



21.12.2022

Stellungnahme zum Stellenplan 2023 gem. § 75 LPVG NW

Sehr geehrter Herr Bürgermeister Langhard,
sehr geehrte Damen und Herren des Hauptausschusses,

der Personalrat hat den vorgelegten Stellenplan 2023 mit Stand vom 29.11.2022 in seiner Sitzung am 15.12.2022 beraten.

Stellenplan:

Dem Personalrat wurde am 29.11.2022 der Stellenplan formal zugeleitet. An Stellenplangesprächen zur Erstellung des Stellenplans hat der Personalrat nicht teilgenommen, so dass keine Aussagen von unserer Seite zu den angemeldeten personellen Bedarfen der einzelnen Fachbereiche gemacht werden können. Unsere Rückfragen wurden von der Personalabteilung beantwortet.

Fazit

Die Stadt Schwelm (Verwaltung/ Feuerwehr) hat die bereits im laufenden Jahr ausgewiesenen Ausbildungsstellen für das Jahr 2023 komplett besetzen können. Unter anderem sei noch positiv zu erwähnen, dass in einigen Fachbereichen eine Stellenmehrung zu verzeichnen ist.

Ein besonderes Augenmerk sollte darauf gerichtet werden, wie zukünftig die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter*innen unter Einbeziehung der Faktoren Gesundheit, Identifikation, Erhalt der fachlichen Kompetenz, Motivation und Arbeitsbedingungen erhalten bzw. gefördert und gleichzeitig die Attraktivität sowie Leistungsfähigkeit der Verwaltung als Arbeitgeberin sichergestellt werden können.

Etlche Aufgaben waren im laufenden Jahr mitunter nicht mehr händelbar. Die bereits bestehende Arbeitsdichte für einzelne Mitarbeiter*innen und die teilweise fehlende klare Abgrenzung der Aufgabengebiete bedeuten eine hohe Einsatzbereitschaft und Flexibilität und bedeuteten bereits vor Ausbruch der Corona –Pandemie ein Risiko von Überforderungen und krankheitsbedingten Ausfällen. Wir halten es für notwendig, eine Aufgabenanalyse/Überprüfung von Arbeitsabläufen auch vor dem Hintergrund von plötzlich, nicht planbaren Ereignissen, vor zu nehmen.

Mangelnde Aufgabenerfüllung durch Probleme bei Stellenvakanzen, so wie durch Langzeiterkrankungen muss analysiert werden, um entsprechend gegensteuern bzw. angemessene Maßnahmen ergreifen zu können. In diesem Zusammenhang möchten wir u.a. auf die offenen 7 Stellen bei der Feuerwehr aufmerksam machen.

Weiterhin erschließt sich dem Personalrat nicht, warum auf Sachgebietsleiterebene zum Teil unterschiedliche Eingruppierungen vorgenommen wurden.

Die Stadt Schwelm muss als Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig sein, deshalb sollten Anreize geschaffen werden, die nicht dem Sparzwang geopfert werden, da sie als freiwillige Leistung eingestuft sind (z.B.

- Anerkennung von Erfahrungsstufen, die bei anderen kommunalen Arbeitgeberinnen bereits erworben wurden,
- Flexibilität bei der Anwendung des Tarifrechtes bezüglich der Eingruppierungen,
- besondere Betreuung der Auszubildenden Menschen,
- finanzielle Unterstützung bei Gesundheitskursen,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir sehen uns im Rahmen unserer vertrauensvollen Zusammenarbeit in der Verpflichtung, die Verwaltungsleitung in allen personellen Angelegenheiten zu beraten und stehen für Nachfragen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Mirko Feldermann und Birgit Fischer
Personalratsvorsitzende