

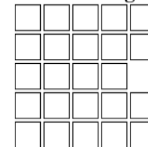
Arbeitsprogramm 2020

Fachausschuss
Amt

HFPA
Personalvertretung

21.11.2019

Stadt Erlangen



Arbeitsprogramm 2020

Personalvertretung

Zuständiger Fachausschuss: HFPA

Einbringung am: 21.11.2019

Datum: 6. November 2019

Unterschrift Amtsleitung

Datum: _____

Unterschrift Referent*in

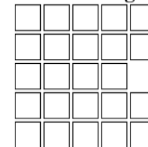
Arbeitsprogramm 2020

Fachausschuss
Amt

HFGA
Personalvertretung

21.11.2019

Stadt Erlangen



Allgemeine Angaben¹	
Verantwortlich	Roland Hornauer
Beschreibung	Personalvertretung
Auftragsgrundlage²	Bayerisches Personalvertretungsgesetz
Zielgruppe	Städtische Beschäftigte
Ziele / Aufgaben	

Produktgruppen	
Untergeordnete Produktgruppen in eigener Verantwortung	Umsetzung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes
Untergeordnete Produktgruppen mit anteiliger Verantwortung³	

Finanzdaten	2019 Ansatz (€)	2020 Entwurfsansatz (€)	
Budgetdaten⁴			
Summe Erträge (Sachmittel)	200	200	
Summe Aufwendungen (Sachmittel)	9.100	7.400	
Saldo Sachkostenbudget (SKO - Budgetvolumen)	8.900	7.200	
Personalaufwand	519.800	541.900	
Budgetrücklage			
Stand 30.06.2019⁵	9.552,80		
Investitionen			
0300 Auszahlung aus Investitionsstätigkeit			Ämter erhalten Mitteilung von Amt 20

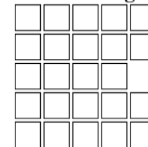
Arbeitsprogramm 2020

Fachausschuss
Amt

HFGA
Personalvertretung

21.11.2019

Stadt Erlangen



Personal⁶			
Personalausstattung			
	Gesamt	Beamte	Tarifbeschäftigte
IST-Stand lt. Stellenplan 2019	9	2	7
davon derzeit besetzt mit			
- Vollzeitkräften	5	2	3
- Teilzeitkräften			4
- Davon derzeit nicht besetzt "freiwillig" bzw. "gesperrt"			
Anmerkungen zu sonst. Beschäftigungsverhältnissen			
- Stundenkontingente			
- Saisonkräfte			
- Anzahl der Ausbildungsarbeitsplätze Verwaltungsbereich: gewerblicher Bereich			
- Anzahl der bestellten Auszubildenden im Amt			

Stellenplan 2020⁷		
Beantragte Änderungen (Übersicht ohne Stellenwertänderungen und ohne Begründungstext)	Funktion + Stellenumfang (VZ bzw. TZ-Anteile)	Stellenwert
Folgende neue Planstellen wurden von der Fachdienststelle beantragt		
Folgende Stelleneinzüge, Stellensperrungen und kw-Vermerke sind vorgesehen		

Arbeitsprogramm 2020

- **auf Basis des IST-Personalstandes 2019⁸**

Analysen, Fakten, Kennzahlen

Entwicklungstrends und Prognosen⁹

Herausforderungen

Die Aussagen aus dem letzten Arbeitsprogramm –s. nachstehend– gelten unverändert weiter. Dazu kommt, dass in den nächsten Monaten ein Generationswechsel innerhalb der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung ansteht.
„Die Schwerpunkte der Personalvertretung ergeben sich

Langfristig strategische Ziele der Dienststelle

- **Was wollen wir im nächsten Jahr erreichen?**
- **Was wollen wir dafür tun?**
- **Wie wollen wir das anpacken?**
- **Welche Ressourcen stehen dafür zur Verfügung?**

aus aktuellen Rahmenbedingungen (zunehmende psychische Belastungen und Erkrankungen, eine im Durchschnitt älter werdende Belegschaft, viele aufwändige Projekte plus interne Streitigkeiten in einigen Dienststellen). Wegen der Altersstruktur stehen weiterhin die Themen Einarbeitung, Wissenstransfer, etc. an. Auch 2020 gilt es die interne Zusammenarbeit der Personalräte und ihrer Gremien zu fördern und weiter auszubauen. Über Gemeinschaftsveranstaltungen, den jährlichen Gedankenaustausch mit der Verwaltungsspitze im bewährten Rahmen, Klausurtagungen etc. Ein sich abzeichnender kommender Schwerpunkt der Personalratsarbeit ist die Digitalisierung. Bislang wurden neue Techniken meist isoliert für einzelne Arbeitsvorgänge eingesetzt. Die zunehmenden technischen Möglichkeiten, der vermehrte Einsatz haben erhebliche Auswirkungen auf die Zahl der Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen. Konkret zeichnet sich ab, dass die „Dunkelverarbeitung“ leider auch Thema in der Stadtverwaltung wird. Dies wird die Personalvertretung in den kommenden Jahren stark fordern, da nahezu alle städtischen Arbeitsplätze betroffen sind. Angesichts der Aufgabenzunahme, der zunehmenden Stellenbesetzungsverfahren, der immer komplexer werdenden Sachverhalte, der abnehmenden Bereitschaft zu gemeinsamen für alle Seiten akzeptablen Lösungen zu kommen, reichen die Ressourcen für die Personal- und Schwerbehindertenvertretung nicht aus.

Erkennbar besteht zumindest bei einigen Führungskräften die Gefahr, dass sie Führung mit bedingungslosem Gehorsam ihrer „Untergebenen“ gleichsetzen.“

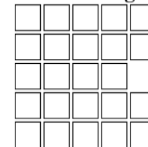
Sofern Stellenplananträge für 2020 gestellt wurden:

Falls die für 2020 beantragten Stellen durch Beschlussfassung des Stadtrats genehmigt werden, können die im jeweiligen Stellenplanantrag aufgeführten Aufgaben zusätzlich erfüllt werden. Das Arbeitsprogramm 2020 wird dadurch entsprechend ergänzt.

Bei Nichtgenehmigung wird auf die im jeweiligen Stellenplanantrag dargestellten Auswirkungen verwiesen.

DMS-Einführung

Die DMS-Einführung ist von _____ bis _____ geplant bzw. wurde im Jahr 2015 bereits abgeschlossen.



Übergeordnetes strategisches Ziel „Gefährdungsbeurteilung“

- **Wurde bereits eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt bzw. wann ist diese geplant?** Ja im September 2016.
- **Welche hauptsächlichen Gefährdungsmerkmale wurden identifiziert?** Häufige Überforderung und Überlastung, Allzuständigkeit, ständiger Kampf selbstbestimmt zu arbeiten, abhängig vom Verhalten des Arbeitgebers.
- **Wie ist der Sachstand der Bearbeitung/Maßnahmenumsetzung?** Da die Gefährdungen von Dritten ausgehen, sind Maßnahmen schwierig. Kleinere Teilmaßnahmen wie effektives Zeitmanagement oder Begrenzung von Störungen wurden erfolgreich umgesetzt.

Arbeitsprogramm 2020

Fachausschuss
Amt

HFGA
Personalvertretung

21.11.2019



1 Bearbeitungshinweise in den Endnoten

Die Endnoten werden in der Regel nicht ausgedruckt. Falls Sie die Endnoten doch ausdrucken wollen, müssen sie unter: Datei > Optionen > Anzeige > Druckoptionen > „Ausgeblendeten Text drucken“ einen Haken setzen.

² Pflichtaufgaben sind gemäß HFGA Beschluss vom 12.05.2010 mit + zu kennzeichnen

³ Möglichst mit Hinweis auf andere Dienststellen, die ebenfalls Leistungen für diese Produktgruppe erbringen

⁴ Die Budgetdaten sind dem nsk-Kontenschema 0_ARBPRG zu entnehmen.

⁵ Der Stand der Rücklage zum 30.06.2019 berechnet sich wie folgt:

Stand der Budgetrücklage am 01.01.2019 + Budgetübertrag 2018 = Stand der Budgetrücklage am 31.12.2018 + Personalgutschriften 1. Quartal 2019 abzüglich Rücklagenentnahmen in 2018 = Budgetstand 30.06.2019.

Die Ämter sollten zudem in den Haushaltsberatungen auf Nachfrage den aktuellen Stand benennen können.

⁶ Darstellung bitte entsprechend aktuellem Stellenplan 2019 ohne Planstellennummern und ohne Namen der Stelleninhaber*innen.

Das Arbeitsprogramm wird auf der Homepage der Stadt Erlangen veröffentlicht. Bitte darauf achten, dass das Arbeitsprogramm keine personenbezogenen Daten enthält! (Weitergehende Differenzierung z.B. in "Beamt*innen, Tarifbeschäftigte" oder in "männliche * weibliche Beschäftigte" oder nach Abteilungen, Sachgebieten usw. liegt im Ermessen der Fachdienststellen)

⁷ Die Stellenplananträge werden als Anlage durch Amt 11 dem Arbeitsprogramm beigelegt.

⁸ Als Basis ist der im Arbeitsprogramm unter Personal - Personalausstattung aufgeführte IST-Stand lt. Stellenplan 2019 zugrunde zu legen.

⁹ Sind für das Haushaltsjahr 2020 umfassendere Veränderungen bereits absehbar oder konkret geplant (organisatorische Veränderungen, Wegfall von Aufgaben, zusätzliche Aufgaben)? Ggf. wie wirken sich diese geplanten Veränderungen auf die Arbeit des Fachamtes aus (z. B. Qualität der Dienstleistung, Maßnahmen zur Geschäftsprozessoptimierung, Personalentwicklung, Beiträge zur Haushaltskonsolidierung usw.)?