

Arbeitsprogramm 2016

Fachausschuss

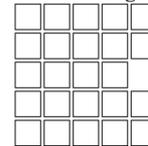
HFPA

Amt

Personalrat

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

Stadt Erlangen



Arbeitsprogramm 2016

Personalvertretung

Zuständiger Fachausschuss: HFPA

Einbringung am: 18.11.2015

Datum: 12. Oktober 2015

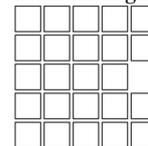
Unterschrift Amtsleitung

Datum: _____

Unterschrift Referent/in

Arbeitsprogramm 2016

Stadt Erlangen



Fachausschuss

HFPA

Amt

Personalrat

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

Allgemeine Angaben ¹	
Verantwortlich	Roland Hornauer
Beschreibung	Personalvertretung
Auftragsgrundlage ²	Bayerisches Personalvertretungsgesetz
Zielgruppe	Städtische Beschäftigte
Ziele / Aufgaben	Interessensvertretung der Beschäftigten

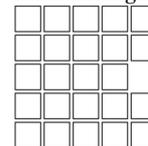
Produktgruppen	
Untergeordnete Produktgruppen in eigener Verantwortung	Umsetzung des Personalvertretungsrechtes
Untergeordnete Produktgruppen mit anteiliger Verantwortung ³	

Finanzdaten	2015 Ansatz (€)	2016 Entwurfsansatz (€)	
Budgetdaten⁴			
Summe Erträge (Sachmittel)	-200€	-200€	
Summe Aufwendungen (Sachmittel)	9.100€	9.100€	
Saldo Sachkostenbudget (SKO - Budgetvolumen)	8.900€	8.900€	
Personalaufwand	360.700€	471.200€	
Budgetrücklage			
Stand 30.06.2015 ⁵	-	-	
Investitionen			
0300 Auszahlung aus Investitionsstätigkeit	-	-	

Personal ⁶			
Personalausstattung			
	Gesamt	Beamte	Tarifbeschäftigte

Arbeitsprogramm 2016

Stadt Erlangen



Fachausschuss

HFPA

Amt

Personalrat

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

IST-Stand lt. Stellenplan 2015	7,5		
inklusive Schwerbehindertenvertretung			
davon derzeit besetzt mit			
- Vollzeitkräften	5	2	3
- Teilzeitkräften	5		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		
Personalentwicklung⁷			
- Anzahl der Beschäftigten, die im Jahr 2015 (Stand 30.06.2015) an externen, aus dem Amtsbudget finanzierten ⁸ Fortbildungen ⁹ teilgenommen haben:	6		
- tatsächliche Budgetmittel für Fortbildungen 2015 (Stand 30.06.2015):	<i>Größtenteils von 3. Stelle finanziert</i>		

Stellenplan 2016¹⁰

Beantragte Änderungen

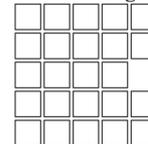
**Funktion + Stellenumfang
(VZ bzw. TZ-Anteile)**

Stellenwert

(Übersicht **ohne Stellenwertänderungen** und **ohne Begründungstext**)

Folgende **neue Planstellen** wurden von der Fachdienststelle beantragt

Folgende **Stelleneinzüge, Stellensperrungen und kw-Vermerke** sind **vorgesehen**



Arbeitsprogramm 2016

- auf Basis des IST-Personalstandes 2015¹¹

Analysen, Fakten, Kennzahlen	Die Schwerpunkte der Personalvertretung ergeben sich aus aktuellen Rahmenbedingungen (zunehmende psychische Belastungen und Erkrankungen, eine im Durchschnitt älter werdende Belegschaft, viele aufwändige Projekte – plus Mobbingprozesse in einigen Dienststellen) plus Masterplan für das Personalamt. Durch die Teilfreistellung der SBV haben sich die Arbeitsbedingungen verbessert. Es bleibt zu hoffen, dass damit das Betriebliche Eingliederungsmanagement erfolgreich begleitet werden kann.
Entwicklungstrends und Prognosen ¹²	2016 stehen die turnusmäßigen Personalratswahlen an. Dies wird die Personalvertretung vom organisatorischen Aufwand erheblich belasten. Zur Verdeutlichung, die Personalratswahl ist eine Kommunalwahl mit 5000 Wahlberechtigten (jeder Beschäftigte wählt seine örtliche Personalvertretung und den Gesamtpersonalrat). Aufgrund von Langzeiterkrankungen erhielt die Personalvertretung dankenswerterweise eine ZBV-Kraft zugeteilt. Derzeit ist deshalb eine halbe Stelle vom Stellenplan nicht gedeckt. Aufgrund der demografischen Entwicklung, die Personalvertretung ist die „älteste“ städtische Dienststelle wird diese personelle Unterstützung auch nach den Personalratswahlen nötig sein. Nach den Personalratswahlen steht die Konstituierung der neugewählten Gremien an. Je nach personellen Veränderungen werden die Themen Einarbeitung, Wissenstransfer, etc. Schwerpunkte der Arbeit in der 2. Jahreshälfte 2016 werden.
Herausforderungen	Je nachdem können nichtkontrollierbare zusätzliche Kosten infolge der Personalratswahlen anfallen (z. B. Briefporto für Briefwahl) und je nachdem wie viele neugewählte Personalräte ihr Recht auf Einführungsqualifikation in Anspruch nehmen kann ein Budgetdefizit entstehen. Bei der Einführung der Budgetierung wurde mit der Kämmerei vereinbart für die Personalratswahlen das Budget nicht zu erhöhen, sondern gegebenenfalls nach Ende des Haushaltsjahres ein Defizit auszugleichen.
Langfristig strategische Ziele der Dienststelle	Zusätzlich wird die Personalratsarbeit durch die beabsichtigte räumliche Verlagerung des Personalrates Anfang 2016 erschwert.
<ul style="list-style-type: none">• Was wollen wir im nächsten Jahr erreichen?• Was wollen wir dafür tun?• Wie wollen wir das anpacken?• Welche Ressourcen stehen dafür zur Verfügung?	

Sofern Stellenplananträge für 2016 gestellt wurden:

Falls die für 2016 beantragten Stellen durch Beschlussfassung des Stadtrats genehmigt werden, können die im jeweiligen Stellenplanantrag aufgeführten Aufgaben zusätzlich erfüllt werden. Das Arbeitsprogramm 2016 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 2014 bereits abgeschlossen.

Derzeit werden noch Altvorgänge eingescannt.

Arbeitsprogramm 2016

Fachausschuss

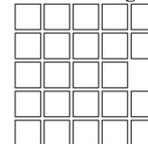
HFPA

Amt

Personalrat

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

Stadt Erlangen



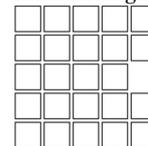
Übergeordnetes strategisches Ziel „Inklusion“¹³

- **Welche Maßnahmen zur Erweiterung der Inklusion sind vorgesehen?**

Ziel von Personalvertretung und Schwerbehindertenvertretung ist es, dass leistungsveränderte und schwerbehinderte Beschäftigte weiterhin bei der Stadt eine sinnvolle Arbeit tun können. Deshalb muss erreicht werden, dass die gestellten Anforderungen an Leistungsvermögen und Qualifikation in diesen Fällen relativiert werden.

Arbeitsprogramm 2016

Stadt Erlangen



Fachausschuss

HFGA

Amt

Personalrat

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

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 analog Kontenschema KTO_SKO

⁵ Der Stand der Rücklage zum 30.06.2015 berechnet sich wie folgt:

Stand der Budgetrücklage am 01.01.2014 + Budgetübertrag 2014 = Stand der Budgetrücklage am 31.12.2014 + Personalgutschriften 1. Quartal 2015 abzüglich Rücklagenentnahmen in 2015 = Budgetstand 30.06.2015.

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

⁶ Darstellung bitte entsprechend aktuellem Stellenplan 2015 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 "Beamte, Tarifbeschäftigte" oder in "männliche und weibliche Beschäftigte" oder nach Abteilungen, Sachgebieten usw. liegt im Ermessen der Fachdienststellen)

⁷ Die Angaben erfolgen aufgrund Nr. 3.12.6 der AGA

⁸ Auch anteilig bezahlte Fortbildungen.

⁹ Gemeint sind Fortbildungen außerhalb der Städteakademie und nicht stadtinterne Fortbildungen, wie z. B. die Teilnahme an speziellen Fachschulungen, aber auch Fachkongressen.

¹⁰ Die Stellenplananträge werden als Anlage durch Amt 11 dem Arbeitsprogramm beigelegt.

¹¹ Als Basis ist der im Arbeitsprogramm unter Personal - Personalausstattung aufgeführte IST-Stand lt. Stellenplan 2015 zugrunde zu legen.

¹² Sind für das Haushaltsjahr 2016 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.)?

¹³ Hier sind ausschließlich neue Maßnahmen zur Erweiterung der Inklusion aufzuführen, die ab 2016 vorgesehen sind. Sofern keine neuen Maßnahmen geplant sind, soll dies entsprechend vermerkt werden.