PR/ T. 1742 Erlangen, 16.11.2026

Dokument3

Stellungnahme Gesamtpersonalrat zu Top 19 des HFPA am 18.11.2026 und den „Einsparmöglichkeiten“ im Personalbereich

I. **Grundsätzliches vorab:**

Hauptverursacher für die Haushaltskrisen der Kommunalverwaltungen in ganz Deutschland sind Entscheidungen der Bundes- und Landesebenen zur Verteilung der Steuereinnahmen zwischen Bund, Land und Kommunen. Trotz jahrzehntelanger gelegentlicher Debatten und eindeutigen und immer stärker werdenden Alarmmeldungen in der kommunalen Familie bleibt es unverständlich, dass es weiterhin keinen erkennbaren Willen gibt diesen Missstand endlich abzustellen.

Weiter verschärft wird die Situation durch Regelungen zur Gewerbsteuer. Einerseits wichtigste Einnahmenquelle der Kommunen, andererseits Wettbewerb um den niedrigsten Gewerbesteuersatz treibt die Kommunen und Gemeinden zu einer ruinösen Konkurrenz. Und dann noch Aktiengesellschaften, mit großen Rechts- und Steuerabteilungen, die zur Gewinnmaximierung und nicht dem Gemeinwohl verpflichtet sind.

All diese Entwicklungen haben dazu geführt, dass die Finanzlage der Kommunen immer katastrophaler wird und Kommunen wie Erlangen zur Haushaltskonsolidierung gezwungen werden.

Der Gesamtpersonalrat erkennt den Spardruck an, der auf der Stadt Erlangen lastet und ist grundsätzlich zur Mitwirkung an einem echten Haushaltskonsolidierungskonzept bereit. Trotz Rahmenvereinbarung ist diese Beteiligung bislang unterblieben. Wir sehen in der aktiven Beteiligung von Personalrat und Beschäftigten eine echte Chance für eine zukunftsgerichtete Weiterentwicklung der Stadtverwaltung Erlangen aber auch der Stadt Erlangen im Generellen. Leider nehmen wir aktuell eher wahr, dass das Personal eher als Problem statt als Teil der Lösung angesehen wird.

Was wenig verwundern wird, spricht sich der Gesamtpersonalrat in weiten Teilen gegen die Kürzungen im Personalbereich aus. Viele der vorgeschlagenen Themen verstärken eher Problemlagen und führen zu Mehrbelastungen bei Beschäftigten. Sie beschädigen das Vertrauen der Beschäftigten in die Stadt Erlangen als Arbeitgeberin insgesamt.

Zu den einzelnen Inhalten des Haushaltskonsolidierungskonzept:

Maßnahmen in Ref. III:

Ref III, Amt 11, Punkte 1, 4, 6 - Weitere Kürzungen bei Seminaren - Ausbildung, Fort- und Weiterbildung:

Gerade in Krisenzeiten sollte gezielt in Aus-, Fort- und Weiterbildung investiert werden. Ständig sich wandelnde Anforderungen an Beschäftigte und Führungskräfte in den Bereichen Digitalisierung und KI aber auch den ständigen gesetzlichen Anpassungen auf Bundes- und Landesebene sowie immer stärkere Arbeitsverdichtung erfordern verstärkte Maßnahmen, um die dauerhafte Leistungs- und Funktionsfähigkeit der Stadtverwaltung sicherzustellen.

Ref III, Amt 11, Punkt 2 – Bus-, Bahnzuschuss:

Das Deutschlandticket und der Bus-, Bahnzuschuss sind ein Erfolgsmodell und haben den Umstieg für einige Beschäftigte attraktiv gemacht. Aus Sicht des Gesamtpersonalrats sollte der Zuschuss in bisheriger Höhe beibehalten werden, da durch Taktverschlechterungen und der regelmäßigen Preiserhöhungen des Tickets die Attraktivität zurückgehen wird.

Ref III, Amt 11, 7 – Gesundheits-/Präventionsangebote:

Angesichts weiter steigender Arbeitsverdichtung in vielen Arbeitsbereichen der Stadtverwaltung braucht es einen stärkeren Schwerpunkt bei Prävention- und Gesundheitsangeboten. Der Gesamtpersonalrat spricht sich daher gegen weitere Kürzungen aus.

Ref. III, Amt 11, 8 – DV LOB – Aussetzen der vorgezogenen Stufenaufstiege:

DV LOB ist eine ungekündigte Dienstvereinbarung zwischen Dienststelle und Gesamtpersonalrat. Der Gesamtpersonalrat stört sich am Versuch, über einen Stadtratsbeschluss schon 2027 eine bestehende Dienstvereinbarung auszuhebeln. Zudem nimmt der Vorschlag Führungskräften eins der wenigen Instrumente Spitzenleisterinnen und -leistern wirklich finanziell zu belohnen.

Ref. III, Amt 11, 9: - Dienstliche Nutzung privater Fahrräder

Die geplante ersatzlose Abschaffung der Entschädigung für die dienstliche Nutzung privater Fahrräder führt zu einer Ungleichbehandlung gegenüber Beschäftigten, die ihr privates Kraftfahrzeug dienstlich nutzen. In beiden Fällen stellen Beschäftigte ihr privates Eigentum für dienstliche Zwecke zur Verfügung und tragen dadurch eigene Aufwendungen, etwa für Abnutzung, Wartung und Reparaturen. Der Gesamtpersonalrat spricht sich für eine Beibehaltung der bisherigen Regelung aus.

Ref. III, Amt 11, 10, 13, 14: Bezahlung Praktika, Volontariate, Werkstudierende

Hier wird bei den „günstigsten“ Arbeitskräften der Stadtverwaltung gespart, die gerade dabei helfen, Angebote der Stadt aufrecht zu erhalten. Nicht zu vergessen, dass diese Stellen überhaupt dazu führen, dass sich Menschen für die Arbeit bei und für die Stadt Erlangen interessieren.

Ref. III, Amt 11, 11 und 12: Amtszulagen und Verlängerung der Wartezeit für Beamtinnen und Beamte:

Die Beamtinnen und Beamten fühlen sich durch die vorgeschlagenen Verschlechterungen zunehmend als Beschäftigte 2. Klasse. Wegfall der Leistungsprämien, Verschieben der Besoldungserhöhungen durch den Freistaat Bayern und jetzt noch die Verlängerung der Beförderungswartezeiten und Wegfall der Amtszulagen. Insbesondere die Verlängerung der Beförderungswartezeiten stößt auf massive Kritik, da im Unterschied zu den Tarifbeschäftigten nicht sofort die übernommene Tätigkeit vergütet wird.

Ref. III, Amt 11, 15: Zusammenlegung von Ämtern:

Der Vorschlag die Ämter 41, 47, und 52 zusammenzulegen erscheint zufällig. Der Gesamtpersonalrat spricht sich dafür aus, die Ablauforganisation gerade in Zusammenhang mit der anstehenden Referatsneuordnung generell einer Prüfung zu unterziehen.

Ref. III, Amt 11, 16: Verlängerung Wiederbesetzungssperre:

Die Verlängerung der Wiederbesetzungssperre ist auf den ersten Blick eine schnell wirksame Maßnahme, die aber zu immer weiterer und ungesteuerter Arbeitsverdichtung führt. Die Dienstleistungsqualität, die Aufgabenerfüllung und die Attraktivität der Stadt Erlangen wird sich dadurch weiter verschlechtern. Überlastungssituationen werden zunehmen, ohne dass wirksam Abhilfe geschaffen werden kann. Der Gesamtpersonalrat spricht sich gegen die Ausweitung aus. Ziel muss sein in absehbarer Zeit die Wiederbesetzungssperre wieder abzuschaffen. Die Beschäftigten brauchen hier eine Perspektive.

Ref III, 11, 17: Förderung der Betriebsgemeinschaft:

Mittel zur Förderung der Betriebsgemeinschaft klingen auf den ersten Blick nach Luxus. Für den Gesamtpersonalrat leisten diese Mittel einen erheblichen Beitrag zur Identifikation mit Ihrer Stadt, ihrem Arbeitsbereich und ihren Kolleginnen und Kollegen. Gerade in Zeiten mit immer weniger Zeit für die Aufgabenerfüllung, immer weniger persönlichen Kontakt durch Homeoffice sind Betriebsausflüge oder Betriebsfeiern von immenser Bedeutung für die Betriebsgemeinschaft und damit fürs Funktionieren der Stadtverwaltung. Einen mindestens genauso großen Wert kommt dem Betriebsfest zu. Hier gab es die einmalige Möglichkeit ungezwungen über Amtsgrenzen hinweg und sogar mit Stadträtinnen und Stadträten in Kontakt zu kommen. Das Betriebsfest hatte einen zentralen Wert insbesondere für die Identifikation der Beschäftigten mit Ihrem Arbeitgeber und der Stadt Erlangen. Dieses Angebot sollte unbedingt wieder angeboten werden.

Weitere Maßnahmen in anderen Referaten:

Ref VI: Amt 24, 4: - Schließung der Kantine:

Aus Sicht des Gesamtpersonalrats ist die Kantine eine unverzichtbare Sozialeinrichtung und als Möglichkeit des informellen Austauschs auch über Amtsgrenzen und Hierarchien hinaus. Zudem gehören Sozialeinrichtungen zu den Punkten, die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen. Bislang ist kein Mitbestimmungsverfahren eingeleitet. Der Personalrat hat daher den Oberbürgermeister aufgefordert, die Schließung der Kantine von der Liste der Haushaltskonsolidierung zu nehmen und sämtliche entscheidungsrelevanten Unterlagen vorzulegen. Bislang gab es dazu keine offizielle Antwort.

Ref. V: Amt 51, Bereich Jugendhilfe:

Die Belastungsgrenze ist in vielen Bereichen der Jugendhilfe längst erreicht! Der Personalrat hat in diesem Bereich schon zu Zeiten ohne Finanznot, Initiativen zum Gesundheitsschutz für die Beschäftigten gestartet, ohne dass bislang nennenswerte Fortschritte erzielt worden wären. Insbesondere in den Kitas und Lernstuben sind Personalkürzungen mit einer weiteren Verschlechterung der Personalschlüssel ohne Anpassungen an anderer Stelle nicht hinnehmbar. Die Stadt Erlangen kommt in diesem Bereich Ihrer Arbeitgeberpflicht, für gesundheitsgerechte Arbeitsplätze zu sorgen, immer weniger nach.

Ref. III: Geheimniskrämerei um den (Minus-)Stellenplan:

Leider gibt es immer noch keine Vorlage welche Stellen künftig wegfallen sollen. Für den Personalrat ist dies ein Anlass zur Besorgnis, da die Beschäftigten weiter im Unklaren sind, an welchen Stellen und in welchem Umfang gespart werden soll. Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen schön und gut, aber Beschäftigte wollen nicht irgendeinen Arbeitsplatz, sondern einen Arbeitsplatz, der zu Ihrem Profil und Ihren Neigungen entspricht.

Ref. III: Stellenplan - Einsatz von leistungsveränderten Beschäftigten:

Der Gesamtpersonalrat setzt sich seit vielen Jahren zusammen mit den Vertrauenspersonen der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten für ausreichende Möglichleiten zur Weiterbeschäftigung von Beschäftigten ein, die Ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können. Im Zuge der weiteren Haushaltskonsolidierung steht zu befürchten, dass die Stadt ihren Verpflichtungen aus Gesetzen, Richtlinien und der Dienstvereinbarung Inklusion immer weniger gut gerecht werden können. Im Zuge der Stellenplanberatungen ist auf eine ausreichende Anzahl von zbV-Stellen zu achten.

II. Per Mail an Amt 13 als Tischauflage zu Top 19 für den HFPA am 18.11.2026

III. Kopie vorab per Mail an die Fraktionen des Erlangen Stadtrats z. W.

IV. OBM z. K. und z. W.

V. Ref. III z.K. und z. W.

VI. Kopie GesamtPR z. V.

Dietmar Radde

Vorsitzender Gesamtpersonalrat