

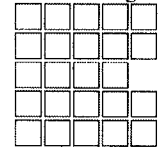
Arbeitsprogramm 2012

Fachausschuss
Amt

Haupt-, Finanz- und Personalausschuss
11/ Personal- und Organisationsamt

Januar 2012

Stadt Erlangen



Arbeitsprogramm 2012

Personal- und Organisationsamt


Zuständiger Fachausschuss:

Haupt-, Finanz- und Personalausschuss

Einbringung am:

Januar 2012

Datum: 28.09.2011



Unterschrift Amtsleitung

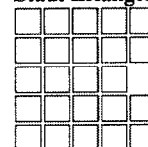
Arbeitsprogramm 2012

Fachausschuss
Amt

Haupt-, Finanz- und Personalausschuss
11/ Personal- und Organisationsamt

Januar 2012

Stadt Erlangen



1 Allgemeine Angaben¹

Verantwortlich	Gerhard Matuschke
Beschreibung	Personalwesen, Organisationsangelegenheiten, betrieblicher Sozialdienst, Sicherheitsfachkraft, betriebsärztliche Dienste, IZ-Beihilfe-Center
Auftragsgrundlage²	Im Wesentlichen: Arbeits- und Tarifrecht, Beamtenrecht, Arbeitsstättenrecht
Zielgruppe	Verwaltung sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Betriebsärztliche Dienste, Leistungen des betrieblichen Sozialdienstes, der Sicherheitsfachkraft sowie der Beihilfeabrechnung und Bezügeabrechnung als Dienstleistung auch für externe Kunden
Ziele / Aufgaben	Zentrale Dienstleistungen, Steuerungsfunktionen (Arbeitgeberseite) für Verwaltung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

2 Produktgruppen³

Untergeordnete Produktgruppen in eigener Verantwortung	1111 Management u. Abwicklung für Gemeindeorgane 1112 Management des internen Dienstbetriebs sowie für Dritte 1113 Leistung für Finanzmanagement, PK-Budget 1115 Service-Einrichtung für die Verwaltung 1229 Ordnungsangelegenheiten, Abwicklung ehem. Polizei 5221 Wohnungsbauförderung 573 Allgemeine Einrichtungen und Unternehmen
---	---

Untergeordnete Produktgruppen mit anteiliger Verantwortung⁴	nicht definiert
---	-----------------

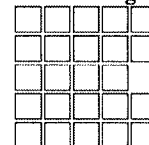
Arbeitsprogramm 2012

Fachausschuss
Amt

Haupt-, Finanz- und Personalausschuss
11/ Personal- und Organisationsamt

Januar 2012

Stadt Erlangen



3 Finanzdaten	2011	2012 (voraussichtlich)	
3.1 Teilergebnishaushalt⁵			
0110 ordentliche Erträge	-2.246.800	-461.000	Ab 2012 wird der Einnahmeansatz der Rückerstattungen überzahlter Pensionspauschalen nicht mehr hier verbucht.
0180 ordentliche Aufwendungen	9.685.900	13.517.500	Ab 2012 werden die Pensions- und Beihilferückstellungen nicht mehr hier verbucht.
0190 Ergebnis der lfd. Verwaltungstätigkeit	7.439.100	13.056.500	
3.2 Budgetdaten⁶			
E Summe Erträge (Sachkosten)	210.700	208.800	
A Summe Aufwendungen (Sachkosten)	685.600	685.600	Steigerung bei Mitgliedsbeiträgen wurde nicht berücksichtigt.
SKO Saldo Sachkosten	474.900	476.800	
PKE Personalkostenzuschüsse/-erstattungen			
PKA Personalaufwand	Ansatz: 2.060.500 reduz.: 2.010.005	2.071.900	
PKO Saldo Personalkosten	2.010.005	2.071.900	
3.3 Budgetrücklage			
Stand 30.06. des Vorjahres⁷	162.036,01	162.036,01	
3.4 Investitionen			
0150 Planmäßige Abschreibungen⁸			
0300 Auszahlung aus Investitionstätigkeit	-72.484,54	-1.000,00 - 42.619,30	Restmittel für Personalmanagementsystem werden für 2012 weiter benötigt.

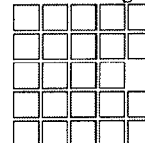
Arbeitsprogramm 2012

Fachausschuss
Amt

Haupt-, Finanz- und Personalausschuss
11/ Personal- und Organisationsamt

Januar 2012

Stadt Erlangen



4 Personalausstattung⁹	Gesamt	Beamte	Tarifbeschäftigte
IST-Stand lt. Stellenplan 2011	47,5	34	13,5
davon derzeit besetzt mit			
- Vollzeitkräften	36	23	13
- Teilzeitkräften	20	11	9
- Davon derzeit nicht besetzt "freiwillig" bzw. "gesperrt"	1 (0,25 Std.-Sperr)		1
Anmerkungen zu sonst. Beschäftigungsverhältnissen			
- Stundenkontingente			
- Saisonkräfte			
- Ausbildungsverhältnisse	Gesamt: 108 27 16 30 35		
- ABM-Kräfte			
- im IZ-Beihilfe-Center aus Stadt Nürnberg	5,5		

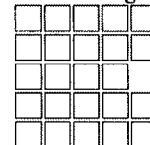
Arbeitsprogramm 2012

Fachausschuss
Amt

Haupt-, Finanz- und Personalausschuss
11/ Personal- und Organisationsamt

Januar 2012

Stadt Erlangen



5 Stellenplan 2012

Beantragte Änderungen
(Übersicht ohne
Stellenwertänderungen)

Funktion +
Stellenumfang
(VZ bzw. TZ-Anteile)

Stellenwert

Kurzbegründung Fachamt¹⁰

Folgende **neue Planstellen** wurden von der Fachdienststelle beantragt und **sind in Liste A zum Stellenplan aufgenommen**

1. SB Beihilfe
0,5 A 8

Neuschaffung aufgrund gesteigener Fallzahlen und neuer gesetzlicher Aufgabe seit 2011 (Abrechnung Arzneimittelrabatt) erforderlich. Stadt Nürnberg prüft derzeit den Bedarf, da gem. IZ-Vereinbarung anteilige Personalkostenübernahme erfolgt.

Folgende **Stelleneinzüge, Stellensperrungen und kw-Vermerke** sind **in der Liste A zum Stellenplan enthalten**

1. Abteilungsleitung
Personalentwicklung EG 14

Funktionsänderung: Aufgrund erforderlicher Reorganisation von Amt 11 wird die Stabsstelle Verwaltungsmodernisierung hierfür (1100050) verwendet, somit keine Erhöhung der Personalkosten.

Wegfall kw-Vermerke sowie Funktionsänderungen

2. SB Systemadministration PMS
(1100070)
0,5 A 10

Wegfall kw-Vermerk 0,5 und 0,5 Stelle, ist neu zu schaffen. Systemadministration ist eine Daueraufgabe. Diese wird derzeit zu Lasten zbV geführt. Die zbV-Stelle ist seit längerem besetzt, die Mittel für das volle Volumen stehen im Personalkostenbudget des Amtes 11, somit keine Erhöhung der Personalkosten.

3. SB Systemadministration PMS
(1132010) A 9

Funktionsänderung: Eine Bezügerechnerstelle kann für diesen Stellenbedarf verwendet werden; Stelleninhaber bereits hierfür im Einsatz, somit keine Erhöhung der Personalkosten.

4. SB im Sachgebiet Beamten- und Versorgungsangelegenheiten A 10

Wegfall kw-Vermerk, da Daueraufgaben zu erfüllen sind; Stelle ist seit längerem besetzt, somit keine Erhöhung der

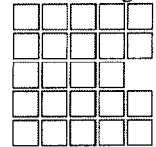
Arbeitsprogramm 2012

Fachausschuss
Amt

Haupt-, Finanz- und Personalausschuss
11/ Personal- und Organisationsamt

Januar 2012

Stadt Erlangen



(1111015)

Personalkosten.

5. SB A 8
Bezügerechnung
(1100060)

Wegfall kw-Vermerk in Höhe von 0,5, da Daueraufgaben zu erfüllen sind; Stelle ist seit längerem besetzt, somit keine Erhöhung der Personalkosten (verbleibendes 0,5 Volumen wird eingezogen – siehe unten).

Folgende **Stelleneinzüge, Stellensperrungen und kw-Vermerke** sind in der Liste A zum Stellenplan enthalten

1. SB A 8
Bezügerechnung
in Höhe von 0,5
(1100060)

Umsetzung kw-Vermerk

2. Abteilungsleitung A 13
(1120000) (3. QE)

Umsetzung kw-Vermerk

Folgende **Nichtschaffung einer Planstelle, Stelleneinzüge und -sperrungen und kw-Vermerke** ist/sind nicht im Konsens mit dem Fachamt

entfällt



6 Hintergrundinformation¹¹

Analysen, Fakten, Kennzahlen	Ausbildungszahlen, siehe Ziffer 4/Personalausstattung, erhöhte Anteile bzw. Verwaltungskostenerhöhung geplant gem. StR-Beschluss im April jeden Jahres
Entwicklungstrends, Prognosen	Statistiken/Trends, siehe jährl. Personalbericht u. Berichte f. HFGA
Herausforderungen ¹²	<p>Die Herausforderung der kommenden Jahre liegt weiterhin darin, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, angesichts knapper Finanzmittel und demografischer Entwicklung. Daneben sind Maßnahmen zur Gesundheitsförderung bei steigender Lebensarbeitszeit erforderlich.</p> <p>Die Aufnahme eines neuen externen Kunden für das BeihilfeCenter sowie Zusatzaufwand durch die Einführung der elektronischen Meldung zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten (ZESAR) erfordert Mehraufwand.</p>
Langfristig strategische Ziele der Dienststelle ¹³	<p>Die Schwerpunktsetzungen liegen für die nächsten Jahre weiterhin in der Haushaltskonsolidierung und in der Personalentwicklung (taktisch in der Führungskräfteentwicklung) sowie in einer kontinuierlichen Serviceverbesserung.</p> <p>Intern formiert sich Amt 11 in einem Organisationsentwicklungsprozess ab dem Jahr 2012 neu (siehe MzK HFGA vom 13.7.2011). Damit werden folgende kurz-, mittel und langfristige Ziele verfolgt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Prozessoptimierung und ganzheitliche Bearbeitung zur Verbesserung des Kundenservices, insbesondere Herausbildung von Teamstrukturen bei der neuen Abteilung Organisation und Personalwirtschaft• Einrichtung einer definierten Ressource für die gesetzlich vorgeschriebene Aufgabe "Eingliederungsmanagement"• Schaffung der bislang fehlenden Ressource für Personalentwicklung. Für dieses Thema bestehen breit gefächerte Herausforderungen für die Zukunft (insbesondere bedingt durch Einflüsse der demografischen Entwicklung)• Aufbau eines Personal-Controllings zur Verbesserung der Transparenz und Schaffung von Planungsgrundlagen hinsichtlich Kostenstrukturen, Personalplanung, Risikomanagement (z.B. Demografie), Kennzahlenermittlung, Bildungsbedarfsanalyse, (Kunden-)Umfragen• Bündelung von Aufgaben der Stabsstellen weitestgehend in der Linie, z.B. Personalberatung, Coaching, Gesundheitsvorsorge, LOGA-Projekt und Administration• zügige Umsetzung der gestarteten IT-Projekte LOGA und OS-ECM (Dokumentenmanagement) <p>Dies wird im Rahmen der verfügbaren finanziellen und personellen Ressourcen zeitlich angepasst umgesetzt.</p>

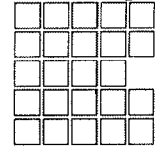
Arbeitsprogramm 2012

Fachausschuss
Amt

Haupt-, Finanz- und Personalausschuss
11/ Personal- und Organisationsamt

Januar 2012

Stadt Erlangen



Arbeitsschwerpunkte 2012¹⁴

- AS 1

Restrukturierung des Amtes 11

Im Rahmen der Haushaltskonsolidierung 2011 wurde seitens des Stadtrates beschlossen, dass die Planstelle 11200000 mit Ausscheiden des Stelleninhabers ersatzlos wegfallen muss. Dies wurde zum Anlass genommen, die anstehende Restrukturierung des Amtes damit zu verbinden.
Im Jahr 2012 erfolgt ein aufwändiger Restrukturierungs- und Konsolidierungsprozess in Amt 11.
Unter Umwandlung der Funktion „Stabsstelle Verwaltungsmodernisierung“ wird die neue Abteilung „Personalentwicklung“ gebildet, der auch die Aus- und Fortbildung zugeordnet sind. Die bisherigen Abteilungen 111 und 112 werden zu einer Abteilung zusammengeführt. In Abt. 113 (siehe unten) wird die Basis für ein künftiges Personalcontrolling gebildet.
Um die Restrukturierung bewältigen zu können, bedarf es eines extern begleiteten Team- und Organisationsentwicklungsprozesses. Schwerpunktthemen werden Zielsetzung, Leistungsspektrum, Geschäftsprozesse, Schnittstellen und Entwicklung einer gemeinsamen Dienstleistungssicht sein.
Es ist anvisiert, dass im Jahr 2012 eine neue Struktur entwickelt werden soll, die dann im Jahr 2013 validiert und weiter optimiert wird. Wichtige inhaltliche Aspekte werden die Steuerungsrolle sowie die Dienstleistungsrolle des Personal- und Organisationsamtes sowie das daraus resultierende Leistungsspektrum sein.

- AS 2

Aufbau eines Personalcontrolling

Bei Abt. 113 werden unter strategischer Projektleitung der Amtsleitung die Aufgabenbereiche LOGA-Administration, Personalkostenbudget, Kosten- und Leistungsrechnung sowie Stellenbewertung und Stellenplan konzentriert. Ziel ist es, die Grundlagen für ein effizientes und zukunftsorientiertes Personalcontrolling zu schaffen. Amt 11 wird –unter rechtzeitiger Beteiligung der Personalvertretung- sowohl Dienstleistungs- (Steuerungsinformationen für die Dienststellen) als auch Steuerungsinformationen für die Verwaltungsführung definieren und zur Verfügung stellen.

- AS 3

Neuberechnung der Personalkostenbudgets

Auf Basis des Personalmanagement- und -abrechnungssystems LOGA wird zukünftig eine planstellenorientierte Budgetplanung möglich sein. Seit Einrichtung der Ämterbudgets im Jahr 2000 wurden zwar immer wieder Anpassungen vorgenommen, diese lassen aber in unterschiedlichen Dienststellen

Beteiligte
Referate
und Ämter

OBM/ZV/
VM

Amt 20

Amt 20

Erledigung
geplant
bis
Ende
2013

Ende
2013

Ende
2013

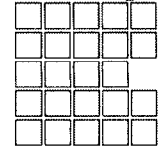
Arbeitsprogramm 2012

Fachausschuss
Amt

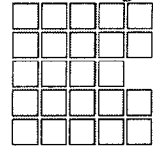
Haupt-, Finanz- und Personalausschuss
11/ Personal- und Organisationsamt

Januar 2012

Stadt Erlangen



<p>- AS 4 Implementierung von LOGA</p>	<p>unterschiedliche Spielräume. Unter dem Aspekt der Haushaltskonsolidierung und Gleichbehandlung der Dienststellen soll daher im Jahr 2012 die Neufestsetzung der Dienststellenbudgets initiiert werden. Bereits seit 01.01.2010 erfolgt die Lohn- und Gehaltsabrechnung aller Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Stadt Erlangen über das Personalmanagement- und -abrechnungssystem LOGA. Im Jahr 2012 sollen in einem straffen Projektmanagement die übrigen Module in Ausbaustufe 1 umgesetzt werden.</p>		<p>Ende 2012</p>
<p>- AS 5 ffw-Projekt Zukunftsfähige Personalarbeit angesichts alternder Belegschaften – Demografieorientiertes Personalmanagement</p>	<p>Nachdem die LOGA-Einführung nicht vollständig mit den vorhandenen Planstellenressourcen geleistet werden kann, wird gem. Beschluss des HfPA die Rücklage des Amtes 11 für die Finanzierung zusätzlicher befristeter Personaleinsätze beansprucht. Wesentliche Zielstellung des Projekts ist es, einen strategisch ausgerichteten und demografiefesten Veränderungsprozess für die Personalarbeit zu initiieren. Er zielt darauf ab,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittel- und langfristig sicherzustellen, • die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigtengruppen lern- und gesundheitsförderlich zu gestalten und • eine systematische Qualifizierung aller Beschäftigten zu gewährleisten. • Die in der Projektarchitektur angelegte Netzwerkstruktur ermöglicht es der Stadt Erlangen von den Erfahrungen anderer Organisationen zu profitieren und sich gegenüber Firmen der Privatwirtschaft zu verorten. <p>Projektschwerpunkte sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse der Personal- und Altersstruktur • Analyse der Arbeitsbedingungen bezüglich Lern- und Gesundheitsförderlichkeit • Personalentwicklung (Beschäftigungsfähigkeit, Fachkräftesicherung, Personalbindung, Diversity Management, Gender Mainstreaming, interkulturelle Kompetenz) 	<p>ffw-GmbH Personalrat Städtjugen damt Stadt Schwabach</p>	<p>Ende 2013</p>
<p>- AS 6 ESF-Projekt – Potenzialanalysen IZ-Projekt</p>	<p>Vorbehaltlich der Genehmigung und Förderung aus ESF-Mitteln soll das Projekt Potenzialanalysen im Rahmen der IZ durchgeführt werden.</p> <p>Die Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter und die Personalvertretungen der beteiligten Städte stellen seit geraumer Zeit</p>	<p>Stadt Nürnberg (Federführung) Stadt Fürth Dienststellen der Stadt Erlangen</p>	<p>Ende 2013</p>



<p>AS 7 Diversity</p>	<p>eine deutlich steigende Zahl an leistungsgewandelten bzw. leistungsveränderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fest. Trotz bisheriger präventiver Aktivitäten der drei Antragsteller ist es sowohl aus Sicht der Personalvertretungen als auch der Personalämter notwendig, mittels Potenzialanalysen passgenauere Verwendungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung der in einer Stadtverwaltung vorhandenen Arbeitsplätze für leistungsgewandelte/leistungsveränderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuloten.</p> <p>Bisher verfügt keiner der drei Antragsteller (auch keine uns bekannte Kommunalverwaltung) über Erfahrungen und Kenntnisse zu Potenzialanalysen für die Zielgruppe.</p> <p>Den Schwerpunkt des Projektes bildet die Durchführung der Potenzialanalysen für 120 leistungsveränderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalämter zur Handhabung dieses Verfahrens. In allen drei Städten sind eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu qualifizieren, um nach Projektende regelmäßig Potenzialanalysen für weitere leistungsveränderte Mitarbeiterinnen, aber auch für andere Zielgruppen (z.B. Identifizierung von zukünftigen Führungskräften) mit eigenem Personal planen und durchführen zu können. Diversity stellt kein isoliertes Schwerpunktthema im Personal- und Organisationsamt der Stadt Erlangen dar, sondern überlagert alle personalwirtschaftlichen Prozesse. Unter Berücksichtigung der Aspekte demografischer Wandel, Zukunftsfähigkeit, Inklusion, Mitarbeiterorientierung spielt der Umgang mit Unterschieden und die Würdigung der daraus resultierenden Stärken und Handlungsmöglichkeiten eine große Rolle. Auch in allen Projekten ist der Diversity-Aspekt verankert. Hier erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle OBM/GSt. Der Aspekt „Integration/Migration“ wird seitens des Bürgermeister- und Presseamts unterstützt. Ziel ist es, eine an den Bedürfnissen der Amts-, Werk- und Schulleitungen orientierte Konzeption zu gestalten, d.h. praxisorientierte Module, die einen direkten Nutzen für die strategische, taktische und operative Umsetzung in den Dienststellen mit sich bringen.</p> <p>Der Schwerpunkt liegt auf der Gestaltung von</p>	<p>GSt, Amt 13</p>	<p>Dauer- aufgabe</p>
<p>- AS 8 Führungskräftequalifizierung</p>	<p>Der Schwerpunkt liegt auf der Gestaltung von</p>	<p>AGPE ALWS</p>	<p>Ende 2013</p>

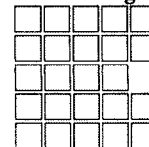
Arbeitsprogramm 2012

Fachausschuss
Amt

Haupt-, Finanz- und Personalausschuss
11/ Personal- und Organisationsamt

Januar 2012

Stadt Erlangen



	<p>Veränderungsprozessen und der Implementierung einer zukunftsorientierten Personal- und Organisationsentwicklung.</p> <p>Zielgruppe: Amts-, Schul-, Werkleitungen</p> <p>Es haben sich 14 Amtsleiterinnen/Amtsleiter und ein 2. Werkleiter zur Maßnahme, die im Oktober 2011 startet, angemeldet.</p> <p>Die Trainings werden in Kooperation zwischen dem Personal- und Organisationsamt mit externen Trainern durchgeführt.</p>		
- AS 9 Ausbildungsmarketing	<p>Ausbildung stellt den ersten Schritt einer systematischen Personalentwicklung bei der Stadt Erlangen dar. Um zukunftsfähig zu bleiben und die Herausforderungen des demografischen Wandels bewältigen zu können, wird daher das Ausbildungsmarketing optimiert. Es erfolgt sowohl eine Überprüfung und Anpassung der Werbeinstrumente als auch eine Neu-Gestaltung der Inhalte. Vor allem der Aspekt adressatengerechte Akquise und social media stellen einen Handlungsschwerpunkt dar. Falls das Projekt nicht allein mit Unterstützung durch eGov und Amt 13 durchgeführt werden kann, werden Teilaufträge (v.a. Layout, Design) extern vergeben.</p>	Amt 13 eGov	Ende 2012
- AS 10 Organisationsprojekte	<p>HHKonsolidierung Umsetzung der einzelnen Maßnahmen zur HHKonsolidierung und Controlling der Konsolidierungsvorschläge/Beschlüsse zu Rödl & Partner</p> <p>Projekt Krippenausbau Fortsetzung des Projektes Krippenausbau</p> <p>Druckerkonsolidierung Umsetzung der flächendeckenden Druckerkonsolidierung</p> <p>Einführung DMS Fortsetzung der flächendeckenden Einführung von DMS und weiterer Rollout in den Fachämtern mit Erstellung von Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen sowie Einzelregelungen</p> <p>Winterdienst Umsetzung der Optimierung des Winterdienstes</p>	20, 24, 50, 51, eGov	div.
- AS 11: Überarbeitung innerdienstlicher Regelungen	<p>Änderung von AGA, DVGAZ und DAKfz Änderung von AGA und DVGAZ mit Einarbeitung der Budgetierungsregeln und Überarbeitung einzelner Regelungen sowie Inkraftsetzung der Neufassung der DAKfz</p> <p>Neufassung der DABau Neufassung der DABau und Moderation des Änderungsprozesses</p>	14, 24, 30, techn. Ämter, PR	Ende 2012

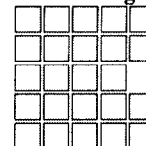
Arbeitsprogramm 2012

Fachausschuss
Amt

Haupt-, Finanz- und Personalausschuss
11/ Personal- und Organisationsamt

Januar 2012

Stadt Erlangen



- AS 12
Neues Dienstrecht (Beamte)

Im Rahmen der Einführung des Beamtenstatusgesetzes und der daraus resultierenden landesrechtlichen Änderungen im Beamtenrecht steht im Jahr 2012 die Fortführung der Umsetzung des neuen Dienstrechtes an. Schwerpunkte bilden:

1. Konzept zur Ausbildungsqualifizierung und modularen Qualifizierung (dieselbe löst das bisherige Aufstiegsverfahren ab)
2. Fertigstellung der neuen Beurteilungsrichtlinien
3. Beurteilung für QE 3 zum 30.06 (Gesamtstadtverwaltung)
4. Beurteilung für QE 2 zum 30.09. (Feuerwehr)

PR

Ende
2012

Beitrag zu übergeordneten strategischen Zielen der Stadt Erlangen¹⁵

Zielbeitrag zu	hoch	gering	null
Haushaltskonsolidierung	x		
Bildung	x		
Demografische Entwicklung	x		

Erläuterungen, Kommentare

Beitrag zum Schwerpunkt Inklusion

Ziel der Stadt Erlangen ist es, als sozialer Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Grundsätze in Art. 3 und Art. 33 des Grundgesetzes sowie des SGB IX und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) Bewerberinnen/Bewerbern Chancengleichheit zu eröffnen. Dies wird in jeder Ausschreibung durch Zusätze verdeutlicht: „Die Stadt Erlangen verfolgt eine Politik der Chancengleichheit“. Darüber hinaus wird explizit darauf hingewiesen, dass schwerbehinderte Bewerberinnen/Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt werden. Die Stadt Erlangen wendet die Fürsorgerichtlinien des Staates 1:1 an. Bei allen Bewerbungsverfahren, bei denen sich schwerbehinderte Menschen bewerben, wird die Vertrauensfrau für schwerbehinderte Menschen eingebunden.

Im Jahr 2010 wurde ein sozialer Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt, im Jahr 2011 wurden 2 soziale Ausbildungsplätze besetzt. In Zusammenarbeit mit der GGFA soll ein Grundsatzkonzept „Sozialer Ausbildungsplatz“ basierend auf dem „EQJ“ erarbeitet werden. D.h., dass vor allem in gewerblich-technischen Berufen mit geringeren fachlichen Anforderungen Jugendlichen aus Erlangen mit Förderbedarf eine Perspektive eröffnet werden soll.

Menschen mit Migrationshintergrund werden in Ausschreibungen explizit darauf hingewiesen, dass ihre Bewerbung erwünscht ist. In der Aus- und Fortbildung wurde im Jahr 2011 bereits in der Akquisephase eng mit Amt 13 sowie kulturellen Verbänden zusammengearbeitet. Dieser Aspekt soll auch im Rahmen des Konzepts zum Ausbildungsmarketing (AS 9) ausgebaut werden.

Die Personalverwaltung, der Personalrat, die Vertrauensfrau für schwerbehinderte Menschen arbeiten zum Thema Integration

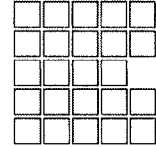
Arbeitsprogramm 2012

Fachausschuss
Amt

Haupt-, Finanz- und Personalausschuss
11/ Personal- und Organisationsamt

Januar 2012

Stadt Erlangen



vertrauensvoll zusammen. Es wurde eine Integrationsvereinbarung abgeschlossen. Auch wenn formal noch keine Dienstvereinbarung zum Eingliederungsmanagement vereinbart wurde, begleiten die betrieblichen Partner Wiedereingliederungsverfahren in enger Zusammenarbeit.

Auch die Arbeitsschwerpunkte des Personal- und Organisationsamtes:

- AS 5 – ffw-Projekt
- AS 6 – ESF-Projekt
- AS 7 - Diversity

sind dem Themenbereich Inklusion zuzuordnen.

Auch das Thema Kinder- und Familienfreundlichkeit, das seit Jahren einen Schwerpunkt nach innen darstellt und sich vor allem in der großzügigen Beurlaubungspraxis und in den vielfältigen Arbeitszeitmodellen bei der Stadt Erlangen widerspiegelt, ist der Erreichung des Ziels Inklusion zuzurechnen.