

# Arbeitsprogramm 2014

Fachausschuss: **Haupt-, Finanz- und Personalausschuss**  
Amt: 11/Personal- und Organisationsamt

20.11.2013



## Arbeitsprogramm 2014

### Personal- und Organisationsamt

Zuständiger Fachausschuss: Haupt-, Finanz- und Personalausschuss

Einbringung am: 20. November 2013

Datum: 01. August 2013

gez. Matuschke

---

Unterschrift Amtsleitung

Datum: 01. August 2013

gez. Ternes

---

Unterschrift Referent/in

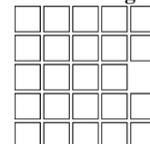
# Arbeitsprogramm 2014

Fachausschuss:  
Amt:

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

20.11.2013

Stadt Erlangen



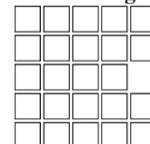
<b>1 Allgemeine Angaben<sup>1</sup></b>	
<b>Verantwortlich</b>	Gerhard Matuschke
<b>Beschreibung</b>	Personalwesen, Organisationsangelegenheiten, betrieblicher Sozialdienst, Sicherheitsfachkraft, betriebsärztliche Dienste, IZ-BeihilfeCenter
<b>Auftragsgrundlage<sup>2</sup></b>	Im Wesentlichen: Arbeits- und Tarifrecht, Beamtenrecht, Arbeitsstättenrecht
<b>Zielgruppe</b>	Verwaltung sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  Betriebsärztliche Dienste, Leistungen des betrieblichen Sozialdienstes, der Sicherheitsfachkraft sowie der Beihilfeabrechnung und Bezügeabrechnung werden auch für externe Kunden erbracht
<b>Ziele / Aufgaben</b>	Zentrale Dienstleistungen, Steuerungsfunktionen (Arbeitgeberseite) für Verwaltung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
<b>2 Produktgruppen<sup>3</sup></b>	
<b>Untergeordnete Produktgruppen in eigener Verantwortung</b>	1111 Leistungen für Gemeindeorgane 1112 Leistungen für den inneren Dienstbetriebs sowie für Dritte 1113 Leistungen für das Finanzmanagement, PK-Budget 1115 Leistungen für Service-Einrichtungen der Verwaltung 1117 Leistungen für das zentrale Grundstücks- und Gebäudemanagement 1229 Ordnungsangelegenheiten, Abwicklung ehemalige Polizei 2721 Leistungen für Büchereien 3119 Leistungen für die Verwaltung der Sozialhilfe (Grundsicherung) 3129 Leistungen für Verwaltung der Grundsicherung für Arbeitsuchende 3155 Leistungen für Aussiedler/Ausländer 3662 Leistungen für Jugendeinrichtungen 5221 Leistungen für Wohnungsbauförderung 5411 Leistungen für Gemeindestraßen 5471 Leistungen für ÖPNV 5531 Leistungen für Friedhofswesen 5739 Leistungen für den EB 77
<b>Untergeordnete Produktgruppen mit anteiliger Verantwortung<sup>4</sup></b>	

# Arbeitsprogramm 2014

Fachausschuss: **Haupt-, Finanz- und Personalausschuss**  
 Amt: **11/Personal- und Organisationsamt**

20.11.2013

Stadt Erlangen



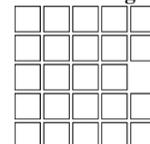
<b>3 Finanzdaten</b>	<b>2013 Ansatz (€)</b>	<b>2014 Entwurfsansatz (€)</b>	
<b>3.1 Teilergebnishaushalt<sup>5</sup></b>			
ordentliche Erträge	-570.000,00	-562.900,00	
ordentliche Aufwendungen	15.176.000,00	27.414.200,00	
Ergebnis der lfd. Verwaltungstätigkeit	14.606.000,00	26.851.300,00	
<b>3.2 Budgetdaten<sup>6</sup></b>			
Summe Erträge Sachmittelbudget	-208.800,00	-263.700,00	
Summe Aufwendungen Sachmittelbudget	807.800,00	689.700,00	
Saldo Sachmittelbudget (Budgetvolumen)	599.000,00	426.000,00	
Personalaufwand	2.086.800,00	2.078.100,00	
<b>3.3 Budgetrücklage</b>			
Stand (aktuell) am 01.08.2013 <sup>7</sup>	100.000		
<b>3.4 Investitionen</b>			
Planmäßige Abschreibungen <sup>8</sup> Auszahlung aus Investitionstätigkeit			

# Arbeitsprogramm 2014

Fachausschuss: **Haupt-, Finanz- und Personalausschuss**  
 Amt: **11/Personal- und Organisationsamt**

20.11.2013

Stadt Erlangen



<b>4 Personal<sup>9</sup></b>			
<b>4.1 Personalausstattung</b>			
	<b>Gesamt</b>	<b>Beamte</b>	<b>Tarifbeschäftigte</b>
<b>IST-Stand lt. Stellenplan 2013</b>	49,5	37	12,5
davon <b>derzeit besetzt</b> mit			
- <b>Vollzeitkräften</b>	29	18	11
- <b>Teilzeitkräften</b>	30	16	14
- Davon <b>derzeit nicht besetzt</b> "freiwillig" bzw. "gesperrt"	2	1,5	0,5
<b>Anmerkungen zu sonst. Beschäftigungsverhältnissen</b>			
- Stundenkontingente			
- Saisonkräfte			
- Stellen der Stadt Nürnberg im IZ- BeihilfeCenter	plus 5		
- Anzahl der Ausbildungsarbeits- plätze Verwaltungsbereich: gewerblicher Bereich	Abt 111: 2 Abt 112: 2 Abt 113: 1 (Verwaltungsbereich)		
- Anzahl der bestellten Ausbil- der/innen im Amt	Abt 111: 2 Abt 112: 2 + 1 Stv Abt 113: 2 + 1 Stv.		
- Anzahl der durch Abt. 111 betreu- ten Ausbildungsverhältnisse in der gesamten Stadtverwaltung (Stichtag 01.09.2013)	Gesamt: 86	Anwärter/innen QE3nVD Anwärter/innen QE3btuD Anwärter/innen QE2nVD Anwärter/innen QE2ftD Verwaltungsfachangestellte Gewerblich-technische/ kaufmännische Auszubildende	28 1 15 4 19 19

# Arbeitsprogramm 2014

Fachausschuss: **Haupt-, Finanz- und Personalausschuss**  
 Amt: **11/Personal- und Organisationsamt**

20.11.2013



## 4.2 Personalentwicklung<sup>10</sup>

- Anzahl der Beschäftigten, die im Jahr 2013 an externen, aus dem Amtsbudget finanzierten <sup>11</sup> Fortbildungen <sup>12</sup> teilgenommen haben bzw. noch teilnehmen werden:	46
- Voraussichtliche Fortbildungstage 2013 insgesamt:	231
- Budgetmittel Fortbildung 2013:	28.500

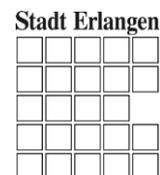
## 5 Stellenplan 2014

Beantragte Änderungen (Übersicht ohne Stellenwertänderungen)	Funktion + Stellenumfang (VZ bzw. TZ-Anteile)	Stellenwert	Kurzbegründung Fachamt <sup>13</sup>
Folgende <b>neue Planstellen</b> wurden von der Fachdienststelle beantragt und <b>sind in Liste A zum Stellenplan aufgenommen</b>	0		
Folgende <b>Stelleneinzüge, Stellensperrungen und kw-Vermerke</b> sind <b>in der Liste A zum Stellenplan enthalten</b>	0		
Folgende <b>Nichtschaaffung einer Planstelle, Stelleneinzüge und -sperrungen und kw-Vermerke</b> ist/sind <b>nicht im Konsens mit dem Fachamt</b>	0		

# Arbeitsprogramm 2014

Fachausschuss: **Haupt-, Finanz- und Personalausschuss**  
 Amt: 11/Personal- und Organisationsamt

20.11.2013

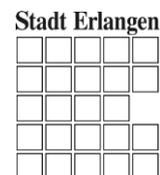


<b>6 Hintergrundinformation<sup>14</sup></b>	
<p>Analysen, Fakten, Kennzahlen</p> <p>Entwicklungstrends, Prognosen</p> <p>Herausforderungen<sup>15</sup></p> <p>Langfristig strategische Ziele der Dienststelle<sup>16</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Was wollen wir im nächsten Jahr erreichen?</b></li> <li>• <b>Was wollen wir dafür tun?</b></li> <li>• <b>Wie wollen wir das anpacken?</b></li> <li>• <b>Welche Ressourcen stehen dafür zur Verfügung bzw. werden benötigt?</b></li> </ul>	<p>Ausbildungszahlen, siehe Ziffer 4 (Personalausstattung) sowie separate StR-Beschlussfassungen im April jeden Jahres, jährlicher Personalbericht, Bericht zur leistungsorientierten Bezahlung, Altersstrukturanalysen</p> <p>Statistiken/Trends, siehe jährlicher Personalbericht,</p> <p>Die Herausforderung der kommenden Jahre liegt 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>Fortsetzung des Aufbaus eines „demografischen Personalmanagements“</p> <p>Im Vordergrund steht dabei die Personalentwicklung, die Optimierung der Prozesse sowie die stufenweise Einführung eines Personalcontrolling (Steuerung anhand von Zielen), siehe nachfolgende Arbeitsschwerpunkte</p>
<b>Arbeitsschwerpunkte 2014<sup>17</sup></b>	
<p>- Arbeitsschwerpunkt 1 <b>Organisationsprojekte</b></p>	<p><b>Stadtweite Einführung DMS</b>                      Fortsetzung der organisatorischen Begleitung der flächen-deckenden Einführung von DMS in den Fachämtern einsch. Erstellung von Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen sowie Einzelregelungen</p> <p><b>Weitere Organisationsprojekte:</b>                      Vergabe und Begleitung von Organisationsuntersuchungen im a) Ordnungs- und –straßenverkehrsamt                      b) Amt für Stadtentwicklung und Stadtplanung</p> <p>Durchführung einer Organisationsuntersuchung in der Stadtbibliothek mit anschließender Umsetzung der Ergebnisse.</p> <p><b>IZ-Prozessmoderatorenausbildung</b>                      Qualifizierung erfahrener Organisatorinnen und Organisatoren zu Prozessbegleitern von Veränderungsprozessen in interkommunaler Zusammenarbeit.</p>
<p>- Arbeitsschwerpunkt 2 <b>Überarbeitung verwaltungsweiter Regelungen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neufassung der DAKFZ</li> <li>- Änderung der allgemeinen Geschäftsanweisung (AGA)</li> <li>- Anpassung der Budgetierungsregelungen</li> </ul>

# Arbeitsprogramm 2014

Fachausschuss: **Haupt-, Finanz- und Personalausschuss**  
 Amt: **11/Personal- und Organisationsamt**

20.11.2013



<p>- Arbeitsschwerpunkt 3  <b>Personalwirtschaftliche Maßnahmen</b></p>	<p><b>Beurteilungsrichtlinien:</b>                  Anpassung an die neuen rechtlichen Vorgaben  <b>Altersteilzeit im Tarifbereich:</b>                  Festlegung von Kriterien für die Bewilligung von Altersteilzeit sowie Umsetzung nach den sich neu eröffnenden Möglichkeiten der ATZ-Quote im Jahr 2014  <b>Umsetzung des Familienpflegezeitgesetzes</b>                  Erstellung der Konzeption</p>
<p>- Arbeitsschwerpunkt 4  <b>Nachfolge-Projekte: „Zukunftsfähige Personalarbeit angesichts alternder Belegschaften – Demografieorientiertes Personalmanagement“</b></p>	<p>Das im Jahr 2013 mit dem Projektträger ffw abgeschlossene Projekt erfordert weitere Maßnahmen bzw. Projekte die im Abschlussbericht (ca. Herbst 2013) dem Stadtrat vorgestellt werden.</p>
<p>- Arbeitsschwerpunkt 5  <b>Projekt:                  Potenzialanalysen und –entwicklung leistungsverändernder Mitarbeiter/innen.“                  Ein ESF und IZ-Projekt</b></p>	<p>Die inhaltliche Arbeit des interkommunalen Projektes (N, FÜ, ER) startete mit dem kick off im Juni 2013. Die Gesamtdauer des Projekts ist bis Ende 2014 veranschlagt. Über die noch verbleibende Projektdauer hinweg ist geplant:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung von Potentialanalysen mit 30 (z.T. leistungsveränderten) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.</li> <li>• Ausbildung von MA der Städte in der Entwicklung und Durchführung von Potentialanalysen</li> <li>• Wissenstransfer der Erkenntnisse aus dem Projekt in andere Städte, Universitäten, etc.</li> </ul>
<p>- Arbeitsschwerpunkt 6  <b>Projekt: „XENOS PIK                  Programm zur Interkulturellen Öffnung von Kommunen“                  Ein ESF und IZ-Projekt</b></p>	<p>Das Projekt XENOS PIK ging 2013 in die zweite Projektphase.                  Amt 11 arbeitet sowohl in der Steuerungsgruppe als auch operativ im Teilprojekt „Kompetenz-basiertes interkulturelles Training für Auszubildende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte“ sowie an der Entwicklung eines neuen Rekrutierungskonzeptes zur Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltungen mit Migrationserfahrung“ mit.</p> <p>Der Schwerpunkt 2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsetzung der in 2013 gestarteten Fortbildungsreihen in Kooperation mit Nürnberg</li> <li>• Seminare für Nachwuchskräfte</li> <li>• Beteiligung bei der Erstellung von Infoclips für Nachwuchskräfte</li> </ul>
<p>- Arbeitsschwerpunkt 7  <b>Neues Traineeprogramm für Zielgruppe Sachgebiets-, Team- und Projektleitungen</b></p>	<p>Der Beginn der Maßnahme ist für Anfang 2014 geplant. Zielgruppe wird vor allem die mittlere Führungsebene (Sachgebietsleitungen, Team- und Projektleitungen) sein.</p>
<p>-Arbeitsschwerpunkt 8  <b>Fort- und Weiterbildungskonzept</b></p>	<p>Die Mitarbeiterbefragung i.R. des ffw-Projekts im Jahr 2012 ergab, dass insbesondere Handlungsbedarf bei den beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten bei der Stadt Erlangen besteht.                  Als erster Schritt ist die Neukonzeption der Zulassungskriterien für die Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiters vorrangig im Verwaltungsbereich vorgesehen.</p>

# Arbeitsprogramm 2014

Fachausschuss:  
Amt:

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

20.11.2013



<p>- Arbeitsschwerpunkt 9 <b>Ausbildungsmarketing</b></p>	<p>Von entscheidender Bedeutung ist der Aspekt adressatengerechter Akquise, um gezielt und mit vertretbarem Aufwand gute Ergebnisse zu erzielen. Dabei wird der Schwerpunkt im Jahr 2014 zunächst in der Optimierung des Internetauftritts liegen.</p>
<p>- Arbeitsschwerpunkt 10 <b>Arbeitgebermarke „Stadt Erlangen“</b></p>	<p>Ziel für die kommenden Jahre ist es, eine eigenständige Arbeitgebermarke „Stadtverwaltung Erlangen“ zu entwickeln. Die Stadt Erlangen steht, wie jeder öffentliche Arbeitgeber, in Konkurrenz zur privaten Wirtschaft. Die Aussicht auf einen „sicheren Arbeitsplatz“ reicht inzwischen allein als Argument nicht mehr aus. Vielmehr geht es darum, sich von überkommenen Bildern über den öffentlichen Dienst abzusetzen und die Stadtverwaltung Erlangen als attraktiven Arbeitgeber ins öffentliche Bewusstsein zu rücken. Die Leistungen und Vorteile einer Tätigkeit für die Kommune sind medienwirksam darzustellen. Dies erfordert die Einbeziehung kompetenter Marketingexperten sowie die Unterstützung durch eGov und Amt 13, sowie entsprechende Sachmittel.</p>
<p>- Arbeitsschwerpunkt 11 <b>Ausbau des Personalcontrollings</b></p>	<p>Der begonnene Prozess zum Aufbau eines Personalcontrollings wird weiter fortgesetzt. Die Schwerpunkte 2014 liegen in der Definition und Beschreibung von Grund- und Kennzahlen.</p>
<p>- Arbeitsschwerpunkt 12 <b>Umsetzung des Projekts „Personalmanagement- und – Abrechnungssystem LOGA“ in der Ausbaustufe 2</b></p>	<p>Im Jahr 2013 wurden Prioritäten für den weiteren Ausbau gesetzt. Vorrangig soll z.B. die Möglichkeit der datenschutzgerechten Online-Bewerbung geschaffen werden.</p>
<p>- Arbeitsschwerpunkt 13 <b>Neues Softwareprodukt für das Beihilfe-Center</b></p>	<p>Aufgrund des Fehlens von künftig notwendigen Funktionen muss für das bisher eingesetzte Softwareprodukt ein Ersatz bereitgestellt werden.</p>
<p>- Arbeitsschwerpunkt 14 <b>Einführung der digitalen Personalakte</b></p>	<p>Im Rahmen der DMS-Einführung im Amt muss neben der allgemeinen Dokumentenablage auch das Sonderthema „Digitale Personalakte“ umgesetzt werden. Hierzu muss ein hoher Bestand an Papierakten sowie elektronischen Dokumenten aus anderen IT-Systemen in das neue DMS-System eingescannt bzw. importiert werden.</p>
<p><b>Einführung des Dokumentenmanagementsystems (DMS) bis 2017 (AGHV-Festlegung vom 28.09.2012)</b></p>	
<p>Die Einführung ist von 2013 bis 2014 geplant und mit dem DMS-Team abgestimmt.</p>	<p>DMS wurde bereits im Jahr 2010 <i>im Teilbereich Abt. 112 – nur Organisation</i> eingeführt Ziel ist es, im gesamten Amt 11 bis Ende 2014 flächendeckend DMS einzuführen.</p>

# Arbeitsprogramm 2014

Fachausschuss: **Haupt-, Finanz- und Personalausschuss**  
 Amt: **11/Personal- und Organisationsamt**

20.11.2013



Beitrag zu übergeordneten strategischen Zielen der Stadt Erlangen <sup>18</sup>				
	Zielbeitrag zu	hoch	gering	null
	Haushaltskonsolidierung	X		
	Bildung	X		
	Demografische Entwicklung	X		
<b>Erläuterungen, Kommentare</b>	Die o.g. Arbeitsschwerpunkte verfolgen längerfristig angelegte Ziele. Die Umsetzungsgeschwindigkeit sowie der Grad des Erfolgs ist abhängig von finanziellen und personellen Gegebenheiten des Amtes 11 als auch der Zielkonsequenz der Verwaltungsführung einschl. des Stadtrats (=Beständigkeit hinsichtlich der Zielsetzung).			