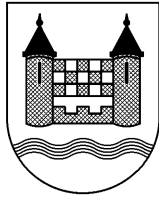


**Personalrat
der Stadt Schwelm**



10.04.2024

Stellungnahme zum Stellenplan 2024 gem. § 75 LPVG NW

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

der Personalrat hat den vorgelegten Stellenplan 2024 mit Stand vom 19.02.2024 in seiner Sitzung am 28.03.2024 beraten.

Dem Personalrat wurde am 19.02.2024 der Stellenplan formal zugeleitet. An einzelnen Gesprächen zur Erstellung des Stellenplans hat der Personalrat nicht teilgenommen, so dass keine konkreten Aussagen von unserer Seite zu den angemeldeten personellen Bedarfen der einzelnen Fachbereiche gemacht werden können.

Unsere Rückfragen wurden von der Personalabteilung beantwortet.

Der Personalrat würde eine Teilnahme an künftigen Stellenplangesprächen **sehr begrüßen**.

Positiv ist zu erwähnen, dass die bei der Stadt Schwelm (Verwaltung/ Feuerwehr) ausgewiesenen Ausbildungsstellen für das Jahr 2024 größtenteils besetzt werden konnten. Weiterhin begrüßt der Personalrat die Stellenmehrung in Teilbereichen der Verwaltung sowie die Besetzung einiger seit längerer Zeit vakanten Stellen.

Ein besonderes Augenmerk sollte jedoch weiterhin unter Berücksichtigung der „angespannten“ Haushalts- sowie Personallage 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. Etwaige Anhaltspunkte ergeben sich sicherlich aus dem Ergebnis der Mitarbeiter*innen-Befragung Ende letzten Jahres.

Der Personalrat möchte erneut darauf hinweisen, dass die Stadt Schwelm als Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig sein muss und daher sollten weiterhin Anreize geschaffen / beibehalten und nicht dem Sparzwang geopfert werden, da sie ggf. 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 / Pflege und Beruf.

Im Hinblick auf den demographischen Wandel, der Lage auf dem Arbeitsmarkt (Stichwort „Fachkräftemangel“) sowie der Tatsache, dass zusätzlich zu der nicht unerheblichen Anzahl an offenen Stellen viele Kollegen*innen in den kommenden Jahren altersbedingt ausscheiden, hält der Personalrat es für zwingend erforderlich, vermehrt eigene Fachkräfte auszubilden. Mehrmals mussten wir im Rahmen von durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren feststellen, dass geeignete Fachkräfte weder intern noch extern zur Verfügung standen, so dass diese Verfahren erfolglos beendet wurden.

Etliche Aufgaben waren im vergangenen sowie laufenden Jahr mitunter nicht mehr händelbar. Die bereits bestehende Arbeitsdichte für einzelne Mitarbeiter*innen und die teilweise fehlende klare Abgrenzung der Aufgabengebiete bedeuten hohe Einsatzbereitschaft und Flexibilität, die ein Risiko von Überforderungen darstellen und krankheitsbedingte Ausfälle nach sich ziehen können.

In diesem Zusammenhang möchten wir u. a. auf die in Teilbereichen der Verwaltung sowie bei der Feuerwehr vorhandene hohe Anzahl an Überstunden sowie die vermehrte Anzahl von Überlastungsanzeigen hinweisen.

Wir halten es daher – wie bereits in der Stellungnahme zum Stellenplan 2023 mitgeteilt – weiterhin für zwingend notwendig, verstärkt Aufgaben und die damit verbundenen Arbeitsabläufe zu analysieren/überprüfen.

Die mangelnde Aufgabenerfüllung durch Probleme bei Stellenvakanzen oder durch Langzeiterkrankungen muss weiterhin überprüft werden, um entsprechend gegensteuern bzw. angemessene Maßnahmen ergreifen zu können.

Der Personalrat möchte explizit darauf hinweisen, dass die Zukunftsthemen der Verwaltung (u. a. Digitalisierung / Umwelt- & Klimathematik, ...) aus unserer Sicht nur mit ausreichendem Personal vorangebracht werden.

Weiterhin erschließt sich dem Personalrat nicht, warum auf Leitungsebene (Fachbereichs- und Sachgebietsleitungen sowie Führungsebene bei der Feuerwehr) zum Teil unterschiedliche Eingruppierungen vorgenommen wurden. Die KGSt trifft aus Sicht des Personalrates hierzu klare Aussagen.

Abschließend sehen wir uns im Rahmen unserer vertrauensvollen Zusammenarbeit weiterhin 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