



CDU-FRAKTION  
LANDSCHAFTSVERSAMMLUNG  
RHEINLAND



Die SPD-Fraktion in der  
Landschaftsversammlung  
Rheinland

## Antrag-Nr. 14/45

öffentlich

**Datum:** 02.03.2015  
**Antragsteller:** CDU, SPD

<b>Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung</b>	<b>16.04.2015</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Finanz- und Wirtschaftsausschuss</b>	<b>17.04.2015</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>22.04.2015</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Landschaftsversammlung</b>	<b>28.04.2015</b>	<b>Beschluss</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Haushalt 2015/16;  
Fortführung des Traineeprogramms**

### Beschlussvorschlag:

Das Trainee-Programm des LVR soll fortgeführt werden.  
Hierbei sind auch Volljuristen mit einzubeziehen.

Die kommenden Programme sollen über drei Jahre laufen, wobei den TeilnehmerInnen nach Durchführung der Stagen in den ersten beiden Jahren die Weiterbeschäftigung beim LVR für ein weiteres Jahr garantiert wird.

Die Programme sollen alle zwei Jahre neu angeboten werden, es sollen 8 - 10 geeignete TeilnehmerInnen eingestellt werden.

Darüber hinaus wird die Verwaltung gebeten zu berichten, in welchen Bereichen der Verwaltung die Trainees der vergangenen Jahre heute eingesetzt werden und in wie vielen Fällen kein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis begründet wurde.

### Begründung:

Eine der wesentlichen Herausforderungen des demographischen Wandels besteht für den LVR in den nächsten Jahren darin, in Anbetracht der signifikant hohen Anzahl altersbedingt ausscheidender Mitarbeitender, die hohe Qualität bei der Aufgabenerledigung zu gewährleisten (sichern).

Ein Blick auf die prognostizierte Anzahl der Altersabgänge der unbefristet Beschäftigten beim LVR bis zum Jahre 2022 – es sind voraussichtlich ca. 19 %(!) bezogen auf den 31.12.2013 – macht den Handlungsbedarf deutlich. Zur Vermeidung zukünftiger personeller Risiken ist heute mehr denn je ein strategisches Personalmanagement erforderlich. Hier sind primär die Personalgewinnung und die Personalentwicklung mit Lösungen gefragt, um das Profil des LVR als attraktiven Arbeitgeber nach außen und innen zu schärfen.

Die fünf „Trainee-Programme für Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen mit geistes-, wirtschafts- und sozialwissenschaftlichem Abschluss“, die der LVR seit 2007 durchführt, sind im Sinne der Personalgewinnung von akademischem Nachwuchs äußerst erfolgreich. Die überwiegende Mehrheit der Trainees konnte nach Abschluss der Trainee-Zeit in den Verband integriert werden.

Die Trainees haben ihre Arbeit beim LVR als Quereinsteiger mit dem „Blick von außen“ begonnen und so bei den LVR-Mitarbeitenden die Möglichkeit freigesetzt, die eigene Organisationskultur aus einer anderen Position zu betrachten, vertraute Sichtweisen zu hinterfragen und zu reflektieren. Dieser veränderte Blickwinkel auf die eigene Arbeit und die Öffnung für neue Perspektiven hat zur Stärkung des Innovationspotentials beigetragen. Im Gegenzug konnten erfahrene Führungskräfte ihr fundiertes Wissen als Mentorinnen bzw. Mentoren im Rahmen des Trainee-Programms weitergeben.

Die Trainee-Programme haben sich bewährt, durch sie wurden qualifizierte und kompetente akademische Nachwuchskräfte in die Organisation LVR hinein entwickelt und gefördert. Damit hat sich der LVR als umsichtiger und vorausschauender Arbeitgeber positiv positionieren können.

Die erfolgreiche Nachwuchssicherung über Trainee-Programme soll beibehalten und weiter ausgebaut werden.

Mit der einjährigen Beschäftigungsgarantie im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Trainee-Zeit nutzt der LVR die Chance, die während der Trainee-Stagen entwickelten spezifischen Kompetenzen und Fähigkeiten im Hinblick auf eine bedarfsgerechte Besetzung offener Stellen gezielt zu berücksichtigen.

Die Bezahlung der TeilnehmerInnen soll nach dem Einstiegstarif des Höheren Dienstes erfolgen.

Die Beschäftigung humanwissenschaftlicher Trainees soll fortgesetzt werden. Das Programm soll auf juristische Nachwuchskräfte ausgedehnt werden.

Zur Bilanzierung der bisherigen Traineeprogramme soll durch die Verwaltung eine Aufstellung gefertigt werden, die Auskunft über die Zahl der Trainees der früheren Jahre, ihre akademische Qualifikation und die Zahl der erfolgreichen Übergänge in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse gibt.

Angesichts der Bandbreite der Aufgaben des LVR ist ein Mix der akademischen Disziplinen auch im Hinblick auf eine erfolgreiche Stellenbesetzung aus dem personellen Bestand erforderlich. Die altersbedingten Personalabgänge, die aufgrund der Altersteilzeitmodelle der Vergangenheit in vielen Fällen vor Erreichen der rentenrechtlichen Regelaltersgrenze erfolgen, verschärfen den Handlungsbedarf für Politik und Verwaltung. Es gilt, die Qualität der Aufgabenerledigung im LVR langfristig zu gewährleisten.

Neben den eigenen Ausbildungsstrukturen und Aufstiegsmöglichkeiten ist eine Heranführung von Akademikern in der Berufseinstiegsphase erforderlich, um andere, d.h. externe, Perspektiven auf die Arbeit des LVR zu sichern und damit das Innovationspotential des Verbandes zu erhalten. Das Format einer persönlichen Zuordnung der Trainees zu erfahrenen Führungskräften als Mentorinnen und Mentoren hat sich bewährt und soll daher fortgesetzt werden.

In Abänderung des bisherigen Zeitrahmens soll nach der zweijährigen Stagenzeit eine Beschäftigungsgarantie für ein Jahr gegeben werden, um die erworbenen Kompetenzen zu nutzen. Ferner soll dieser Zeitraum für die bedarfs- und qualifikationsgerechte Besetzung von Stellen genutzt werden. Auch die Option einer Bewerbung und Vermittlung in Mitgliedskörperschaften des LVR soll geprüft werden.

Frank Boss

Thomas Böll