

Arbeitsprogramm 2014

Fachausschuss:

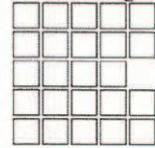
HFPA

Amt:

Personalrat

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

Stadt Erlangen



Arbeitsprogramm 2014

Personalvertretung

Zuständiger Fachausschuss: HFPA

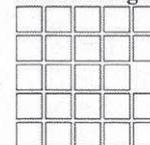
Einbringung am: <Datum>

Datum: 25. Juli 2013

Unterschrift Personalratsvorsitzender

Arbeitsprogramm 2014

Stadt Erlangen



Fachausschuss:

HFPA

Amt:

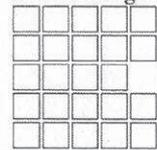
Personalrat

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

1 Allgemeine Angaben¹	
Verantwortlich	Roland Hornauer
Beschreibung	Personalvertretung
Auftragsgrundlage²	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 2014

Stadt Erlangen



Fachausschuss:

HPPA

Amt:

Personalrat

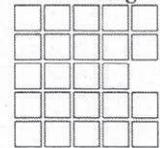
Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG)/ oder Produktbereich

3 Finanzdaten	2013 Ansatz (€)	2014 Entwurfsansatz (€)
3.1 Teilergebnishaushalt⁵		
ordentliche Erträge	- 200,00 €	- 200,00 €
ordentliche Aufwendungen	389.500,00€	325.100,00 €
Ergebnis der lfd. Verwaltungstätigkeit	389.300,00 €	324.900,00 €
3.2 Budgetdaten⁶		
Summe Erträge	- 200,00 €	- 200,00 €
Sachmittelbudget		
Summe Aufwendungen	9.100,00 €	9.100,00 €
Sachmittelbudget		
Saldo	8.900,00 €	8.900,00 €
Sachmittelbudget (Budgetvolumen)		
Personalaufwand	389.500,00€	325.100,00 €
3.3 Budgetrücklage		
Stand (aktuell) am 30.6.2013 ⁷	9.848,12 €	-
3.4 Investitionen		
Planmäßige Abschreibungen ⁸		
Auszahlung aus Investitionstätigkeit		

Arbeitsprogramm 2014

Fachausschuss: HFGA
 Amt: Personalrat
 Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG)/ oder Produktbereich

Stadt Erlangen



4 Personal⁹

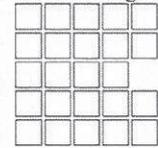
4.1 Personalausstattung

	Gesamt	Beamte	Tarifbeschäftigte
IST-Stand lt. Stellenplan 2013	7		
davon derzeit besetzt mit			
- Vollzeitkräften	3	2	1
- Teilzeitkräften	5		
- Davon derzeit nicht besetzt "freiwillig" bzw. "gesperrt"			
Anmerkungen zu sonst. Beschäftigungsverhältnissen			
- Stundenkontingente			
- Saisonkräfte			
- Anzahl der Ausbildungsarbeitsplätze Verwaltungsbereich: gewerblicher Bereich			
- Anzahl der bestellten Ausbilder/innen im Amt	2 (2013 wurde bislang keine Nachwuchskraft zugewiesen)		

4.2 Personalentwicklung¹⁰

- Anzahl der Beschäftigten, die im Jahr 2013 an externen, aus dem Amtsbudget finanzierten ¹¹ Fortbildungen ¹² teilgenommen haben bzw. noch teilnehmen werden:	5
- Voraussichtliche Fortbildungstage 2013 insgesamt:	30
- Budgetmittel Fortbildung 2013:	Wird zum größten Teil von 3. Stelle finanziert

Arbeitsprogramm 2014

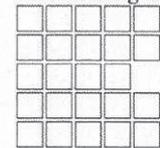


Fachausschuss: HFGA
 Amt: Personalrat
 Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG)/ oder Produktbereich

5 Stellenplan 2014 Beantragte Änderungen (Übersicht ohne Stellenwert- änderungen)	Funktion + Stellen- umfang (VZ bzw. TZ-Anteile)	Stellen- wert	Kurzbegründung Fachamt ¹³
Folgende neue Planstellen wurden von der Fachdienst- stelle 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, Stellenein- züge und -sperrungen und kw-Vermerke ist/sind nicht im Konsens mit dem Fa- chamt			

Arbeitsprogramm 2014

Stadt Erlangen



Fachausschuss: HFGPA
 Amt: Personalrat
 Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG)/ oder Produktbereich

6 Hintergrundinformation¹⁴

Analysen, Fakten, Kennzahlen
 Entwicklungstrends, Prognosen
 Herausforderungen¹⁵
 Langfristig strategische Ziele der Dienststelle¹⁶

- 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?

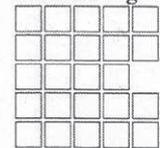
An den Aussagen im Arbeitsprogramm 2013 hat sich nichts geändert, sie werden deshalb leicht verändert wiederholt:
 Durch die Rahmenbedingungen (zunehmende psychische Belastungen und Erkrankungen, eine im Durchschnitt älter werdende Belegschaft, viele aufwändige Projekte – SENF, XENOS, ESF-Projekt, Potentialanalyse, 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“. Alleine für den Stellenplan 2013 wurden im Personalrat zusätzliche Personalressourcen geschaffen, die den kompletten Umfang der Personalratsfreistellungen entsprechen.
 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 bzw. daran, dass die betroffenen Personalrät/innen die Doppelbelastung Personalratstätigkeit - dienstliche Aufgaben nicht bewältigen können. Eine Personalrätin aus dem Bereich Kindertagesstätten und ein Personalrat aus dem Bereich Hausverwalter nehmen die Personalratstätigkeit (z.B. Teilnahme an Personalratssitzungen) nur noch punktuell wahr.

Arbeitsschwerpunkte 2014¹⁷

- Arbeitsschwerpunkt 1	Veränderung/Verbesserung der Arbeitsbedingungen, damit möglichst viele gesund alt werden bei der Stadt Erlangen
- Arbeitsschwerpunkt 2	Verbesserung der internen Zusammenarbeit und Kommunikation Begrenzung der ausufernden innerstädtischen Bürokratie
- Arbeitsschwerpunkt 3	Vernünftiger Einsatz der elektronischen Kommunikation
- Arbeitsschwerpunkt 4	Kommunikation mit der Stadtspitze Für 2014 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 2014

Stadt Erlangen



Fachausschuss:

HFPA

Amt:

Personalrat

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

Einführung des Dokumentenmanagementsystems (DMS) bis 2017 (AGHV-Festlegung vom 28.09.2012)

DMS wurde eingeführt im Jahr xxxx bzw.

Die Einführung ist von ... bis ... geplant und mit dem DMS-Team abgestimmt.

Sommer 2014

Beitrag zu übergeordneten strategischen Zielen der Stadt Erlangen¹⁸

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