

# Arbeitsprogramm 2021

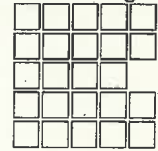
Fachausschuss HFPA

Amt 16

Personalvertretung

28.07.2020

Stadt Erlangen



## Arbeitsprogramm 2021

### Personalvertretung

Zuständiger Fachausschuss: HFPA

Einbringung am: 18.11.2020

Datum: 28. Juli 2020

Unterschrift Amtsleitung

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

\_\_\_\_\_

Unterschrift Referent\*in

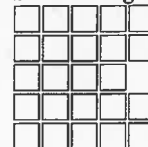
# Arbeitsprogramm 2021

Fachausschuss HFPA  
Amt 16

Personalvertretung

28.07.2020

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 Personalvertretungsgesetz
Untergeordnete Produktgruppen mit anteiliger Verantwortung <sup>3</sup>	

Finanzdaten	2020 Ansatz (€)	2021 Entwurfsansatz (€)	
<b>Budgetdaten<sup>4</sup></b>			
Summe Erträge (Sachmittel)	200	200	
Summe Aufwendungen (Sachmittel)	7.400	7400	
Saldo Sachkostenbudget (SKO - Budgetvolumen)	7.200	7200	
Personalaufwand	541.900	519.500	
<b>Budgetrücklage</b>			
Stand 30.06.2020 <sup>5</sup>	14.625		
<b>Investitionen</b>			
0300 Auszahlung aus Investitionsstätigkeit			Ämter erhalten Mitteilung von Amt 20

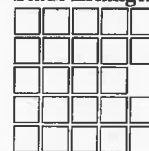
# Arbeitsprogramm 2021

Fachausschuss HFPA  
Amt 16

Personalvertretung

28.07.2020

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 2020</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			
- Anzahl der bestellten Auszubildenden im Amt			

<b>Stellenplan 2021<sup>7</sup></b>		
<b>Beantragte Änderungen</b> (Übersicht ohne Stellenwertänderungen und ohne Begründungstext)	<b>Funktion + Stellenumfang</b> (VZ bzw. TZ-Anteile)	<b>Stellenwert</b>
Folgende <b>neue Planstellen</b> wurden von der Fachdienststelle beantragt		
Folgende <b>Stelleneinzüge, Stellensperrungen und kw-Vermerke</b> sind vorgesehen		

## Arbeitsprogramm 2021

- auf Basis des IST-Personalstandes 2020<sup>8</sup>

Analysen, Fakten, Kennzahlen

Entwicklungstrends und Prognosen<sup>9</sup>

Herausforderungen

# Arbeitsprogramm 2021

Fachausschuss HFPA  
Amt 16

Personalvertretung

28.07.2020



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?**

Für 2021 stehen einmal der Umzug in ein neues Dienstgebäude und zum anderen die turnusmäßigen Neuwahlen der Personalvertretung an. Vom Umfang und vom Aufwand sind die Neuwahlen vergleichbar mit einer Kommunalwahl mit über 6000 Einwohnern. Nachdem die zeitliche Steuerung von städtischen Umzügen mit vielen Unsicherheiten verbunden ist, besteht die große Gefahr, dass die Personalratswahlen und der Umzug zeitlich zusammenfallen.

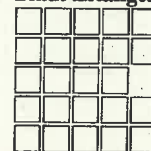
Wie dies mit vorhandenen Personen bewerkstelligt werden kann ist offen. Ziel ist über eine gute Zusammenarbeit die Wahlen möglichst reibungslos durchführen zu können. Es bleibt zu hoffen, dass die Budgetrücklage für die Finanzierung der Wahlen und der Folgekosten reicht. Ebenfalls offen ist die Auswirkung der Coronainfektionen auf die Arbeit der Personalvertretung. Können weiterhin Präsenzsitzungen, wie vom Gesetzgeber vorgegeben durchgeführt werden, sind Personalversammlungen möglich, müssen die Wahlen mit einem erheblichen Mehraufwand durchgeführt werden.

Für die Arbeit 2021 gelten die Aussagen des letztjährigen Arbeitsprogrammes unverändert weiter:

In den nächsten Monaten steht ein Generationswechsel innerhalb der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung an.

Die Schwerpunkte der Personalvertretung ergeben sich aus aktuellen Rahmenbedingungen (zunehmende psychische Belastungen und Erkrankungen, eine im Durchschnitt älter werdende Belegschaft, viele aufwändige Projekte plus interne Streitigkeiten in einigen Dienststellen). Wegen der Altersstruktur stehen weiterhin die Themen Einarbeitung, Wissenstransfer, etc. an. Auch 2021 gilt es 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. Ein sich abzeichnender kommender Schwerpunkt der Personalratsarbeit ist die Digitalisierung. Bislang wurden neue Techniken meist isoliert für einzelne Arbeitsvorgänge eingesetzt. Die zunehmenden technischen Möglichkeiten, der vermehrte Einsatz haben erhebliche Auswirkungen auf die Zahl der Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen. Konkret zeichnet sich ab, dass die „Dunkelverarbeitung“ leider auch Thema in der Stadtverwaltung wird. Dies wird die Personalvertretung in den kommenden Jahren stark fordern, da nahezu alle städtischen Arbeitsplätze betroffen sind. Angesichts der Aufgabenzunahme, der zunehmenden Stellenbesetzungsverfahren, der immer komplexer werdenden Sachverhalte, der abnehmenden Bereitschaft zu gemeinsamen für alle Seiten akzeptablen Lösungen zu kommen, reichen die Ressourcen für die Personal- und Schwerbehindertenvertretung nicht aus.

Erkennbar besteht zumindest bei einigen Führungskräften die Gefahr, dass sie Führung mit bedingungslosem Gehorsam ihrer „Untergebenen“ gleichsetzen.



## Sofern Stellenplananträge für 2021 gestellt wurden:

Falls die für 2021 beantragten Stellen durch Beschlussfassung des Stadtrats genehmigt werden, können die im jeweiligen Stellenplanantrag aufgeführten Aufgaben zusätzlich erfüllt werden. Das Arbeitsprogramm 2021 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?

Da die Personalvertretung nur in begrenztem Umfang hier handeln kann (z.B. über die verhältnismäßig geringfügigen Beschaffungen) können nur mittelbar Maßnahmen unterstützt werden (z.B. Mitarbeit in der AG fahrradfreundliche Stadtverwaltung) oder Unterstützung von Dienststellen bei der Umsetzung von Maßnahmen.

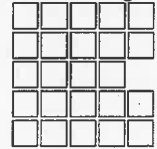
# Arbeitsprogramm 2021

Fachausschuss HFPA  
Amt 16

Personalvertretung

28.07.2020

Stadt Erlangen



## **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.

<sup>2</sup> Pflichtaufgaben sind gemäß HFPA Beschluss vom 12.05.2010 mit + zu kennzeichnen

<sup>3</sup> Möglichst mit Hinweis auf andere Dienststellen, die ebenfalls Leistungen für diese Produktgruppe erbringen

<sup>4</sup> Die Budgetdaten sind dem nsk-Kontenschema 0\_ARBPRG zu entnehmen.

<sup>5</sup> Der Stand der Rücklage zum 30.06.2020 berechnet sich wie folgt:

Stand der Budgetrücklage am 01.01.2020 + Budgetübertrag 2019 = Stand der Budgetrücklage am 31.12.2019 + Personalgutschriften 1. Quartal 2020 abzüglich Rücklagenentnahmen in 2019 = Budgetstand 30.06.2020.

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

<sup>6</sup> Darstellung bitte entsprechend aktuellem Stellenplan 2020 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 "Beamt\*innen, Tarifbeschäftigte" oder in "männliche \* weibliche Beschäftigte" oder nach Abteilungen, Sachgebieten usw. liegt im Ermessen der Fachdienststellen)

<sup>7</sup> Die Stellenplananträge werden als Anlage durch Amt 11 dem Arbeitsprogramm beigelegt.

<sup>8</sup> Als Basis ist der im Arbeitsprogramm unter Personal - Personalausstattung aufgeführte IST-Stand lt. Stellenplan 2020 zugrunde zu legen.

<sup>9</sup> Sind für das Haushaltsjahr 2021 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.)?