

# Arbeitsprogramm 2022

## Personalvertretung

Zuständiger Fachausschuss: HFPA

Einbringung am: 18.11.2021

Datum: 30. Juli 2021

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Amtsleitung

Datum: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Referent\*in

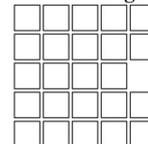
# Arbeitsprogramm 2022

HFPA  
Amt 16

Personalvertretung

30.07.2021

Stadt Erlangen



Allgemeine Angaben <sup>1</sup>	
Verantwortlich	Roland Hornauer
Beschreibung	Personalvertretung
Auftragsgrundlage <sup>2</sup>	Bayerisches Personalvertretungsgesetz
Zielgruppe	Städtische Beschäftigte
Ziele / Aufgaben	

Produktgruppen	
Untergeordnete Produktgruppen in eigener Verantwortung	Umsetzung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes
Untergeordnete Produktgruppen mit anteiliger Verantwortung <sup>3</sup>	

Finanzdaten	2021 Ansatz (€)	2022 Entwurfsansatz (€)	
<b>Budgetdaten<sup>4</sup></b>			
Summe Erträge (Sachmittel)	200	200	
Summe Aufwendungen (Sachmittel)	7.400	7.400	
Saldo Sachkostenbudget (SKO - Budgetvolumen)	7.200	7.200	
Personalaufwand	519.500	506.800	
<b>Budgetrücklage</b>			
Stand 30.06.2021 <sup>5</sup>	22.276		
<b>Investitionen</b>			
0300 Auszahlung aus Investitionstätigkeit			

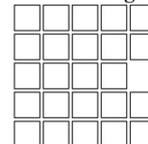
# Arbeitsprogramm 2022

HFFPA  
Amt 16

Personalvertretung

30.07.2021

Stadt Erlangen



<b>Personal<sup>6</sup></b>			
<b>Personalausstattung</b>			
	<b>Gesamt</b>	<b>Beamte</b>	<b>Tarifbeschäftigte</b>
<b>IST-Stand lt. Stellenplan 2021</b>	10	3	7
davon <b>derzeit besetzt</b> mit			
- <b>Vollzeitkräften</b>	5	2	3
- <b>Teilzeitkräften</b>	5	1	4
- Davon <b>derzeit nicht besetzt</b> "freiwillig" bzw. "gesperrt"			
<b>Anmerkungen zu sonst. Beschäftigungsverhältnissen</b>			
- Stundenkontingente			
- Saisonkräfte			
- Anzahl der Ausbildungsarbeitsplätze Verwaltungsbereich: gewerblicher Bereich	1 (Verwaltungsbe- reich)		
- Anzahl der bestellten Auszubilden- den im Amt	2	1	1

## Stellenplan 2022<sup>7</sup>

Beantragte Änderungen

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

**Funktion + Stellenum-  
fang**  
(VZ bzw. TZ-Anteile)

**Stellenwert**

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

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

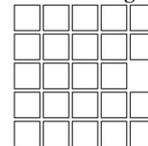
## Arbeitsprogramm 2022

- auf Basis des IST-Personalstandes 2021<sup>8</sup>

Analysen, Fakten, Kennzahlen

Entwicklungstrends und Prognosen<sup>9</sup>

Herausforderungen



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?**

Die Schwerpunkte der Personalvertretung ergeben sich aus aktuellen Rahmenbedingungen im Bereich der städtischen Beschäftigten. Diese sind nicht beeinflussbar.

2021 fanden die turnusmäßigen Personalratswahlen statt. Dies bedeutet, dass 2022 die Zusammenarbeit und das Zusammenwachsen der neuen Personalratsgremien ein Schwerpunkt sein wird. Es stehen die Themen Einarbeitung, Wissenstransfer, etc. an.

2022 gilt es daher 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. Jedes neugewählte Personalratsmitglied hat einen gesetzlichen Anspruch auf eine fünftägige Grundschulung des Personalvertretungsrechtes. Diese Grundschulungen für insgesamt 10 neue Personalratsmitglieder stehen 2022 an, dafür wird die Budgetrücklage benötigt.

Aufgrund der demografischen Entwicklung, die Personalvertretung ist die „älteste“ städtische Dienststelle, ist ein weiterer Schwerpunkt den „Generationenwechsel“ wie in den zurückliegenden Jahren erfolgreich zu bewältigen. Die Themen Wissenstransfer, Einarbeitung, Veränderung der Personalratsarbeit stehen somit zwangsläufig an.

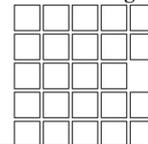
## Sofern Stellenplananträge für 2022 gestellt wurden:

Falls die für 2022 beantragten Stellen durch Beschlussfassung des Stadtrats genehmigt werden, können die im jeweiligen Stellenplanantrag aufgeführten Aufgaben zusätzlich erfüllt werden. Das Arbeitsprogramm 2022 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 „Klimaschutz“

- **Welche Maßnahmen, die den Klimawandel oder dessen Folgen abschwächen, sind vorgesehen?**
- **Wie hoch wird der/das damit verbundene Aufwand/Investitionsvolumen (in €) geschätzt?**
- **Zu welchem Zeitpunkt bzw. in welchem Zeitraum ist eine Umsetzung der Maßnahmen geplant?**

Die Personalvertretung beabsichtigt beim Einsatz der vorhandenen Ressourcen den Klimawandel abzuschwächen. Im Rahmen der Beteiligungsrechte ist die Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen bei diesen Fragen geboten. Ansonsten ergeben sich wenige Handlungsmöglichkeiten beim Ziel „Klimaschutz“, bei Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben nach dem Bayerischen Personalvertretungsgesetz.