



Hauptamt  
Landeshauptstadt Düsseldorf

Gesamtstädtische Eckpunkte  
für die Erarbeitung  
amtsbezogener Fachkarrieren  
der Landeshauptstadt Düsseldorf

## Gesamtstädtische Eckpunkte

Die Verwaltung steht vor wachsenden Herausforderungen, die teilweise hochspezialisiertes Wissen erfordern (z. B. Controlling, Betriebswirtschaft/Bilanz, IT). Gleichzeitig herrscht aufgrund des Fachkräftemangels auf dem Arbeitsmarkt jedoch ein sich verschärfender Wettbewerb um die besten Kräfte. Damit kommt der Gewinnung neuer bzw. der Bindung bereits vorhandener qualifizierter Spitzenkräfte, deren hohe Qualifikation in ihrer Fachlichkeit begründet ist, eine zunehmende Bedeutung für die Weiterentwicklung der Stadtverwaltung zu.

Für diesen Personenkreis sind attraktive, herausgehoben bewertete Stellen derzeit überwiegend mit Führungsaufgaben verknüpft.

Fachkarrieren sollen zukünftig alternative berufliche Entwicklungsmöglichkeiten vor allem für interne Beschäftigte bei der Stadtverwaltung Düsseldorf eröffnen.

Mit der Entwicklung von Fachkarrieren ist folgender Nutzen verbunden:

### aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Entfaltung der Potenziale und Fähigkeiten,
- Leistungsanreiz,
- Anerkennung der Leistung,
- Entwicklungsperspektiven,
- Spezialisten können sich vollständig auf ihre Spezialaufgaben konzentrieren.

### aus Verwaltungssicht

- Motivationsfaktor für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Personalgewinnung insbesondere durch interne Qualifizierung und Förderung des Spezialistenpotenzials,
- Spezialisten werden an die Stadtverwaltung gebunden: beispielsweise im Bereich Controlling, NKF/KLR oder IT,
- dient auch der externen Personalgewinnung wenn es nicht gelingt, Stellen durch gezielte Förderung intern zu besetzen: Stadtverwaltung als attraktiver Arbeitgeber.

Verschiedene Ämter haben bereits damit begonnen, amtspezifische Fachkarrieren zu entwickeln. Damit diese Pilotprojekte weitergeführt und neue Projekte gestartet werden können, wurden gesamtstädtische Eckpunkte definiert, die bei der Entwicklung von entsprechenden Konzepten in den Fachbereichen zu berücksichtigen sind.

**Diese gesamtstädtischen Eckpunkte sollen einen verwaltungsweit einheitlichen Rahmen, gleiche Bedingungen und einen Mindeststandard gewährleisten.**

Nach dem Inkrafttreten dieser Eckpunkte ist auch daran gedacht, das Thema Fachkarrieren für Zielgruppen mit gesamtstädtischer Relevanz zu bearbeiten und im dann beginnenden Prozess den Begriff der Fachkarriere weiter zu präzisieren.

## Voraussetzungen

Folgende gesamtstädtischen Eckpunkte sind von den Fachbereichen vor und bei der Entwicklung amtsbe-

zogener Fachkarrieren als Voraussetzungen zu erfüllen bzw. zu beachten:

<b>Gesamtstädtische Eckpunkte für die Erarbeitung amtsbezogener Fachkarrieren</b>	<b>Erläuterungen</b>
1. Anerkennung als Reformamt	
2. Führungskarriere bleibt der Regel-Karrierpfad (Fachkarriere ist die Ausnahme)	Die Fachkarriere ist die Ausnahme und wird in die Linienorganisation eingebunden. Beide Karrierewege stehen gleichberechtigt nebeneinander.
3. Entwicklung ausschließlich für nur im eigenen Amt vorhandene Berufs- und Funktionsgruppen	Sind Berufs- und Funktionsgruppen in mehreren Ämtern vorhanden, können Fachkarrieren erst nach Zustimmung durch das Amt 10 entwickelt werden (siehe Punkt 11, gesamtstädtische Belange).
4. Die vertretungsweise Übernahme von Führungsaufgaben ist möglich	Die persönliche Qualifikation bzw. die Erfüllung des Anforderungsprofils wird bei der Übernahme der Vertretungsfunktion selbstverständlich vorausgesetzt.
5. Funktionswechsel (von der Fach- zur Führungskarriere bzw. umgekehrt) ist nur in begründeten Einzelfällen möglich	Der Funktionswechsel ist aufgrund der bewusst auf die Wahrnehmung spezieller fachlicher – und damit gerade nicht führungsbezogener – Funktionen fokussierten Ausrichtung von Fachkarrieren nur in begründeten Einzelfällen möglich. Dementsprechend wird die persönliche Qualifikation bzw. die Erfüllung des Anforderungsprofils für einen solchen Funktionswechsel selbstverständlich vorausgesetzt.
6. Führungsaufgaben sind im Rahmen der Doppelspitze auf Amtsleitungsebene möglich	Die persönliche Qualifikation bzw. die Erfüllung des Anforderungsprofils wird bei der Übernahme der Vertretungsfunktion selbstverständlich vorausgesetzt.
7. Erstellung von Anforderungsprofilen für Fachkarriere-Stellen	
8. Aus dem Anforderungsprofil leitet sich der Qualifizierungsbedarf bzw. ein obligatorisches, hauptsächlich fachliches Qualifizierungsprogramm ab	
9. Fachkarriere wird im amtsinternen Personalentwicklungskonzept (PEK) verankert	
10. Finanzierung erfolgt durch den Fachbereich	Die Finanzierung von aus amtsbezogenen Fachkarrieren resultierender Qualifizierungsmaßnahmen (siehe auch Ziffer 9.1 der aktuellen gesamtstädtischen Qualifizierungsrichtlinien) erfolgt <ul style="list-style-type: none"> <li>■ aus den hierfür vorgesehenen Budgets der Fachämter, sofern diese Maßnahmen fachlicher Natur sind, und</li> <li>■ gesamtstädtisch, wenn sie auf gesamtstädtischen Konzeptionen beruhen – beispielsweise zur Erweiterung persönlicher oder sozialer Kompetenzen.</li> </ul> Aufgrund der gezielt fachlichen Ausrichtung von Fachkarrieren dürften die hieraus resultierenden Qualifizierungsbedarfe jedoch überwiegend fachlicher Art sein. Ergeben sich aus der Entwicklung amtsbezogener Fachkarrieren stellenplanmäßige Auswirkungen, so erfolgt die Finanzierung durch den Fachbereich im Rahmen seines jeweiligen Personal-kostenbudgets.
11. Die Einführung einer Fachkarriere in einem Fachbereich wird mit dem Amt 10 abgestimmt; der Personalrat wird gemäß LPVG beteiligt. Erfolgt die Erarbeitung im Amt durch eine Projektgruppe geschieht dies gemäß „Leitfaden zum Projektmanagement“ und folgenden Ergänzungen: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Amt 10 ist Mitglied in der Lenkungsgruppe des Amtes.</li> <li>■ Projektleitung und -verantwortung liegen beim Fachamt.</li> <li>■ Wird im Verlauf eines Projektes deutlich, dass gesamtstädtische Belange zu berücksichtigen sind, besteht ein Rückholrecht für das Amt 10.</li> </ul>	Es ist davon auszugehen, dass vor einer Beteiligung nach dem LPVG NW sowohl eine Einbeziehung in die Entwicklung als auch in die Lenkungsgruppe erfolgt. Die sich aus Ziffer 3 und 8 der Geschäftsordnung für das Frauenbüro ergebenden Beteiligungsrechte des Frauenbüros bleiben unberührt.

Diese Eckpunkte treten zum 01.12.2004 in Kraft.

**Herausgegeben von**

Landeshauptstadt Düsseldorf  
Der Oberbürgermeister  
Hauptamt  
10/3 – Abt. Personalentwicklung

**Gesamtverantwortung**

Dr. Markus Götz

**Ansprechpartner**

Herr Körner

Nachdruck auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher  
Genehmigung des Herausgebers.

Düsseldorf, im Dezember 2004