursen und Prüfungen konstant hoch. Auch künftig ist von einer anhaltend hohen Nachfrage auszugehen.

Die Fortführung und Entfristung der Stelle „SB Verwaltung Integrationskurse/ Sprache“ ist zwingend erforderlich. Sie übernimmt zentrale Verwaltungsaufgaben, insbesondere die Meldung von Kursen und Teilnehmenden an das BAMF, fristgerechte Kursabrechnung sowie die Organisation und Abwicklung von Prüfungen. Ohne diese Stelle ist eine ordnungsgemäße Durchführung und Abwicklung der Kurse nicht möglich. Ein Großteil des Angebots müsste entfallen, und die VHS könnte ihrem gesetzlichen Auftrag nicht mehr gerecht werden.

Darüber hinaus ist die Aufstockung einer bestehenden HPM-Stelle notwendig, um die seit 2023 angebotenen Berufssprachkurse dauerhaft planen und durchführen zu können. Ferner plant die VHS ab 2027 die Einführung sogenannter Job-Berufssprachkurse (Job-BSKs). Dabei handelt es sich um flexible, arbeitsplatzbezogene Sprachkurse mit kurzer Laufzeit, die gezielt auf die Bedürfnisse von Beschäftigten und Betrieben zugeschnitten sind (z. B. in Pflege, Verwaltung oder Tourismus). Sie werden berufsbegleitend durchgeführt und fördern die schnelle Integration in den Arbeitsmarkt.

Um Job-BSKs planen und auf die konkreten Bedürfnisse der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden in den unterschiedlichen Branchen (Pflege, Verwaltung, Touristik, etc.) passgenau abstimmen zu können, erfordert es zusätzliche zeitliche Ressourcen, die in der beantragten Stellenkapazität berücksichtigt sind. Ohne die Fortführung der Stelle ist die Umsetzung dieser Angebote nicht möglich.

Die beiden Vollzeitstellen „Integrationskursbegleitende Kinderbetreuung“ sind notwendig, um Integrationskurse mit paralleler Kinderbetreuung anbieten zu können. Diese Betreuung ist insbesondere deshalb unverzichtbar, weil in Remscheid weiterhin ein Mangel an regulären Kitaplätzen besteht. Ohne entsprechende Betreuungsmöglichkeiten sind insbesondere zugewanderte und geflüchtete Kindererziehende häufig von der Teilnahme an Integrationskursen ausgeschlossen.

Der Erwerb der deutschen Sprache ist jedoch eine zentrale Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe. Zudem wirkt sich ein gutes Sprachniveau der Eltern nachweislich positiv auf die Entwicklung der Kinder aus.

Auf die Fortführung der in 2024 eingerichteten Stellen kann daher nicht verzichtet werden.

Kompensation

Die Kompensation der Personalaufwendungen kann zu 100 % aus Fördermitteln des Bundes (BAMF und ESF-Projektförderung) in Teilergebnisplanzeile 02 – Zuwendungen und allg. Umlagen erfolgen.

<u>Lfd. Nr. 18</u>	MKS-Lehrerschaft musikalische Früherziehung (E9b)	0,50 VzÄ
---------------------------	--	-----------------

Die musikalische Früherziehung (MFE) ist ein elementarer Baustein für die sprachliche und motorische Entwicklung von Kindern. Sie umfasst Angebote für die Altersgruppe von null bis sechs Jahren und impliziert neben Kleingruppenunterricht für Vorschulkinder in der Musikschule selbst ausdrücklich auch Angebote der MKS in und mit Kindertagesstätten. Um den diesbezüglichen Bedarfen in Remscheid entsprechen zu können, hat der Rat der Stadt der Einrichtung einer zunächst bis zum 31.07.26 befristeten 0,5-Stelle zugestimmt (DS 16/6209, Rat 27.06.2024).

Mithilfe der Stelle ist gelungen, nicht nur dringend benötigte zusätzliche Unterrichte im Bereich MFE anzubieten und seit Jahren existierende Wartelisten abzubauen, sondern auch vier neue Kooperationen mit Kindertagesstätten zu etablieren. Im Rahmen der Kooperationen bietet die Musik- und Kunstschule hier nunmehr ebenfalls eine qualifizierte frühkindliche musikalische Bildung an. Insgesamt konnten aufgrund der Einrichtung der 0,5-Stelle gut 250 Vorschulkinder zusätzlich musikalisch gefördert werden. Ziel ist, die bestehenden Kooperationen und Unterrichte künftig zu verstetigen und weiter auszubauen. Ohne dass die hierzu benötigte 0,5-Stelle dem Fachdienst auch weiterhin zur Verfügung steht, wird dies nicht möglich sein. Im Gegenteil: die in den vergangenen zwei Jahren aufgebauten Strukturen und zusätzlichen Unterrichte müssten zum Schuljahresende hin aufgegeben bzw. eingestellt und den Eltern der Vorschulkinder gekündigt werden.

Kompensation

Die Kompensation der Personalaufwendungen erfolgt voraussichtlich in voller Höhe aus Teilnehmerentgelten (KTE-Kooperationen) in Teilergebnisplanzeile 05 – Privatrechtliche Leistungsentgelte. Wenn die erwartete Kompensation nicht erfolgt, wird die Verwaltung berichten.

<u>Lfd. Nr. 19</u>	MKS-Lehrerschaft (JeKits) (E9b)	1,50 VzÄ
---------------------------	--	-----------------

<u>Lfd. Nr. 20</u>	Kombi-Stelle JeKits (E9c)	0,50 VzÄ
---------------------------	----------------------------------	-----------------

„JeKits – Jedem Kind Instrumente, Tanzen, Singen“ ist ein vom Land NRW gefördertes kulturelles Bildungsprogramm an Grund- und Förderschulen. Ziel ist, möglichst vielen Kindern den Zugang zu musikalischer bzw. tänzerischer Bildung – und damit gleichsam zu kultureller Teilhabegerechtigkeit – zu eröffnen. An dem Programm, das im Schuljahr 2015/16 ins Leben gerufen wurde und das seither erfolgreich an insgesamt sechs Remscheider Grundschulen durchgeführt wird, nehmen pro Schuljahr gut 650 Schülerinnen und Schüler teil.

Zur Sicherstellung des Unterrichts wurden im Jahr 2022 zunächst befristet für zwei Jahre drei 0,5-Stellen für JeKits-Lehrkräfte eingerichtet und in der Folge um weitere zwei Jahre verlängert (DS 16/6002). Da das Programm langfristig fortgeführt und verstetigt werden soll, bleiben diese Stellen weiterhin unverzichtbar. Ohne entsprechend qualifiziertes Lehrpersonal kann der JeKits-Unterricht nicht durchgeführt werden.

Dies gilt ebenso für die Kapazitäten der „Kombi-Stelle JeKits“, bei welcher es sich um eine Kombination aus Funktions- und Lehrkraftstelle handelt. Diese umfasst neben Unterrichtstätigkeit insbesondere koordinierende und organisatorische Aufgaben. Dazu zählen unter anderem sämtliche Absprachen mit den Schulen – angefangen von der Vorstellung des Projekts über Anmeldeformalitäten bis hin zu Abstimmungen bzgl. Unterrichtszeiten, -schwerpunkten und etwaigen JeKits-Aufführungen am Schuljahresende.

Die Stelle wird seit 2021 im Rahmen der Musikschuloffensive durch das Land NRW gefördert und ist aktuell bis zum 31.07.2026 befristet. Auch sie ist für die Umsetzung des Programms unverzichtbar.

Aufgrund der fortlaufenden Förderung sowie der großen Bedeutung des Programms für die kulturelle Bildung von Grundschulkindern in Remscheid ist eine weitere Vorhaltung aller genannten Stellen zwingend erforderlich.

Kompensation

Die Kompensation der Personalaufwendungen kann zu 100 % aus Fördermitteln des Landes in Teilergebnisplanzeile 02 – Zuwendungen und allg. Umlagen erfolgen.

Lfd. Nr. 21	wissenschaftl. Mitarbeiter/in (DWM/ Haus Cleff) (E13)	1,00 VzÄ
--------------------	--	-----------------

Um die am 12.03.2024 (auf Empfehlung des Ausschusses für Kultur und Weiterbildung vom Haupt- und Finanzausschuss) gefassten Beschlüssen zur sukzessiven Umsetzung der Gesamtkonzeption des Historischen Zentrums (DS 16/5610) und zur künftigen Ausrichtung von Haus Cleff (DS 16/5609) umsetzen zu können, und darüber hinaus die Gerd-Arntz-Ausstellung (sowie auch darauffolgende künftige Ausstellungen) fachlich und wissenschaftlich vorbereiten, betreuen und umsetzen zu können (vgl. hierzu DS 17/0340 in Verbindung mit DS 17/0792), ist die Verstärkung des Mitarbeiterteams im Historischen Zentrum mit einer unbefristeten Vollzeitstelle zwingend erforderlich.

Um kommunale museale Institute fachlich-inhaltlich, strategisch-konzeptionell, ausstellungs- und sammlungsbezogen gegenwärtig und künftig, sowie wirtschaftlichkeitsorientiert und zielgerichtet, ausgestalten, präsentieren und weiterentwickeln zu können, bedarf es zwingend entsprechenden Fachpersonals in Person von wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Derzeit sind im Historischen Zentrum der Stadt Remscheid keine separaten wissenschaftlich Mitarbeitenden beschäftigt. Lediglich die Fachdienstleiterin des Historischen Zentrums selbst ist derzeit - neben ihrer Führungsfunktion, Gesamt- und Produktverantwortung für den Fachdienst - zugleich und allein im Sinne einer wissenschaftlich Mitarbeitenden tätig. Dies reicht für die Bespielung der musealen Häuser „Deutsches Werkzeugmuseum“ und des nunmehr baulich und technisch fertiggestellten „Haus Cleff“ nicht aus, zumal parallel dazu auch das Gesamtensemble des Historischen Zentrums (Bausteine der Gesamtkonzeption HiZ, vgl. Drs. 16/5610) museal neu zu beplanen, zu denken, zu aktivieren und auszugestalten ist (u. a. Haus Berger/Halle Berger).

Hierfür stellt der angemeldete Stellenbedarf das absolut unterste Mindestmaß an zwingend erforderlichen Kapazitäten wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen am Historischen Zentrum dar. Anderweitige Lösungen bestehen aus organisatorischer Sicht nicht. Eine assistenzbezogene Lösung kann die v. g. zwingend erforderliche Fachkompetenz nicht ersetzen, sondern wäre eher schon ein additiv dazu notwendiger Zusatzbedarf.

Parallel dazu wird selbstverständlich laufend geprüft, ob im Rahmen von Förderprogrammen gänzliche oder anteilige Refinanzierungsoptionen in Anspruch genommen werden können, die aber aktuell leider nicht bestehen.

Zur Detailbegründung dieses Stellenbedarfs wird ferner verwiesen auf die Ausführungen der DS 16/7715 und DS 17/0792.

Kompensation

Eine Kompensation der Personalkosten ist nicht vorhanden.

Lfd. Nr. 22	Sozialplanung/ Quartiersarbeit (E12)	1,00 VzÄ
--------------------	---	-----------------

Sozialplanung ist ein ehemaliges Landes-Modellprojekt im Dezernat 2, mit dem es Kommunen in unserem Bundesland ermöglicht wurde mit der Nutzung der kostenfreien Software für die Datenbank „KomMonitor“ permanent die Entwicklungen der Lebenssituation der Bürgerinnen und Bürger zu betrachten. Das Land NRW hält es für geboten, dass kreisfreie Städte und Kreise Sozialmonitoring sicherstellen, um Maßnahmen und Finanzmittel zielgerichteter einzusetzen. Dies setzt eine entsprechende Transparenz auf verschiedenen Ebenen über die Lebensverhältnisse der Bürgerinnen und Bürger in der Gemeinde voraus.

Im Modellprojekt "Zusammen im Quartier – Sozialplanung initiieren, weiterentwickeln und stärken" wurde gemäß Ratsbeschluss vom 19.05.2022 und gefördert vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW für den Zeitraum vom 01.10.2022 bis 31.12.2024 eine Stelle Sozialplanung befristet eingerichtet. Das Projekt legte erfolgreich den Grundstein für eine integrierte, strategische Sozialplanung in Remscheid und mündete in einem ausführlichen Sozialbericht. Dieser identifiziert anhand eines gebildeten Sozialindex sozio-ökonomisch benachteiligte Quartiere. Zudem implementierte die Sozialplanerin die GIS-gestützte und webbasierte Datenplattform "KomMonitor", welche anhand zentral gesammelter Statistiken und Geodaten eine interaktive Kartenanwendung, Diagramme und weitere Analysewerkzeuge bereitstellt und so ein Monitoring auf unterschiedlichen Ebenen – stadtweit, bezirksbezogen und kleinräumig – ermöglicht. Damit wurde dem seinerzeitigen Auftrag des Rates ausdrücklich entsprochen.

Die Datenbank ist für Bürgerinnen und Bürger, Institutionen, Politik und die verschiedenen Verwaltungseinheiten eine gute Möglichkeit schnelle und präzise Auswertungen über die Lebensverhältnisse von Menschen in der Stadt, in Bezirken oder Quartieren zu erhalten. Hierdurch können politische Anträge oder Anfragen entstehen oder begründet werden, erforderliche statistische Beschreibungen über Disparitäten für Förderanträge oder Entscheidungen (Priorisierung) erfolgen oder andere Planungsdisziplinen (z.B. Jugendhilfeplanung, Altenhilfeplanung, Stadtplanung) oder Fachdienste in der Stadtverwaltung unterstützt werden. Zum Ende der Förderung des Landes NRW erfolgte eine umfassende Sozialberichterstattung, die dem Rat der Stadt Remscheid vorgelegt wurde. "KomMonitor" hat sich als wichtiges Instrument für die Kommunalverwaltung bewährt, wird von verschiedenen Diensten genutzt und ist öffentlich zugänglich.

Sozialmonitoring und Sozialberichterstattung schaffen Transparenz über die sozialen Lebenslagen in der Kommune. Sie unterstützen Politik, Institutionen und Verwaltung dabei, Maßnahmen zur Armutsprävention und sozialen Teilhabe gezielt zu planen und zu steuern. Mit Projektende endete die befristete Stelle im Fachdezernat 2.00 für Sozialplanung zum 31.12.2024. Eine Verstetigung und Weiterentwicklung der Sozialplanung ist von großer Bedeutung, um Entwicklungen kontinuierlich zu erfassen und eine datenbasierte Grundlage für kommunale Planungs- und Steuerungsprozesse zu schaffen.

Der Sozialbericht aus dem Jahr 2024 ist fortzuschreiben und es sind regelmäßig im Dialog mit den relevanten Akteuren Handlungsempfehlungen zu entwickeln und zu evaluieren.

Des Weiteren ist es erforderlich, die Anwendung "KomMonitor" zu administrieren, das Indikatorenset weiterzuentwickeln und die Orientierung über Datenabfragen als Dienstleistung für interne und externe Stellen als Dienstleistung zu gewährleisten. Nach dem Ende der Förderung wurde die Sozialplanung mit der bestehenden Stelle Bevölkerungsentwicklung im Stab des Oberbürgermeisters fortgeführt, da leider keine Stelle für die Fortführung der Sozialplanung im Dezernat 2 vorhanden war. Insofern wurde die Pflege der Datenbank „KomMonitor“ und die Beratung inner- und außerhalb der Verwaltung fortgeführt und die Aufgaben der Stabsstelle Bevölkerungsentwicklung sichergestellt.

Nach dem Prinzip „Von Daten zu Taten“ soll mit der Einrichtung der Stelle Sozialplanung im Sozialdezernat neben den dargestellten Aufgaben die Ausweitung der Arbeitsinhalte auf die bestehenden und die zu implementierenden Quartiersmanagement-Strukturen erfolgen.

Das kommunale Quartiersmanagement eröffnet ein praktisches Handlungsfeld, um auf die Bedürfnisse von Stadtteilen mit besonderen Handlungsbedarfen, wie beispielsweise bevölkerungsstarken und sozioökonomisch benachteiligten Stadtteilen, einzugehen und Veränderungsprozesse anzustoßen und zu begleiten. Quartiersmanagement stärkt Selbstwirksamkeit, aktiviert Ressourcen im Sozialraum und unterstützt Bewohnerschaft und Initiativen, indem es sich inhaltlich an konkreten Bedarfen vor Ort und an fünf zentralen Wirkungsfeldern orientiert: Anlauf- und Lotsenstelle, Motor für Beteiligung und Kompetenzstärkung, Impulsgebung für Belebung sozialer Räume und Begegnung, zielgruppenbezogene und inklusive Ansprache sowie Vernetzung und Koordination der Akteurslandschaft.

Der Rat hatte in der vorherigen Legislaturperiode 2,0 Stellenanteile für die Schaffung weiterer Quartiersbüros und Stadtteilkonferenzen für Hohenhagen, Hasenberg und Hackenberg geschaffen, um diese mit städtischen Personal zu betreiben. Die neue Stelle Sozialplanung soll die Implementierung (Personal, Räume, Unterstützung bei der Umsetzung der Quartiersarbeit und des Programms) der neuen Quartiersbüros leisten und zusammen mit dem bisher einzigen Quartiersbüro Rosenhügel inhaltlich und im Rahmen von Dienst- und Fachaufsicht führen. Zudem soll stadtweit - zusammen mit den trägerverantworteten Quartiersbüros (Honsberg, Klausen, Kremenholz) - gemeinsame Angebote, Initiativen und Qualitätsstandards entwickelt werden (z.B. Bildung, Beratung, Freizeit, Partizipation). Mit den regelmäßigen Auswertungen zu den Lebensverhältnissen aus „KomMonitor“ in dem jeweiligen Quartier (Quartierssteckbrief) sollen die Mitglieder der Stadtteilkonferenz, Bezirksvertretungen, Ortspolitiker und interessierte Nachbarn Maßnahmen zu Verbesserung der Situation entwickeln.

Die Quartiersarbeit in der gesamten Stadt wurde bisher nicht koordiniert. Die Dienst- und Fachaufsicht für das bisher einzige städtische Quartiersbüro Rosenhügel wird bisher nebenbei durch den Referenten des Dezernenten geleistet.

Die Umsetzung basiert auf einem interdisziplinären Konzept, das verschiedene Fachplanungs-Perspektiven integriert und eine fachübergreifende Herangehensweise ermöglicht. Die direkte Verknüpfung mit der Stelle Sozialplanung gewährleistet eine bedarfsgerechte, sozialdaten-gestützte und gesamtstädtisch übertragbare Quartiersarbeit, die die festgelegten Mindeststandards erfüllt, das System „kommunales Quartiersmanagement“ weiterentwickelt und dabei die Besonderheiten, Bedarfe und Potenziale der einzelnen Stadtteile berücksichtigt.

Kompensation

Die Kompensation der Mehraufwendungen erfolgt in voller Höhe im Produkt 05.02.02 – Leistungen für Unterkunft und Heizung des FD 2.00 Fachdez. Bildung, Jugend, Soziales, Gesundheit und Sport.

Lfd. Nr. 23 SB Sozialhilfe a.v.E. (E9c)**1,00 VzÄ**

Zur Sicherstellung der ordnungsgemäßen, rechtssicheren und fristgerechten Erfüllung des gesetzlichen Auftrags hinsichtlich von Beratungs- und Unterstützungsangeboten im Bereich der Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch XII, ist die Entfristung einer Sachbearbeitungsstelle erforderlich.

Zu den Aufgaben der Stelle zählt insbesondere die Gewährung von Leistungen der Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem 3. Kapitel SGB XII sowie Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach dem 4. Kapitel SGB XII. Darüber hinaus sind Leistungen bei Aufenthalt im Frauenhaus, zur Sicherung der Wohnung bei Inhaftierung sowie für die Übernahme von Bestattungskosten nach dem 8. und 9. Kapitel SGB XII zu erbringen.

Nur durch eine angemessene Personal- und Sachausstattung kann eine zeitnahe Bearbeitung der Anträge erreicht werden, um soziale Härten zu vermeiden und die Existenzsicherung Leistungsberechtigter zu gewährleisten.

Die Abteilung verfügt im Bereich „Hilfen außerhalb von Einrichtungen“ derzeit einschließlich der befristeten Stelle über ein Stellensoll von 12,7 Vollzeitäquivalenten (reine Sachbearbeitung ohne Leitung). Bei einer Fallzahl von rund 2.280 Leistungsfällen entspricht dies den Empfehlungen der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt), die von einem Richtwert von etwa 180 Fällen pro Vollzeitstelle ausgehen.

Der Wegfall der befristeten Stelle hätte erhebliche negative Auswirkungen auf die Bearbeitungszeiten und die Leistungsgewährung.

Kompensation

Eine Kompensation der Personalkosten ist nicht vorhanden.

Lfd. Nr. 24 SB Eingliederungshilfe/ HzP (E9c)**1,00 VzÄ**

Im Fachdienst 2.50 –Soziales und Wohnen, Sachgebiet Eingliederungshilfe und Hilfe zur Pflege, ist die Einrichtung einer zusätzlichen Stelle erforderlich, um die gesetzlich übertragenen Aufgaben dauerhaft ordnungsgemäß, rechtssicher und fristgerecht erfüllen zu können. Der Bereich ist zuständig für die Bearbeitung von Leistungen der Hilfe zur Pflege sowie der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen und weist seit längerer Zeit eine zu hohe Arbeitsbelastung auf.

Grundlage der Feststellung des erhöhten Personalbedarfs ist das Ergebnis einer zwischen Juli und August 2025 durchgeführten Personalbemessung. Diese Untersuchung hat ergeben, dass im Bereich der Verwaltung für die Aufgaben Hilfe zur Pflege und Eingliederungshilfe ein Personalbedarf von einer zusätzlichen Vollzeitstelle besteht, wobei sich dies auf die laufenden, jährlich anfallenden Fälle und die Bearbeitung bestehender Rückstände bezieht.

In diesem Bereich der Eingliederungshilfe ist durch die erforderliche Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes auch zukünftig nicht von einer Entlastung auszugehen, sondern vielmehr von einem weiteren Anstieg des Arbeitsaufkommens.

Kompensation

Eine Kompensation der Personalkosten ist nicht vorhanden.

Lfd. Nr. 25	Sozialarbeit Eingliederungshilfe (S12)	2,00 VzÄ
--------------------	---	-----------------

Seit dem 01.01.2020 ist die Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen im Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) geregelt. Nach § 117 SGB IX sind für leistungsberechtigte Kinder und Jugendliche verpflichtend Gesamt- bzw. Teilhabepläne zu erstellen. Diese stellen ein qualifiziertes Casemanagement dar und sind zwingend durch sozialpädagogische Fachkräfte umzusetzen.

Die Erstellung der Gesamt- und Teilhabepläne erfordert eine umfassende Ermittlung der individuellen Bedarfe, Gespräche mit den betroffenen Kindern und deren Eltern, eine enge Abstimmung mit Schulen, Maßnahmeträgern sowie gegebenenfalls weiteren Leistungsträgern. Darüber hinaus sind die bewilligten Leistungen fachlich zu steuern, regelmäßig zu überprüfen und an veränderte Bedarfslagen anzupassen.

Im Bereich der schulischen Eingliederungshilfe umfasst die Tätigkeit der Sozialarbeit insbesondere die Prüfung, ob eine Einzelbetreuung durch Integrationshelfer erforderlich ist oder ob Mehrfach- bzw. Poolösungen möglich sind, ob Beförderungsleistungen notwendig oder reduzierbar sind und ob beantragte oder befristete Maßnahmen weiterhin erforderlich sind. Ziel ist stets eine bedarfsgerechte und zugleich wirtschaftliche Leistungserbringung. Grundlage der Feststellung des erhöhten Personalbedarfs ist das Ergebnis einer im September 2025 durchgeführten Personalbemessung.

Kompensation

Eine Kompensation der Personalkosten ist haushalterisch aktuell nicht darstellbar. Die praktische Arbeit der derzeit vorhandenen Sozialarbeiterinnen/ Sozialarbeiter zeigt deutlich das durch fachliche Steuerung realisierbare Einsparpotenzial. 2025 konnten durch gezielte Prüfungen und Anpassungen durch eine Vollzeitstelle Einsparungen erreicht werden. Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

Lfd. Nr. 26	Hausverwaltung Obdachlosenhilfe (E8)	1,00 VzÄ
--------------------	---	-----------------

Lfd. Nr. 27	Sozialarbeit Wohnungsnotfallhilfen (S12)	1,00 VzÄ
--------------------	---	-----------------

Die Aufgabe der Zentralen Fachstelle für Wohnungsnotfallhilfen liegt primär in der Verhinderung von Wohnungslosigkeit durch Prävention in Form einer kompetenten, unterstützenden und begleitenden Sozialarbeit in Verbindung mit einem funktionierenden Unterkunftsmanagement. Oberstes Ziel ist hierbei die Verhinderung der Wohnungslosigkeit, bestenfalls durch Bemühungen zum Verbleib in der bisherigen Wohnung oder durch Unterstützung bei der Wohnungssuche.

Ist der Wohnungsverlust nicht mehr abzuwenden und es droht Obdachlosigkeit, sind die Betroffenen von der Stadt Remscheid (ordnungsbehördlich) unterzubringen. Im Zeitraum von 2011 bis heute hat sich die Zahl der Betroffenen innerhalb von 14 Jahren von 29 Personen auf 210 versiebenfacht.

Finden Hilfesuchende (Einzelpersonen, Paare oder hilfesuchende Familien) trotz Unterstützung keinen bezahlbaren und adäquaten Wohnraum und drohen obdachlos zu werden, mietet die Stadt Remscheid zur Verhinderung von Wohnungslosigkeit selbst Wohnungen an, um sie an Betroffene untervermieten zu können. Langfristiges Ziel hierbei ist es stets, den Mietern eigenständige Mietverträge zu ermöglichen.

Waren es im Jahr 2015 noch 16 durch die Stadt Remscheid untervermietete Wohnungen haben sich die Zahlen bis Ende 2025 auf 96 Wohnungen versechsfacht. Eine Trendwende ist nicht

erkennbar, die Tendenz ist weiter steigend. Für die Verwaltung dieses erheblich vergrößerten Wohnungsbestands ist die zusätzliche Einrichtung einer Hausverwaltungs-Stelle unabdingbar.

Darüber hinaus benötigen eine erhebliche Zahl der Untergebrachten aufgrund komplexer Problemlagen eine intensive Betreuung.

Aktuell werden durch die Sozialarbeiterinnen/ Sozialarbeiter der Zentralen Fachstelle 81 Haushalte intensiv betreut mit dem Ziel der Stabilisierung der Klienten, u.a. durch langfristige Anbindung an andere Dienste, den Erhalt eines eigenen Mietvertrages und die Beendigung der Unterbringung im Obdach. Aufgrund deutlicher Fallzahlsteigerung kann die Verwaltung den bestehenden Herausforderungen mit den vorhandenen Kapazitäten nicht mehr jedem Hilfesuchenden in dem erforderlichen Rahmen gerecht werden. Neben den gestiegenen Fallzahlen, werden die erforderlichen Betreuungsgespräche von den erfahrenen, langjährigen Mitarbeiterinnen auch inhaltlich zunehmend als schwieriger und zeitaufwändiger als früher beschrieben.

Die Gründe hierfür sind vielfältig: Viele Betroffene sind psychisch erkrankt oder haben Suchtprobleme, wodurch eine intensive sozialarbeiterische Begleitung und umfangreiche Vorarbeit zur Sicherung des Wohnraums erforderlich ist. Gleichzeitig gestaltet sich die Zusammenarbeit mit Vermietenden schwieriger, da diese aufgrund der angespannten Wohnungsmarktlage oft wenig Interesse an einer Fortführung von Mietverhältnissen haben, was langwierige Verhandlungen notwendig macht. Hinzu kommt, dass Betroffene häufig schwer erreichbar sind und Kontaktaufnahmen mit erhöhtem Aufwand verbunden sind. Zunehmende Sprachbarrieren erschweren zusätzlich die Kommunikation und verlängern die Bearbeitungsprozesse erheblich.

Die aktuelle Problematik im Kontext der Verlagerung der Notschlafstelle zum Standort Hölterfeld ist hierfür symptomatisch. Die zusätzliche Einrichtung einer Stelle Sozialarbeit ist demzufolge unabdingbar.

Kompensation

Eine Kompensation der Personalkosten ist nicht vorhanden.

Lfd. Nr. 28	SB Schulweg- und Veranstaltungssicherung (E9c)	0,80 VzÄ
--------------------	---	-----------------

Die Aufgaben der Schulwegsicherung konnten in der Vergangenheit durch die Sachgebietsleitung übernommen werden, da der Aufwand aufgrund seltener Anpassungsbedarfe an Schulwegplänen zu vernachlässigen war. Durch das Projekt „schulisches Mobilitätsmanagement“ und den Verkehrsversuch „Schulstraße“ ist das Thema Schulwegsicherheit weiter in den Fokus gerückt. Ebenso nimmt die Sorge der Elternschaft um ihre Kinder immer mehr zu und mündet vielfach in Beschwerden, Anregungen und Änderungswünschen im öffentlichen Verkehrsraum. Bei baulichen Maßnahmen bündelt die Stelle die Bedarfe, koordiniert die Aufgaben in den verschiedenen Bereichen der Verwaltung und anderer Behörden und steht als Ansprechpartner zur Verfügung. Maßnahmen der Straßenverkehrsordnung werden unmittelbar geprüft und ggfs. umgesetzt.

Im Zuge der Einführung mobiler Sicherungsmaßnahmen bei Veranstaltungen und der Beschaffung mobiler Zufahrtssperren (DS 16/7721) entsteht ebenfalls ein erhöhter Koordinationsaufwand. Die Ausschreibung der mobilen Zufahrtssperren ist erfolgt. Die Anschaffung wird aktuell finalisiert. Die weitere Planung und Koordination bzw. der Einsatz der mobilen Fahrzeugsperren bei den jeweiligen Veranstaltungen muss jeweils individuell organisiert werden.

In der Vergangenheit konnte darüber hinaus ein erheblicher Anstieg an Anfragen, Anregungen und Beschwerden durch Politik aber auch Bürgerinnen und Bürger an die Ordnungsbehörde festgestellt werden, wobei hiervon etwa 90% thematisch der Verkehrsregelung zuzuordnen sind. Bei dem größten Teil der Anfragen und Anträge muss ein Ortstermin stattfinden und es finden Absprachen mit dem Baulastträger, der Polizei und anderen Bereichen der Verwaltung statt. Zur Entlastung sollen einfachere Anfragen und Anliegen künftig gebündelt bearbeitet werden.

Der deutliche Aufgabenzuwachs kann mit den derzeitigen Kapazitäten nicht mehr sachgerecht bewältigt werden.

Kompensation

Eine Kompensation der Personalkosten ist nicht vorhanden.

Lfd. Nr. 29	AbtL Katastrophen- und Zivilschutz (A13)	1,00 VzÄ
--------------------	---	-----------------

Vor dem Hintergrund deutlich gestiegener und strukturell veränderter Anforderungen in den vergangenen 25 Jahren sind die bestehenden Führungs- und Organisationsstrukturen im Fachdienst 3.37 nicht mehr ausreichend. Insbesondere die Bereiche Freiwillige Feuerwehr sowie Zivil- und Katastrophenschutz haben erheblich an Umfang, Komplexität und strategischer Bedeutung gewonnen und erfordern eine eigenständige, leistungsfähige Führungsstruktur.

Die Freiwillige Feuerwehr mit rund 650 ehrenamtlichen Mitgliedern stellt eine tragende Säule der Gefahrenabwehr dar. Der damit verbundene Koordinations-, Führungs- und Verwaltungsaufwand ist durch kontinuierliche Weiterentwicklungen – etwa im Bereich der Kinder- und Jugendfeuerwehr – deutlich gestiegen.

Auch die Aufgaben des Zivil- und Katastrophenschutzes haben seit der organisatorischen Eingliederung in den Fachdienst eine dynamische Ausweitung erfahren. Ursachen hierfür sind insbesondere zunehmende Extremwetterereignisse, veränderte geopolitische Rahmenbedingungen sowie steigende Anforderungen an den Schutz kritischer Infrastrukturen und neue Gefährdungslagen.

Zu den zentralen Aufgaben zählen unter anderem Infrastrukturprojekte (z. B. Sirenennetz), technische Beschaffung und Ausstattung, Integration in Kommunikationssysteme sowie interkommunale Zusammenarbeit, insbesondere im Rahmen von Rückfallebenen kritischer Infrastrukturen.

Der politisch beschlossene Personalaufwuchs im Bereich Zivil- und Katastrophenschutz verdeutlicht die gestiegenen Anforderungen, führt jedoch gleichzeitig zu einer weiteren Verdichtung von Führungs- und Koordinationsaufgaben. Ohne strukturelle Anpassung würde dies die bereits hohe Führungsspanne zusätzlich erhöhen.

Vor diesem Hintergrund ist die Einrichtung einer eigenständigen Abteilungsleitung erforderlich, um die organisatorische Integration, fachliche Führung und nachhaltige Weiterentwicklung der Aufgabenbereiche sicherzustellen.

Kompensation

Eine Kompensation der Personalkosten ist nicht vorhanden.

<u>Lfd. Nr. 30</u>	SB ordnungsbehördliche/ brandschutzrechtliche Verfahren (E11)	1,00 VZÄ
---------------------------	--	-----------------

Gemäß § 26 BHKG NRW sind Objekte mit erhöhtem Brand-, Explosions- oder Gefährdungspotenzial regelmäßig Brandverhütungsschauen zu unterziehen. Diese Prüfungen sind beginnend mit der Nutzung oder Inbetriebnahme je nach Gefährungsgrad in Zeitabständen von drei bzw. sechs Jahren durchzuführen.

Im Stadtgebiet wurden rund 800 prüfpflichtige Objekte identifiziert, was ein jährliches Prüfaufkommen von ca. 80 bis 140 Brandverhütungsschauen ergibt.

Die Berufsfeuerwehr beabsichtigt, diese Pflichtaufgabe künftig intensiviert wahrzunehmen und erstellt hierzu entsprechende Brandschauberichte mit festgestellten Mängeln und Fristen zur Beseitigung. Die Überwachung der Mängelbeseitigung sowie die ordnungsbehördliche Durchsetzung obliegen der Unteren Bauaufsichtsbehörde.

Durch die Intensivierung entsteht ein zusätzlicher, dauerhafter Arbeitsaufwand von jährlich ca. 80 Verfahren, der mit den aktuellen Kapazitäten nicht zu bewerkstelligen ist. Zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung dieser Aufgaben ist daher die Einrichtung einer zusätzlichen Stelle erforderlich.

Ohne eine entsprechende personelle Anpassung bestehen erhebliche Risiken, insbesondere Verzögerungen bei der Mängelverfolgung, Gefährdungen der öffentlichen Sicherheit, haftungsrechtliche Konsequenzen sowie eine Überlastung des vorhandenen Personals bzw. Beeinträchtigung anderer Pflichtaufgaben der Bauaufsicht. Die ordnungsbehördliche Durchsetzung brandschutzrechtlicher Anforderungen stellt eine sicherheitsrelevante Kernaufgabe dar.

Kompensation

Eine Kompensation der Personalkosten ist nicht vorhanden.

<u>Lfd. Nr. 31</u>	SB Stadtmarketing (E9a)	1,00 VzÄ
<u>Lfd. Nr. 32</u>	SB Tourismus (E10)	1,00 VzÄ

Im Rahmen einer durchgeführten Stellenbemessung 2022 konnte für den Bereich Stadtmarketing ein Kapazitätsbedarf von 4,7 Stellen festgestellt werden. Grundlage dieser Bewertung waren insbesondere folgende Aufgaben: Planung und Umsetzung grundlegender Maßnahmen des Stadtmarketings, Entwicklung und Umsetzung einer Marketing- und Kommunikationsstrategie für den Wirtschaftsstandort Remscheid, Konzeption und Umsetzung strategischer Maßnahmen im Tourismusbereich, Erstellung des jährlichen Veranstaltungskalenders, Entwicklung und Konzeption neuer Veranstaltungsformate, Akquisition von Besuchern und Veranstaltungen, Veranstaltungswerbung in Kooperation mit Partnern, Betreuung von Veranstaltungen vor Ort, Vergabe von Veranstaltungsflächen an Dritte sowie die Organisation und Durchführung von Wochenmärkten

Diese Aufgaben sind weiterhin vollständig der Abteilung Stadtmarketing und Tourismus zugeordnet. Darüber hinaus sind zusätzliche Aufgaben hinzugekommen, insbesondere die sehr zeitintensive, jedoch erfolgreiche „Kümmerer-Funktion“ für Vereine und Veranstalter.

Stadtmarketing umfasst eine Vielzahl gebündelter Maßnahmen zur strategischen Entwicklung, Positionierung und Attraktivitätssteigerung der Stadt Remscheid – sowohl nach innen als auch nach außen. Die Aktivitäten erstrecken sich über verschiedene Themenfelder, darunter: Imagebildung und Markenentwicklung der Stadt, Tourismus (inkl. Veranstaltungen und Online-

Präsenz), Innenstadtentwicklung (z. B. Aktionen für Handel, Märkte und Events) sowie Kultur und Veranstaltungen (z. B. Stadtfeste).

Ein zentraler Erfolgsfaktor ist dabei die zielgruppenorientierte und strategische Standortkommunikation. Ohne diese verfehlen Maßnahmen ihre Wirkung.

Bisher gibt es nur geringe Stellenanteile zur strategischen Ausrichtung und zur Steuerung der Bergisch Land Tourismus Marketing GmbH (BLTM; Bergische Drei). Die touristische Positionierung und damit auch überregionale Wahrnehmung der Stadt Remscheid als attraktiver Standort ist gering. Die touristische Sichtweise hat sich mittlerweile auf die Region des Bergischen Städtedreiecks verschoben: Die Tourismusverantwortlichen in den drei Städten sehen es als konsequent und zwingend erforderlich an, dass das Bergische Städtedreieck sich künftig stärker als Region vermarktet. Es ist dringend erforderlich, den Status Quo und die in der Planung befindlichen großartigen Entwicklungen der bergischen Region stärker zu verzahnen und touristisch nutzbar zu machen, um langfristig eine gemeinsame Positionierung als attraktive Tourismusregion zu erreichen. Dabei muss parallel auch die Entwicklung des lokalen Tourismus, auch im Kontext der Planungen zum geplanten Outlet, forciert werden.

Aktuell verfügt die Abteilung Stadtmarketing und Tourismus lediglich über Kapazitäten im Umfang von 2,5 VZÄ. Mit dieser Ausstattung ist eine sachgerechte und vollständige Aufgabenerfüllung nicht möglich.

Zur weiteren Erläuterung wird auf die ergänzende Mitteilungsvorlage DS17/1061 verwiesen.

Kompensation

Eine Kompensation der beiden Stellen Nr. 31 und Nr. 32 ist durch Minderaufwendungen im Sachbudget des Produktes 15.02.01 – Stadtmarketing und des Produktes 15.02.03 – Märkte in Höhe von 50.000 € jährlich darstellbar.

Lfd. Nr. 33	Koordination digitaler Infrastruktur (E11)	1,00 VzÄ
--------------------	---	-----------------

In der vergangenen Ratsperiode wurde die befristete Einrichtung einer Stelle Mobilfunkkoordinatorin/ Mobilfunkkoordinator beschlossen – abhängig von einem entsprechenden Förderbescheid (DS 16/3494). In einer ersten Ausschreibung fand sich kein geeigneter Bewerber/keine geeignete Bewerberin. Im Anschluss änderten sich die zugrundeliegenden Förderbedingungen, es wurde eine Doppelförderung zur Stelle des Gigabitkoordinators ausgeschlossen. In der Folge konnte die Stelle nicht mehr besetzt werden, da keine Förderung mehr möglich war. Die seinerzeitige Stelleneinrichtung endete somit mit Ablauf der Befristung zum 31.03.2026.

Nunmehr gibt es ein neues Förderprogramm über die Gewährung von Zuwendungen an Kreise und kreisfreie Städte zur Stärkung des kommunalen Kompetenzaufbaus durch Koordinatorinnen/ Koordinatoren für digitale Infrastruktur für den flächendeckenden Ausbau von Glasfaser- und Mobilfunknetzen (Richtlinie Digitale Infrastruktur-Koordination). Es handelt sich um eine 80 prozentige Förderung der Personalkosten einer Koordinatorin/ eines Koordinators Digitale Infrastruktur (max. 210.000 auf 36 Monate). Durch Behebung der Problematik einer Doppelförderung eröffnet das neue Programm nun die Möglichkeit, zusätzlich die Aufgaben des gesteuerten Mobilfunkausbaus wieder gezielt voranzutreiben und damit einen erheblichen Mehrwert für unsere Bürgerinnen und Bürger sowie für die lokale Unternehmerschaft zu schaffen. Vor diesem Hintergrund wird die Einrichtung dieser Stelle vorgeschlagen, um damit auch dem damaligen Wunsch des Rates gerecht zu werden.

Die tatsächliche Besetzung der Stelle ist in Abhängigkeit zu einem entsprechenden Förderbescheid zu sehen.

Kompensation

Die Stellenrichtung kann voraussichtlich zu 80 % aus Fördermitteln „Zuwendungen an Kreise und kreisfreie Städte zur Stärkung des kommunalen Kompetenzaufbaus durch Koordinator*innen für digitale Infrastruktur für den flächendeckenden Ausbau von Glasfaser- und Mobilfunknetzen (Richtlinie Digitale Infrastruktur-Koordination)“ kompensiert werden. Die Einplanung erfolgt in Teilergebnisplanzeile 02 – Zuwendungen und allg. Umlagen. Der Förderbescheid liegt noch nicht vor.

Beschlussfassung

Der Beschluss ist vom Rat zu fassen.

Wolf
Oberbürgermeister

gez.
StD und StK Wiertz

gez.
Beig. Neuhaus

gez.
Beig. Reul-Nocke

gez.
Beig. Heinze