

Niederschrift
über die 18. Sitzung des Ausschusses für Personal und allgemeine
Verwaltung
am 05.02.2024 in Köln, Landeshaus
- öffentlicher Teil -

Anwesend vom Gremium:

CDU

Blondin, Marc für Anders, Patrick
Boss, Frank
Cöllen, Heiner
Henk-Hollstein, Anne
Kretschmer, Gabriele
Petrauschke, Hans-Jürgen
Dr. Schlieben, Nils Helge
Wehlus, Jürgen für Hermes, Achim

SPD

Böll, Thomas für Wucherpennig, Brigitte
Brodrick, Helmut
Cirener, Thomas
Joebges, Heinz
Schmitz, Hans Vorsitzender

Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Bortlitz-Dickhoff, Johannes
Hölzing, Bärbel für Ernst, Sandra
Klemm, Ralf
Peters, Anna
Rickes, Roland

FDP

Effertz, Lars Oliver
Runkler, Hans-Otto

AfD

Prof. Dr. Bommermann, Ralf für Matzerath, Markus

Die Linke.

Zierus, Jürgen

FREIE WÄHLER

Bayer, Udo

Die FRAKTION

Baron von Kruedener, Aaron Yannik

Verwaltung:

Limbach, Reiner	Erster Landesrat
Brinkmann, Sabine	Leiterin Stab GGM
Fischer, Martina	FBL 14
Hilden, Andreas	FB 12
Pagenkopf, Ralf	FBL 12
Dr. Pavetic, Monika	FBL 61 (bis TOP 6)
Beuel, Stefan (Protokoll)	OE 10.10
Höynck, Lydia	FB 21 (bis TOP 9)
Schätzer, Norbert	GPR
Schneider, Sandy	pers. Referentin ELR

Tagesordnung

Öffentliche Sitzung

- | | <u>Beratungsgrundlage</u> |
|--|-----------------------------------|
| 1. Anerkennung der Tagesordnung | |
| 2. Niederschrift über die 17. Sitzung vom 27.11.2023 | |
| 3. Anfragen und Anträge | |
| 3.1 Anfrage Personal- und Gesamtkosten durch IT | Anfrage 15/100
GRÜNE K |
| 3.2 Beantwortung der Anfrage Nr. 15/100 | |
| 4. Vielfalt und Gerechtigkeit im LVR: Aktive Partnerschaft des LVR im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“, sechster Umsetzungsbericht | 15/2083 K |
| 5. Führungsnachwuchsprogramm für Jurist*innen | 15/2174 E |
| 6. LVR-Rahmenmobilitätskonzept - Umsetzung verbandswweiter Mobilitätsaktivitäten | 15/2168 E |
| 7. Quereinstieg beim LVR | |
| 8. Beschlusskontrolle | |
| 9. Verschiedenes | |

Nichtöffentliche Sitzung

- | | |
|--|------------------|
| 10. Niederschrift über die 17. Sitzung vom 27.11.2023 | |
| 11. Anfragen und Anträge | |
| 12. Personalmaßnahmen | |
| 12.1 Personalmaßnahmen
hier: Zuständigkeit des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung | 15/2171 B |
| 12.2 Personalmaßnahmen
hier: Zuständigkeit des Landschaftsausschusses | 15/2172 E |
| 13. Beschlusskontrolle | |
| 14. Verschiedenes | |

Beginn der Sitzung:	10:00 Uhr
Ende öffentlicher Teil:	11:05 Uhr
Ende nichtöffentlicher Teil:	11:15 Uhr
Ende der Sitzung:	11:15 Uhr

Öffentliche Sitzung

Punkt 1

Anerkennung der Tagesordnung

Herr Klemm beantragt, die Beschlussfassung zu der Vorlage Nr. 15/2168 "LVR-Rahmenmobilitätskonzept - Umsetzung verbandsweiter Mobilitätsaktivitäten" (siehe TOP 6) ohne Votum in die nachfolgenden Ausschüsse zu verschieben.

Der **Vorsitzende** stellt hierzu Einvernehmen im Ausschuss fest.

Gegen die Tagesordnung bestehen keine Bedenken.

Punkt 2

Niederschrift über die 17. Sitzung vom 27.11.2023

Gegen die Niederschrift bestehen keine Bedenken.

Punkt 3

Anfragen und Anträge

Neben der Anfrage Nr. 15/100 (siehe TOP 3.1) liegen keine weiteren Anfragen und Anträge vor.

Punkt 3.1

Anfrage Personal- und Gesamtkosten durch IT Anfrage Nr. 15/100 GRÜNE

Auf die Ausführungen zu TOP 3.2 wird verwiesen.

Punkt 3.2

Beantwortung der Anfrage Nr. 15/100

Der **Vorsitzende** stellt fest, dass die Beantwortung der Anfrage Nr. 15/100 bisher noch nicht erfolgt ist. Sie wird demnach Gegenstand der nächsten Sitzung.

Punkt 4

Vielfalt und Gerechtigkeit im LVR: Aktive Partnerschaft des LVR im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“, sechster Umsetzungsbericht Vorlage Nr. 15/2083

Zu diesem TOP gibt es keine Anmerkungen.

"Der sechste Umsetzungsbericht zur aktiven Partnerschaft des LVR im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“ wird gemäß Vorlage Nr. 15/2083 im Kontext des LVR-Diversity-Konzeptes zur Kenntnis genommen."

Punkt 5
Führungsnachwuchsprogramm für Jurist*innen
Vorlage Nr. 15/2174

Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung fasst ohne Aussprache **einstimmig** folgenden empfehlenden Beschluss:

"Der Durchführung des Führungsnachwuchsprogramms für Jurist*innen mit den dargestellten organisatorischen, inhaltlichen und finanziellen Eckpunkten wird gemäß Vorlage Nr. 15/2174 zugestimmt."

Punkt 6
LVR-Rahmenmobilitätskonzept - Umsetzung verbandsweiter
Mobilitätsaktivitäten
Vorlage Nr. 15/2168

Der **Vorsitzende** begrüßt **Frau Dr. Pavetic**, die die Vorlage bzw. das Konzept mit einer Powerpointpräsentation, die als Anlage der Niederschrift beigelegt ist, erläutert.

Nach einem kurzen Austausch, an dem sich die **Herren Boss und Böll** beteiligen und dem ergänzenden Hinweis von **Herrn Limbach**, dass im letzten Bericht der Gemeindeprüfungsanstalt auch der Punkt Mobilität bzw. Mobilitätsmanagement beim LVR thematisiert werde, bedankt sich der **Vorsitzende** bei Frau Dr. Pavetic für ihren Vortrag.

Herr Boss verweist auf die vielen Facetten des Konzeptes und betont, dass es gelte, nach der politischen Beschlussfassung in die praktische Umsetzung einzusteigen. **Herr Böll** nennt beispielhaft den Aufbau einer LVR-internen Ladeinfrastruktur für die Dienstfahrzeuge, die es zügig zu realisieren gelte.

Auf die Ausführungen zu TOP 1 wird verwiesen.

Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung beschließt **einstimmig**, die Vorlage ohne empfehlende Beschlussfassung in die nächsten Ausschüsse zu verschieben.

Punkt 7
Quereinstieg beim LVR

Der **Vorsitzende** begrüßt **Herrn Hilden**, der mit einem Powerpointvortrag, der als Anlage der Niederschrift beigelegt ist, die Aktivitäten des LVR rund um das Thema Quereinstieg darstellt. Es handelt sich dabei um eine von vielen Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität im Kontext der Initiative Finden und Binden.

Im Anschluss an den Vortrag findet ein reger Austausch statt, an dem sich die **Herren Boss, Klemm, Bortlitz-Dickhoff, Effertz, Zierus, Böll und Prof. Dr. Bommermann** sowie die **Herren Limbach und Hilden** beteiligen. Das Quereinstiegskonzept wird fraktionsübergreifend begrüßt.

Zur Frage von **Herrn Boss**, ob die vorgesehene Evaluation auch eine Überprüfung der Bindungswirkung umfasse und an eine Bleibeverpflichtung gedacht sei, führt **Herr Hilden** aus, dass eine solche über 3 Jahre rechtlich möglich wäre, man eine solche aber erstmal als Hemmnis für eine Entscheidung pro LVR einstufe und deshalb darauf verzichte, um maximale Attraktivität zu erreichen. Auf Nachfrage von Herrn Boss führt Herr Hilden weiter aus, dass im Sommer 2024 eine erste Ausschreibung für Quereinsteigende starten und diese aktiv beworben werden solle.

Zu den Kosten in 2024 und den Folgejahren erklärt **Herr Hilden** auf Bitten von **Herrn Klemm**, dass er es nicht mit Gewissheit sagen könne, wohl aber ca. 8.000 € pro Person anfielen. Der erste Kurs solle 15 Personen umfassen (*HINWEIS ZUR NIEDERSCHRIFT: Die Kosten für den ersten Kurs liegen bei ca. 50.000 € für 15 Teilnehmende*). Zu der ergänzenden Frage von **Herrn Klemm**, ob das Vorhaben des LVR mit anderen Kommunen besprochen worden sei, führt **Herr Limbach** aus, dass Quereinsteigende, also Personen ohne klassische Verwaltungsausbildung außerhalb kommunaler Verwaltungen, im Fokus der Maßnahmen stünden.

Zu den Curricula, z. B. zum Recht der Gefahrenabwehr, erläutert **Herr Hilden** auf Nachfrage von **Herrn Bortlitz-Dickhoff**, dass ein solches wegen der allgemeinen Anerkennung der Ausbildung zwar vorhanden sein müsse, aber mit Blick auf die Aufgaben des LVR eine andere Schwerpunktsetzung bzw. eine -verschiebung, z.B. zu Gunsten des Sozialrechts, erfolgen könne und solle.

Herr Effertz weist daraufhin, dass aus seiner Sicht für die Installation eines Quereinstiegs kein politischer Beschluss erforderlich sei.

Herr Zierus sieht in dem Programm auch die Chance, von bislang verwaltungsfremden Personen zu lernen.

Herr Prof. Dr. Bommermann verweist auf den Fachkräftemangel auch in der Pflege und fragt nach ähnlichen Überlegungen für diesen Bereich. **Herr Boss** weist auf die Zuständigkeit der Krankenhausausschüsse und des Gesundheitsausschusses hin und berichtet, dass dies dort bereits Thema sei.

Herr Hilden stellt abschließend nochmals klar, dass es darum gehe, Personal außerhalb der Verwaltung zu akquirieren und bereits vorhandene Kolleg*innen, die aus verwaltungsfremden Berufen kommen, nicht auszuschließen und auch ihnen die Möglichkeit der Qualifizierung zu eröffnen. Nach der Ausschreibung im Sommer sei der Start für den Herbst 2024 geplant. Nach einer ersten Evaluation werde im Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung berichtet.

Der **Vorsitzende** bedankt im Namen des Ausschusses für den sehr interessanten Vortrag.

Punkt 8 **Beschlusskontrolle**

Zur Beschlussausführung zum Antrag Nr. 15/37 bestätigt **Herr Beuel** auf Nachfrage von **Herrn Klemm**, dass seitens des Dezernates 3 für die erste Jahreshälfte 2024 eine Vorstellung der Ergebnisse zur Frage der Nutzung vorhandener Flächen als landwirtschaftliche Fläche in Aussicht gestellt worden sei.

Zur Beschlussausführung zu den Anträgen Nr. 14/313 und Nr. 14/279 weist **Herr Limbach** auf Nachfrage von **Herrn Klemm** darauf hin, dass die Themen "CO2 Belastung unvermeidbarer Flugreisen kompensieren" und "CO2 Emissionen senken" auch im Kontext des LVR-Rahmenmobilitätskonzeptes zu betrachten seien und diese Punkte so zeitnah wie möglich umgesetzt werden sollen.

Punkt 9 **Verschiedenes**

Herr Limbach informiert den Ausschuss über die aktuellen Aktivitäten der Landschaftsverbände im Kontext des sog. Deutschlandpaktes, der im November 2023 geschlossen worden sei. Man habe die Gelegenheit genutzt, um bei diesem von der NRW-Landesregierung initiierten Prozess Themen wie "Dienststrad für Beamt*innen, Zuschüsse des Dienstherrn zur Finanzierung des Deutschlandtickets, Zeitwertkonten für

Beamt*innen und weitere Zugangsflexibilisierungen ins Beamtenverhältnis" zu platzieren. Mit welchem Erfolg bleibe abzuwarten. Herr Limbach verweist in diesem Zusammenhang auf eine große Veranstaltung des Ministerpräsidenten mit den drei kommunalen Spitzenverbänden und den beiden Landschaftsverbänden am 26.02.2024.

Mechernich, den 10.03.2024

Der Vorsitzende

S c h m i t z

Köln, den 14.02.2024

Die Direktorin des Landschaftsverbandes
Rheinland
In Vertretung

L i m b a c h

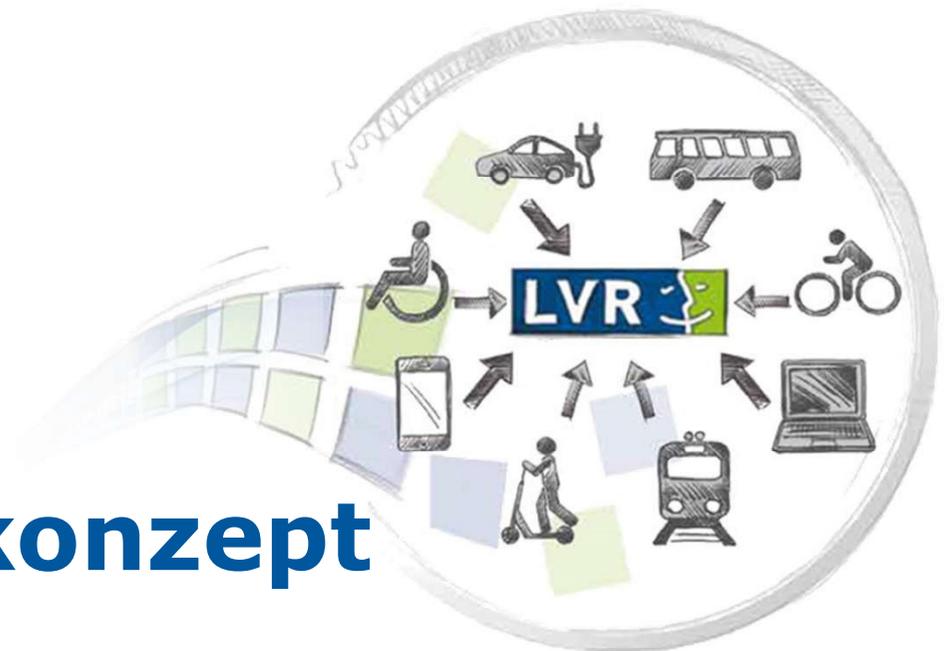
LVR- Rahmenmobilitätskonzept

Umsetzung verbandsweiter Mobilitätsaktivitäten

Vorstellung im Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung am 05.02.2024

Dr. Monika Pavetic
Fachbereichsleiterin 61

07.02.2024

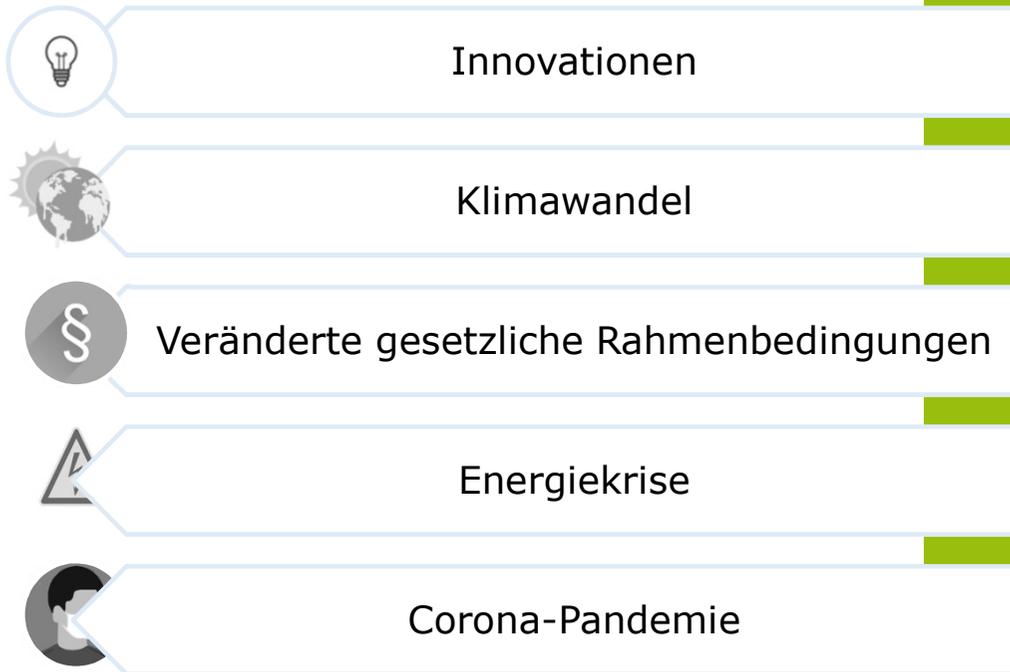


Inhalt

- I. Auftrag und Begründung
- II. Partizipativer Prozess
- III. Kernziele des LVR-Rahmenmobilitätskonzepts
- IV. Handlungsfelder und Maßnahmenbündel
- V. Umsetzung und Ausblick

I. Auftrag und Begründung

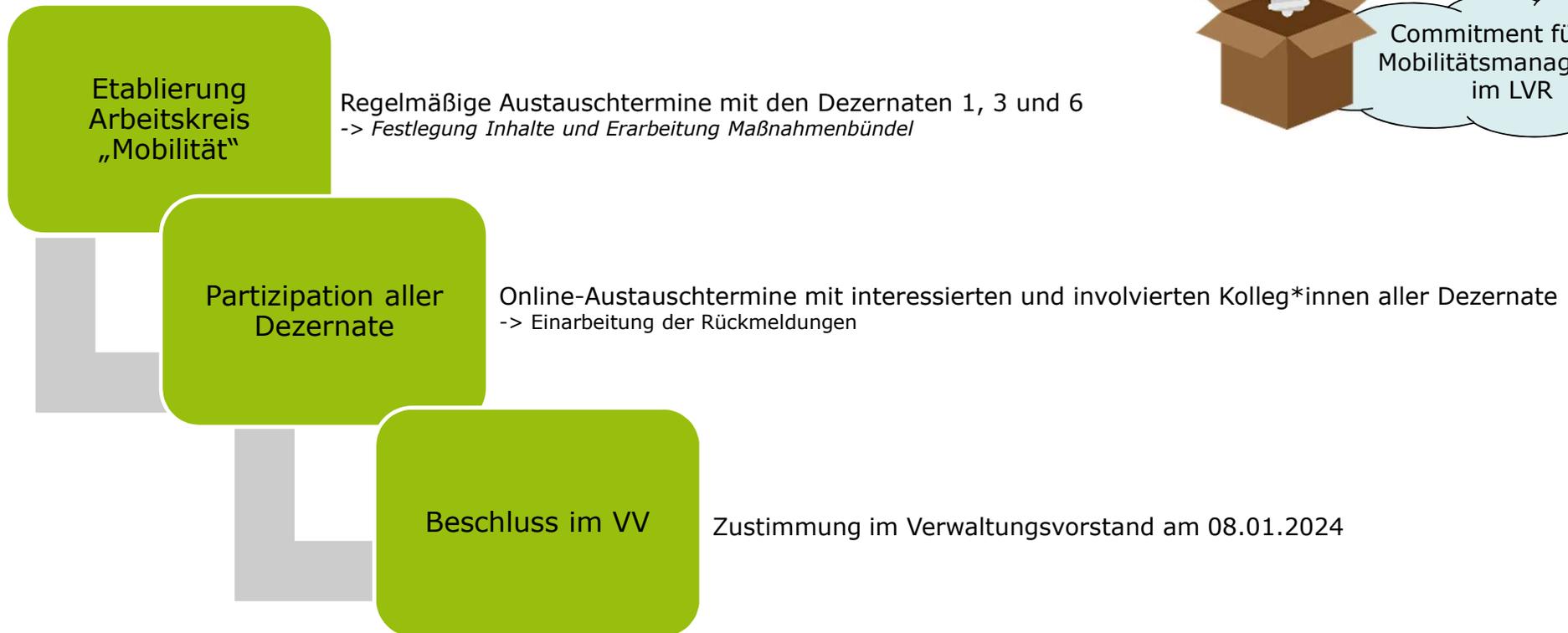
Herausforderungen und Einflussfaktoren



Beschluss der
Landschaftsversammlung
(Antrag 14/279) zur
Erstellung eines
Mobilitätskonzepts

**Bündelung
von
Mobilitätsaktivitäten**

II. Partizipativer Prozess



III. Kernziele des LVR-Rahmenmobilitätskonzepts

Ziel 1: Senkung der CO₂-Emissionen im Mobilitätsbereich jährlich um ca. 3 – 5 %.

Ziel 2: Einhaltung politischer und gesetzlicher Vorgaben, insbesondere des Saubere-Fahrzeuge-Beschaffungs-Gesetzes.

Ziel 3: Verbesserung der Attraktivität der betrieblichen Mobilität durch die Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse mit Blick auf Inklusion und Diversität.

Ziel 4: Effiziente, wirtschaftliche und datenbasierte Steuerung der Mobilität im LVR.



Klimaschutz

Inklusion

Wirtschaftlichkeit

Nachhaltigkeit

Diversität

Standardisierung



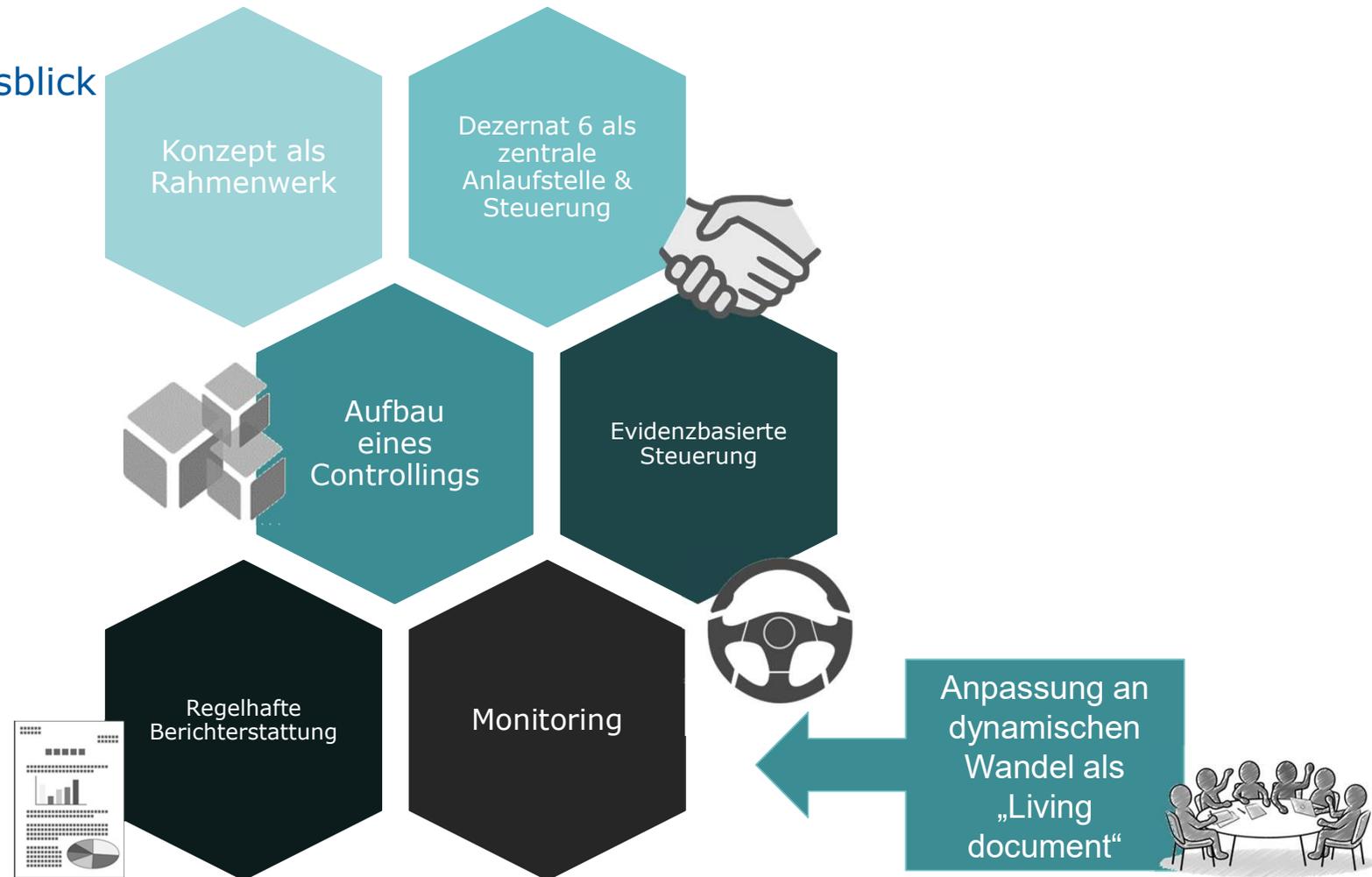
IV. Handlungsfelder und Maßnahmenbündel I



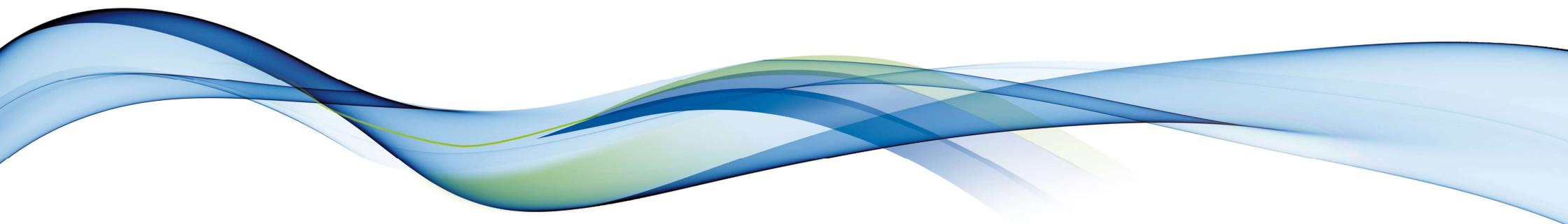
IV. Handlungsfelder und Maßnahmenbündel II

Handlungsfeld	Maßnahmenbündel	Umsetzungskorridor
Fuhrparkmanagement	Aufbau einer zentralen Steuerung des Fuhrparkmanagements	Kurzfristig
	Auswahl einer Lösung zur digitalen Fuhrparkverwaltung	Mittelfristig
Elektromobilität	Bedarfserhebung zur schrittweisen Elektrifizierung der internen Fuhrparke	Kurzfristig
	Bedarfserhebung zum Auf- und Ausbau externer Ladeinfrastruktur	Kurzfristig
	Auf- bzw. Ausbau der internen Ladeinfrastruktur (für die LVR-Dienstfahrzeuge)	Langfristig
	Auf- bzw. Ausbau der externen Ladeinfrastruktur (für Mitarbeitende, Gäste, Dritte)	Langfristig
Parkraum und Infrastruktur	Bedarfserhebung zur Parkraumbewirtschaftung in der Zentralverwaltung	Kurzfristig
	Bedarfserhebung zur Parkraumbewirtschaftung an den Dienststellen	Kurzfristig
	Konzeption einer digitalen Parkraumbewirtschaftung für die Zentralverwaltung	Langfristig
	Konzeption einer digitalen Parkraumbewirtschaftung für die Dienststellen	Langfristig
Vernetzte Mobilität/ Digitalisierung	Aufbau einer Mobilitätsplattform	Langfristig
	Einbindung externer Mobilitätsangebote	Kurzfristig (fortlaufend)
	Vernetzung mit Wissenschaft und Wirtschaft	Kurzfristig (fortlaufend)
Pendler*innenmobilität	Etablierung einer regelhaften Umfrage zur Pendler*innenmobilität in der Zentralverwaltung	Kurzfristig (fortlaufend)
	Etablieren einer regelhaften Umfrage zur Pendler*innenmobilität für die Dienststellen	Kurzfristig (fortlaufend)
	Förderung der Nutzung von (E-)Fahrrädern	Mittelfristig (fortlaufend)
Mobiler Arbeitsplatz	Roll-Out Mobiles Arbeiten	Langfristig
	Digitale Arbeitswelt	Langfristig
Dienstreisemanagement	Bedarfserhebung Dienstreisen	Langfristig
Aufbau eines strategischen Controllings für alle Handlungsfelder		Langfristig

V. Umsetzung und Ausblick



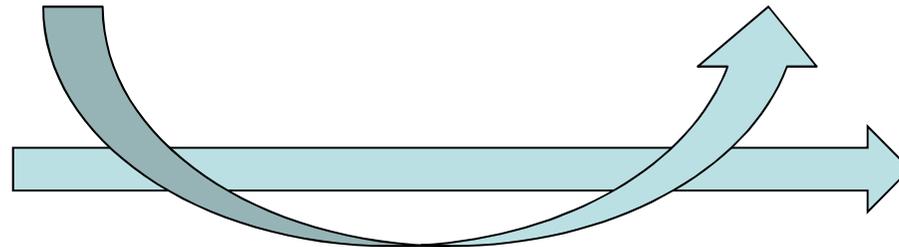
Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Quereinstieg in den LVR auf Sachbearbeitungsebene (Verwaltung, Tarifbeschäftigte)

Werteebene 3 (Fachhochschulstudium/Bachelor)

mit Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 b Büro- Buchhalterei-,
sonstiger Innen- und Außendienst aufwärts



Vortrag im Personalausschuss des LVR am 05.02.2024

Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität

- Der LVR hat sich frühzeitig mit dem Thema **Finden und Binden (BiFi)** befasst und bereits zahlreiche Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität eingeführt und umgesetzt.
- Wesentlicher Bestandteil ist die Förderung von Personal, das nicht über die rechtlich erforderliche Qualifikation für bestimmte Stellen in der Verwaltung verfügt.

Der LVR befasst sich auch **auf überörtlicher Ebene** mit dem Thema Arbeitgeberattraktivität, insbesondere mit dem Thema Quereinstieg.

So arbeitete die Abteilungsleitung 12.30 am KGST-Bericht 12/2023 mit und brachte das LVR-Modell dort als „Best-Practice“-Beispiel ein.



Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität

Beispiele aus den allgemeinen und rechtlichen Gestaltungsoptionen

- LVR-FlexTime (Zeitwertkonto für Beschäftigte)
 - Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM, Sozialberatung)
 - Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)
 - Fachkräftezulage
 - Leistungsorientierte Bewegung in den Stufen
 - Anerkennung förderlicher Zeiten
 - Aufhebung der Beförderungssperre im Beamtenbereich
- Berufliche Entwicklung im Verwaltungsbereich (Beamt*innen und Tarifbeschäftigte)
 - Berufliche Entwicklung für Nicht-Verwaltungspersonal (Tarifbeschäftigte)
- Führungskräfteentwicklung, Mentor*innenprogramme
 - Sinnhafte Aufgaben + vielfältige interne Veränderungsmöglichkeiten
 - Digitale Personalanwerbung, Auftritt in den sozialen Medien

Bisherige Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität

Ziel =
Bekämpfung des Fachkräftemangels insbesondere auf Führungsebene

Berufliche Entwicklung des **Bestandspersonals**
im Verwaltungs- und Nicht-Verwaltungsbereich

Laufbahngruppe 1,
1. Einstiegsamt
Früher: Einfacher Dienst

Werteebene 1
< 3-jährige Ausbildung

Laufbahngruppe 1,
2. Einstiegsamt
Früher: Mittlerer Dienst

Werteebene 2
Mind. 3-jährige Ausbildung

Laufbahngruppe 2,
1. Einstiegsamt
**Früher: Gehobener
Dienst**

**Werteebene 3
Fachhochschule/
Bachelor**

Laufbahngruppe 2,
2. Einstiegsamt
Früher: Höherer Dienst

**Werteebene 4
Wissenschaftl.
Hochschulstudium/Master**

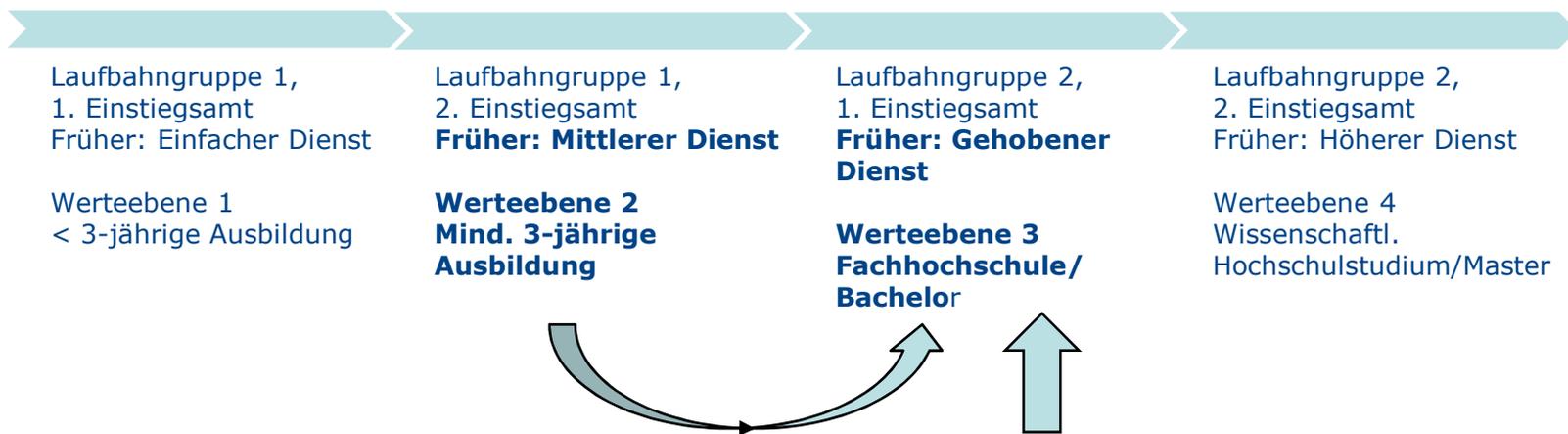


Bisherige Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität

- Instrumente im Verwaltungsbereich sind die **Modulare Qualifikation (Beamt*innen)** und die Erfüllung des Tatbestandsmerkmals „**Sonstiger Beschäftigter**“ (**Tarifbeschäftigte**) sowie jeweils die Option der finanziellen Förderung eines geeigneten **Masterstudiums**. Der in Frage kommende Personenkreis wird im Vorhinein ausgewählt/ausgebildet und hat anschließend die Möglichkeit, sich auf höherwertige Stellen zu bewerben.
- Beim Nicht-Verwaltungspersonal (Tarifbeschäftigte) werden die in Frage kommenden Personen von einer bereits übertragenen Stelle aus individuell entwickelt.

**Neue Maßnahme zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität
= Quereinstieg in die Verwaltung**

Ziel =
Bekämpfung des Fachkräftemangels auf Sachbearbeitungsebene



Adressat*innen (intern und extern)

=

Personen die auf der Suche nach einer
persönlichen Weiterentwicklung
auch bereit sind, dafür ein gewisses
Engagement zu investieren

Sowie:

Personen, die an einer beruflichen
Neuorientierung interessiert sind
(**Quereinsteiger*innen**)

Elemente des neuen Quereinstiegs in die Verwaltungsarbeit

Berufliche
Entwicklung
für Bestands-
personal

Neben der neuen Möglichkeit des Quereinstiegs ist selbstverständlich auch die **klassische Berufliche Entwicklung** (Ermöglichen des „Sonstigen Beschäftigten“) vorgesehen.

Zielgruppe dort: Mitarbeiter*innen, die sich ohne Lehrgang und Prüfungssituation weiterentwickeln möchten.

Zwei Wege der Beruflichen
Entwicklung

1. Erwerb der Voraussetzungen für den „sonstigen Beschäftigten“ mit Unterstützung des LVR (u.a. durch modulare Qualifizierung und einen individuellen Entwicklungsplan).

2. **Förderung** eines geeigneten **Masterstudiums**.

Elemente des neuen Quereinstiegs in die Verwaltungsarbeit

**Sonderlehrgang
VL Quereinstieg**

Bezahlung

Onboarding

- Zielgruppe sind interne und externe Personen, die eine **berufliche Neuorientierung** beabsichtigen.
- Die in Frage kommenden Personen werden von einer bereits übertragenen Stelle aus **individuell** entwickelt.
- Sie nehmen **berufsbegleitend** an einem neu konzipierten VL Quereinstieg am Studieninstitut teil (VL I + VL II **inhaltlich und zeitlich komprimiert** auf insgesamt 2 Jahre).
- **Berufsabschluss** = Verwaltungsfachwirt*in
>> generelle Einsetzbarkeit auf allen Stellen der Werteebene 3 („gehobener Dienst“).
- Die **volle Bezahlung** stellt neben dem **unbefristeten Arbeitsvertrag** einen zusätzlichen Anreiz für den Berufswechsel dar.
- Die Quereinsteiger*innen werden besonders **intensiv betreut**.

Elemente des neuen Quereinstiegs in die Verwaltung

Reguläre Voraussetzung:

absolvierter Verwaltungslehrgang II nach vorheriger Absolvierung des VL I + 3-jähriger Wartezeit.



Sonderlehrgang
VL Quereinstieg

Zielgruppe:

Menschen, die sich beruflich neu orientieren wollen und bereit sind, einen für sie ganz neuen Beruf (inklusive Prüfung) zu erlernen, z.B.:

- Bewerber*innen, die einen beim LVR nicht einschlägigen Bachelor-Abschluss haben,
- Bewerber*innen aus der freien Wirtschaft, die im öffentlichen Dienst arbeiten wollen.
- Interne Bewerber*innen aus der Werteebene 2, die zügig die Werteebene 3 erreichen wollen.

Elemente des neuen Quereinstiegs in die Verwaltung



Sonderlehrgang
VL Quereinstieg

Neue Option:

Sonderlehrgang am Studieninstitut, der die beiden
Verwaltungslehrgänge **auf insgesamt 2 Jahre komprimiert.**

Module:

- Rechtliche Kompetenzen,
- Betriebs-/Finanzwirtschaftliche Kompetenzen,
- Methoden- und Sozialkompetenzen

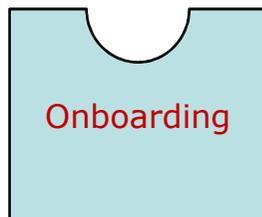
Der Sonderlehrgang soll weit überwiegend **mit LVR-eigenen Dozenten** bestückt werden und **in den Diensträumen des LVR** stattfinden, um die Bindung an den LVR zu erhöhen.

Elemente des neuen Quereinstiegs in die Verwaltung



- Der*die Interessent*in bekommt von Anfang an einen konkreten **Dienstposten** übertragen. Die Fortbildung ist **berufsbegleitend**, wie bei den regulären Lehrgängen auch.
- Die Beschäftigung ist **unbefristet**.
- Der*die Quereinsteiger*in erklärt zwingend ihre Bereitschaft, die erforderliche Qualifikation erwerben zu wollen.
- Nach der Vorbemerkung Nr. 2 Entgeltordnung TVöD bekommt der*die Quereinsteiger*in **Entgelt nach der nächstniedrigen Entgeltgruppe**.
- **Zusätzlich** bekommt er*sie nach der Vorbemerkung Nr. 7 Abs. 3 Entgeltordnung TVöD eine **Zulage** in Höhe des Unterschiedsbetrages zur eigentlichen Entgeltgruppe.
- Wird die erforderliche Prüfung letztendlich doch nicht abgelegt, verbleibt es dauerhaft bei der Eingruppierung in die nächstniedrige Entgeltgruppe.
 - >> Die **Bezahlung erheblich oberhalb eines Ausbildungsniveaus** ist ein Argument, das einen Berufswechsel unterstützen könnte.

Elemente des neuen Quereinstiegs in die Verwaltung



Die aktuell **hohen Fluktuationsquoten** und die **gestiegene Wechselwilligkeit** erfordern Reaktionen des Arbeitgebers mit dem Ziel, die Quereinsteiger*innen beim LVR zu halten.

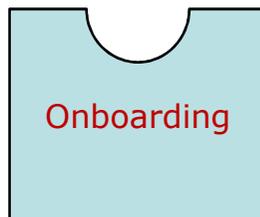
Dies ist **schon ab dem Zeitpunkt der Akquise** und mindestens für die gesamte Dauer des Lehrgangs notwendig, damit die Quereinsteiger*innen sich gut betreut, wertgeschätzt und nicht überfordert fühlen („Kulturschock“).

Pat*innen bzw. Mentor*innen unterstützen den Onboardingprozess.

Dieser erfolgt in drei Phasen

1. Vorbereitungsphase (noch vor Arbeitsantritt)
2. Orientierungsphase (die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses)
3. Integrationsphase (mindestens bis zum Ende des Lehrgangs)

Elemente des neuen Quereinstiegs in die Verwaltung



Den **Fachdezernaten** kommt dabei besondere Verantwortung auf der sozialen, kulturellen und fachlichen Ebene zu.

Das allgemeine **Verwaltungs- und Methodenwissen** wird durch ein vom LVR-FB 12 organisiertes **Begleitprogramm** abgedeckt, z.B.:

- Allgemeines Verwaltungsrecht
- Aufbau und Organisation der öffentlichen Verwaltung
- Compliance-Regelungen (z.B. AGA, Unterschriftenordnung, Vergabewesen, Beurteilungsrichtlinien, Entgeltregelungen)
- Netzwerkveranstaltungen auch in den Außendienststellen

Evaluation

Sowohl die klassische Berufliche Entwicklung (Ermöglichen des „Sonstigen Beschäftigten“) als auch der Sonderlehrgang VL Quereinstieg sind nicht zuletzt angesichts eines ausgeprägten Onboarding-Prozesses **sehr betreuungs- und kostenintensiv.**

Aus diesem Grund ist eine Evaluation dringend erforderlich.

Denkbar wäre es beispielsweise ein Berichtswesen mittels **Fluktuationsquoten** aufzubauen und folgende Themen zu betrachten:

- Fluktuation vor dem ersten Arbeitstag
- Frühfluktuationsquote = Fluktuationen im ersten Jahr
- Verbleib in der Organisation

