



24.02.2026

Stellungnahme zum Stellenplan 2026 gem. § 75 LPVG NW

Sehr geehrter Herr Bürgermeister Langhard,
sehr geehrte Damen und Herren des Haupt- und Finanzausschusses,

im Rahmen von § 75 Landespersonalvertretungsgesetz NRW sind dem Personalrat die entsprechenden Unterlagen in der 2. KW 2026 formal zugeleitet worden.

An vorherigen, einzelnen Gesprächen zur Erstellung des Stellenplans 2026 hat der Personalrat **erneut** nicht teilgenommen, so dass keine konkreten Aussagen von unserer Seite zu den angemeldeten personellen Bedarfen der einzelnen Fachbereiche gemacht werden können.

Der Personalrat möchte (**wie schon in der Stellungnahme zum Stellenplan 2024/25 hingewiesen**) darauf aufmerksam machen, ihn frühzeitig im Zusammenhang mit der Vorbereitung des Stellenplans mit einzubinden- eine Teilnahme an künftigen Stellenplangesprächen würde das Gremium **sehr begrüßen**.

Ausbildung

Positiv hat der Personalrat zur Kenntnis genommen, dass die Stadt Schwelm vermehrt ausbildet. Auf Grundlage des demographischen Wandels, der aktuellen 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 auch weiterhin für zwingend erforderlich, vermehrt eigene Fachkräfte aus- sowie weiterzubilden.

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.

Haushalts- / Personallage

Dem Personalrat ist die angespannte Haushalts- sowie Personallage durchaus bewusst – um so wichtiger ist es, ein besonderes Augenmerk darauf zu richten, 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.

...

Der Personalrat weist darauf hin, dass die Stadt Schwelm als Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig sein muss. Daher sollten trotz der prekären Haushaltslage weiterhin Anreize geschaffen / beibehalten und nicht dem Sparzwang geopfert werden. In diesem Zusammenhang begrüßt der Personalrat, dass u. a. bei den verbeamteten Kollegen*innen (z. B. Feuerwehr) trotz der prekären Haushaltslage weiterhin Beförderungen vorgenommen werden.

Erneut möchte das Gremium anmerken, dass etliche Aufgaben im vergangenen Jahr teilweise nicht mehr händelbar waren. Gleiches ist für das laufende Jahr zu erwarten. 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 wiederholt auf die in Teilbereichen der Verwaltung sowie bei der Feuerwehr vorhandene hohe Anzahl an Überstunden hinweisen.

Wir halten es daher – wie bereits in der Stellungnahme zum Stellenplan 2024/2025 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.

Stellenplan / Leitungsebene und Feuerwehr

In diesem Zusammenhang erschließt sich dem Personalrat nicht, warum auf Leitungsebene (Fachbereichs- und Sachgebietsleitungen sowie Führungsebene bei der Feuerwehr) zum Teil unterschiedliche Eingruppierungen vorgenommen werden.

So ist die Stelle des Fachbereichsleiters 210 (Bürgerservice/Feuerwehr) als einzige Leitungsstelle dieser Ebene schlechter ausgewiesen, gleichfalls auch die Stelle der stellvertretenden Fachbereichsleitung 210 und zugleich Sachgebietsleitung Ordnung auf Sachgebietsleitungsebene.

Zudem sind viele Sachbearbeiter*innen-Stellen ohne Personalverantwortung in E11 (vgl. A12) eingruppiert.

Grundlegend stellt sich dem Personalrat die Frage, ob generell bei Eingruppierungen / Bewertungen der Stellen der KGST (Gemeindeklasse 5) zugrunde gelegt wird.

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

Birgit Fischer & Mirko Feldermann
(Personalratsvorsitzende)