

Arbeitsprogramm 2024

Fachausschuss
Amt 16

HFPA
Personalvertretung

14.07.2023



Arbeitsprogramm 2024

Personalvertretung

Zuständiger Fachausschuss: HFPA

Einbringung am: 15.11.2023

Datum: 4. August 2023

Datum: 7.8.23



Unterschrift Amtsleitung



Unterschrift Referent*in

Arbeitsprogramm 2024

Fachausschuss
Amt 16

HfPA
Personalvertretung

14.07.2023



Stadt
Erlangen

Allgemeine Angaben ¹	
Verantwortlich	Dietmar Radde
Beschreibung	Personalvertretung
Auftragsgrundlage ²	Bayerisches Personalvertretungsgesetz
Zielgruppe	Städtische Beschäftigte
Ziele / Aufgaben	

Produktgruppen	
Untergeordnete Produktgruppen in eigener Verantwortung	Umsetzung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes
Untergeordnete Produktgruppen mit anteiliger Verantwortung ³	

Finanzdaten	2023 Ansatz (€)	2024 Entwurfsansatz (€)
Budgetdaten⁴		
Summe Erträge (Sachmittel)	200	200
Summe Aufwendungen (Sachmittel)	7.400	19.000
Saldo Sachkostenbudget (SKO - Budgetvolumen)	7.200	18.800
Personalaufwand		
	687.000	846.300
Budgetrücklage		
Stand 30.06.2023 ⁵	24.810,24	
Investitionen		
0300 Auszahlung aus Investitionstätigkeit		

Arbeitsprogramm 2024

Fachausschuss
Amt 16

HFGPA
Personalvertretung

14.07.2023



Stadt
Erlangen

Personal ⁶			
Personalausstattung			
	Gesamt	Beamte	Tarifbeschäftigte
IST-Stand lt. Stellenplan 2023	12	2	10
davon derzeit besetzt mit			
- Vollzeitkräften	3	1	2
- Teilzeitkräften	9	1	8
- Davon derzeit nicht besetzt "freiwillig" bzw. "gesperrt"			
Anmerkungen zu sonst. Beschäftigungsverhältnissen			
- Stundenkontingente			
- Saisonkräfte			
- Anzahl der Ausbildungsarbeitsplätze Verwaltungsbereich: gewerblicher Bereich	1 Verwaltung		
- Anzahl der bestellten Auszubildenden im Amt	1		1

Stellenplan 2024⁷

Beantragte Änderungen (Übersicht ohne Stellenwertänderungen und ohne Begründungstext)	Funktion + Stellenumfang (VZ bzw. TZ-Anteile)	Stellenwert
Folgende neue Planstellen wurden von der Fachdienststelle beantragt	1 VZ	11
Folgende Stelleneinzüge, Stellensperrungen und kw-Vermerke sind vorgesehen		

Arbeitsprogramm 2024

- auf Basis des IST-Personalstandes 2023⁸

Analysen, Fakten, Kennzahlen	Siehe Personalbericht 2022, Auswertung Beschäftigtenbefragung 2022
Entwicklungstrends und Prognosen ⁹	Hohe Fluktuation, Fachkräftemangel, wachsende Be- und Überlastungen von Beschäftigten
Herausforderungen	Arbeitsbelastungen an zur Verfügung stehendes Personal anpassen

Arbeitsprogramm 2024

Fachausschuss
Amt 16

HPPA
Personalvertretung

14.07.2023



Langfristig strategische Ziele der Dienststelle

Gesunde Arbeitsbedingungen bei der Stadt erhalten und ausbauen

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

Aktive Unterstützung von Beschäftigten und deren Interessen insbesondere bei Be- und Überlastungssituationen.

Weitere Themen 2024:

Überarbeitung von Dienstvereinbarungen:

- Inklusion,
- Leistungsveränderte Mitarbeiter*innen,
- Arbeitszeitregelungen Teilbereiche Amt 51, ...
- Benachteiligung, Mobbing, Sexuelle Belästigung,
- ...

Begleitung von:

- Organisationsprozessen,
- Digitalisierungsprozessen,
- Regelungen zum Hinweisgeberschutzgesetz
- Gefährdungsbeurteilungen (physisch wie psychisch)

Mitwirkung an Arbeitsgruppen insbesondere zur Personalentwicklung, zur Arbeitssicherheit und betrieblichen Gesundheitsförderung und der monatlichen Arbeitsgruppe mit dem Oberbürgermeister.

Sofern Stellenplananträge für 2024 gestellt wurden:

Falls die für 2024 beantragten Stellen durch Beschlussfassung des Stadtrats genehmigt werden, können die im jeweiligen Stellenplanantrag aufgeführten Aufgaben zusätzlich erfüllt werden. Das Arbeitsprogramm 2024 wird dadurch entsprechend ergänzt.

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

DMS-Einführung

Die DMS-Einführung wurde im Jahr 2015 bereits abgeschlossen.