



Antrag-Nr. 13/280

öffentlich

Datum: 16.10.2013
Antragsteller: SPD, GRÜNE, FDP

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	02.12.2013	empfehlender Beschluss
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	04.12.2013	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	06.12.2013	empfehlender Beschluss
Landschaftsversammlung	16.12.2013	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

**Haushalt 2014;
Personalentwicklung und -finanzierung**

Beschlussvorschlag:

1. Die Ausbildungsquote von mindestens 7 % sowie die Qualifizierungsquote von 3 % sind beizubehalten mit dem Ziel der Übernahme bei erfolgreichem Abschluss (Auffangen der demografischen Entwicklung).
2. Im Rahmen der umfassenden Optimierung der Geschäftsprozesse und einer kontinuierlichen Aufgabenkritik sind die Dezernatsbudgets und in der Folge die Stellenpläne fortlaufend anzupassen. Hierbei ist zu gewährleisten, dass einerseits neue Aufgaben mit entsprechenden Finanzmitteln berücksichtigt werden und andererseits wegfallende Arbeitsbereiche Budgets und Stellenpläne entlasten. Daraus resultierende flexible Personaleinsätze sind auch dezernats- und einrichtungsübergreifend sicherzustellen.

Begründung:

Qualität für Menschen zu sichern, bleibt das vorrangige Ziel des LVR. Die Haushalte der kommenden Jahre stehen unter starkem finanziellem Druck für den Verband und die kommunale Familie insgesamt. Die politisch verantwortete Steuerung über Personalkostenbudgets auf Dezernatsebene sowie die Personalkostendeckelungsbeschlüsse haben sich bewährt. Optimierungsprozesse für die Geschäftsabläufe haben begonnen und sind als stetige Führungsaufgabe für alle Dezernate und Einrichtungen fortzuführen. Für Dezernat 4 ist die Vorlage erster Ergebnisse unmittelbar zu erwarten, für die Dezernate 7 und 9 noch vor Sommer 2014 erwünscht. Dabei sind umfassende Anstrengungen zur Ausgabenbegrenzung ebenso erforderlich wie die Sicherung von Qualität der Aufgabenerledigung.

Auch die Grenzen der Belastbarkeit der Mitarbeiterschaft sind dabei zu beachten. Die

demografische Entwicklung gebietet darüber hinaus, Anstrengungen der Ausbildung und Qualifizierung - neben den Praktika sei hier beispielhaft das überaus erfolgreiche Traineeprogramm erwähnt - noch zu steigern und zugleich das Wissensmanagement (z.B. durch Senior-Experten und -Expertinnen sowie qualifizierte Berufsrückkehrerinnen nach der Familienphase) auszubauen. Das personalwirtschaftliche Zielbild des LVR im Sinne der "Worklife Balance" tritt dabei ebenso in den Vordergrund wie der Schutz der Nicht-Arbeitszeit angesichts der technologischen Entwicklung von Kommunikationsmedien.

Um den Arbeitseinsatz noch effektiver zu machen und auch künftig den LVR als verantwortungsbewussten, qualitätsorientierten Arbeitgeber zukunftsfähig und immer besser am Markt zu positionieren, sind große, auch ungewöhnliche und innovative Anstrengungen erforderlich.

Thomas Böll

Ralf Klemm

Hans-Otto Runkler