

Arbeitsprogramm 2010

Personal- und Organisationsamt

Zuständiger Fachausschuss: HFPA

Einbringung am: 13.01.2010

25.09.2009



Matuschke

Arbeitsprogramm 2010

Amt	Bearbeitet von	Tel.	Stand
Personal- u. Organisationsamt	Matuschke, Gerhard	2318	25.09.2009

1 Steckbrief des Amtes

1.1 Personalausstattung (IST- Stand)

	gesamt	Beamte	Tarifbeschäftigte
Planstellen lt. Stellenplan 2009	46,5	33,5	13
davon derzeit besetzt mit	55 Personen		
Vollzeitkräften	23/Bea. + 13/An.		
Teilzeitkräften	9/Bea. + 10/An.		
davon derzeit nicht besetzt ("freiwillig" bzw. "gesperrt")	0,5 VZÄ Systemverwaltung (PMS) vorübergehend frei (wird am 1.11.09 besetzt) 0,25 VZÄ gesperrt (Aufgabenkritik 2004)		
nachrichtlich:			
Stundenkontingente			
Saisonkräfte	---		
sonst. Beschäftigungsverhältnisse	*) zuzügl. 5,5 VZÄ, ohne Volumen, (Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Stadt Nürnberg im Beihilfocenter)		
Anmerkungen zu sonst. Beschäftigungsverhältnissen (z.B. Ausbildungsverhältnissen, ABM-Kräften):			
Ausbildungsverhältnisse (Ausbildungsleitung):			
- Anwärterinnen/Anwärter mD	17		
- Anwärterinnen/Anwärter gD	23		
- Anwärterinnen/Anwärter mfdD	0		
- Verwaltungsfachangestellte	21		
- kaufmännische Ausbildungsberufe/ gewerblich-technische Ausbildungsberufe	33		
insgesamt	94		

1.2 Mehrarbeit und Überstunden

Vorjahr 2008		Lfd.Kalenderjahr 2009 (z.Zt.d.Erstellung d. ArbProg.)		Lfd. Kalenderjahr 2009 (Progn. Restlaufzeit)		Arbeitsprogrammjahr 2010 (Prognose)	
Std.	Bem.	Std.	Bem.	Std.	Bem.	Std.	Bem.
100 199,83	BeihilfeCenter restl. Amt 11	0					PMS-Einführung nicht prognostizierbar
Begründung der Mehrarbeit- und Überstundenentwicklung:							
Arbeitsrückstände durch Personalausfälle sowie Mehrbelastungen durch PMS-Einführung und IZ-Projektarbeiten							

1.3 Beantragte Änderungen für den Stellenplan 2010

(Übersicht ohne Stellenwertänderungen)

- a) Folgende neue Planstellen wurden von der Fachdienststelle beantragt und mit der Verwaltungsspitze abgestimmt:
-
- b) Folgende Stelleneinzüge, Stellensperrungen und kw-Vermerke wurden vorgeschlagen:
-
- c) Folgende Planstellen, Stelleneinzüge und -sperrungen und kw-Vermerke sind nicht im Konsens mit der Verwaltungsspitze:

Funktion + Stellenumfang (1 oder 0,5)	Stellenwert	Kurzbegründung Fachamt
entfällt		

Fragen	Antworten
1 "Mit welchen Konsequenzen rechnet das Fachamt, wenn den <u>Stellenplanwünschen nicht entsprochen</u> werden kann?"	<i>entfällt</i>
2 "Hat sich die Personalausstattung in den <u>letzten zwei Jahren wesentlich</u> verändert bzw. ist damit im <u>Haushaltsjahr 2010</u> zu rechnen?" (kurze Begründung bei auffälligen Schwankungen, Stellenmehrungen u. -minderungen mit nachhaltigen Auswirkungen)	<i>nein</i>

1.4 Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte

(Beantwortung ausschließlich bei wesentlichen Veränderungen mit gleichzeitiger Darstellung der Auswirkungen)

Fragen	Antworten
2 "Wie wirken sich diese <u>geplanten Veränderungen</u> auf die <u>Arbeit des Fachamtes</u> aus?" z.B. Qualität der Dienstleistung, Personalausstattung, Belastung/Entlastung Budget usw.	Neben den allgemeinen Aufgaben und den laufenden Projekten sind die Personalressourcen durch die o.g. Aufgaben stark gebunden, so dass weitere Projekte ohne zusätzliches Personal nicht erledigt werden können.
1 "Sind für das Haushaltsjahr 2010 <u>umfassendere Veränderungen</u> bereits absehbar oder konkret geplant?" (organisatorische Veränderungen, Wegfall v. Aufgaben, zusätzl. Aufgaben – bitte in Klammer angeben, welchem Produkt die wegfallende/neue Aufgabe zuzuordnen ist)	<ul style="list-style-type: none"> • Beurteilungsverfahren für die Beamten des höheren Dienstes • Bewertung aller Erzieher/SozPäd.-Stellen und Überleitung der Beschäftigten in den neuen Tarif • Bewertung der Beamtenstellen Zug um Zug nach dem neuen KGSt-Gutachten 2009 • Stadtweite Erhebung der Geschäftsprozesse, Erprobung und Anwendung des neuen DMS/VBS in der Organisationsabteilung • Projektierung der EU-DLR, insb. Umsetzung der Funktion des Einheitsl. Ansprechpartners und des Normenscreenings • Aufnahme des Echtbetriebs mit dem neuen PMS • Online-Bewerbungsverfahren • Online-Reisekostenbearbeitung • Online-Urlaubsantrag

2 Finanzdaten/ Budgetdaten - Finanzziele

"Wie sehen die finanziellen Rahmenbedingungen im Fachamt aus?"

2.1 Übersicht über die voraussichtliche finanzielle Ausstattung der Bewirtschaftungseinheit

Budgetrahmen der Bewirtschaftungseinheit:

umfasst nicht nur die Einnahmen und Ausgaben des bisherigen Sach- und Personalkostenbudgets eines Amtes, auch Erträge und Aufwendungen, die den kameralen Hauptbudgets 01 (allgemeiner Haushalt), 07 (Kostenrechnende Einrichtungen) oder 08 (Delegationshaushalte) zugeordnet waren.

Die nicht steuerbaren Umsätze werden im Rahmen der Haushaltsberatungen gesondert gemeldet.

Zeile		Budget 2009	Budget 2010 (voraussichtlich)	
<p>Hinweis auf Sondersituation des Budgets von Amt 11 im Vergleich mit Vorjahren: Im Rahmen der Einführung der Doppik wurden Personal- und Sachmittelanteile, die bisher in anderen Budgetbereichen waren, nun dem Budget von Amt 11 zugeordnet, z.B. alle Finanzfaktoren des BeihilfeCenters, das bisher im Budget 07.03 verwaltet war und MA zu OBM/ZV etc..</p>				
Sachmittelbudget				
1	Aufwendungen - Sachmittel Kontenschema SKO	619.100 €	Ansatz 611.700 € Effektiver Bedarf: 741.700 €	130.000 € Mehraufwand siehe Punkt 2.2.2.1
2	Erträge - Sachmittel Kontenschema SKO	733.000 €	751.200 €	Reduzierung gem. nachste- henden Antrag 2.2.2.2
3	Sachmittelbudget (Zuschuss/Überschuss Budget) Kontenschema SKO	113.900 €	139.500 € nach notwendiger Anpassung 9.500 €	
Personalmittelbudget				
4	Aufwendungen - Personalmittel = Personalmittel - Zuschussbudget (ohne Versorgungen, Beihilfen, Personalnebenkosten – entspricht dem kameralen Personalkostenbudget) Kontenschema PK	Stand 01.2009: 2.151.100 € Gem. Besoldungser- höhung u. Personal- zuweisung: 2.221.900 €	Kalkulation 2010: 2.249.000 € Bezogen auf Besol- dungserhöhung von 1,2% zum 01.03.2010	
5	Erträge - Personalmittel - nicht im Personalmittelbudget -	---	---	
6	Zuschuss/Überschuss Fachamtsbudget (Sach- und Personalmittel)	---	---	
nachrichtlich:				
7	Budgetrücklage Stand / voraussichtliche Stand	Abschluss 2008 38.654,75 €		
8	Auszahlung aus Investitionstätigkeit siehe Teilfinanzplan – Position 0300)	Personalmanagement: Restmittel 2009: 206.612,59 €	Das Projekt wurde 2008 gestartet Finanzierung bis in das Jahr 2010; daher werden auch im Folgejahr noch Ausga- bereste benötigt.	

2.2 Anmerkungen zur finanziellen Ausstattung

Fragen	Antworten
1 "Weicht der voraussichtliche Budgetrahmen 2010 auffällig von den Budgetdaten 2009 ab - wenn ja, warum?"	Ja, siehe nachfolgende Punkte
2 "Wird die voraussichtliche Budgetbemessung als ausreichend zur Erfüllung der "Aufgaben" angesehen - wenn nein, warum?"	<p>Nein!</p> <p>1 Ausbildungskosten Mit Beschluss des HFPA vom 29.04.2009 wurde festgelegt, dass ab September 2010 26 neue Nachwuchskräfte ausgebildet werden sollen. Das Ausbildungsvolumen für September 2009 wurde bereits im April 2008 beschlossen. Gesamtaufwand für Ausbildung Konto: 526121 / Ktr.: 11150011 / Kst.: 113390 Ansatz 2009: 347.200 € Ansatz 2010: 344.800 € Bedarf 2010: 474.800 € Fehlbetrag 130.000 € Folge: Ab 2011 muss das Ausbildungsvolumen erheblich reduziert werden. 2010 Überziehung des Budgets um 130.000 €</p> <p>-----</p> <p>2. Verwaltungskostenerstattung Amt 11 erhält für die Bereiche der Personalwirtschaft und der Organisation nicht mehr die effektiven Arbeitskostenanteile, sondern nur noch den Anteil, wie er im Jahr 2006 verrechnet wurde. Einnahmeansatz Verwaltungskostenerstattung Konto: 448501 / Ktr. 11120011 / Kst. 110090 Reduzierung des Ansatzes um 27.000 € erforderlich Folge: Überziehung des Budgets, da keine Kompensation möglich ist.</p>
3 Neu: Mit Stadtratsbeschluss vom 30.07.09 werden die Ämter beauftragt, im Arbeitsprogramm 2010 Einsparvorschläge zu formulieren. <u>Über das Volumen wird die Kämmerei noch informieren.</u>	<p><u>Umsetzung des Einsparvolumens gem. StR-Beschluss vom 30.07.2009</u> Gemäß der aktuellen Kalkulation der Kämmerei für das Budget von Amt 11 ergibt sich ein umzusetzendes Einsparvolumen von 25.600 €. Dies wurde bezogen auf das Ausgabe- und Einnahmenvolumen, unter Berücksichtigung einer strategischen Veränderung, ermittelt. Beim Personalamt sind viele Ausgaben rechtlich bzw. vertraglich fixiert (Ausbildungskosten, Mitgliedsbeiträge Städte-tage etc.); eine mögliche Reduzierung des Ausgabeanteiles ist daher beschränkt. Auf Grund der ansteigenden Beihilfe- und Personalabrechnungsfälle externer Kunden werden jedoch höhere Verwaltungskosteneinnahmen erzielt. Nach der Grundvorgabe des Beschlusses wurde in Abstimmung mit der Kämmerei eine Lösung Mehreinnahmen und Minderausgaben erzielt: Das Einnahmenvolumen erhöht um 18.200 € Das Ausgabenvolumen reduziert um 7.400 € Die notwendige Einsparung von 7.400 € kann durch eine Neukonzeption der externen Stellenausschreibungen erreicht werden.</p>
4 "Sind für die Finanzierung des Arbeitsprogramms 2010 <u>Verschiebungen zwischen Sachmitteln und Personalmitteln</u> geplant? Wenn ja, warum und in welcher Form?"	nein
5 "Kann eine <u>vorsichtige Prognose zum Budgetergebnis 2009</u> gemacht werden? In welcher Form könnte das Budgetjahr 2009 finanzielle Auswirkungen auf 2010 haben?"	Auf Grund des erhöhten Personalwechsels und neuer tariflicher Vorschriften sind u.a. zahlreiche Fortbildungen für MA notwendig. Mögliche Einsparungen ändern Kontenbereiche werden hierdurch voraussichtlich verbraucht. Auch 2009 war das Sachmittelbudget bereits überzogen. In welcher

	Höhe es möglicherweise zu Restmitteln im Personalkostenbudget kommen könnte, ist aktuell noch nicht bewertbar. Auf Grund mehrfachen Personalwechsels und -ausfall sind allerdings unter dem Strich Budgetrestmittel zu erwarten.
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3 Übergeordnete Strategische Ziele, Programmplanung, Produktspezifische Ziele

"Welche inhaltlichen Schwerpunkte beabsichtigt das Fachamt im Rahmen des voraussichtlichen finanziellen Handlungsspielraumes zu setzen?"

Fragen	Antworten
1. Übergeordnete strategische Ziele /Zielbeiträge in Bezug auf...	
1.1 ... den demografischen Wandel der Stadtgesellschaft (Veränderungen der Bevölkerungsstruktur, Zielgruppen etc. und Reaktionen darauf, Handlungskonsequenzen, Synergien, insb. mit Blick auf Senioren)	Die Gesamtverantwortung für das Thema Demographie nach innen wird beim Personal- und Organisationsamt in enger Kooperation mit dem Personalrat (Beteiligungsrechte) gesehen. Diese komplexe Aufgabe erfordert das Zusammenwirken von:
1.2 ... den demografischen Wandel des Personalkörpers in ihrem Amtsbereich (Veränderungen der Alterstruktur, besondere Belastungssituationen etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Betrieblicher Gesundheitsförderung (gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Motivation zu gesunder Lebensführung) • Personal- und Organisationsentwicklung (Führung, Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen, Wissensbewahrung, Arbeitsorganisation) • Personalwirtschaft (Personalbedarfsplanung, -marketing, -gewinnung, -auswahl und -einsatz). <p>Für das Jahr 2010 wurden folgende Maßnahmen priorisiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altersstrukturanalyse • Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsbedingungen • Gesundheitliche Situation des Erziehungspersonals • Umsetzung des Gesundheitstarifvertrags (Sozial- und Erziehungsdienst) • Nachhaltige Implementierung der Personalentwicklungsinstrumente • Konzeption von Integrationsmaßnahmen (Aus- und Fortbildung)
2 Erladigung des Arbeitsprogramms 2009 <ul style="list-style-type: none"> • Kann das Arbeitsprogramm 2009 bis zum Jahresende 2009 abgearbeitet werden? • Wenn nein, was muss nach 2010 verschoben werden und warum? (Auflistung der voraussichtlich unerledigten Arbeiten in Verbindung mit Budgetmitteln) • Welche vorgesehenen Arbeiten für 2009 fallen ersatzlos weg? (z. B. Änderung der Planung, Gesetzesänderung, Wegfall der Geschäftsgrundlage) 	<p>Die Tätigkeiten bzw. Projekte sind ressourcenabhängig mehrjährig angelegt und werden im Jahr 2010 ff. fortgeführt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufnahme des Echtbetriebs des neuen Personalmanagementsystems • Mehrstufige Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie • Fortsetzung der IZ-Projekte <ul style="list-style-type: none"> • Kommunale Verkehrsüberwachung • Gemeinsames Kommunalunternehmen IT • Städteakademie • Leitung der Arbeitsgruppe IZ-Personal
3 "Zwingt der vorhandene Budgetrahmen(Eckwerte 2010+ vorsichtige Prognose zu Budgetergebnis 2009) das Fachamt eventuell zu einer Leistungs-	Hinsichtlich der Ausbildung wurde die finanzielle Problematik bereits dargestellt (Ziffer 1 unter Punkt 2.2.2) Im übrigen wird in den Abteilungen des Personalamts seit

	<p><u>reduzierung, Angebotsverdichtung ?</u> Wenn ja, in welcher Form ?"</p>	<p>Jahren an der Belastungsgrenze gearbeitet. Insbesondere die Einführung des PMS, des DMS sowie die IZ-Aktivitäten belasten die Bereiche stark. Die Neupriorisierung/Neuaufrichtung des Amtes wurde gemeinsam mit den Abteilungen sowie mit Referat Zentrale Verwaltung angestossen.</p>
4	<p>"Könnten <u>Einflüsse von "außen"</u>, die durch das Amt nicht oder nur eingeschränkt beeinflussbar sind, die Zielerreichung gefährden ? Sehen Sie <u>sonstige "Risiken"</u>, die das Budget und das Leistungsangebot belasten könnten ?" (z. B. Gesetzesänderungen, Saisongeschäft . . .)</p>	<p>Derzeit nicht bezifferbare Budget-, Betriebsrisiken sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst, insbesondere Gesundheitstarifvertrag (vgl. 7.) • neue Entgeltordnung und daraus resultierende Auswirkungen, sofern im Jahr 2010 ein Tarifabschluss realisiert wird • Folgen einer Grippewelle bzw. Pandemie (Arbeitgeber trägt die Ausfallkosten)
5	<p>"Erfordern die finanziellen Rahmenbedingungen <u>grundlegende (inhaltliche u./o. finanzielle) Entscheidungen durch die Politik ?</u>"</p>	<p>Derzeit mit Ausnahme der Budgetaufstockung wegen Ausbildungskosten keine Entscheidungsnotwendigkeit.</p>
6	<p>"Können <u>Prioritäten/Alternativen zur Entscheidungsunterstützung aufgezeigt werden ?</u>"</p>	<p>Siehe oben</p>
7	<p>"Welche <u>Konsequenzen</u> für Bürgerinnen u. Bürger, für die Verwaltung könnten solche Entscheidungen nach sich ziehen ?"</p>	<p>Auch hinsichtlich des drängenden Demographieproblems wären Einschränkungen bei der Aus- und Fortbildung kontraproduktiv. Die Stadt Erlangen hat ein hohes Interesse an leistungsstarken und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um auch zukünftig eine bürgernahe und qualitativ hochwertige Dienstleistung erbringen zu können. Einschränkungen in der Aus- und Fortbildung führen zu Brüchen (vgl. Reduzierung der Ausbildung auf „0“ im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst nach Nichtübernahme eines kompletten Prüfungsjahrganges im Jahr 1995 – aktuell spiegelt sich dies in vermehrten externen Einstellungen im gehobenen Dienst wieder)</p>