

Arbeitsprogramm 2024

Fachausschuss

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

15.11.2023

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt



Stadt
Erlangen

Arbeitsprogramm 2024

Personal- und Organisationsamt

Zuständiger Fachausschuss: Haupt-, Finanz- und
Personalausschuss

Einbringung am: 15.11.2023

Datum: 27. Juli 2023

gez.

Redel (Amtsleitung)

Datum: 27. Juli 2023

gez.

Ternes (Referatsleitung)

Arbeitsprogramm 2024

Fachausschuss

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

15.11.2023



Stadt
Erlangen

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

Allgemeine Angaben¹	
Verantwortlich	Marcus Redel, Amtsleitung
Beschreibung	Interne Serviceeinheit
Auftragsgrundlage²	Personalwesen, Organisationsangelegenheiten, betriebliche Sozialberatung, Sicherheitsfachkraft, betriebsärztliche Dienste, IZ-Beihilfe-Center
Zielgruppe	städtische Dienststellen, deren Führungskräfte und Mitarbeitende potenzielle Bewerberinnen und –Bewerber andere öffentliche Verwaltungen und Kommunalunternehmen: Leistungserbringung in den Bereichen Beihilfeberechnung, Lohnabrechnung, Arbeitssicherheit und Organisationsberatung
Ziele / Aufgaben	Gutes Personal- und Organisationsmanagement. Die Umsetzung des Stadtratsbeschlusses BV 31/163/2022 „Umsetzung Klimaaufbruch“ wird dem Handeln des Amtes zugrunde gelegt.

Produktgruppen	
Untergeordnete Produktgruppen in eigener Verantwortung	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)
Untergeordnete Produktgruppen mit anteiliger Verantwortung³	

Finanzdaten	2023 Ansatz (€)	2024 Entwurfsansatz (€)	
Budgetdaten⁴			
Summe Erträge (Sachmittel)	1.987.600,00	2.240.300,00	
Summe Aufwendungen (Sachmittel)	1.676.200,00	1.939.900,00	
Saldo Sachkostenbudget (SKO - Budgetvolumen)	311.400,00	300.400,00	
Personalaufwand	-12.523.000	-15.578.900	

Arbeitsprogramm 2024

Fachausschuss

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

15.11.2023



Stadt
Erlangen

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

Budgetrücklage			
Stand 30.06.2023 ⁵	140.262,28	Deckelung im Rahmen der Budgetabrechnung auf 100.000 €	
Investitionen			
0300 Auszahlung aus Investitionstätigkeit	0	0	

Personal⁶				
Personalausstattung				
	Gesamt	Beamte	Tarifbeschäftigte	
IST-Stand lt. Stellenplan 2023	79,0	56,5	22,5	
davon derzeit besetzt mit				
- Vollzeitkräften	52	32	20	
- Teilzeitkräften	36	19	17	
- Davon derzeit nicht besetzt "freiwillig" bzw. "gesperrt"				
Anmerkungen zu sonst. Beschäftigungsverhältnissen				
- Stundenkontingente				
- Saisonkräfte				
- Anzahl der Ausbildungsarbeitsplätze Verwaltungsbereich:	Abt. 111: 3 Abt. 112: 6 Abt. 113: 4			
- Anzahl der bestellten Auszubildenden im Amt	Abt. 111: 5 Abt. 112: 10 Abt. 113: 6			
- Anzahl der durch 111 betreuten Nachwuchskräfte in der gesamten Stadtverwaltung (Stichtag 01.09.2022) () = davon besonderer Ausbildungsplatz	136	Anwärter*innen QE 3nVD 53 Anwärter*innen QE3btuD 0 Anwärter*innen QE2nVD 12 Anwärter*innen QE3VI 3	VFA-K: gewerbl.-techn. Berufe 25 (4) Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) 29	

Stellenplan 2024⁷

Beantragte Änderungen

Funktion + Stellenumfang
(VZ bzw. TZ-Anteile)

Stellenwert

Arbeitsprogramm 2024

Fachausschuss

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

15.11.2023



Stadt
Erlangen

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

(Übersicht ohne Stellenwertänderungen und ohne Begründungstext)		
Folgende neue Planstellen wurden von der Fachdienststelle beantragt	<ul style="list-style-type: none"> - Fachkraft für Arbeitssi- cherheit (0,5) - Bezügeabrechnung (1,0) - Sachbearbeitung Ur- laubsangelegenheiten (1,0) - Sachbearbeitung Be- schäftigtenlehrgänge (0,5) - Grundsatzsachbear- beitung (0,5) - Einführung Loga Bewerber3 (0,5) - Sachbearbeitung Aus- bildung (0,5) - Sachbearbeitung Ur- laubsangelegenheiten (1,0) - Recruiting (1,0) - Arbeitgebermarketing (1,0) - Personalentwicklung (1,0) - Verwaltung Gesund- heitsmanagement (1,0) - zbV - Leistungs- veränderung (4,0) - Führung in Teilzeit (0,5) - Projektkoordination ePersonalakte (0,5) - Personalaktenverwal- tung (1,0) 	<ul style="list-style-type: none"> EG 11 A 8 A 8 EG 9a A 12 A 10/11 A 10/11 A 8 A 10/11 A 10/11 A 11 EG 6 A 10/11 A 12 A 12 EG 6
Folgende Stelleneinzüge, Stellensperrungen und kw-Vermerke sind vorgesehen		

Arbeitsprogramm 2024

- auf Basis des IST-Personalstandes 2023⁸

Arbeitsprogramm 2024

Fachausschuss

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

15.11.2023



Stadt
Erlangen

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

Analysen, Fakten, Kennzahlen	Auf den jährlichen Personalbericht wird verwiesen.
Entwicklungstrends und Prognosen ⁹	In der Verwaltung und den Eigenbetrieben nehmen Aufgabenfülle und Personalbedarf stetig zu. Demografischer Wandel und Fachkräftemangel verschärfen die Personalsituation. Dies stellt auch erhöhte Anforderungen an die Arbeit des Personal- und Organisationsamtes.
Herausforderungen	Die größte Herausforderung bleibt weiterhin, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu binden.
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.
<ul style="list-style-type: none">• Was wollen wir im nächsten Jahr erreichen?• Was wollen wir dafür tun?• Wie wollen wir das anpacken?• Welche Ressourcen stehen dafür zur Verfügung?	<p>Das Personal- und Organisationsamt gewährleistet den personalwirtschaftlichen und organisatorischen Regelbetrieb (z. B. Personalgewinnung, Personaleinsatz, Gehaltsabrechnung, Organisationsentwicklung, Aus- und Fortbildung, Gesundheitsmanagement, Betriebssozialberatung, Bewirtschaftung des zentralen Personalkostenbudgets, Förderung der Betriebsgemeinschaft u. v. m.).</p> <p>Die strategischen Ziele des Personal- und Organisationsamtes sind im Masterplan Personalmanagement ausführlich beschrieben.</p> <p>Zur Erreichung dieser Ziele wird die Projektarbeit im Masterplan Personalmanagement fortgesetzt (siehe Personalbericht 2022). Ergänzend werden 2024 folgende Maßnahmen umgesetzt:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Die hohe Nachfrage von öffentlichen und privaten Arbeitgeber*innen nach Fachkräften erfordert eine zielgruppenorientierte Ansprache potentieller Kandidat*innen. Die begonnene Arbeitgeberkampagne (Aktualisierung Homepage, Erstellung Foto- und Videomaterial, Öffentlichkeitsarbeit) soll fortgeführt werden.2. Das neue Online-Bewerbermanagementsystem Bewerber3 wird 2024 für alle Dienststellen und unter Einbindung einer neuen Werbeagentur (Vergabeverfahren 2023) eingeführt. Bewerber3 ist ein weiterer Baustein in einer Reihe von bereits abgeschlossenen und sukzessive geplanten Digitalisierungsprojekten im Personalmanagement (z. B. Beihilfe, Dienstreisen, Urlaub, etc.) und trägt auch zur Umsetzung des Stadtratsbeschlusses „Klimaaufbruch“ bei, weil nachhaltig der Papier-, Druck- und Versandaufwand reduziert wird.3. Durchführungsphase der in 2023 konzipierten und ausgeschrieben Führungswerkstatt in 7 Qualifizierungsgruppen mit insgesamt 112 Teilnehmenden4. Beispielhafte Erschließung von dualen Studiengängen im pädagogischen Bereich und technischen Bereich mit dem Ziel der Fachkräftegewinnung und -bindung5. Inhaltliche und strukturelle Überarbeitung der Umsetzung von Pflichtuntersuchungen und freiwilligen Untersuchungen in Kooperation mit dem Betriebsärztlichen Dienst sowie den Dienststellen mit dem Ziel der Rechtssicherheit und Prozessoptimierung

Arbeitsprogramm 2024

Fachausschuss

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

15.11.2023



Stadt
Erlangen

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

Sofern Stellenplananträge für 2024 gestellt wurden:

Falls die für 2024 beantragten Stellen durch Beschlussfassung des Stadtrats genehmigt werden, können die im jeweiligen Stellenplanantrag aufgeführten Aufgaben zusätzlich erfüllt werden. Das Arbeitsprogramm 2024 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.