



28.01.2022

Stellungnahme zur Änderungsliste zum Stellenplan 2022 gem. § 75 LPVG NW

Der Personalrat hat den vorgelegten Stellenplan 2022 und die Änderungsliste mit Stand vom 24.01.2022 in seiner Sitzung am 27.01.2022 zur Kenntnis genommen. Von unserer Seite werden keine Einwendungen erhoben.

Wir begrüßen sehr, dass die Stadt Schwelm im Bestreben um Ausbildung von eigenen Nachwuchskräften die geplanten Ausbildungsstellen um 1 weitere Ausbildungsteile erhöht hat.

Ebenfalls begrüßen wir die Entscheidungen 2 Reservestellen zur besonderen Verfügung und 1 Springerstelle im Bereich Kindertagesstätten einzurichten.

Fazit (

- Wir möchten, trotz der, aus unserer Sicht positiven Ansätzen in der Entwicklung der Personalpolitik den Hinweis geben, dass bei Durchsicht des Stellenplans die erbliche Anzahl an **unbesetzten Stellen/Stellenvakanzen** auffällig sind. Wie bereits mehrfach von uns angesprochen, bedarf es hier konkreterer Ursachenanalysen. Zusätzlich regen wir an, unsere Stellenausschreibungen weiter zu „streuen“ (z.B.: Fachportale, Universitäten, Fachschulen...).
- Weiter möchten wir nochmalig darauf hinweisen, dass etliche Aufgaben im vergangenen Jahr mitunter nicht mehr händelbar waren und wir weiterhin dringenden Handlungsbedarf sehen, der nicht ausschließlich mit den jetzt neugeschaffenen Stellen kompensiert werden kann. Wie bereits in unserer Stellungnahme vom 07.02.2021 ausgeführt ist die bestehende Arbeitsdichte für einzelne Mitarbeiter*innen und die teilweise fehlende **klare Abgrenzung der Aufgabengebiete** hoch belastend und birgt das Risiko der Überforderungen und krankheitsbedingten Ausfällen. Wir halten es für notwendig, eine Aufgabenanalyse/Überprüfung von Arbeitsabläufen auch vor dem Hintergrund von plötzlich, nicht planbaren Ereignissen (z.B.: Pandemie), vor zu nehmen.
- Die teilweise mangelnde Aufgabenerfüllung, hervorgerufen durch Stellenvakanzen, klare Abgrenzung von Aufgabengebieten, so wie durch **Langzeiterkrankungen** muss einer Ursachenanalyse unterzogen und geeignete Maßnahmen entwickelt werden, um entsprechend gegen steuern zu können. Eine angemessene Maßnahme (s. Stellungnahme 07.02.2021) sehen wir darin, dass die Aufgabe „Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung“ als tatsächli-

ches Handlungsziele erkannt wird und ebenfalls **personell** entsprechend ausgestattet werden müssen.

Für weitere und vertiefende Nachfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Christiane Rath
Personalratsvorsitzende