

Arbeitsprogramm 2026

Fachausschuss Haupt-, Finanz- und Personalausschuss

Amt 11 / Personal- und Organisationsamt

Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG)/ oder Produktbereich

Arbeitsprogramm 2026

Personal- und Organisationsamt

Zuständiger Fachausschuss: Haupt-, Finanz- und
Personalausschuss

Einbringung am: 19.11.2025

Datum: 7. August 2025

gez. Redel
Unterschrift Amtsleitung

gez. Ternes
Unterschrift Referent*in

Arbeitsprogramm 2026

Fachausschuss Haupt-, Finanz- und Personalausschuss

Amt 11 / Personal- und Organisationsamt

Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG)/ oder Produktbereich

Allgemeine Angaben ¹	
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 Klimaaufbruch“ (gemäß Stadtratsbeschluss BV 31/163/2022) 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	2025 Ansatz (€)	2026 Entwurfsansatz (€)
Budgetdaten⁴		
Summe Erträge (Sachmittel)	2.700.400,00	2.700.400,00
Summe Aufwendungen (Sachmittel)	2.350.400,00	1.850.000,00
Saldo Sachkostenbudget (SKO - Budgetvolumen)	350.000,00	850.400,00
Personalaufwand	15.621.900,00	16.438.216,00
Budgetrücklage		
Stand 30.06.2025 ⁵	0	0

Arbeitsprogramm 2026

Fachausschuss Haupt-, Finanz- und Personalausschuss

Amt 11 / Personal- und Organisationsamt

Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG)/ oder Produktbereich

Investitionen		
0300 Auszahlung aus Investitionstätigkeit	0	0

Personal ⁶			
Personalausstattung			
	Gesamt	Beamte	Tarifbeschäftigte
IST-Stand lt. Stellenplan 2025	83,0	62,0	21,0
davon derzeit besetzt mit			
- Vollzeitkräften	54	32	22
- Teilzeitkräften	42	18	24
- Davon derzeit nicht besetzt "freiwillig" bzw. "gesperrt"		0,5	
Anmerkungen zu sonstigen Beschäftigungsverhältnissen			
- Stundenkontingente			
- Saisonkräfte			
- Anzahl der Ausbildungsarbeitsplätze Verwaltungsbereich:	Abt. 111: 3 Abt. 112: 9 Abt. 113: 4		
- Anzahl der bestellten Auszubildenden im Amt	Abt. 111: 3 Abt. 112: 10 Abt. 113: 6		

Stellenplan 2026 ⁷		
Beantragte Änderungen	Funktion + Stellenumfang (VZ bzw. TZ-Anteile)	Stellenwert
(Übersicht ohne Stellenwertänderungen und ohne Begründungstext)		
Folgende neue Planstellen wurden von der Fachdienststelle beantragt	Information im Arbeitsprogramm entfällt, es wird auf das gesonderte Stellenplanverfahren 2026 verwiesen.	
Folgende Stelleneinzüge, Stellensperren und kw-Vermerke sind vorge-sehen		

• auf Basis des IST-Personalstandes 2025

Analysen, Fakten, Kennzahlen

Auf den jährlichen Personalbericht wird verwiesen.

Entwicklungstrends und Prognosen⁸

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.

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.

Herausforderungen

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

Langfristig strategische Ziele der Dienststelle

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

1. Die hohe Nachfrage von öffentlichen und privaten Arbeitgeber*innen nach Fachkräften erfordert eine zielgruppenorientierte Ansprache potentieller Kandidat*innen gerade/auch im Bereich der Ausbildung.
2. Die Digitalisierung soll weiter vorangetrieben werden.

Was wollen wir dafür tun?

1. Die begonnene Arbeitgeberkampagne (Auspielung und Verwendung des erstellten Foto- und Videomaterials, Öffentlichkeitsarbeit, Betrieb des eigenen Kanals erlangen.karriere bei Instagram) soll fortgeführt werden.
2. Ausbau der Nutzung von LOGA3.

Wie wollen wir das anpacken?

Überwiegend durch Nutzung der vorhandenen Fachkompetenz im Amt.

Welche Ressourcen stehen dafür zur Verfügung?

Im Rahmen der Konsolidierung stark reduzierte finanzielle Kapazitäten, aber über Jahre aufgebaute interne Expertise.

Arbeitsprogramm 2026

Fachausschuss Haupt-, Finanz- und Personalausschuss

Amt 11 / Personal- und Organisationsamt

Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG)/ oder Produktbereich

Sofern Stellenplananträge für 2026 gestellt wurden:

Falls die für 2026 beantragten Stellen durch Beschlussfassung des Stadtrats genehmigt werden, können die im jeweiligen Stellenplanantrag aufgeführten Aufgaben zusätzlich erfüllt werden. Das Arbeitsprogramm 2026 wird dadurch entsprechend ergänzt.

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

DMS-Einführung

Die DMS-Einführung ist innerhalb des Amtes abgeschlossen.