

# Arbeitsprogramm 2023

Fachausschuss

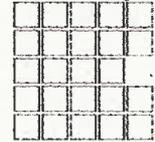
Haupt-, Finanz- und Personalaus-  
schuss (HFPA)

16.11.2022

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

Stadt Erlangen



## Arbeitsprogramm 2023

### Personal- und Organisationsamt

Zuständiger Fachausschuss: Haupt-, Finanz- und  
Personalausschuss

Einbringung am: 16.11.2022

Datum: 25. Juli 2022

Redel (Amtsleitung)

Datum: 01. August 2022

Ternes (Referatsleitung)

# Arbeitsprogramm 2023

Stadt Erlangen

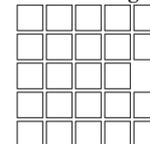
Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-  
schuss (HFPA)

16.11.2022

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt



Allgemeine Angaben <sup>1</sup>	
<b>Verantwortlich</b>	Marcus Redel, Amtsleitung
<b>Beschreibung</b>	Interne Serviceeinheit
<b>Auftragsgrundlage<sup>2</sup></b>	Personalwesen, Organisationsangelegenheiten, betrieblicher Sozialdienst, Sicherheitsfachkraft, betriebsärztliche Dienste, IZ-Beihilfe-Center
<b>Zielgruppe</b>	städtische Dienststellen, deren Führungskräfte und Mitarbeitende  potenzielle Bewerberinnen und –Bewerber  andere öffentliche Verwaltungen und Kommunalunternehmen: Leistungserbringung in den Bereichen Beihilfeberechnung, Lohnabrechnung, Arbeitssicherheit und Organisationsberatung
<b>Ziele / Aufgaben</b>	gutes Personal- und Organisationsmanagement

Produktgruppen	
<b>Untergeordnete Produktgruppen in eigener Verantwortung</b>	1112 Management des inneren Dienstbetriebs 1113 Finanzmanagement 1115 Service-Einrichtungen für die Verwaltung 5735 Sonstige allgemeine öffentliche Einrichtungen  Das Amt verwaltet organisationsübergreifend die Personalaufwendungen (Merkmal „PK“ im Kontenplan der Stadt Erlangen)
<b>Untergeordnete Produktgruppen mit anteiliger Verantwortung<sup>3</sup></b>	

Finanzdaten	2022 Ansatz (€)	2023 Entwurfsansatz (€)	
<b>Budgetdaten<sup>4</sup></b>			
<b>Summe Erträge (Sachmittel)</b>	1.800.900	1.987.600	
<b>Summe Aufwendungen (Sachmittel)</b>	-1.746.000	1.676.200	
<b>Saldo Sachkostenbudget (SKO - Budgetvolumen)</b>	54.900	311.400	
<b>Personalaufwand</b> inkl. des zentral finanzierten Aufwands für z. B. Azubi, ATZ, zbV, Mutterschutz	-12.162.200	-12.523.000	
<b>Budgetrücklage</b>			
<b>Stand 30.06.2022<sup>5</sup></b>	100.000		

# Arbeitsprogramm 2023

Stadt Erlangen

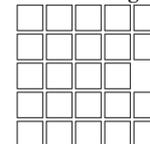
Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-  
schuss (HFPA)

16.11.2022

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt



Investitionen			
0300 Auszahlung aus Investitionstätigkeit	0	0	

Personal <sup>6</sup>			
Personalausstattung			
	Gesamt	Beamte	Tarifbeschäftigte
IST-Stand lt. Stellenplan 2022	75,0	51,5	23,5
davon derzeit besetzt mit			
- Vollzeitkräften	50	31	19
- Teilzeitkräften	32	18	14
- Davon derzeit nicht besetzt "freiwillig" bzw. "gesperrt"	0,25	0,25	0
<b>Anmerkungen zu sonst. Beschäftigungsverhältnissen</b>			
- Stundenkontingente	0	0	0
- Saisonkräfte	0	0	0
- Anzahl der Ausbildungsarbeitsplätze Verwaltungsbereich:	Abt. 111: 3 Abt. 112: 3 Abt. 113: 4		
- Anzahl der bestellten Auszubildenden im Amt	Abt. 111: 4 Abt. 112: 3 Abt. 113: 4	Anwärter*innen QE 3nVD 55 Anwärter*innen QE3btuD 1 Anwärter*innen QE2nVD 15 Anwärter*innen QE2ftD 6 Anwärter*innen QE3VI 2	VFA-K: 12 (1) gewerbl.-techn. Berufe 23 (1) Optiprax 26
Anzahl der durch Abt. 111 betreuten Ausbildungsverhältnisse in der gesamten Stadtverwaltung (Stichtag 01.09.2022) ( ) = davon besonderer Ausbildungsplatz	140		

## Stellenplan 2023<sup>7</sup>

Beantragte Änderungen

(Übersicht **ohne Stellenwertänderungen** und  
**ohne Begründungstext**)

**Funktion + Stellenumfang**  
(VZ bzw. TZ-Anteile)

**Stellenwert**

# Arbeitsprogramm 2023

Stadt Erlangen

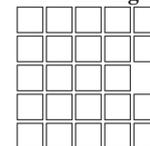
Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-  
schuss (HFPA)

16.11.2022

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt



<p>Folgende <b>neue Planstellen</b> wurden von der Fachdienststelle beantragt</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Projektressourcen GPM/Digitalisierung (5,0)</li> <li>- zbV-Kontingent für voll refinanzierte Bedarfe (3,0)</li> <li>- Sondersachbearbeitung Personalwirtschaft (1,0)</li> <li>- Sachbearbeitung Verwaltung Fortbildung (0,5)</li> <li>- Sachbearbeitung Organisation (0,5)</li> <li>- Sachbearbeitung Personalwirtschaft (0,5)</li> <li>- Sachbearbeitung Projekte (1,0)</li> <li>- Sachbearbeitung Ausbildung (1,0)</li> <li>- Sachbearbeitung Recruiting (2,0)</li> <li>- Projektkoordination ePersonalakte (0,5)</li> <li>- zbV- Leistungs- veränderung (4,0)</li> <li>- Führung in Teilzeit (1,5)</li> <li>- Personalaktenverwaltung (1,0)</li> </ul>	<p>A 11</p> <p>EG 9a</p> <p>A 8</p> <p>A 8</p> <p>A 11</p> <p>A 10/11</p> <p>A 12</p> <p>A 10/11</p> <p>EG 9a</p> <p>A 11</p> <p>A 10/11</p> <p>A 12</p> <p>EG 6</p>
<p>Folgende <b>Stelleneinzüge, Stellensperrungen und kw-Vermerke</b> sind <b>vorgesehen</b></p>		

## Arbeitsprogramm 2023

- auf Basis des IST-Personalstandes 2022<sup>8</sup>

Analysen, Fakten, Kennzahlen

Auf den jährlichen Personalbericht wird verwiesen.

Entwicklungstrends und Prognosen<sup>9</sup>

Die Zahl der zu betreuenden Mitarbeitenden steigt jährlich an. Darüber hinaus wird ab 2023 die Betreuung der Mitarbeitenden des neuen Eigenbetriebs zusätzliche Ressourcen für Personalwirtschaft, Aus- und Fortbildung, Organisation, Controlling, Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft und Betriebssozialdienst erfordern.

Herausforderungen

Die größte Herausforderung bleibt weiterhin, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu binden.

# Arbeitsprogramm 2023

Stadt Erlangen

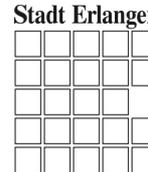
Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-  
schuss (HFPA)

16.11.2022

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt



Langfristig strategische Ziele der Dienststelle

Herausragende strategische Ziele sind die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit im Zusammenhang mit der Gewinnung von Fachkräften, der Ausbau nachhaltig guter Ausbildungsbedingungen, die Digitalisierung sämtlicher personalwirtschaftlicher Vorgänge sowie die Abbildung der Vielfalt der Gesellschaft in der Stadtverwaltung.

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

Das Personal- und Organisationsamt gewährleistet den personalwirtschaftlichen und organisatorischen Regelbetrieb (z. B. Personalgewinnung, Personaleinsatz, Gehaltsabrechnung, Organisationsentwicklung, Aus- und Fortbildung, Gesundheitsmanagement, Betriebssozialdienst, Bewirtschaftung des zentralen Personalkostenbudgets, Förderung der Betriebsgemeinschaft u. v. m.).

Die strategischen Ziele des Personal- und Organisationsamtes sind im Masterplan Personalmanagement ausführlich beschrieben.

Zur Erreichung dieser Ziele wird die Projektarbeit im Masterplan Personalmanagement fortgesetzt (siehe Personalbericht). Ergänzend werden 2023 folgende Maßnahmen umgesetzt:

- In das 2022 eingeführte HR-System „LOGA-All-In“ wird als neues Tool ein vollintegriertes Bewerbermanagement implementiert, das alle wesentlichen Schnittstellen im Auswahl- und Einstellungsprozess vernetzt sowie Daten für nachgelagerte Aufgaben, wie z. B. die Gehaltsabrechnung, Stellenplan und Controlling, bereitstellt. Ziel ist, eine doppelte Datenerfassung zu vermeiden.
- Eine neue Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in Ablösung der DVGAZ wird in Kraft gesetzt, in der die Kernzeiten deutlich verkürzt und der Gleitzeitrahmen deutlich ausgeweitet werden, um den Beschäftigten eine selbstbestimmtere und ihren Bedarfen entsprechende Arbeitszeiteinbringung in Vereinbarkeit mit den dienstlichen Belangen zu ermöglichen.
- Im Rahmen des Projekts Umgang mit leistungsveränderten Mitarbeitenden soll die bestehende DA Integration überarbeitet und in eine DA Inklusion umgewandelt werden.

## Sofern Stellenplananträge für 2023 gestellt wurden:

Falls die für 2023 beantragten Stellen durch Beschlussfassung des Stadtrats genehmigt werden, können die im jeweiligen Stellenplanantrag aufgeführten Aufgaben zusätzlich erfüllt werden. Das Arbeitsprogramm 2023 wird dadurch entsprechend ergänzt.

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

## DMS-Einführung

Die DMS-Einführung innerhalb des Amtes ist abgeschlossen.