



vertraulich

An alle
Fraktionen sowie Stadträtinnen/Stadträte
des Stadtrates der Landeshauptstadt Dresden

Landeshauptstadt Dresden
Geschäftsbereich
Personal und Recht
GZ: (GB1) 10

Datum: 7. DEZ. 2016

**Beschlusskontrolle zu V0938/16
Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung Dresden**

Sehr geehrte Damen und Herren,

folgender Zwischenstand kann zu oben genanntem Beschluss gegeben werden:

1. „Das fortgeschriebene Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung Dresden wird für fünf Jahre bestätigt.
2. Die für 2016/2017 daraus resultierenden Aufgabenschwerpunkte werden bestätigt.
 - Gewinnung von Nachwuchskräften
 - Förderung und Weiterentwicklung von Führungskompetenzen
 - Fortsetzung der Integration des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
 - Konzept zur Wissenserhaltung und Wissensweitergabe
 - Einführung eines neuen Beurteilungssystems
 - Entwicklung eines Einarbeitungskonzeptes für neue Beschäftigte“

Die Aufgabenschwerpunkte werden erarbeitet bzw. befinden sich in der Umsetzung.

3. „Der Oberbürgermeister wird beauftragt, schnellstmöglich, im Laufe des Jahres 2017, (1) die Voraussetzungen zur Durchführung eines verwaltungsextern begleiteten Qualitätsmanagementverfahrens zu schaffen, um die Arbeitsplätze innerhalb der Stadtverwaltung sowie der Eigenbetriebe familienfreundlicher zu gestalten.“

Der Auftrag ist Gegenstand der Leistungsbeschreibung, welche Grundlage der Vergabe zur Erarbeitung eines Strategischen Organisationsentwicklungskonzeptes für die Stadtverwaltung Dresden ist, und wird dementsprechend im Zuge der Erarbeitung dieses Konzeptes umgesetzt.

- (2) einen ergänzenden Bericht vorzulegen, der**
a) den Einstellungsbedarf definiert, um Altersabgänge innerhalb der Stadtverwaltung zu kompensieren (vorab bis 30. November 2016).“

In etwa zeitgleich zum vorgenannten Auftrag ist von Seiten des Oberbürgermeisters der Auftrag erteilt worden, den bis zum Jahr 2025 voraussichtlichen Personalbedarf darzustellen und Maßnahmen aufzuzeigen, wie dieser organisatorisch und personalwirtschaftlich gedeckt werden kann. Ein entsprechender Bericht ist in Arbeit.

Als vorläufige Information wird nachfolgend die Anzahl der Stellen (in Personen) dargestellt, die nach gegenwärtigem Sachstand in den folgenden Jahren aufgrund von Altersabgängen frei werden:

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Anzahl nachbesetzbare Altersabgänge	113	101	101	179	196	178	193	184	198

Erläuterung:

Ein Beginn der ATZ-Freizeitphase wird als Abgang gewertet (nicht erst das Ende der Freizeitphase). Nicht enthalten sind eventuell vorgezogene Renten (Rente mit 63 bei langjähriger Versicherung etc.).

- b) Kriterien für die Beförderung oder finanzielle Zuschläge qualitätsorientiert definiert sowie einen Verfahrensvorschlag enthält, um diese Kriterien transparent zu machen und damit konkrete Aufstiegsmöglichkeiten aufgezeigt werden.“**

Der Bericht befindet sich in der Erarbeitung.

Nächste Beschlusskontrolle: 22. September 2017.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Peter Lames
Beigeordneter für Personal und Recht

Kenntnisnahme:



Dirk Hilbert
Oberbürgermeister