

Arbeitsprogramm 2013

Fachausschuss:

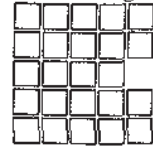
Amt:

Personalrat

Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG)/ oder Produktbereich

<Datum>

Stadt Erlangen



Arbeitsprogramm 2013

Personalvertretung

Zuständiger Fachausschuss: HFGA

Einbringung am: <Datum>

Datum: 27. August 2012

Unterschrift Amtsleitung

Arbeitsprogramm 2013

Fachausschuss:

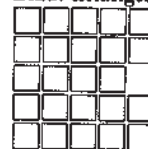
Amt:

Personalrat

Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG)/ oder Produktbereich

<Datum>

Stadt Erlangen



1 Allgemeine Angaben¹

Verantwortlich

Roland Hornauer

**Beschreibung
Auftragsgrundlage²**

Personalvertretung
Bayerisches Personalvertretungsgesetz

Zielgruppe

Städtische Beschäftigte

Ziele / Aufgaben

Interessensvertretung der Beschäftigten

2 Produktgruppen³

**Untergeordnete
Produktgruppen
in eigener
Verantwortung**

Umsetzung des Personalvertretungsrechtes

**Untergeordnete
Produktgruppen
mit anteiliger
Verantwortung⁴**

—

Arbeitsprogramm 2013

Fachausschuss:

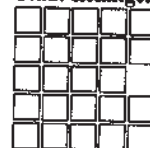
Amt:

Personalrat

Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG) oder Produktbereich

<Datum>

Stadt Erlangen



3 Finanzdaten	2012	2013 (voraussichtlich)
3.1 Teilergebnishaushalt⁵		
0110 ordentliche Erträge	- 200,00 €	- 200,00 €
0180 ordentliche Aufwendungen	372.200,00 €	383.800,00 €
0190 Ergebnis der lfd. Verwaltungstätigkeit	372.000,00 €	383.600,00 €
3.2 Budgetdaten⁶		
E Summe Erträge (Sachkosten)	- 200,00 €	- 200,00 €
A Summe Aufwendungen (Sachkosten)	9.100,00 €	9.100,00 €
SKO Saldo Sachkosten	8.900,00 €	8.900,00 €
PKE Personalkostenzuschüsse/ -erstattungen		
PKA Personalaufwand	363.300,00 €	375.000,00 €
PKO Saldo Personalkosten	281.600,00 €	292.800,00 €
3.3 Budgetrücklage		
Stand 30.06. des Vorjahres ⁷	9.850,00 €	--
3.4 Investitionen		
0150 Planmäßige Abschreibungen⁸		
0300 Auszahlung aus Investitionstätigkeit		

Arbeitsprogramm 2013

Fachausschuss:

Amt:

Personalrat

Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG) oder Produktbereich

<Datum>

Stadt Erlangen



4 Personal⁹

4.1 Personalausstattung

	Gesamt	Beamte	Tarifbeschäftigte
IST-Stand lt. Stellenplan 2012	7		
davon derzeit besetzt mit			
- Vollzeitkräften	3	2	1
- Teilzeitkräften	5		5
- Davon derzeit nicht besetzt "freiwillig" bzw. "gesperrt"			
Anmerkungen zu sonst. Beschäftigungsverhältnissen			
- Stundenkontingente			
- Saisonkräfte			
- Anzahl der Ausbildungsplätze unterschieden nach Berufen ¹⁰	1 (Kauffrau für Bürokommunikation)		
- Anzahl der bestellten Ausbilder/innen im Amt	2		

4.2 Personalentwicklung¹¹

- Anzahl der Beschäftigten, die an externen, aus dem Amtsbudget finanzierten ¹² Fortbildungen ¹³ teilnehmen werden:	5
- Voraussichtliche Fortbildungstage insgesamt:	30
- Budgetmittel Fortbildung:	Ca. 500 €

Arbeitsprogramm 2013

Fachausschuss:

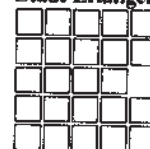
Amt:

Personalrat

Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG)/ oder Produktbereich

<Datum>

Stadt Erlangen



5 Stellenplan 2013

Beantragte Änderungen
(Übersicht ohne
Stellenwertänderungen)

**Funktion +
Stellenumfang
(VZ bzw. TZ-Anteile)**

**Stellen-
wert**

Kurzbegründung Fachamt¹⁴

Folgende **neue Planstellen**
wurden von der
Fachdienststelle beantragt
und **sind in Liste A zum
Stellenplan aufgenommen**

Folgende **Stelleneinzüge,
Stellensperrungen und kw-
Vermerke** sind in der Liste A
zum Stellenplan enthalten

Folgende **Nichtschaffung
einer Planstelle,
Stelleneinzüge und -
sperrungen und kw-
Vermerke** ist/sind nicht im
Konsens mit dem Fachamt

Arbeitsprogramm 2013

Fachausschuss:

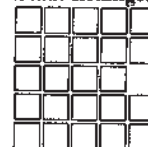
Amt:

Personalrat

Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG) oder Produktbereich

<Datum>

Stadt Erlangen



6 Hintergrundinformation¹⁵

Analysen, Fakten, Kennzahlen

Entwicklungstrends, Prognosen

Herausforderungen¹⁶

Langfristig strategische Ziele der Dienststelle¹⁷

- Was wollen wir im nächsten Jahr erreichen?
- Was wollen wir dafür tun?
- Wie wollen wir das anpacken?
- Welche Ressourcen stehen dafür zur Verfügung bzw. werden benötigt?

Durch die Rahmenbedingungen (zunehmende psychische Belastungen und Erkrankungen, eine im Durchschnitt älter werdende Belegschaft, viele aufwändige Projekte – SENF, XENOS, ESF-Projekt, Potentialanalyse, Gesund alt werden bei der Stadt, Betriebliches Eingliederungsmanagement) nimmt die Arbeitsbelastung der Personalvertretung von Jahr zu Jahr zu und erkennbar sind die vorhandenen personellen Kapazitäten erschöpft. Zusätzliche Anforderungen, wie beispielsweise ein umfassendes betriebliches Eingliederungsmanagement unter starker Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und Personalvertretung sind nur zu bewältigen, wenn zusätzliche Freistellungsstunden zur Verfügung gestellt werden. Weiterhin sollten qualifizierte Nachwuchskräfte für einzelne Projekte der Personalvertretung zugewiesen werden. Seit 1986 ist die Personalausstattung (entspricht den Mindestvorgaben nach dem Bayerischen Personalvertretungsgesetz) unverändert bei einer enorm angewachsenen Aufgabenfülle. Dies belegt die kontinuierlich verbesserte Personalausstattung der „Gegenseite“. Bewältigt wurde diese Situation über den kontinuierlich wachsenden Einsatz von Erfahrungswissen (die Personalvertretung ist die „älteste“ städtische Dienststelle mit der durchschnittlich längsten Dienststellenzugehörigkeit). Dies wird in Zukunft schon durch den anstehenden Generationswechsel scheitern. Der gesetzlich mögliche stärkere Einsatz von nicht freigestellten Personalräten scheitert am Widerstand der Fachdienststellen, die auf diese Personalräte verzichten müssten. Zur Verdeutlichung ein Beispiel. Ein Fachbereich setzt für 2 volle Tage ein Auswahlverfahren an. Glücklicherweise ist ein Personalrat aus diesem Fachbereich da und bereit das Auswahlverfahren zu begleiten. Der Personalratsvorsitzende hat daraufhin eine Diskussion mit der Fachbereichsleitung, ob das Personalratsmitglied wirklich für 2 volle Arbeitstage an Auswahlverfahren teilnehmen muss und ob es nicht ein anderes Personalratsmitglied machen könnte.

Arbeitsschwerpunkte 2013¹⁸

- Arbeitsschwerpunkt 1

Veränderung/Verbesserung der Arbeitsbedingungen, damit möglichst viele gesund alt werden bei der Stadt Erlangen

- Arbeitsschwerpunkt 2

Verbesserung der internen Zusammenarbeit und Kommunikation

- Arbeitsschwerpunkt 3

Vernünftiger Einsatz der elektronischen Kommunikation

- Arbeitsschwerpunkt 4

Kommunikation mit der Stadtspitze

Für 2013 ist wieder ein gemeinsames informelles Treffen der Stadtspitze mit allen Personalräten der Stadt vorgesehen. Als kleine nicht materielle Anerkennung der ehrenamtlichen Personalratsarbeit wird eine dem Anlass angemessene Bewirtung (Kosten pro eingeladenen Teilnehmer ca. 10,00 €) aus dem Budget des Personalrates finanziert.

Arbeitsprogramm 2013

Fachausschuss:

Amt:

Personalrat

Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG)/ oder Produktbereich

<Datum>

Stadt Erlangen

☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

Beitrag zu übergeordneten strategischen Zielen der Stadt Erlangen¹⁹

Zielbeitrag zu	hoch	gering	null
Haushaltskonsolidierung	x		
Bildung	x		
Demografische Entwicklung	x		

Erläuterungen, Kommentare

Jeweils intern z.B. über motivierte MitarbeiterInnen lassen sich Konsolidierungsbeiträge erzielen

¹⁰ z. B. Mediengestaltung: 1 Kraft, Angestelltenlehrgang II: 3 Kräfte

¹¹ Die Angaben erfolgen aufgrund Nr. 3.12.6 der AGA und beziehen sich auf Fortbildungsmaßnahmen im letzten Kalenderjahr.

¹² Auch anteilig bezahlte Fortbildungen.

¹³ Gemeint sind Fortbildungen außerhalb der Städteakademie und nicht stadtinterne Fortbildungen, wie z. B. die Teilnahme an speziellen Fachschulungen, aber auch Fachkongresse.

