Personalrat
der Stadt Schwelm

29.10.2026

Stellungnahme zum Stellenplan 2027 / 2028 gem. § 75 LPVG NW

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

im Rahmen des § 75 Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LPVG NRW) wurden dem Personalrat im August 2026 die entsprechenden Unterlagen – der Stellenplan 2026 sowie die dazugehörigen vorläufigen Veränderungslisten für die Jahre 2027 und 2028 – formal zugeleitet. Die Unterlagen wurden im Rahmen einer gemeinsamen Gesprächsrunde mit allen Gremien am 13.08.2026 näher erörtert.

Weitere Änderungen und Ergänzungen zum Stellenplan 2027/2028 gingen dem Personalrat erst am 23.10.2026 zu.

An den vorausgegangenen Einzelgesprächen zu den Änderungslisten für die Jahre 2027 und 2028 war der Personalrat nicht beteiligt. Daher können wir zu den von den einzelnen Fachbereichen angemeldeten personellen Bedarfen keine fundierten, auf den jeweiligen Beratungen beruhenden Aussagen treffen.

Wie bereits in unserer Stellungnahme zum Stellenplan 2026 ausgeführt, ist es uns ein wichtiges Anliegen, frühzeitig in die Vorbereitung des Stellenplans eingebunden zu werden. Eine Beteiligung des Personalrats an den künftigen Stellenplangesprächen würden wir ausdrücklich begrüßen. Nur durch eine rechtzeitige Einbindung können die Belange der Beschäftigten angemessen berücksichtigt und personalwirtschaftliche Entwicklungen gemeinsam bewertet werden.

1. Ausbildung und Personalentwicklung

Der Personalrat begrüßt ausdrücklich, dass die Stadt Schwelm weiterhin verstärkt ausbildet und hierfür die erforderlichen Voraussetzungen schafft.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, des anhaltenden Fachkräftemangels sowie der zahlreichen unbesetzten Stellen und der in den kommenden Jahren altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten halten wir es weiterhin für zwingend erforderlich, verstärkt eigene Fachkräfte auszubilden und die fachliche Weiterentwicklung der Beschäftigten gezielt zu fördern.

In mehreren Stellenbesetzungsverfahren mussten wir feststellen, dass geeignete Bewerber*innen weder intern noch extern zur Verfügung standen und die Verfahren deshalb erfolglos beendet werden mussten. Diese Erfahrungen verdeutlichen, wie wichtig

eine vorausschauende Personalplanung sowie eine nachhaltige Ausbildungs- und Qualifizierungsstrategie für die langfristige Sicherstellung der Aufgabenerfüllung sind.

2. Haushalts- und Personalsituation

Dem Personalrat ist die mittlerweile sehr angespannte Haushalts- und Personalsituation der Stadt Schwelm bewusst. Gerade unter diesen Rahmenbedingungen ist es jedoch von besonderer Bedeutung, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter*innen langfristig zu erhalten und zu fördern.

Hierbei müssen insbesondere die Gesundheit der Beschäftigten, ihre Identifikation mit der Arbeitgeberin, der Erhalt fachlicher Kompetenzen, die Motivation sowie die konkreten Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden. Gleichzeitig gilt es, die Attraktivität und Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin dauerhaft zu sichern.

Die Stadt Schwelm muss auch künftig auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleiben, um qualifizierte Beschäftigte gewinnen und vorhandenes Personal langfristig binden zu können. Trotz der angespannten Haushaltslage sollten daher bestehende Anreize erhalten und, soweit erforderlich, weitere geeignete Maßnahmen zur Personalbindung und Personalgewinnung geprüft werden. Diese dürfen nicht ausschließlich unter dem Gesichtspunkt kurzfristiger Einsparungen betrachtet werden.

In diesem Zusammenhang begrüßt der Personalrat, dass beispielsweise bei den verbeamteten Beschäftigten, insbesondere im Bereich der Feuerwehr, trotz der schwierigen Haushaltslage weiterhin Beförderungen vorgenommen werden.

Erneut möchten wir darauf hinweisen, dass die Erfüllung zahlreicher Aufgaben im laufenden Jahr teilweise nur noch eingeschränkt oder unter erheblichem zusätzlichem Aufwand möglich war. Eine vergleichbare Situation ist auch für das kommende Jahr zu erwarten.

Die bereits bestehende hohe Arbeitsdichte einzelner Mitarbeiter*innen sowie teilweise unzureichend abgegrenzte Aufgaben- und Zuständigkeitsbereiche erfordern ein hohes Maß an Einsatzbereitschaft und Flexibilität. Dies birgt die Gefahr einer dauerhaften Überlastung und kann gesundheitliche Beeinträchtigungen sowie krankheitsbedingte Ausfälle begünstigen.

In diesem Zusammenhang weisen wir erneut auf die in verschiedenen Bereichen der Verwaltung sowie bei der Feuerwehr bestehenden hohen Überstundenstände hin. Diese sind als deutliches Warnsignal zu betrachten und sollten bei der Beurteilung des tatsächlichen Personalbedarfs entsprechend berücksichtigt werden.

Wie bereits in unserer Stellungnahme zum Stellenplan 2026 ausgeführt, halten wir es deshalb weiterhin für zwingend erforderlich, die bestehenden Aufgaben, deren Priorisierung und die damit verbundenen Arbeitsabläufe systematisch zu analysieren und kritisch zu überprüfen.

Dabei sollte insbesondere untersucht werden, inwieweit die Aufgabenerfüllung durch unbesetzte Stellen, längerfristige Erkrankungen oder eine unzureichende Personalausstattung beeinträchtigt wird. Auf dieser Grundlage müssen geeignete Maßnahmen entwickelt werden, um die Beschäftigten zu entlasten, Arbeitsabläufe zu optimieren und die dauerhafte Leistungsfähigkeit der Verwaltung sicherzustellen.

3. Stellenplan und Stellenbemessung

Positiv bewertet der Personalrat, dass die Verwaltung wieder verstärkt auf Eigenreinigung setzt und hierfür die erforderlichen Stellen geschaffen hat. Dies kann dazu beitragen, eigenes Personal zu stärken und die Aufgabenerfüllung in diesem Bereich nachhaltig zu sichern.

Kritisch sehen wir hingegen die derzeitige Situation bei der Stellenbemessung der Feuerwehr. Da ein neuer Brandschutzbedarfsplan bislang nicht vorliegt, besteht aus Sicht des Personalrats die Gefahr, dass der tatsächliche Personalbedarf im vorliegenden Stellenplan nicht vollständig abgebildet wird.

Der bisherige Brandschutzbedarfsplan war lediglich bis zum 31.12.2024 gültig und wurde bereits während seiner Laufzeit inhaltlich nicht vollständig umgesetzt. Die weiterhin sehr hohe Zahl an Überstunden bei der Feuerwehr ist ein wesentlicher Hinweis darauf, dass die vorhandenen personellen Ressourcen und die tatsächlichen Anforderungen kritisch überprüft werden müssen.

Der Personalrat hält es daher für erforderlich, den künftigen Personalbedarf der Feuerwehr auf Grundlage einer aktuellen und belastbaren Bedarfsplanung zu ermitteln und diesen bei der weiteren Stellenplanung angemessen zu berücksichtigen.

Darüber hinaus stellt sich für uns – wie bereits im Rahmen unserer Stellungnahme zum Stellenplan 2026 angesprochen – weiterhin die Frage, ob bei der Eingruppierung und Bewertung von Stellen grundsätzlich die einschlägigen Orientierungs- und Bewertungsmaßstäbe der KGSt unter Berücksichtigung der entsprechenden Gemeindegrößenklasse (Größenordnung 25.000 bis 50.000 Einwohner) herangezogen werden.

In diesem Zusammenhang verweisen wir insbesondere auf die Stellenbewertungen im Bereich der Feuerwehr, beispielsweise hinsichtlich der Funktionen der Wachabteilungsführung. Aus Sicht des Personalrats sollte nachvollziehbar geprüft werden, ob die jeweiligen Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Anforderungen angemessen in den Stellenbewertungen berücksichtigt werden.

4. Abschließende Bewertung

Zusammenfassend sieht der Personalrat weiterhin Handlungsbedarf hinsichtlich einer vorausschauenden Personalplanung, einer bedarfsgerechten Stellenbemessung sowie der nachhaltigen Sicherung gesunder und leistungsfähiger Arbeitsbedingungen.

Die angespannte Haushaltslage stellt die Stadt Schwelm zweifellos vor große Herausforderungen. Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass notwendige personelle Ressourcen, Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung sowie die Gesundheit der Beschäftigten bei den Entscheidungen zum Stellenplan angemessen berücksichtigt werden.

Eine dauerhafte Überlastung der Beschäftigten und die damit verbundenen Risiken für Gesundheit, Motivation und Aufgabenerfüllung dürfen nicht zur Grundlage der Personalplanung werden. Vielmehr bedarf es einer realistischen Bewertung des tatsächlichen Personalbedarfs und einer konsequenten Überprüfung der bestehenden Aufgaben und Arbeitsabläufe.

Im Rahmen unserer vertrauensvollen Zusammenarbeit sieht sich der Personalrat weiterhin in der Verantwortung, die Verwaltungsleitung in personellen Angelegenheiten

konstruktiv zu beraten und die Interessen der Beschäftigten einzubringen. Für Rückfragen und einen weiterführenden Austausch stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Gez.

Birgit Fischer & Mirko Feldermann

(Personalratsvorsitzende)