

An die Mitglieder
des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung

Köln, 01.12.2017
Herr Beuel
OE 1

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung

Montag, 04.12.2017, 9:30 Uhr

Köln, Landeshaus, Rheinlandsaal

2. Aktualisierte Tagesordnung

A: Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 17. Sitzung vom 09.10.2017
3. Anfragen und Anträge
- 3.1. **NEU:** Fachpersonal für den LVR erfolgreich halten, finden und binden - Qualität der Aufgabenerfüllung sichern **Antrag 14/193 SPD, CDU E**
4. Substanzerhalt Kulturelles Erbe;
hier: Evaluation der gem. Vorlage 14/981/1
beschlossenen Maßnahmen
Berichterstattung: Frau Karabaic - LVR-Dezernentin 9 **14/2298 K**
5. Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NW)
Berichterstattung: Herr Limbach - Erster Landesrat **14/2250 E**
6. Kurzvortrag zum Datenschutz beim LVR
Berichterstattung: Herr Büder-Datenschutzbeauftragter des LVR
7. Verschiedenes

B: Betriebsausschuss LVR-InfoKom

8. Wirtschaftsplanentwurf 2018 LVR-InfoKom **14/2368 E**
Berichterstattung: Herr Dr. Weniger - GF LVR-InfoKom
9. Kurzvortrag zur Kundenzufriedenheitsbefragung 2016 von LVR-InfoKom
Berichterstattung: Herr Dr. Weniger - GF LVR-InfoKom

10. Verschiedenes

C: Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung

Nichtöffentliche Sitzung

11. Niederschrift über die 17. Sitzung vom 09.10.2017
12. Anfragen und Anträge
13. Personalmaßnahmen
- 13.1. Personalmaßnahmen **14/2371 B**
hier: Zuständigkeit des Ausschusses für Personal und
allgemeine Verwaltung
Berichterstattung: Herr Limbach - Erster Landesrat
- 13.2. Personalmaßnahmen **14/2372/1 E**
hier: Zuständigkeit des Landschaftsausschusses
Berichterstattung: Herr Limbach - Erster Landesrat
14. Verschiedenes

D: Betriebsausschuss LVR-InfoKom

15. **NEU:** Einstellung einer Beschäftigten in der LVR-InfoKom **14/2393 B**
hier: Zuständigkeit des Betriebsausschusses LVR-InfoKom
Berichterstattung: Herr Dr. Weniger - GF LVR InfoKom
16. Sachstand zum Roll-Out LOGINEO **14/2353 K**
Berichterstattung: Herr Dr. Weniger - GF LVR-InfoKom
17. Dritter Quartalsbericht 2017 von LVR-InfoKom **14/2366 K**
Berichterstattung: Herr Dr. Weniger - GF LVR-InfoKom
18. Übersicht der Vergaben von LVR-InfoKom ab einer **14/2365 B**
Summe von 10.000 EUR für den Zeitraum vom
01.09.2017 bis 25.10.2017.
Berichterstattung: Herr Dr. Weniger - GF LVR-InfoKom
19. Verschiedenes

Mit freundlichen Grüßen
Die Vorsitzende

S c h u l z

TOP 1 Anerkennung der Tagesordnung

Niederschrift
über die 17. Sitzung des Ausschusses für Personal und allgemeine
Verwaltung
am 09.10.2017 in Köln, Landeshaus
- öffentlicher Teil -

Anwesend vom Gremium:

CDU

Boss, Frank (MdL)
Decker, Ruth
Fenninger, Georg
Giebels, Harald (ab TOP 7)
Kuckelkorn, Günter
Kühlwetter, Joachim
Petrauschke, Hans-Jürgen (bis TOP 18)
Dr. Schlieben, Nils Helge
Zimball, Wolfgang

SPD

Arndt, Denis
Ciesla-Baier, Dietmar für Schmitz, Hans
Krupp, Ute (bis TOP 17)
Prof. Dr. Rolle, Jürgen
Schulz, Ursula Vorsitzende
Walter, Karl-Heinz
Wucherpfennig, Brigitte (ab TOP 4)

Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Bortlitz-Dickhoff, Johannes
Peters, Anna (ab TOP 4)
Rickes, Roland

FDP

Effertz, Lars Oliver
Runkler, Hans-Otto

Die Linke.

Zierus, Jürgen

FREIE WÄHLER

Vallot, Margret

Fraktionsgeschäftsstellen

Klemm, Ralf (bis TOP 6)

Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Verwaltung:

Limbach, Reiner
Dr. Weniger, Wolfgang
Fischer, Martina
Frankeser, Karl-Heinz
Hildebrandt, Andreas
Krause, Frank
Mäcke, Verena
Pagenkopf, Ralf
Schwamborn, Axel
Beuel, Stefan (Protokoll)

Erster Landesrat
GF LVR-InfoKom
LVR-FB 14
LVR-InfoKom
Leiter LVR-FB 11
LVR-InfoKom
Stab GGM
Leiter LVR-FB 12
Leiter LVR-Institut TBE
OE 10.10

Sonstige Anwesende

Franke, Antje
Häger, Hildegard
Jung Petra (bis TOP 4.1)
Rensing, Thomas
Schmitz, Kristina
Schneiders, Susanne
Stöcker, Daniel

GPR
LVR-FB 12
LVR-FB 92
GPR
LVR-FB 12
LVR-FB 21
Persönlicher Referent ELR

Tagesordnung

A: Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung

Öffentliche Sitzung

1. Anerkennung der Tagesordnung

Beratungsgrundlage

Nichtöffentliche Sitzung

2. Niederschrift über die 16. Sitzung vom 26.06.2017
3. Anfragen und Anträge
4. Personalmaßnahmen
 - 4.1. Besetzung der Leitung des LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrums **14/2243 E**
 - 4.2. Besetzung der Fachbereichsleitung 73 - Sozialhilfe II **14/2261 E**
 - 4.3. Bestellung zur Prüferin/zum Prüfer des LVR-Fachbereichs Rechnungsprüfung des Landschaftsverbandes Rheinland **14/2228 E**
 - 4.4. Personalmaßnahmen
hier: Zuständigkeit des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung **14/2258 B**
 - 4.5. Personalmaßnahmen
hier: Zuständigkeit des Landschaftsausschusses **14/2259 E**
5. Beschlusskontrolle
6. Verschiedenes

B: Betriebsausschuss LVR-InfoKom

7. Bericht der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft über die Prüfung des Jahresabschlusses und des Lageberichtes 2016 von LVR-InfoKom **14/2233 K**
8. Lagebericht 2016 von LVR-InfoKom **14/2234 K**
9. Bestellung eines Wirtschaftsprüfers für die Prüfung des Jahresabschlusses und des Lageberichtes 2017 von LVR-InfoKom **14/2232 B**
10. Vergabeangelegenheiten
 - 10.1. Vergabe eines Rahmenvertrages über eine Software nebst Softwarepflege zur Verbesserung der Sicherheit bei der Benutzerauthentifizierung. **14/2244 B**
 - 10.2. Vergaben über Liefer- und Dienstleistungsaufträge sowie Aufträgen für freiberufliche Leistungen bei einem Vergabewert von mehr als 300.000 Euro **14/2246 B**
 - 10.3. Übersicht der Vergaben von LVR-InfoKom ab einer Summe von 10.000 EUR für den Zeitraum vom 20.05.2017 bis 31.08.2017 und ab einer Summe von **14/2209 K**

300.000 EUR für den Zeitraum vom 27.06.2017 bis
31.08.2017

- 11. Zweiter Quartalsbericht 2017 von LVR-InfoKom **14/2231 K**
- 12. Verschiedenes

C: Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung

Öffentliche Sitzung

- 13. Niederschrift über die 16. Sitzung vom 26.06.2017
- 14. Anfragen und Anträge
- 14.1. MiQua.LVR-Jüdisches Museum im Archäologischen Quartier Köln: Sachstand des Projektes sowie finanzielle Rahmenbedingungen **14/180 CDU, SPD K**
- 15. Beantwortung der Anfrage 14/17 der FDP-Fraktion zur strategischen Ausrichtung des LVR Fuhrparks
- 16. Kurzvortrag zum Datenschutz beim LVR
- 17. LVR-Budget für Arbeit - Aktion Inklusion **14/2065 E**
- 18. Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014-2016 **14/2161 K**
- 19. Verwaltungsstrukturüberprüfung im LVR - Ergebnis der Überprüfung im Dezernat 9 **14/2074 E**
- 20. Bewirtschaftung neuer Stellen zum Stellenplan 2017 **14/2254 K**
- 21. Beschlusskontrolle
- 22. Verschiedenes

D: Betriebsausschuss LVR-InfoKom

- 23. LOGINEO NRW - Vertragsverlängerung, künftiges Verfahren **14/2153/1 E**
- 24. Kurzvortrag zur Kundenzufriedenheitsbefragung 2016 von LVR-InfoKom
- 25. Kooperation mit den Kliniken der Stadt Köln **14/2245 K**
- 26. Jahresabschluss 2016 von LVR-InfoKom **14/2236 B**
- 27. Verschiedenes

Beginn der Sitzung: 09:30 Uhr
Ende öffentlicher Teil: 11:30 Uhr

Ende nichtöffentlicher Teil: 10:40 Uhr
Ende der Sitzung: 11:30 Uhr

Öffentliche Sitzung

Punkt 1

Anerkennung der Tagesordnung

Herr Limbach erklärt, dass der unter TOP 16 vorgesehene Kurzvortrag zum Datenschutz beim LVR mit Blick auf den Umfang der heutigen Tagesordnung auf die nächste Sitzung verschoben werden solle.

Die **Vorsitzende** stellt hierzu Einvernehmen fest.

Gegen die so geänderte Tagesordnung bestehen keine Bedenken.

Punkt 13

Niederschrift über die 16. Sitzung vom 26.06.2017

Gegen die Niederschrift bestehen keine Bedenken.

Punkt 14

Anfragen und Anträge

Neben dem Antrag 14/180 CDU, SPD (siehe TOP 14.1) liegen keine weiteren Anfragen und Anträge vor.

Punkt 14.1

MiQua.LVR-Jüdisches Museum im Archäologischen Quartier Köln: Sachstand des Projektes sowie finanzielle Rahmenbedingungen Antrag 14/180 CDU, SPD

Herr Limbach verneint die Frage von **Herrn Zierus**, ob die 20 Stellen bereits besetzt seien.

"Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung nimmt den Antrag 14/180 CDU, SPD zum Sachstand des Projektes sowie den finanziellen Rahmenbedingungen zur Kenntnis."

Punkt 15

Beantwortung der Anfrage 14/17 der FDP-Fraktion zur strategischen Ausrichtung des LVR Fuhrparks

Herr Runkler dankt der Verwaltung für die detaillierte Beantwortung und attestiert ihr ein hohes Problembewusstsein. Auf seine Bitte sagt **Herr Limbach** zu, die Zahlen für die LVR-Klinik Bedburg-Hau (siehe Anlage zum Schreiben vom 17.08.2017) zu korrigieren und die geänderte Anlage der Niederschrift beizufügen (liegt bei).

Auf Bitten von **Herrn Prof. Dr. Rolle** sagt **Herr Limbach** zu, dass die Verwaltung künftig einmal jährlich über die strategische Ausrichtung des LVR-Fuhrparks berichten werde.

Auf Nachfrage von **Herrn Zierus** erklärt **Herr Limbach**, dass die Frage der Erforderlichkeit der Anschaffung/Nutzung von Dienstfahrzeugen selbstverständlich am Anfang der Überlegungen stehe. Fahrräder würden als Alternative, sowohl am Standort Köln-Deutz als auch anderen Standorten, bereits genutzt. In Kürze sei der Einsatz von elektrisch betriebenen Streetscootern auch beim LVR geplant.

Herr Bortlitz-Dickhoff und **Herr Runkler** begrüßen das Vorgehen, die Bestellung und Beschaffung von Fahrzeugen als zentral gesteuerten Beratungsprozess zu modellieren, ausdrücklich.

Punkt 16 **Kurzvortrag zum Datenschutz beim LVR**

Der Vortrag wurde auf die nächste Sitzung vertagt (siehe TOP 1).

Punkt 17 **LVR-Budget für Arbeit - Aktion Inklusion** **Vorlage 14/2065**

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

"Das "LVR-Budget für Arbeit - Aktion Inklusion" wird, wie in der Vorlage Nr. 14/2065 dargestellt, beschlossen."

Punkt 18 **Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming** **2014-2016** **Vorlage 14/2161**

Frau Mäcke erläutert die wesentlichen Ergebnisse des Berichtes anhand einer Präsentation, die als Anlage der Niederschrift beigefügt ist.

Der Bericht und die Arbeit der LVR-Stabsstelle GGM werden fraktionsübergreifend gelobt. Der LVR sei insgesamt auf einem guten Weg, den es fortzusetzen gelte.

"Der 3-Jahres-Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 - 2016 wird gemäß Vorlage Nr. 14/2161 zur Kenntnis genommen."

Punkt 19 **Verwaltungsstrukturüberprüfung im LVR - Ergebnis der Überprüfung im** **Dezernat 9** **Vorlage 14/2074**

Frau Peters erklärt, dass ihre Fraktion die Vorlage letztlich mittragen werde, auch wenn sie die Kompensation der Finanzierung von Stellen durch den Wegfall von Stellen für studentischen Hilfskräften kritisch sehe.

Herr Limbach verdeutlicht, dass er diese Korrelation nicht sehe. Letztlich habe man im

Kontext des neuen Stellenplanmanagements eine Entwicklung beendet, bei der Stellen und Budget auseinander liefen.

Herr Boss lobt die Umsetzung des Antrags von CDU und SPD durch die Verwaltung ausdrücklich, insbesondere das transparente Vorgehen und die Darstellung. Dies gelte es für andere Bereiche fortzusetzen.

Auch **Herr Runkler** begrüßt die Bereinigung des Stellenplans und blickt erwartungsvoll auf die Untersuchungen in anderen Dezernaten.

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

"Der Landschaftsausschuss beschließt:

1. Zur Realisierung der aus Vorlage 14/2074 resultierenden weiteren Stellenbesetzungen wird dem Dezernat 9 ein zusätzlicher Bedarf in Höhe von bis zu 2.270.496,12 € für das Jahr 2018 (in Abhängigkeit der abgeschlossenen Besetzungsverfahren) anerkannt. Sofern dieser Bedarf nicht über das Budget des Dezernates 9 gedeckt werden kann, erfolgt die Deckung aus dem Gesamthaushalt.

2. Auf Grundlage des neuen Personalkostenbudgetierungsverfahrens zum Haushalt 2019/2020 werden die bisher nicht finanzierten 9 Stellen im Stellenplan Teil A im Auslastungsgrad berücksichtigt und damit finanziert.

Die anerkannten Stellen im Stellenplan Teil B werden mit den entsprechenden Durchschnittswerten hinterlegt. Das hierfür notwendige Budget wird dem Dezernat 9 zur Verfügung gestellt."

Punkt 20

Bewirtschaftung neuer Stellen zum Stellenplan 2017 Vorlage 14/2254

Zu diesem TOP gibt es keine Anmerkungen.

"Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung nimmt die Darstellung zum Thema Bewirtschaftung neuer Stellen zum Stellenplan 2017 gemäß Vorlage Nr. 14/2254 zur Kenntnis."

Punkt 21

Beschlusskontrolle

Zu diesem TOP gibt es keine Anmerkungen.

Punkt 22

Verschiedenes

Zu diesem TOP gibt es keine Anmerkungen.

Punkt 23

LOGINEO NRW - Vertragsverlängerung, künftiges Verfahren Vorlage 14/2153/1

Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung fasst **einstimmig** ohne

Aussprache folgenden empfehlenden Beschluss:

- "1. Das Vertragsverhältnis zwischen dem Landschaftsverband Rheinland und dem Zweckverband Kommunales Rechenzentrum Niederrhein zu Weiterentwicklung, Betrieb, Pflege und Support der Software-Lösung LOGINEO NRW wird um ein Jahr bis zum 31.12.2018 entsprechend dem Vertragsentwurf zu Vorlage 14/2153 verlängert.
2. Die Verwaltung wird beauftragt zu klären, in welcher Form LOGINEO NRW ab 2019 weiterbetrieben werden kann, die hierfür notwendigen Schritte einzuleiten und die erforderlichen Beschlüsse zu gegebener Zeit einzuholen."

Punkt 24

Kurzvortrag zur Kundenzufriedenheitsbefragung 2016 von LVR-InfoKom

Auf Vorschlag von **Herrn Prof. Dr. Rolle** wird der Vortrag auf die nächste Sitzung vertagt.

Punkt 25

Kooperation mit den Kliniken der Stadt Köln Vorlage 14/2245

Zu diesem TOP gibt es keine Anmerkungen.

"Der Bericht zur Kooperation mit den Kliniken der Stadt Köln wird gemäß Vorlage Nr. 14/2245 zur Kenntnis genommen."

Punkt 26

Jahresabschluss 2016 von LVR-InfoKom Vorlage 14/2236

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

- "1. Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung als Betriebsausschuss von LVR-InfoKom nimmt den Jahresabschluss 2016 von LVR-InfoKom gem. Vorlage Nr. 14/2236 zur Kenntnis.
2. Er empfiehlt dem Landschaftsausschuss, den Jahresabschluss an die Landschaftsversammlung mit folgender Beschlussempfehlung weiterzuleiten:
 - 2.1 Die Landschaftsversammlung stellt den Jahresabschluss 2016 von LVR-InfoKom fest.
 - 2.2 Der Bilanzverlust zum 31.12.2016 in Höhe von 1.020.455,57 € wird auf neue Rechnung vorgetragen.
3. Der Betriebsleitung des Betriebes LVR-InfoKom wird gemäß § 7 Abs. 2 Ziffer 9 der Betriebssatzung Entlastung erteilt."

Punkt 27
Verschiedenes

Herr Dr. Weniger informiert darüber, dass das seinerzeit von der politischen Vertretung gewünschte freie Bürger-WLAN in Kürze am Standort Köln-Deutz in Betrieb genommen werde.

Wuppertal, den 28.10.2017

Mit freundlichen Grüßen
Die Vorsitzende

Schulz

Köln, den 13.10.2017

Die Direktorin des
Landschaftsverbandes
Rheinland
In Vertretung

Limbach

Köln, den 17.10.2017

Betriebsleitung
LVR-InfoKom

Dr. Weniger

Dst.-Nr.	Dienst. Name	Art	Anzahl Kfz	Kauf	Leasing	Diesel	Ben-ziner	Elektro	Erdgas	Raps	Hybrid
Auflistung der KFZ des LVR, Stand: 01.08.2017											
.000	LVR Zentralverwaltung	PKW	55	2	53	45	3	2	5		
.000		Lkw	4	4	0	3	0	0	1		
.000		Zugmaschinen	1	1	0	1	0	0	0		
		Sonderfahrzeuge	1	1	0	1	0	0	0		
Ergebnis: .000	LVR Zentralverwaltung		61	8	53	50	3	2	6		
.001	Rheinland Kultur GmbH	Pkw	47	9	38	33	13	0	1		
		Lkw	6	6	0	6	0	0	0		
		Zugmaschinen	1	1	0	1	0	0	0		
Ergebnis: .001	Rheinland Kultur GmbH		54	16	38	40	13	0	1		
241	LVR Krankenhauszentralwäschereien	PKW	4	0	4	4	0				
241		Lkw	12	12	0	12	0				
241		Zugmaschinen	0	0	0	0	0				
Ergebnis: 241	LVR Krankenhauszentralwäschereien		16	12	4	16	0				
491/496	LVR Jugendhilfe Rhld.	PKW	47	4	43	35	12				
		Lkw	1	1	0	1	0				
		Zugmaschinen	3	3	0	3	0				
Ergebnis: 491/496	LVR Jugendhilfe Rhld.		51	8	43	39	12				
820	LVR HPH Netz Niederrhein	PKW	49	19	30	48	1				
Ergebnis: 820	LVR HPH Netz Niederrhein		49	19	30	48	1				
825	LVR HPH Netz Ost	PKW	53	27	26	37	14		2		
Ergebnis: 825	LVR HPH Netz Ost		53	27	26	37	14		2		
826	LVR HPH Netz West	PKW	79	26	53	77	2				
		Zugmaschinen	1	1	0	1	0				
Ergebnis: 826	LVR HPH Netz West		80	27	53	78	2				
855	LVR Klinik Viersen	Pkw	33	5	28	16	6		11		
		Lkw	17	10	7	17	0		0		
		Zugmaschinen	4	4	0	4	0				
Ergebnis: 855	LVR Klinik Viersen		54	19	35	37	6		11		
850	LVR Klinik Bedb. Hau	Pkw	86	32	54	86	0				
		Lkw	29	29	0	29	0				
		Zugmaschinen	6	6	0	6	0				

Dst.-Nr.	Dienst. Name	Art	Anzahl Kfz	Kauf	Leasing	Diesel	Ben-ziner	Elektro	Erdgas	Raps	Hybrid
		Sonderfahrzeuge	3	3	0	3	0				
Ergebnis: 850	LVR Klinik Bedb. Hau		124	70	54	124	0				
851	LVR Klinik Bonn	Pkw	25	0	25	25	0				
		Lkw	5	5	0	5	0				
		Zugmaschinen	2	2	0	2	0				
		Sonderfahrzeuge	1	1	0	1	0				
Ergebnis: 851	LVR Klinik Bonn		33	8	25	33	0				
852	LVR Klinik Düren	Pkw	22	6	16	22	0				
		Lkw	6	6	0	6	0				
		Zugmaschinen	7	7	0	7	0				
		Sonderfahrzeuge	2	2	0	2	0				
Ergebnis: 852	LVR Klinik Düren		37	21	16	37	0				
853	LVR Klinikum Düsseldorf	Pkw	19	9	10	7	12				
		Lkw	4	4	0	4	0				
		Zugmaschinen	5	5	0	5	0				
Ergebnis: 853	LVR Klinikum Düsseldorf		28	18	10	16	12				
854	LVR Klinik Langenfeld	Pkw	24	2	22	2	4	1	17		
		Lkw	8	8	0	7	0	1	0		
		Zugmaschinen	4	4	0	4	0	0	0		
		Sonderfahrzeuge	1	1	0	1	0	0	0		
Ergebnis: 854	LVR Klinik Langenfeld		37	15	22	14	4	2	17		
862	LVR Klinikum Essen	Pkw	21	3	18	3	18				
		Lkw	1	1	0	1	0				
Ergebnis: 862	LVR Klinikum Essen		22	4	18	4	18				
863	LVR Klinik Köln	Pkw	18	1	17	9	8		1		
		Lkw	1	1	0	1	0		0		
Ergebnis: 863	LVR Klinik Köln		19	2	17	10	8		1		
864	LVR Klinik Mönchengldb.	Pkw	13	2	11	6	5	1	1		
Ergebnis: 864	LVR Klinik Mönchengldb.		13	2	11	6	5	1	1		
981	LVR Landesmuseum Bonn	Pkw	5	0	5	5	0				
		Lkw	1	1	0	1	0				
Ergebnis: 981	LVR Landesmuseum Bonn		6	1	5	6	0				
982	LVR Amt f. Bodendenkmalpflege	Pkw	19	2	17	19	0				

Dst.-Nr.	Dienst. Name	Art	Anzahl Kfz	Kauf	Leasing	Diesel	Ben-ziner	Elektro	Erdgas	Raps	Hybrid
Ergebnis: 982	LVR Amt f. Bodendenkmalpflege	Lkw	6	1	5	6	0				
			25	3	22	25	0				
983	LVR Archivberatung -Fortbildungsz.	Pkw	9	0	9	9	0				
Ergebnis: 983	LVR Archivberatung -Fortbildungsz.	Zugmaschinen	2	2	0	2	0				
			11	2	9	11	0				
985	LVR RIM Oberhausen	Pkw	7	0	7	7	0				
Ergebnis: 985	LVR RIM Oberhausen	Lkw	4	4	0	4	0				
			11	4	7	11	0				
986	LVR Freilicht Museum Kommern	Pkw	4	2	2	3	1				
		Lkw	2	2	0	2	0				
Ergebnis: 986	LVR Freilicht Museum Kommern	Zugmaschine	1	1	0	1	0				
			7	5	2	6	1				
987	Zentr. f. Medien u. Bildung Düsseld	Pkw	3	0	3	3	0				
Ergebnis: 987	Zentr. f. Medien u. Bildung Düsseld		3	0	3	3	0				
991	Freilichtmuseum Lindlar	Pkw	3	1	2	2	1				
		Lkw	2	1	1	2	0				
		Zugmaschine	2	2	0	2	0				
Ergebnis: 991	Freilichtmuseum Lindlar	Sonderfahrzeuge	1	1	0	1	0				
			8	5	3	7	1				
992	LVR Archäologischer Park Xanten	Pkw	7	4	3	4	0	3			
		LKW	2	2	0	2	0	0			
Ergebnis: 992	LVR Archäologischer Park Xanten	Zugmaschine	2	2	0	2	0	0			
			11	8	3	8	0	3			

Gesamtanzahl aller Dienststelle	PKW	652	156	496	507	100	7	38
Gesamtanzahl aller Dienststelle	Lkw	111	98	13	109	0	1	1
Gesamtanzahl aller Dienststelle	Zugmaschinen	41	41	0	41	0	0	0
Gesamtanzahl aller Dienststelle	Sonderfahrzeuge	9	9	0	9	0	0	0
	Summe	813	304	509	666	100	8	39

* Sonderfahrzeuge= Hubsteiger, Gefangenentransporter, Oldtimer, Kehrmaschinen,

**„Wir streben eine Gesellschaft mit gleichen
Verwirklichungschancen von Frauen und Männern an,
in der die Chancen und Risiken im Lebensverlauf
gleich verteilt sind.“**

**Leitbild der Sachverständigenkommission für den Zweiten
Gleichstellungsbericht der Bundesregierung – 2016 -**

**Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
2014-2016**

**Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung
09.10.2017**

Zentrale Zielsetzungen

1. **gleichberechtigte Teilhabe von Frauen** an Entscheidungspositionen und –prozessen, ausgewogene Beschäftigtenstruktur
2. Unterstützung einer **ausgewogenen Verteilung von Erwerbsarbeit- und Sorgearbeit** **auch** durch den Arbeitgeber LVR
3. Unterstützung einer **eigenständigen lebenslangen Existenzsicherung** für Frauen und Männer gleichermaßen **auch** durch den Arbeitgeber LVR
4. **Geschlechtergleichstellung** als Querschnittsaspekt in allen Bereichen und bei allen Aufgabe des LVR **als Element der Qualitätssicherung**, integriert in das Bemühen um gesellschaftliche Vielfalt und Antidiskriminierung.

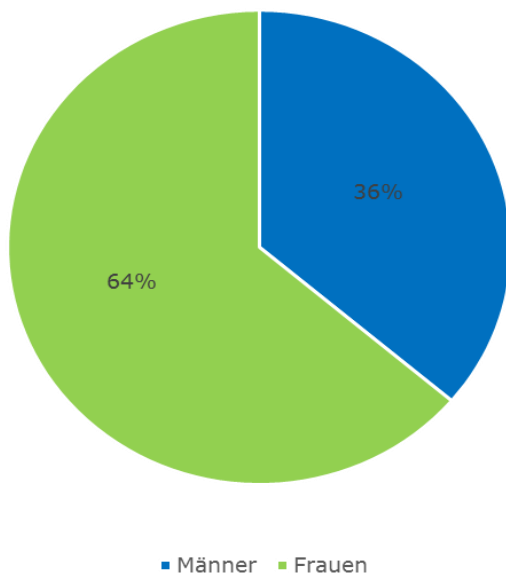
Wie messen wir gleiche Verwirklichungschancen im LVR? – Was sind geeignete Kennziffern?

- **Anteile von Frauen und Männern in Führung**
 - ab A 15/ E 15 /EG III
 - mit „Leitungsschlüssel“

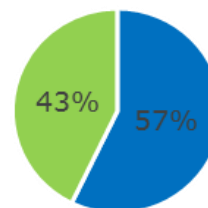
- **„Risikoverteilung“ bei der Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit**
 - Anteil Teilzeitbeschäftigter bei Frauen und Männern unter Berücksichtigung von Arbeitszeitvolumina
 - Inanspruchnahme von Auszeiten, insbesondere von Elternzeit unter Berücksichtigung der Länge der Elternzeit

Anteile von Frauen an Führung und Leitung im LVR

Beschäftigte Männer
und Frauen im LVR

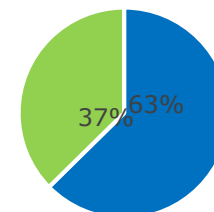


Alle Führungspositionen (sog.
Leitungsschlüssel) von Männern
und Frauen im LVR



■ Männer ■ Frauen

Führungspositionen Kennziffer 045.01-
ab A 15/E 15/EG III



■ Männer ■ Frauen

Anteile von Frauen an Führung und Leitung im LVR

Veränderungen im Berichtszeitraum seit 2013

- Führungs- und Leitungspositionen mit Leitungsschlüssel*
43% (2013: 42%)
- Führungspositionen ab A 15/E 15/EG III
37% (2013: 31%/ 2009: 28%)

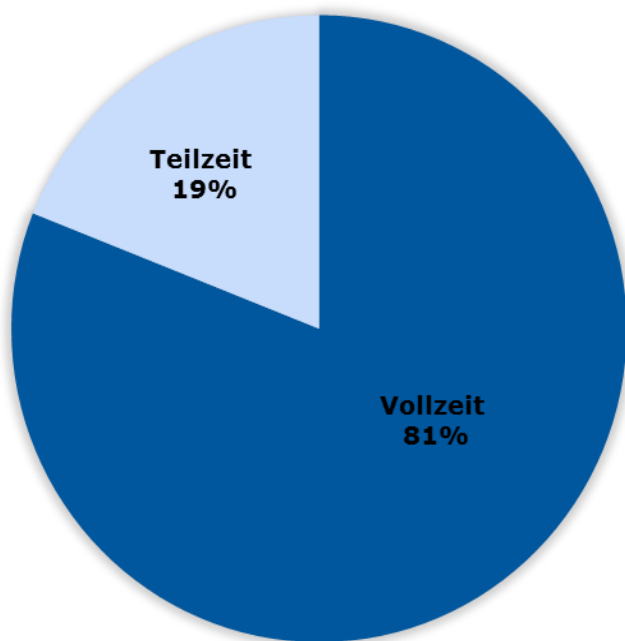
Beim **Vergleich des Anteils der Frauen an den Beschäftigten mit dem Anteil an Führungspositionen fällt LVR-InfoKom auf:**

32% bei den Beschäftigten - 40% bei den Führungskräften

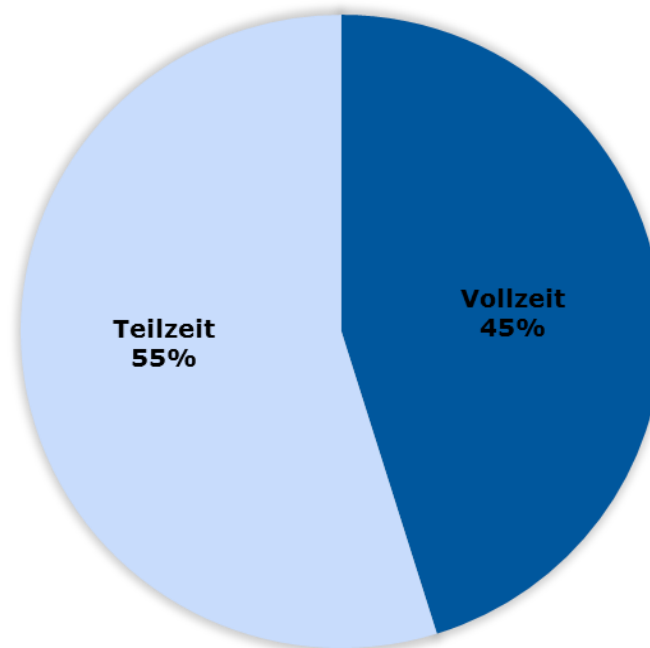
*Leitungsschlüssel: alle Positionen, bei denen Leitung als Merkmal verzeichnet ist

Erwerbs –und Sorgearbeit – Zentraler Faktor: Arbeitszeit...

...von Männern im LVR



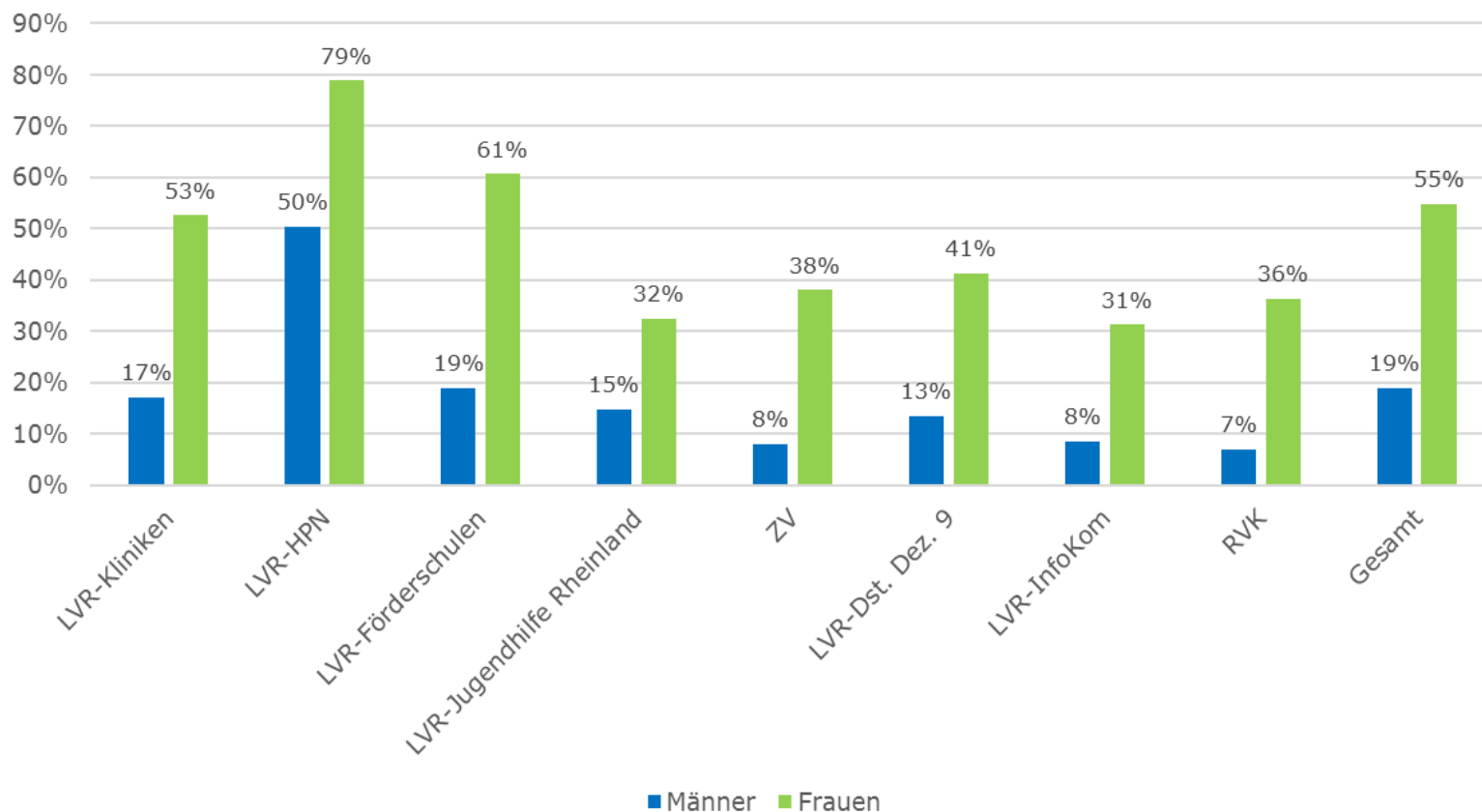
...von Frauen im LVR



Teilzeitbeschäftigung: 84% Frauen + 16% Männer

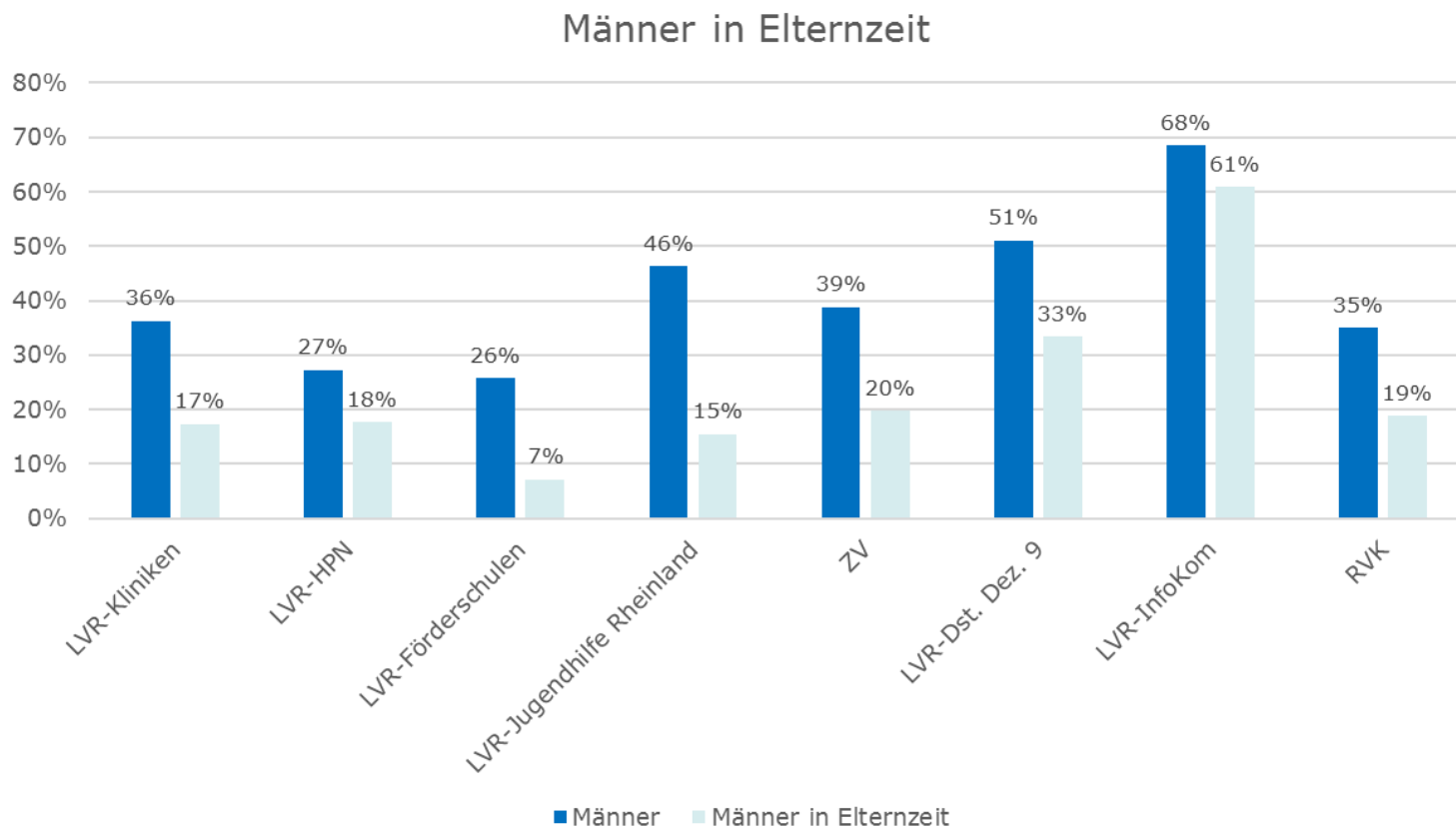
Erwerbs –und Sorgearbeit – Teilzeitbeschäftigung in den unterschiedlichen Dienststellentypen

Anteil TZ Männer/Frauen



Erwerbs- und Sorgearbeit: Zentraler Faktor Elternzeit

- > **Elternzeitfälle im Berichtszeitraum signifikant angestiegen!**
(Stichtag 2013: 564, Stichtag 2016: 857)
- > **Anteile an Elternzeitfällen: 81% Frauen, 19% Männer (2013: 16%)**



3. Besondere Risiken für die eigenständige Existenzsicherung im Lebensverlauf

- **Unterhäftige Beschäftigung (81% Frauen)**

7% aller beschäftigten Frauen, 3% aller beschäftigten Männer

- **Teilzeitbeschäftigung- mit einem Arbeitszeitvolumen bis 70%**

31% aller beschäftigten Frauen, knapp 9% aller beschäftigten Männer.

- **Befristete Beschäftigung (72% Frauen)**

10% aller beschäftigten Frauen, 7% aller beschäftigten Männer

Die Folgen:

- **verminderte Aufstiegschancen**
- **reduzierte Einkommen**
- **geringere Renten**
- **...**

Demografische Entwicklung - Generationenwechsel – Veränderung der Lebensentwürfe

- **Mehr Männer wollen heute ein gleichgestelltes Lebensmodell.**
- **Die eigene Erwerbstätigkeit wird von jüngeren Frauen zunehmend als zentral angesehen.**
Finanzielle Unabhängigkeit und eigene finanzielle Absicherung im Alter wurden 2008 zu rund 70% als wichtig angesehen, 2015 bereits zu rund 90%
- Studie "**Männerperspektiven - Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung?**,- Prof. Carsten Wippermann, DELTA- Institut im Auftrag des BMFSFJ, 2016, im Vergleich zur Untersuchung „Rolle vorwärts – Rolle rückwärts?“ aus dem Jahr 2007.
- Parallele quantitativ-repräsentative Untersuchung bei Frauen zwischen 18 und 40 Jahren: **„Was junge Frauen wollen“**, Prof. Dr. Carsten Wippermann, DELTA – Institut im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2016.

zum Beispiel.....

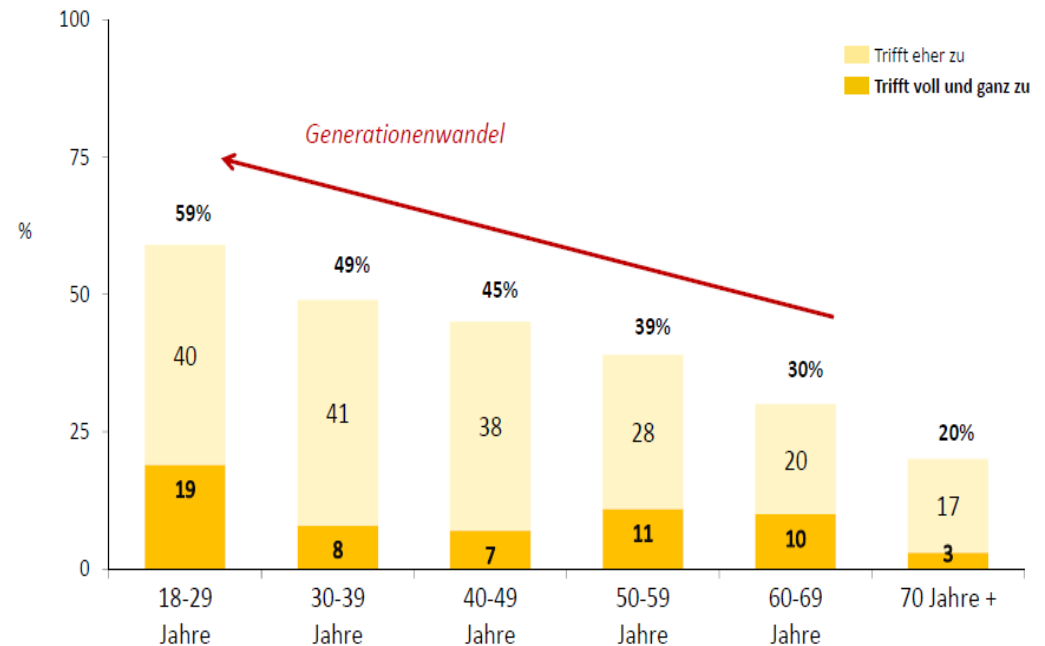
**Der Anteil von Vätern,
die die Elternzeit in Anspruch
nehmen,
hat sich in den vergangenen 8
Jahren verdoppelt,
von 18% auf 36%.**



und.....

***Solange die Kinder noch klein sind,
sollte der Vater seine Berufstätigkeit reduzieren***

Männer mit Partnerin im gemeinsamen Haushalt



Quelle: DELTA-Basisuntersuchung „Gleichstellung 2015“

© DELTA-Institut

Erwerbs- und Sorgearbeit im Lebensverlauf... ...aus Beschäftigtensicht

- **Gut qualifizierte Frauen** erwarten auch in der Vereinbarkeitssituation beruflich angemessen tätig sein zu können und wertgeschätzt zu werden.
- **Männer mit zunehmend anderem Rollenverständnis** in der Familie stellen entsprechend veränderte Anforderungen an den Arbeitsplatz.
- **Die - sich annähernden - Anforderungen und Erwartungen in egalitären Partnerschaften werden in Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen zunehmend offen thematisiert.**
- **Erwerbstätigkeit mit**
 - möglichst wenigen Unterbrechungen
 - möglichst kurzen Zeiten einer **deutlichen** Arbeitszeitreduzierung,
 - Zeiten vollzeitnaher Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer**wird als zunehmend wichtiger angesehen.**

Erwerbs- und Sorgearbeit im Lebensverlauf ... aus Arbeitgebersicht

- **Zusätzliche Beschäftigtenpotentiale** jenseits von Zuwanderung sind zukünftig fast ausschließlich bei den Frauen zu aktivieren: Ihre **Beteiligung an der Erwerbstätigkeit, ihre Länge der Lebensarbeitszeit, ihr regelmäßiger Arbeitszeitumfang sind steigerbar.**
- **externe Zielgruppe:** Frauen (und Männer) mit Brüchen in der Berufs-Biographie
- **interne Zielgruppe:** „Aussteigerinnen“/„Rückkehrerinnen“ zu „Rückkehrerinnen/„Dableiberinnen“ machen:

„Was können wir tun, damit Sie möglichst rasch (zurück) kommen möchten?“

Arbeitgeber LVR...

...gut vorbereitet auf sich weiter verändernde Belegschaften?

Verbesserung:

- **betriebsnahe Kinderbetreuungseinrichtungen an verschiedenen LVR-Klinik-Standorten und in Köln-Deutz**
- **vielfältige konkrete Beratungs- und Unterstützungsleistungen**
- **flexible Arbeitszeiten in vielen Bereichen**
- **Tele-/Heimarbeit in dafür geeigneten Bereichen**

Arbeitgeber LVR...

...gut vorbereitet auf sich weiter verändernde Belegschaften?

Wo noch **Veränderungsbedarf** besteht:

- grundsätzliche Anerkennung veränderter Lebensentwürfe
- gelingendes Miteinander von Erwerbs- und Sorgearbeit als Selbstverständlichkeit in der Unternehmenskultur
 - rasch veränderbare Arbeitszeitvolumina
 - Lebensphasenorientierung in Aus- und Fortbildung
 - Strategien für den Umgang mit verdoppelter Anzahl von Elternzeitfällen
 - klare Verfahren, die eine rasche Rückkehr begünstigen,
- Qualifizierung von und Unterstützung durch Führungskräfte
- keine Besitzstände, um Flexibilität zu erhalten

Zuguterletzt....

4.Gender Mainstreaming als Element der Qualitätssicherung in den Aufgabenfeldern des LVR

- **Abfrage in allen Vorlagen an die politische Vertretung**
 - **Es geht um nicht weniger als die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter an passgenau angelegten öffentlichen Leistungen.**
 - **Daten nach Geschlecht erheben und analysieren, ggf. konzeptionell daran anknüpfen.**
 - **Themen z.B.**
 - Übergänge zum allgemeinen Arbeitsmarkt von Männern und Frauen mit Behinderung
 - Übergänge von Jugendlichen mit Behinderung von Schule in Beruf

TOP 3 Anfragen und Anträge



CDU-FRAKTION
LANDSCHAFTSVERSAMMLUNG
RHEINLAND



Die SPD-Fraktion in der
Landschaftsversammlung
Rheinland

Antrag-Nr. 14/193

öffentlich

Datum: 01.12.2017
Antragsteller: SPD, CDU

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	04.12.2017	empfehlender Beschluss
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	06.12.2017	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	13.12.2017	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Fachpersonal für den LVR erfolgreich halten, finden und binden - Qualität der Aufgabenerfüllung sichern

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung soll im Einzelnen darstellen,

- welche Faktoren die Attraktivität des LVR für die Beschäftigten ausmachen und damit zu einer Bindung des Personals beitragen,
- mit welchen Maßnahmen sich der LVR heute und zukünftig am allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich der akademischen Ausbildungsstellen positioniert, um die Gewinnung von Fachpersonal zu gewährleisten,
- welche Elemente zur Steigerung der Attraktivität des LVR als Arbeitgeber darüber hinaus in Frage kommen".

Begründung:

Im gesamten Leistungsspektrum des LVR ist gut qualifiziertes Fachpersonal, das sich sowohl mit dem jeweiligen Arbeitsfeld als auch dem LVR als einem kommunal verfassten Arbeitgeber und Dienstherr identifiziert, ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die qualitätsvolle Aufgabenwahrnehmung.

Wie alle anderen Arbeitgeber sind auch die Kommunen vor die Herausforderungen des demografischen Wandels gestellt. Die im Vergleich zu vergangenen Jahrzehnten geburtenschwachen Jahrgänge bewegen sich zunehmend in einem "Arbeitnehmermarkt", das heißt sie haben häufig mehrere Optionen, sich für einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu entscheiden. Auch im Verhältnis der kommunalen Aufgabenträger untereinander besteht daher ein "Wettbewerb um die besten Köpfe", der sich auf alle Aufgabenfelder erstreckt.

Neben der Sicherung und konsequenten Qualifizierung des vorhandenen Personals gilt es, den LVR auch im Hinblick auf die Gewinnung weiteren Personals erfolgreich als **attraktiven Arbeitgeber** zu positionieren.

Aspekte wie beispielsweise die Aufgabenvielfalt des LVR, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden und moderne, familienfreundliche Arbeitsbedingungen sowie die Arbeitsplatzsicherheit müssen offensiv vermittelt werden.

Frank Boss

Thomas Böll

Vorlage-Nr. 14/2298

öffentlich

Datum: 23.10.2017
Dienststelle: Fachbereich 92
Bearbeitung: Herr Böök, Herr Krieger

Kulturausschuss	08.11.2017	Kenntnis
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	04.12.2017	Kenntnis
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	06.12.2017	Kenntnis
Landschaftsausschuss	13.12.2017	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

**Substanzerhalt Kulturelles Erbe;
hier: Evaluation der gem. Vorlage 14/981/1 beschlossenen Maßnahmen**

Kenntnisnahme:

Der Bericht zu den beschlossenen Maßnahmen zum Handlungsfeld Substanzerhalt Kulturelles Erbe wird gemäß Vorlage Nr. 14/2298 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK. nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten: Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

Zusammenfassung:

Durch Beschluss zur Vorlage 14/981/1 hat die politische Vertretung die Verwaltung beauftragt, Maßnahmen zur bedarfsgerechten Personalausstattung für das Handlungsfeld „Substanzerhalt Kulturelles Erbe“ durchzuführen.

Davon betroffen sind das LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum, das LVR-Zentrum für Medien und Bildung sowie die Abteilung Digitales Kulturerbe LVR (92.20) des LVR-Fachbereichs Zentrale Dienste, strategische Steuerungsunterstützung.

Die Verwaltung wurde gebeten, Ende 2017 über die Wirkungen und Effekte dieser Maßnahmen zu berichten.

Die bislang durchgeführten Maßnahmen umfassen die Besetzung vakanter Stellen, die Anhebung vorhandener Stellen sowie die Einrichtung neuer Stellen.

Die Umsetzung verläuft planmäßig. Die Kontinuierlichkeit und Höherqualifizierung des zur Reproduktion und Digitalisierung erforderlichen Personals zeigen fachlich und sachlich positive Wirkungen. Dadurch ist es möglich, den Substanzerhalt des LVR-Kulturerbes anforderungsgerecht und gesetzeskonform zu gestalten.

Die personelle Verstärkung der Arbeitsprozesse führt zu hochwertigen Dokumentations- und Archivleistungen und schafft die organisatorischen Voraussetzungen für die nachhaltige Digitalisierung, Erschließung und Veröffentlichung des LVR-Kulturerbes.

Die Nachbesetzung der Stellen im LVR-Archiv- und Fortbildungszentrum diene dem dauerhaften Originalerhalt von gefährdetem analogem Kulturgut. Sie schafft die notwendigen personellen Voraussetzungen, damit der LVR seinen aus der Landschaftsverbandsordnung und dem Archivgesetz NRW erwachsenden Verpflichtungen im geforderten Umfang nachkommen kann.

Das LVR-Zentrum für Medien und Bildung gewährleistet eine inhaltliche Erschließung und Qualitätssicherung der Bildbestände des hauseigenen Foto-Archivs, die dem kulturhistorischen Wert der Bilder entspricht, indem sie wissenschaftliche Standards und Erkenntnisse berücksichtigt.

Entlang der Digitalen Agenda 2020 koordiniert die Abteilung Digitales Kulturerbe LVR (92.20) alle Digitalisierungsaktivitäten des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege. Dank personeller Verstärkung im Dokumentationsbereich leistet 92.20 einen maßgeblichen Beitrag zur standardisierten und regelkonformen Erschließung von Kulturgut im Rahmen der LVR-Wortschatz-Datenbank Wortnetz Kultur (WNK).

Begründung der Vorlage Nr. 14/2298:

Substanzerhalt Kulturelles Erbe; hier: Evaluation der gemäß Vorlage 14/981/1 beschlossenen Maßnahmen

I. Ausgangssituation

Durch Beschluss des Landschaftsausschusses zur Vorlage 14/981/1 vom 9.3.2016 hat die politische Vertretung unter Bezugnahme auf den Antrag 14/81 die Verwaltung beauftragt, geeignete Maßnahmen zur bedarfsgerechten Personalausstattung für das Handlungsfeld „Substanzerhalt Kulturelles Erbe“ durchzuführen.

Die Maßnahmen betreffen das LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum (LVR-AFZ), das LVR-Zentrum für Medien und Bildung (LVR-ZMB) sowie die Abteilung Digitales Kulturerbe LVR (92.20) des LVR-Fachbereichs Zentrale Dienste, strategische Steuerungsunterstützung.

Neben der archivischen Mikroverfilmung ist die Digitalisierung das effizienteste Verfahren, um das Kulturelle Erbe des LVR zu erfassen, zu erschließen, zu sichern und öffentlich zugänglich zu machen. Um die Masse der zu digitalisierenden Bestände in den LVR-Museen und LVR-Kulturdiensten bewältigen zu können, werden das LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum und das LVR-Zentrum für Medien und Bildung zu internen Digitalisierungszentren ausgebaut.

Die notwendige Steuerung und Koordination aller Digitalisierungsaktivitäten des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege entsprechend den in der Digitalen Agenda 2020 definierten Zielen, leistet die im LVR-Fachbereich Zentrale Dienste und strategische Steuerungsunterstützung eingerichtete Abteilung Digitales Kulturerbe LVR (92.20).

Wie in der Begründung zur Vorlage 14/981/1 dargelegt, waren die genannten Einrichtungen infolge nichtbesetzter und fehlender Stellen außerstande, den gesetzlichen, strategischen und operativen Anforderungen im Handlungsfeld „Substanzerhalt Kulturelles Erbe“ nachzukommen. Dem sollte durch den Beschluss zur Vorlage 14/981/1 Abhilfe geschaffen werden.

Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung hat in der 10. Sitzung vom 27.06.2016 die Verwaltung gebeten, Ende 2017 über die Wirkungen und Effekte der gemäß Vorlage 14/981/1 beschlossenen Maßnahmen zu berichten.

II. Sachstand

Die bislang realisierten Maßnahmen zur Verstetigung und Höherqualifizierung des zur Reprografie und Digitalisierung erforderlichen Personals zeigen fachlich und sachlich positive Wirkungen, die es ermöglichen, den Substanzerhalt des LVR-Kulturerbes anforderungsgerecht und gesetzeskonform zu gestalten. Sie sichern die Kontinuität der Arbeitsprozesse und verbessern die Funktions- und Zukunftsfähigkeit der nachfolgend aufgeführten Bereiche.

1. Personalmaßnahmen

Die zum Substanzerhalt des LVR-Kulturerbes erforderlichen und beschlossenen Personalmaßnahmen umfassen die Besetzung vakanter Stellen, die Anhebung vorhandener Stellen sowie die Einrichtung neuer Stellen. Die Durchführung dieser Maßnahmen ist für den Zeitraum 2016-2018 vorgesehen.

Nach der Beschlussfassung wurden die Änderungen in der Geschäftsverteilung umgesetzt und die Stellen ausgeschrieben. Inzwischen sind alle Stellen besetzt. Allerdings mussten einige Stellen mehrfach ausgeschrieben werden, da keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber verfügbar waren. Dadurch kam es zu zeitlichen Verzögerungen in der Besetzung.

Die Stellen, die ab 2018 besetzt werden können, befinden sich derzeit im Ausschreibungsverfahren.

2. Fachliche Auswirkungen

Gesicherte Ressourcen und Kapazitäten ermöglichen die verbindliche Durchführung der zum Substanzerhalt des kulturellen Erbes des LVR erforderlichen Maßnahmen. Von der personellen Konstanz profitieren besonders die in der Digitalen Agenda 2020 definierten Ziele Teilhabe und Nachhaltigkeit.

Die bisher eingerichteten Festanstellungen verbessern die organisatorischen Voraussetzungen für die Beständigkeit der hochwertigen Digitalisierung von gefährdetem analogem Kulturgut. Die Definition und Weiterentwicklung technischer Normen und Standards in der Fotodigitalisierung wie auch die Dokumentation der Erfahrungswerte im Arbeitsprozess können mit langfristiger Perspektive angelegt werden. Kontinuierliche Erfahrungen und Erkenntnisse in der Digitalisierung ermöglichen den sachgerechten Umgang mit verschiedenartigen Digitalisierungsbeständen.

Die personelle Verstärkung der Arbeitsprozesse führt zu hochwertigen Dokumentations- und Archiveleistungen, die bei den Bürgerinnen und Bürgern ankommen. So haben beispielsweise die Nutzerinnen und Nutzer des LVR-Portals Alltagskulturen (<https://alltagskulturen.lvr.de/>) Zugriff auf Tausende von Objekten, die aufgrund ihrer tiefen inhaltlichen Erschließung und intensiven Vernetzung je nach individuellem Interesse immer neue Blickweisen auf das alltägliche Zusammenleben der Menschen im Rheinland eröffnen.

LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum (LVR-AFZ)

Die Nachbesetzung der Stellen im LVR-AFZ in den Sachgebieten Archivberatung mit Reprografie (vormals Mikروفilmstelle), Archiv des LVR und Werkstatt für Papierrestaurierung dient dem dauerhaften Originalerhalt von gefährdetem analogem Kulturgut. Sie schafft die notwendigen personellen Voraussetzungen, damit das LVR-AFZ den aus der Landschaftsverbandsordnung und dem Archivgesetz NRW erwachsenden Verpflichtungen des LVR im geforderten Umfang nachkommen kann.

Das macht sich besonders im Bereich der Archivberatungsstelle des LVR-AFZ bemerkbar. Sie ist für die Beratung von derzeit rd. 580 nichtstaatlichen Archiven im Rheinland zuständig. Die Digitalisierung und die damit einhergehenden veränderten Benutzererwartungen haben die Aufgaben und Anforderungen der Archive in den letzten Jahren grundlegend gewandelt. Dadurch ist der Beratungsbedarf vor allem der kleinen und mittleren Archive sprunghaft angestiegen. Personell gestärkt, berät und unterstützt die Archivberatungsstelle bei allen Aspekten der analogen und digitalen archivischen Arbeit.

Durch die Neueinstellung in der Archivberatung war es möglich, dem stark gestiegenen Beratungsbedarf der rheinischen Kommunen zu entsprechen:

Jahr	Beratungsleistungen	Beratungsstunden
2015	3.621	6.881
2016	3.734	8.371
2017*	2.923	5.947

* Stand 31.7.2017

Es ist davon auszugehen, dass zum Ende des Jahres 2017 die Zahlen des Vorjahres aller Voraussicht nach nicht nur erreicht, sondern übertroffen werden.

Auch LVR-intern stellt sich das LVR-AFZ mit dem Archiv des LVR dank der politischen Maßgaben den Herausforderungen des digitalen Wandels beim Umgang mit der zunehmend elektronisch geführten Schriftgutverwaltung aus archivfachlicher Sicht. Hochspezialisierte technische und verfahrenstechnische Fragen zur dauerhaften elektronischen Aufbewahrung digitaler Verwaltungsvorgänge des LVR im Digitalen Archiv NRW können qualifiziert angegangen werden.

Existenzgrundlage der Archive sind die von ihnen verwahrten, analogen – und künftig auch digitalen – Bestände. Deshalb ist der dauerhafte, für öffentliche Archive auch gesetzlich vorgeschriebene Erhalt der Originale eine archivische Kernaufgabe. Daraus erwächst eine stetig steigende Nachfrage nach den restauratorischen und konservatorischen Dienstleistungen der Werkstatt für Papierrestaurierung und der Reprografie. Infolge der defizitären Personalsituation mussten in der Vergangenheit mögliche Restaurierungs- und Digitalisierungsaufträge in größerem Umfang abgelehnt werden. Auf der Basis gesicherter Personalressourcen ist eine systematische Akquise mit verbindlicher Arbeitsplanung und Auftragsbearbeitung möglich.

Bei der reprografischen Aufnahme der zu archivierenden Unterlagen kann verstärkt neben der klassischen Mikroverfilmung auch die Schutzdigitalisierung einschließlich der Erfassung aller für die spätere Recherchierbarkeit und elektronische Langzeitarchivierung erforderlichen Informationen regelhaft durchgeführt werden. Auf der Basis ausgewiesener Fachkenntnisse findet dabei die besondere Materialität (Zustand, Beschaffenheit und Formate) der historisch wertvollen Originale ebenso Berücksichtigung wie auch die Vorgaben der qualitätsvollen archivischen Erschließung und Bestandserhaltung.

Darüber hinaus kann sich das LVR-AFZ in der archivischen Fachausbildung engagieren. Das Angebot umfasst aktuell ein wissenschaftliches Volontariat sowie die verwaltungsinterne Ausbildung von Archivinspektoranwärterinnen und -anwärtern.

Aufgrund der unter Ziff. 1 bereits aufgeführten zeitlichen Verzögerung der Stellenbesetzungen kann derzeit noch keine Aussage zu den prognostizierten Mehrerträgen des LVR-AFZ getroffen werden.

LVR-Zentrum für Medien und Bildung (LVR-ZMB)

Im LVR-ZMB gewährleistet die genehmigte Stellenbesetzung eine dem kulturhistorischen Wert der im dortigen **Foto-Archiv** verfügbaren Bildbestände entsprechende Qualitätssicherung und inhaltliche Erschließung der Objekte unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Standards und Erkenntnisse.

Durch die zusätzliche Stelle kann das LVR-ZMB ein wissenschaftliches Volontariat sowie die Ausbildung zur Fachangestellten oder zum Fachangestellten für Medien und Informationsdienste anbieten.

Das Foto-Archiv des LVR-ZMB umfasst rd. 300.000 Aufnahmen. Daraus konnten mittels der nun verfügbaren Personalressource Teilbestände mit rd. 18.800 Bildern von herausragender regionaler Bedeutung identifiziert und qualifiziert werden.

Thematische Beispiele sind:

- Sammlung Hans Berben (Fotos aus der rheinischen Nachkriegszeit; aktuell im Landeshaus ausgestellt)
- Sammlung Carl August Stachelscheid (Fotojournalist und Werbefotograf)
- Fotobestand Rheinquerung Ilverich
- Fotobestand Kriegszerstörungen in Xanten

Die Qualifizierung der Stelleninhaberin ermöglicht es, sowohl die historisch relevanten Hintergrundinformationen zu den Beständen wie auch die damit verbundenen Urheber- und Nutzungsrechte detailliert zu recherchieren sowie nach einheitlichen Standards und qualitätsgesichert in die Bildbeschreibung der Fotos einfließen zu lassen. Dadurch ist gewährleistet, dass die Sammlungen dauerhaft digital recherchierbar sind und der Öffentlichkeit rechtskonform zugänglich gemacht werden können.

Historische Fotos enthalten oft Informationen, die erst durch die **Digitalisierung** sichtbar werden. Dazu nutzt das LVR-ZMB hochwertige Scan-Technik, deren qualifizierte Bedienung und effiziente Auslastung jetzt sichergestellt sind.

Hierbei unterstützt die Festanstellung der Scan-Operatorin und des Scan-Operators sowie die eingerichtete Stelle zur Qualitätssicherung die Nachhaltigkeit der hochwertigen Digitalisierung von gefährdeten analogen Fotobeständen: Die Definition und Weiterentwicklung technischer Normen und Standards in der Fotodigitalisierung wie auch die Dokumentation der Erfahrungswerte im digitalen Arbeitsprozess sind langfristig angelegt. Vorlaufphasen mit dem Testing einzelner technischer Parameter können deutlich verkürzt werden oder gänzlich entfallen. Mittel- und langfristige Digitalisierungsstrategien des LVR sind mit höherer Verbindlichkeit planbar, da Ressourcen und Kapazitäten definiert und sicher sind.

Anzahl der im Jahr 2017 im LVR-ZMB erstellten Scans

	Stand: 30.9.17	Prognose zum 31.12.17
Digi 9: LVR-ZMB	13.991	13.991
Digi 9: Sammlung Claasen	905	905
Digi 9: LVR-ILR	2.500	4.000
Stadt Düsseldorf / Dritte	2.355	4.000
Gesamt	19.751	22.896

Mit dem personell verstetigten Wissen zu möglichen Alterungsschäden vornehmlich bei Dias oder Glasplatten und zu adäquaten Korrekturverfahren begegnet das LVR-ZMB der besonderen Herausforderung im Umgang mit alten und sehr alten Bildbeständen.

Bei der Digitalisierung von Archivbeständen aus anderen LVR-Kultureinrichtungen werden durch das LVR-ZMB die technischen Daten (Vorlage, Scandatum, Scanoperator, Farbprofil etc.) dokumentiert, die inhaltliche Dokumentation erfolgt durch die jeweilige Einrichtung (LVR-ILR etc.).

Abteilung Digitales Kulturerbe LVR (92.20)

Angaben zu Ort, Zeit, Inhalt, Personen und Material gewährleisten, dass das einzelne Bild oder Dokument in der Masse der digitalisierten Objekte wieder auffindbar ist. Die in 92.20 zusätzlich eingesetzte Diplom-Dokumentarin leistet einen maßgeblichen Beitrag zur standardisierten und regelkonformen Erschließung von Kulturgut unter Berücksichtigung internationaler Regelwerke und auf der Basis eines einheitlichen Beschreibungsvokabulars.

Am Aufbau der LVR-Wortschatz-Datenbank „Wortnetz Kultur“ (WNK) mit derzeit rd. 18.000 Einzelbegriffen arbeiten zahlreiche interne und externe Partner und Korrespondenten. Aus zentraler Warte unterstützt die Dokumentarin in 92.20 die WNK-Redaktion bei der Qualitätssicherung und inhaltlichen Erweiterung des Wortbestandes. Die dem Wortnetz Kultur zugrundeliegenden 4.000 Quellen werden sukzessive nach geltenden DIN-Normen überarbeitet. Hinzukommen verbindliche Vorgaben zur einheitlichen Schreibung von Personennamen und Körperschaftsbezeichnungen.

III. Weitere Vorgehensweise

Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege wird über weitere Fortschritte im Handlungsfeld Substanzerhalt Kulturelles Erbe berichten.

IV. Vorschlag der Verwaltung

Die politische Vertretung wird gebeten, den Sachverhalt gem. Vorlage Nr. 14/2298 zur Kenntnis zu nehmen.

In Vertretung

K a r a b a i c

Vorlage-Nr. 14/2250

öffentlich

Datum: 21.11.2017
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Frau Plum/Herr Steffens

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung Landschaftsausschuss	04.12.2017	empfehlender Beschluss
	13.12.2017	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NW)

Beschlussvorschlag:

Der Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NW) durch den LVR-Gleichstellungsplan 2020 gemäß der Vorlage 14/2250 wird zugestimmt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming.

ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

Zusammenfassung:

Der **LVR-Gleichstellungsplan 2020: Geschlechtergerechtigkeit leben – Erwerbs- und Sorgearbeit gestalten** wird zur Beschlussfassung vorgelegt.

Er ersetzt den bisher gültigen LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming.

1. Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NW) wurde mit Wirkung zum 15.12.2016 novelliert, erneut geändert durch Beschluss vom 13.09.2017.

Die Vorgabe, einen „Frauenförderplan“ zu erstellen, wurde umgewandelt in die Vorgabe, einen „Gleichstellungsplan“ zu erstellen, dessen Zielerreichung regelmäßig zu überprüfen ist.

Im Rahmen einer Experimentierklausel wurde die Möglichkeit der Anwendung anderer geeigneter Instrumente zur Gleichstellung geschaffen.

Schon in der Vergangenheit wurden mit dem in der Federführung der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming erarbeiteten LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming die Vorgaben des LGG NW auf die spezifischen, von z.B. einer Landesbehörde deutlich abweichenden Situationen, umgesetzt. Mit dem **dienststellen-übergreifenden LVR-Aktionsplan** und den dazu gehörenden Zielvereinbarungen zwischen der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming und den LVR-Dezernaten, Dienststellen und wie-Eigenbetriebe geführten Dienststellen wurde der komplexen Struktur des LVR Rechnung getragen. Damit konnte zielgerichtet und effektiv auf die jeweiligen Besonderheiten eingegangen werden.

Mit der Experimentierklausel des novellierten LGG wird dieses Vorgehen nunmehr klar bestätigt.

2. Im Zuge der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wurde für den LVR ein Aktionsplan zu seiner Umsetzung entwickelt. Der Begriff des Aktionsplanes ist dort festgelegt.

Es empfiehlt sich daher, den Zeitpunkt der notwendigen Anpassungen im LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming, die sich aus der Novellierung des LGG NW ergeben, zu nutzen, um einen Titel zu finden, der eine Verwechslung mit dem Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK von vorneherein ausschließt.

Dies soll mit dem neuen Begriff:

LVR-Gleichstellungsplan 2020: Geschlechtergerechtigkeit leben, Erwerbs- und Sorgearbeit gestalten.

sichergestellt werden.

Begründung der Vorlage Nr. 14/2250:

Entsprechend § 5 Abs. 1 LGG NW besteht für Dienststellen mit mindestens 20 Personen grundsätzlich die Verpflichtung, einen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von 3-5 Jahren zu erstellen und die Zielerreichung zu prüfen. Nach Ablauf des jeweiligen Zeitraums ist dieser Plan fortzuschreiben.

In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind diese Gleichstellungspläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

Der Gesetzgeber hat im Rahmen der „Experimentierklausel“ (§ 6a LGG NW) auch die Möglichkeit eingeräumt, angepasste, alternative Instrumente zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele zu nutzen.

Mit dem bisher gültigen dienststellenübergreifenden LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming und den dazu gehörigen Zielvereinbarungen zwischen der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming und den Dezernaten, Dienststellen und wie–Eigenbetriebe geführten Dienststellen wurde die Anwendung des LGG NW in den spezifischen Strukturen des LVR bisher erfolgreich praktiziert. Unter dem „Dach“ des LVR-Aktionsplanes wurden die Zielvereinbarungen mit dem Fokus entwickelt, auf den Abbau von Unterrepräsentanzen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit **vor Ort** bereichs- und berufsgruppenspezifisch hinwirken zu können. Besonderheiten konnten besser berücksichtigt werden, die Verantwortung für die Umsetzung lag und liegt ausdrücklich bei den Führungskräften vor Ort, wie auch vom Gesetz vorgesehen.

Die nun im Gesetz enthaltene Experimentierklausel trägt diesem Bedarf, die Regelungen des LGG NW in die Strukturen des LVR einzupassen, ausdrücklich Rechnung.

Die Verwaltung beabsichtigt daher, von der Möglichkeit der Experimentierklausel gem. § 6a LGG NW in Form des LVR-Gleichstellungsplanes 2020 in Verbindung mit den daraus resultierenden jeweiligen Zielvereinbarungen zwischen den Dienststellen bzw. der wie–Eigenbetriebe geführten Einrichtungen und der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ausdrücklich Gebrauch zu machen.

Gemäß § 6a Abs. 1 i.V.m. § 5 Abs. 4 LGG NW sind in den Gemeinden und Gemeindeverbänden die Gleichstellungspläne bzw. die Anwendung angepasster, alternativer Instrumente durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen. Das für die Gleichstellung von Mann und Frau zuständige Ministerium ist sodann über die Nutzung der Experimentierklausel in Kenntnis zu setzen.

In Vertretung

L i m b a c h

Anlagen:

- LGG NW
- LVR-Gleichstellungsplan 2020: Geschlechtergerechtigkeit leben, Erwerbs- und Sorgearbeit gestalten
- Synopse LVR-Aktionsplan/LVR Gleichstellungsplan 2020

2031

Geltende Gesetze und Verordnungen (SGV. NRW.) mit Stand vom 1.9.2017

**Gesetz
zur Gleichstellung von Frauen und Männern
für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)**

Vom 9. November 1999 (Fn **1**)

(Artikel 1 des Gesetzes)

Inhaltsübersicht (Fn **3)**

**Abschnitt I
Allgemeine Bestimmungen**

§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmung

§ 4 Sprache

**Abschnitt II
Maßnahmen zur Frauenförderung**

§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

§ 5a Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

§ 6 Inhalt des Frauenförderplanes

§ 6a Experimentierklausel

§ 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

§ 8 Ausschreibung

§ 9 Vorstellungsgespräch

§ 10 Auswahlkriterien

§ 11 Fortbildung

§ 12 Gremien

**Abschnitt III
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit

§ 14 Beurlaubung

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

§ 15a Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

§ 19 Widerspruchsrecht

§ 19a Rechtsschutz

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

§ 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Abschnitt V Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22 Berichtspflicht

§ 23 Verwaltungsvorschriften

§ 24 Übergangsregelungen

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 (Fn 8) Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

§ 2 (Fn 5) **Geltungsbereich**

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für

1. die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. die Landesbetriebe sowie die Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Gemeinden und Gemeindeverbände,
3. die Gerichte,
4. die öffentlichen Schulen,
5. die Universitäten und Fachhochschulen in der Trägerschaft des Landes, die Universitätsklinik, die staatlichen Kunsthochschulen sowie die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst,
6. den Landesrechnungshof,
7. die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit,
8. die Verwaltung des Landtages,
9. die Sparkassen,
10. die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse und
11. die NRW.BANK.

Dieses Gesetz gilt nicht für den Verband öffentlicher Versicherer. Auf den Westdeutschen Rundfunk Köln finden die §§ 1 bis 4, § 5 Absatz 1, § 6 Absatz 1, § 7 Absatz 1 und 2, § 13 Absatz 1 bis 7, § 14, § 15 Absatz 1 und 2, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Anwendung. Die übrigen Vorschriften dieses Gesetzes gelten für den Westdeutschen Rundfunk Köln dem Sinne nach.

(2) Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände beziehungsweise ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Unternehmensgremien haben bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes in der Unternehmenssatzung verankert wird. Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden. Satz 2 gilt sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen. Satz 1 und 2 gelten nicht für Unternehmen, die auf eine Beendigung ihrer Geschäftstätigkeit ausgerichtet sind, sowie für Beteiligungen der NRW.BANK im Rahmen ihres Förderauftrages.

(3) In dem Vertrag nach § 81 Absatz 3 des Hochschulgesetzes vom 16. September 2014 (**GV. NRW. S. 547**), das durch Artikel 9 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (**GV. NRW. S. 310**) geändert worden ist, soll mit der staatlich anerkannten Fachhochschule die entsprechende Anwendung in den Bereichen vereinbart werden, in denen die Fachhochschule Zuschüsse nach § 81 Absatz 1 des Hochschulgesetzes erhält.

§ 3 (Fn 10) **Begriffsbestimmung**

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden und Einrichtungen des Landes und die in § 2 genannten Stellen. Dienststellen für Lehrkräfte und das sonstige im Landesdienst beschäftigte pädagogische Personal an Schulen sind die Bezirksregierungen und Schulämter.

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Personen in einem Arbeitsverhältnis sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 37 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz

vom 20. April 1999 (**GV. NRW. S. 148**) jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Stellen im Sinne des § 6 Absatz 2 und Absatz 3 Satz 3 und des § 8 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 6 und 7 sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. April 1999 (**GV. NRW. S. 158**), das zuletzt durch Artikel 16 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (**GV. NRW. S. 310**) geändert worden ist.

§ 4 (Fn 5) Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5 (Fn 4) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. In anderen Dienststellen kann ein Gleichstellungsplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Gleichstellungsplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Gleichstellungsplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen.

(2) In der Landesverwaltung sind Gleichstellungspläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Gleichstellungsplan aufgestellt ist. Über die Gleichstellungspläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan dem Senat zur erneuten Beschlussfassung vorzulegen. Der Senat beschließt nach Maßgabe eines in der Grundordnung geregelten qualifizierten Quorums von mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen.

(3) Der Gleichstellungsplan beim Landtag wird im Benehmen mit dem Landtagspräsidium aufgestellt.

(4) In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Gleichstellungspläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

(5) Gleichstellungspläne der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit deren verfassungsmäßig zuständigen obersten Organen aufgestellt.

(6) Abweichend von Absatz 1 kann in begründeten Einzelfällen die Laufzeit der bestehenden Gleichstellungspläne verlängert werden. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen. Begründete Einzelfälle nach Satz 1 können die Zusammenlegung oder Eingliederung von Dienststellen darstellen.

(7) Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Absätze 2 bis 5 gelten entsprechend.

(8) Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen. Gleiches gilt, sofern von der Möglichkeit eines alternativen Instrumentes nach § 6a Gebrauch gemacht wird. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.

(9) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

(10) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

§ 5a (Fn 5)

Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

(1) Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 7 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

(2) Die Gleichstellungspläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, sowie in den Hochschulen und Schulen bekannt zu machen. Sie können darüber hinaus zusätzlich öffentlich bekannt gemacht werden. Datenschutzrechtliche Vorschriften bleiben unberührt.

§ 6 (Fn 5)

Inhalt des Gleichstellungsplans

(1) Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

(2) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

(3) Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

§ 6a (Fn 7) **Experimentierklausel**

(1) Der gemäß § 5 Absatz 1 zu erstellende Gleichstellungsplan kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und mit Zustimmung der gemäß § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle ganz oder teilweise durch ein neues Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele ersetzt werden. In Fällen des § 5 Absatz 2 Satz 1 ist das Einvernehmen mit der dort zuständigen Gleichstellungsbeauftragten herzustellen. Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium ist hierüber in Kenntnis zu setzen. § 5 Absatz 7 und 10 sowie § 5a gelten entsprechend. Werden die in Satz 1 genannten Ziele nicht erreicht, ist dies in dem Bericht nach § 5a darzulegen.

(2) Das Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten und die Information des für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministeriums sind aktenkundig zu machen.

(3) Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium evaluiert die Auswirkungen dieser Vorschrift auf wissenschaftlicher Grundlage unter Einbeziehung der Erfahrungen der Anwendungspraxis. Die Evaluation setzt fünf Kalenderjahre nach Inkrafttreten des Gesetzes ein.

§ 7 (Fn 5) **Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe der § 14 Absatz 2 und § 120 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer Entgeltgruppe, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht, sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, solange im Bereich der hierfür zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Vergleichsgruppe weniger Frauen als Männer sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit einer höheren Entgeltgruppe als der in Satz 1 genannten gilt Absatz 3 Satz 1 bis 3 entsprechend. Konkurrieren bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 im Beamtenverhältnis beschäftigte Personen und Personen in einem Arbeitsverhältnis, ist Absatz 4 entsprechend anzuwenden.

(3) Für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen an Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis gilt, soweit eine Auswahlentscheidung zu treffen ist, dass Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 findet Anwendung, solange der Frauenanteil im Bereich der für die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit zuständigen Behörde innerhalb der Vergleichsgruppe unter 50 Prozent liegt und den Frauenanteil der Entgeltgruppe unterschreitet, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht. Liegt der Frauenanteil in einer Entgeltgruppe unterhalb der zu besetzenden Entgeltgruppe höher als der Frauenanteil der im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entsprechenden Entgeltgruppe, ist dieser maßgeblich für die Anwendung der Bevorzugung nach Satz 1 und 2. Erfolgt die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit oder der höherwertigen Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen, ist § 19 Absatz 6 Satz 3 des Landesbeamtengesetzes entsprechend anzuwenden.

(4) Soweit im Beamtenverhältnis beschäftigte Personen und Personen in einem Arbeitsverhältnis um die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder eines höherwertigen Dienstpostens oder einer höherwertigen Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion konkurrieren, ist § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes entsprechend anzuwenden.

(5) Vergleichsgruppe für die Anwendung der Absätze 2 bis 4 ist bzw. sind

1. bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer Entgeltgruppe, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht, die Gruppe der Personen im Arbeitsverhältnis in den der Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten,
2. bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer höheren Entgeltgruppe als der, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht, innerhalb der Gruppe der Personen im Arbeitsverhältnis in den einer Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten die Personen mit derselben Entgeltgruppe, die im Arbeitsvertrag vereinbart werden soll,
3. bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen die Gruppe der Personen im Ausbildungsverhältnis, die in einem Ausbildungsgang erfasst sind,
4. bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen innerhalb der Gruppe der Personen im Arbeitsverhältnis in den einer Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten die Personen in der Entgeltgruppe, die für die höherwertige Tätigkeit maßgebend ist oder die Gruppe der Personen in der höherwertigen Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion.

Sofern es in den Fällen der Nummern 1 bis 4 zu Konkurrenzlagen zwischen Beamtinnen und Beamten und Personen in einem Arbeitsverhältnis kommt, setzt sich die Vergleichsgruppe aus den entsprechenden Beamtinnen und Beamten und den vergleichbaren Personen in einem Arbeitsverhältnis zusammen. Die Zuordnung von Entgeltgruppen zu Besoldungsgruppen ergibt sich aus den Anlagen 1 und 2 zu diesem Gesetz und weiteren tarifvertraglich vereinbarten Eingruppierungsregelungen. Die Zuordnung in den Anlagen 1 und 2 gilt ausschließlich für die Vergleichsgruppenbestimmung bei Anwendung dieses Gesetzes.

(6) Für nicht im Beamtenverhältnis beschäftigte Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 26 Absatz 5 des Hochschulgesetzes oder § 24 Absatz 4 des Kunsthochschulgesetzes vom 13. März 2008 (**GV. NRW. S. 195**), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (**GV. NRW. S. 310**) geändert worden ist. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht im Beamtenverhältnis beschäftigt werden sollen,

werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 2 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Entgeltgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte sowie die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Vergleichsgruppe.

(7) Für Versetzungen und Umsetzungen, die mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens oder der erstmaligen Übertragung einer gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion derselben oder einer anderen Laufbahn verbunden sind, und für die Zulassung zum Aufstieg sowie zur Qualifizierung für die berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppen sind Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 Satz 1 und 2 sowie Absätze 3 und 4 entsprechend anzuwenden.

(8) Abweichungen von dem gemäß Absatz 1 bis 5 maßgeblichen Zuständigkeitsbereich oder der Vergleichsgruppenbildung regelt die oberste Dienstbehörde durch Rechtsverordnung unter Berücksichtigung von § 19 Absatz 6 Satz 7 des Landesbeamtengesetzes.

§ 8 (Fn 6) **Ausschreibung**

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend Satz 1 verfahren werden. Die Vorgaben des Absatzes 4 Satz 1 und der Absätze 5 und 6 gelten unbeschadet der Feststellung einer Unterrepräsentanz und sind bei allen Ausschreibungen der Dienststelle zu berücksichtigen.

(2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist.

(3) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 Prozent, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

(4) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes bevorzugt berücksichtigt werden.

(5) Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.

(6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

(7) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei

1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 37 des Landesbeamtengesetzes;
2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;
4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -wahlbeamten.

§ 9 (Fn 5)

Vorstellungsgespräch

- (1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
- (2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
- (3) Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

§ 10

Auswahlkriterien

- (1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.
- (2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 11 (Fn 9)

Fortbildung

- (1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion vor, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt. Satz 2 findet keine

Anwendung, wenn der Zulassung zur Fortbildung bereits ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist.

(2) Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(3) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn beziehungsweise von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu erstatten.

(4) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

(5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen, sofern nicht bereits ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht wurde.

§ 12 (Fn 5) Gremien

(1) In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch auf- beziehungsweise abzurunden.

(2) Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. Weiterhin zählen dazu Gremien, die durch die obersten Landesbehörden im Rahmen ihrer fachlichen Zuständigkeit als wesentlich bestimmt werden. Wahlgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie andere wesentliche Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden. Ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse.

(3) Werden bei Dienststellen im Sinne des § 3 Gremien gemäß Absatz 2 gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Stellen zu mindestens 40 Prozent Frauen benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen. Die Sätze 1 und 2 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufungsakt einer Dienststelle entsprechend.

(4) Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien mit Ausnahme der in Absatz 2 Satz 5 genannten Gremien soll der Anteil von Frauen mindestens 40 Prozent betragen.

(5) Von den Absätzen 1 und 3 darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Zwingende Gründe liegen insbesondere vor, soweit

1. Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden,
2. eine für das Gremium geltende Regelung die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorsieht oder
3. der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben des Absatzes 3 aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

In den Fällen nach Nummer 2 werden die geborenen Mitglieder bei der Berechnung des

Mindestanteils von 40 Prozent Frauen nicht einbezogen. In den Fällen nach Nummer 3 ist von der entsendenden Stelle darzulegen, dass hinreichende Bemühungen getroffen wurden, um die Mindestquote zu erfüllen. Die Dienststellenleitung der berufenden Stelle stellt fest, ob zwingende Gründe vorliegen, um einen Sitz abweichend zu besetzen und macht ihre Entscheidung aktenkundig. Liegen keine zwingenden Gründe für die Abweichung vor, bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei, es sei denn, die Mindestquote nach Absatz 1 wird anderweitig bereits erfüllt.

(6) Die Öffentlichkeit ist über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 Satz 1 bei einer Wahl unterschritten, ist dies anzugeben. Gremien, die einer obersten Landesbehörde zugeordnet sind, berichten dieser im Abstand von einem Jahr über ihre Zusammensetzung nach Geschlecht. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 unterschritten, ist dies gegenüber der obersten Landesbehörde zu begründen.

(7) Im Übrigen sollen Gremien geschlechtersparitatisch besetzt werden.

(8) Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht ein Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position.

(9) Weitergehende spezialgesetzliche Regelungen zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung bleiben unberührt.

Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13 (Fn 5) Arbeitsmodelle und Teilzeit

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stellt in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang dar. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich zu begründen.

(4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter wöchentlicher Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn

zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(5) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(6) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(7) Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf Antrag eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zuzulassen.

(8) Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.

§ 14 (Fn 5) Beurlaubung

(1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. § 13 Absatz 5 gilt entsprechend.

(2) Nach Beendigung der Beurlaubung oder der Elternzeit sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden.

(3) Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Elternzeit ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(4) Beschäftigten, die gemäß Absatz 3 eine Beurlaubung oder Elternzeit in Anspruch nehmen, sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Sie sind über das Fortbildungsangebot zu unterrichten. Im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, Status und Qualifikation zu erhalten und einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(5) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung oder der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung beziehungsweise Elternzeit informiert werden. Wird wieder eine Beschäftigung in Vollzeit oder mit reduzierter Arbeitszeit angestrebt, gilt § 13 Absatz 7 entsprechend.

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 (Fn 5) Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin. Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens. Die stellvertretenden

Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.

(2) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.

(3) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach Zusammenlegung der Dienststellen. Bis zu diesem Zeitpunkt erfolgt die Aufgabenaufteilung und -wahrnehmung in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Die Bestellung nach § 15 Absatz 1 muss rechtzeitig vor Ablauf von sechs Monaten nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.

(4) Im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.

(5) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen der eingegliederten Dienststelle mit Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung.

§ 15a (Fn 7)

Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

(1) An den Schulen wird durch die Leiterin oder den Leiter nach Anhörung der Lehrerkonferenz eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine Stellvertreterin bestellt. Soweit die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen für die den Schulleiterinnen und Schulleitern übertragenen Dienstvorgesetztaufgaben die Pflichtmitwirkungsaufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt, gelten § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1 Satz 1 bis 4, Absatz 2 Satz 2, Absätze 3 und 5, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 und Absatz 2, § 18 Absatz 1 bis 6 und § 19 entsprechend.

(2) An den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung, an denen die Konferenz des Zentrums dies beschließt, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.

(3) Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und ihre Stellvertreterin haben im Rahmen der verfügbaren Mittel Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungen, die die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln.

§ 16 (Fn 11)

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen nicht gleichzeitig dem Personalrat, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltschaftsrat angehören.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen

Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten.
Die Entlastung soll in der Regel betragen

1. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
2. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

In Fällen von § 15 Absatz 1 Satz 4 ist die Zahl der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen oder der Dienststellen, die der Aufsicht des Landes unterstehen, bei der Entlastungsregelung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben das Recht, an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung pro Jahr teilzunehmen, die Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Für die Teilnahme ist die Gleichstellungsbeauftragte von ihren anderen Dienstpflichten freizustellen. Ihre anderen Ansprüche auf Fortbildung verringern sich dadurch nicht.

(5) Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

§ 17 (Fn 12)

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf

1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
2. organisatorische Maßnahmen,
3. soziale Maßnahmen,

4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a und

5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.

§ 18 (Fn 5)

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn von einer Maßnahme abgesehen werden soll. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von

Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 83 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Der Gleichstellungsbeauftragten ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Personalvertretung kann in diesen Fällen zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren. Sofern die Dienststelle beabsichtigt, eine Entscheidung zu treffen, die dem Inhalt der Stellungnahme entgegen steht, hat sie dies vor Umsetzung der Entscheidung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich darzulegen.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig. § 46 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 1999 (**GV. NRW. S. 602**), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. November 2016 (**GV. NRW. S. 934**) geändert worden ist, bleibt unberührt. Ist eine Maßnahme, an der die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wurde, noch nicht vollzogen, ist sie auszusetzen und die Beteiligung ist nachzuholen. Die Fristen des Absatzes 2 gelten entsprechend. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 8. Dezember 2015 (GV. NRW. S. 1052) geändert worden ist.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten und die Dienststelle können Vereinbarungen über die Form und das Verfahren der Beteiligung treffen, die zu dokumentieren sind. Die Ziele dieses Gesetzes dürfen durch Verfahrensabsprachen nicht unterlaufen werden. Gesetzlich vorgegebene Beteiligungspflichten sind nicht abdingbar. Die gleichstellungsrechtliche Beteiligung, auch die Inanspruchnahme einer gleichstellungsrechtlichen Zustimmungsfiktion, ist zu dokumentieren. Die Gleichstellungsbeauftragte kann jederzeit einzelfallbezogen ihre Beteiligung nach Maßgabe dieses Gesetzes verlangen.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte kann zu ihrer Unterstützung externen Sachverstand hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist. Die Kosten trägt die Dienststelle.

(8) Die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem Gleichstellungsplan oder dem alternativen Instrument nach § 6a, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Die Entscheidung über den Widerspruch ergeht schriftlich. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Absatz 3 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(2) Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 2 nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststellenvorliegt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(3) Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule legt den Widerspruch beim Rektorat ein. Im Falle der Nichtabhilfe durch das Rektorat nimmt die Gleichstellungskommission zum Widerspruch Stellung. Auf der Grundlage der Stellungnahme entscheidet das Rektorat erneut. Über den Widerspruch gegen Maßnahmen des Rektorates, mit Ausnahme von Widerspruchsentscheidungen nach Satz 3, entscheidet das für die Hochschulen zuständige Ministerium, für die Fachhochschulen nach dem Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst vom 29. Mai 1984 (GV. NRW. S. 303), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 2. Oktober 2014 (**GV. NRW. S. 622**) geändert worden ist, das gemäß § 29 Absatz 2 des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst zuständige Ministerium. Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 und 2.

§ 19a (Fn 7) Rechtsschutz

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte kann innerhalb eines Monats nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens das zuständige Verwaltungsgericht anrufen, wenn die Dienststelle

1. die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder
2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt beziehungsweise ein unzureichendes alternatives Instrument nach § 6a eingesetzt hat.

(2) Die Anrufung des Gerichts hat keine aufschiebende Wirkung.

(3) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden notwendigen Kosten.

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte, darüber hinaus an die Gleichstellungsbeauftragten der übergeordneten Dienststellen oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden.

§ 21 (Fn 5) Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Von den Vorschriften des Abschnittes IV finden für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1,

Absatz 2 Satz 1 und 2, Absatz 3 bis 5, § 17, § 18, § 19 Absatz 1 und § 19a Anwendung. § 20 findet insofern Anwendung, als dass sich die Beschäftigten unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden können.

Abschnitt V **Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften**

§ 22 (Fn 3) **Berichtspflicht**

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes in der Landesverwaltung. Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**) erfolgt der nächste Bericht mit dem Stichtag 31. Dezember 2018.

§ 23 (Fn 5) **Verwaltungsvorschriften**

Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz erlässt das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium. Die übrigen Ministerien können im Einvernehmen mit dem für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministerium ergänzende Regelungen für ihren Zuständigkeitsbereich erlassen. Soweit die Verwaltungsvorschriften sich auch auf die Gemeinden und Gemeindeverbände oder deren verselbstständigte Aufgabenbereiche in öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Form erstrecken, bedarf es insoweit des Einvernehmens mit dem für Inneres zuständigen Ministerium.

§ 24 (Fn 5) **Übergangsregelungen**

Bereits erstellte und in Kraft getretene Frauenförderpläne gelten für den jeweils vorgesehenen Zeitraum fort. Im Anschluss erfolgt eine Fortschreibung als Gleichstellungsplan oder die Einführung eines alternativen Instrumentes nach § 6a.

(Fn 14)

Anlagen :

Anlage 1

Anlage 2

Fußnoten :

Fn 1 GV. NRW. 1999 S. 590, in Kraft getreten am 20.11.1999; geändert durch Art. 8 des Gesetzes zur Neuregelung der Rechtsverhältnisse der öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute in Nordrhein-Westfalen v. 2.7.2002 (**GV. NRW. S. 284**); Artikel 7 des Gesetzes vom 30.11.2004 (**GV. NRW. S. 752**); in Kraft getreten am 1. Januar 2005; Artikel 2 des Gesetzes vom 19.6.2007 (**GV. NRW. S. 242**), in Kraft getreten am 11. Juli 2007; Artikel 3 des Gesetzes v. 30. Oktober 2007 (**GV. NRW. S. 443**); in Kraft getreten am 15. November 2007; Artikel 7 des Gesetzes vom 21. April 2009 (**GV. NRW. S.**

224), in Kraft getreten mit Wirkung vom 1. April 2009; Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (**GV. NRW. S. 547**), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014; Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 2 Inkrafttreten: siehe Artikel 13 d. Gesetzes v. 9. November 1999 (GV. NRW. ausgegeben am 19. November 1999).

Fn 3 Inhaltsübersicht und § 22 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 4 § 5 aufgehoben durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (**GV. NRW. S. 547**), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014; neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 5 § 2, § 4, § 5a, § 6, § 7, § 9 Absatz 3, § 12, § 13, § 14, § 15, § 18, § 21, § 23 und § 24 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 6 § 8: Absatz 1 und 3 neu gefasst sowie Absatz 2 und 4 geändert, Absatz 8 zuletzt geändert (umbenannt in Absatz 7) und Absatz 7 (alt) und 9 aufgehoben durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 7 § 6a, § 15a und §19a eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 8 § 1: Überschrift und Absatz 3, neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 9 § 11: Absatz 1 und 2 geändert sowie Absatz 5 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 10 § 3: Absatz 1 geändert, Absatz 2 zuletzt geändert und Absatz 3 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 11 § 16: Überschrift und Absatz 2, 3 und 4 (alt, umbenannt in Absatz 5) geändert, Absatz 1 neu gefasst und Absatz 4 (neu) eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 12

§ 17: Absatz 1 neu gefasst und Absatz 2 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 13 § 19: Absatz 1 neu gefasst, Absatz 2 geändert und Absatz 3 angefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 14 §§ 25 und 26 aufgehoben sowie Anlagen 1 und 2 angefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

LVR – Gleichstellungsplan 2020

- **Geschlechtergerechtigkeit leben**
- **Erwerbs- und Sorgearbeit gestalten**

LVR – Gleichstellungsplan 2020 – Philosophie und Geltungsbereich

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist auch nach fast 70 Jahren nach Inkrafttreten des Grundgesetzes nicht vollständig verwirklicht. Dies gilt auch für den öffentlichen Sektor und für den Landschaftsverband Rheinland (LVR).

Frauen sind in den unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen deutlich überrepräsentiert, in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Ihr Anteil an den Führungspositionen im LVR in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes und vergleichbarer Entgeltgruppen liegt knapp unter 40 Prozent bei einem Anteil an den Beschäftigten von deutlich über 60%. Die Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit liegt überwiegend in ihrer Verantwortung. Berufliche und materielle Nachteile, die damit immer noch verbunden sind, gehen überwiegend zu ihren Lasten.

Der LVR orientiert sich sowohl in Hinblick auf seine Mitarbeitenden wie auch in seiner fachlichen Tätigkeit an der Zielsetzung der gleichwertigen, gesellschaftlichen Teilhabe aller Geschlechter.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter bereichern Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse. Auch dies ist ein Grund, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Alle Führungskräfte des LVR sind in der Verantwortung für die LVR-Zielsetzungen der Geschlechtergerechtigkeit und das Erscheinungsbild des LVR als diskriminierungsfreier Arbeitgeber, der die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit unterstützt. Diese Verantwortung repräsentieren sie nach innen und außen.

Eine ausgewogene Beschäftigtenstruktur in allen Beschäftigungsbereichen und auf allen Hierarchieebenen, ein Arbeitsumfeld, das die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit unterstützt und eine geschlechtersensible Ausrichtung der verschiedenen Aufgabenfelder des LVR sind die zentralen Zielsetzungen des LVR-Gleichstellungsplans 2020.

Diese Querschnitts-Zielsetzungen sind in zentrale und dezentrale Steuerungsinstrumente, Zielvereinbarungs- und Qualitätsmanagement-Systeme unter Berücksichtigung der Spezifika der LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR zu integrieren und möglichst konkret zu formulieren.

1. Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen entsprechend § 5 Landesgleichstellungsgesetz NW (LGG NW)

1.1. LVR-Gleichstellungsplan 2020

Die genannten LVR-Zielsetzungen sind enthalten im LVR-Gleichstellungsplan 2020, der übergreifend entsprechend § 5 LGG NW für den gesamten LVR verbindlich ist. Der LVR-Gleichstellungsplan 2020 fungiert als an die spezifischen Bedingungen des LVR angepasstes alternatives Instrument gem.

§ 6a LGG NW zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele.

Entsprechend dem LGG NW wird er nach maximal 5 Jahren in Hinblick auf Aktualität, das Erreichen von bestehenden Zielsetzungen und ggf. die Notwendigkeit des Festlegens neuer Zielsetzungen überprüft und fortgeschrieben.

Der LVR-Gleichstellungsplan 2020 ist im wesentlichen Steuerungsinstrument des Personalmanagements, der Personalplanung und -entwicklung. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung und Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion.

Als übergreifender Gleichstellungsplan ist er durch die politische Vertretung zu beschließen (§ 5 Abs.4 LGG NW).

1.2. Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen für die LVR-Dienststellen, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR, Berichterstattung

Um der Größe und der Unterschiedlichkeit der LVR- Dienststellen, LVR- Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführte Dienststellen Rechnung zu tragen, schließen diese auf der Basis des LVR-Gleichstellungsplans 2020 mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen mit einer Laufzeit von 3 Jahren ab.

Dieses Vorgehen stellt sicher, dass

- nicht erhebliche Unterrepräsentanzen in einem Beschäftigungsbereich durch erhebliche Überrepräsentanzen in einem anderen ausgeglichen werden (analog § 5 Abs.1 LGG)
- gewählte Konzepte und Maßnahmen passgenau angelegt werden können
- die Verantwortung bei den Leitungskräften vor Ort angesiedelt ist und wahrgenommen wird (analog § 1 Abs.3 und § 5 Abs.10 LGG NW).

Grundlage der Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen ist eine Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur, die nach einheitlichen Vorgaben für alle LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR aufgebaut ist und eine Prognose von zu erwartenden Personalveränderungen, wie z. B. Altersabgängen, enthält, soweit dies möglich ist.

Die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR legen in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming drei Kennziffern zu den vereinbarten Zielen, bezogen auf Gleichstellung, Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und Gender Mainstreaming fest, die jährlich zu erheben sind und die Überprüfung der Zielerreichung und ggf. daraus abzuleitende notwendige Anpassungen ermöglichen.

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der jeweiligen Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen erstellen die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR einen Bericht über die Personalentwicklung und den Stand und Erfolg der vereinbarten und durchgeführten Maßnahmen.

Diese Berichte werden anschließend von der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zusammengefasst ausgewertet und dienen als Grundlage für die Überprüfung, ggf. notwendige Anpassung und die Fortschreibung des LVR-Gleichstellungsplans 2020, die durch die politischen Gremien des LVR zu beschließen ist. (analog § 5a Abs.1 LGG NW).

Die Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen sind in den jeweiligen LVR-Dezernaten, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR allen Mitarbeitenden in geeigneter Weise bekannt zu machen.

2. Ausgewogenheit der Beschäftigtenstruktur

2.1. Stellenausschreibungen/Personalgewinnung

2.1.1. Allgemeines

Alle zu besetzenden Stellen werden grundsätzlich intern im LVR ausgeschrieben. Eine zusätzliche externe Ausschreibung bleibt davon unbenommen.

Ausnahmen sind in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming beispielsweise zulässig, wenn Mitarbeitende aus aufzulösenden LVR-Dezernaten, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR unterzubringen, kw-/ ku-Vermerke abzubauen oder Mitarbeitende, die ihre Ausbildung beim LVR beendet haben, zu übernehmen sind; weiterhin bei Stellenbesetzungen, die nicht mit der Übertragung höher bewerteter Dienstposten verbunden sind.

Liegen in Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, nach einer ausschließlich internen LVR-weiten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming kann hiervon abgewichen werden.

In den Stellenausschreibungen wird, je nach Standort, über die allgemein den LVR betreffenden Aussagen hinaus, auf dortige konkrete Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit aufmerksam gemacht.

Zu besetzende Stellen, einschließlich derer mit Vorgesetzten – und Leitungsfunktionen, sind auch zur Besetzung in Teilzeit vorzusehen und auszuschreiben. Ausnahmen sind mit der LVR - Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming abzustimmen.

2.1.2. Personalgewinnung von Nachwuchskräften in jeweils unterrepräsentierten Bereichen

2.1.2.1. MINT-Berufe (MINT- Mathematik, Informationstechnik, Naturwissenschaften, Technik)

Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben.

Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 %, ist zusätzlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen.

Dies gilt für den LVR insbesondere für die sogenannten MINT-Berufe.

Für den Bereich der Werbung von weiblichen Nachwuchskräften in diesem Berufsfeld sind verschiedene Möglichkeiten zu nutzen:

- Präsenz des LVR auf einschlägigen Internet-Seiten für Frauen in MINT-Berufen
- Beteiligung an dort etablierten Maßnahmen (z. B. Role-Models, Cyber-Mentoring), ggf. Entwicklung neuer Maßnahmen
- Schulabgangs-/Hochschulabgangsmessen
- Werbung an Fachhochschulen und Universitäten
- Schulpraktika, Hospitanzen, Praktika im Studienverlauf, Angebote von Ferienjobs, Aushilfstätigkeiten
- Informationen und Angebote am Girls' Day, Kontakthalten zu den Teilnehmerinnen
- Kontakte zu in Frage kommenden Schulen
- Information der zuständigen Arbeitsagenturen

2.1.2.2 Unterrepräsentation von Männern in Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung

Im LVR gibt es zahlreiche Berufe in Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung mit jeweils sehr hohen Anteilen der Beschäftigung von Frauen. Im Interesse einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur und dem Ziel eines ausgewogen besetzten Umfeldes für die jeweilige Klientel wird analog zu Ziffer 2.1.2. für die Beschäftigung von Männern in diesen Bereichen geworben. Hierzu gehört z. B. die Beteiligung an Maßnahmen im Rahmen des Programms „Neue Wege für Jungs/Boys' Day“.

2.2. Stellenbesetzung bei Unterrepräsentation von Frauen

2.2.1. Begriff der Stellenbesetzung

Das LGG NW legt in § 7 das Verfahren für die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei einer Unterrepräsentation von Frauen fest.

Für den LVR wird der Klarheit halber im Weiteren zusammenfassend der Begriff der Stellenbesetzung gewählt:

Es stehen Stellen zur Besetzung an, es gibt Auswahlverfahren oder Stellenbesetzungen ohne Auswahlverfahren, wenn z.B. Auszubildende zu übernehmen, Eingliederungen vorzunehmen sind oder es nur eine Bewerberin/einen Bewerber gibt.

Nach der Stellenbesetzung erfolgt abhängig hiervon ggf. eine Beförderung oder Höhergruppierung, ohne dass eine erneute personelle Entscheidung zu treffen ist.

2.2.2. Feststellung der Unterrepräsentation

In welchen Positionen eine Unterrepräsentation entsprechend § 7 LGG vorliegt, ist auf der Ebene der LVR-Dienststellen, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen festzustellen, in den jeweiligen

Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen zu dokumentieren und vor jeder Stellenausschreibung durch diese aktuell zu überprüfen.

2.2.3 Auswahlverfahren entsprechend LGG NW

Bei Auswahlverfahren sollte das Auswahlgremium möglichst ausgewogen durch Männer und Frauen besetzt sein. Auswahlverfahren sind auch unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit zu gestalten.

Für den Fall der festgestellten Unterrepräsentation werden Frauen bei gleicher Qualifikation bei Stellenbesetzungen bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Hierauf ist in der Stellenausschreibung hinzuweisen.

Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendig auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur, der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und einer geschlechtersensiblen Ausrichtung der jeweiligen Aufgabenstellung.

Sollte es zwischen der für die Personalentscheidung jeweils zuständige Stellen und der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu unterschiedlichen Auffassungen über eine Stellenbesetzung kommen, kann die Stabsstelle entsprechend dem LGG NRW Widerspruch einlegen.

Die Angelegenheit wird dann der LVR-Direktorin bzw. dem LVR-Direktor zur Entscheidung vorgelegt. Abweichende Stellungnahmen sind in die Vorlage an die politische Vertretung aufzunehmen.

2.3. Personalentwicklung

2.3.1. Allgemeines

Konzepte zur Personalentwicklung sind in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu erarbeiten und umzusetzen.

Bei der Entwicklung von solchen Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeitende, die Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander vereinbaren wollen bzw. müssen, mit einbezogen werden. Eine Organisationsform, die dieser Gruppe den Zugang nachweislich erschwert, widerspricht dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung.

2.3.2. Rahmenbedingungen insbesondere für Teilzeitbeschäftigte bei der Teilnahme an Fortbildungen

Bei der Planung und Organisation von Fortbildungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass Beschäftigten, die Erwerbs- und Sorgearbeit zu vereinbaren haben, insbesondere Teilzeitbeschäftigten, die Teilnahme an Fortbildungen gleichermaßen ermöglicht wird. Dies kann durch die zeitliche Gestaltung geschehen, aber z. B. auch durch die Zusicherung der Übernahme der Kosten für zusätzlich erforderlich werdende Kinderbetreuung im Vorfeld. Alternativ kann bei größeren Veranstaltungen eine Kinderbetreuung angeboten werden.

2.3.3. Personalentwicklung mit dem Ziel einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur in Führung und Leitung

Konzepte zur Personalentwicklung für Führung und Leitung sind auch unter Berücksichtigung der Zielsetzung der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen anzulegen. Ihre Beteiligung an allen Maßnahmen der Personalentwicklung ist in einem Umfang sicherzustellen, der eine positive Veränderung der Beschäftigtenstruktur in diesem Sinne erwarten lässt. Auf den positiven Erfahrungen mit Mentoring-Programmen ist konzeptionell aufzubauen.

2.3.4. Personalentwicklung für Führungs- und Leitungskräfte aller Ebenen

Damit Führungskräfte und Personalverantwortliche des LVR ihre Verantwortung für die Zielsetzungen der Gleichstellung, für die Berücksichtigung der Aspekte des Gender Mainstreaming und für das Erscheinungsbild des LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber kompetent ausfüllen können und Führungsnachwuchskräfte hierauf vorbereitet werden, sind in der Personalentwicklung und Fortbildung folgende Themenstellungen in geeigneter Weise zu etablieren:

- Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Personalentwicklung/Frauenförderung in unterrepräsentierten Bereichen
- Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Berücksichtigung der Aspekte von Gender Mainstreaming

Bei der Auswahl und thematischen Zuordnung von Referentinnen und Referenten für die unterschiedlichen Maßnahmen ist auf Ausgewogenheit zu achten. Frauen und Männer sollen sich als Teilnehmende gleichermaßen repräsentiert und angesprochen fühlen.

2.3.5. Stellenbewertungen

Der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ist auf Anfrage und mit Zustimmung der/des Betroffenen die Möglichkeit zu geben, an Stellenbewertungen teilzunehmen.

3. LVR – Familienfreundlicher Arbeitgeber

3.1. Allgemeines

Eine individuelle Existenzsicherung und die entsprechende Absicherung für das Alter sind in der Regel ohne weitgehend kontinuierliche Erwerbsbiografie nicht realisierbar. Unterbrochene Berufsbiografien, längere Phasen von Teilzeitbeschäftigung etc., sei es wegen der Betreuung und Erziehung von Kindern oder der Sorge für pflege- und betreuungsbedürftige Angehörige, stellen in dieser Hinsicht ein nicht zu unterschätzendes Risiko dar.

Der LVR unterstützt daher das Bemühen von Mitarbeitenden um einen möglichst kontinuierlichen Berufsverlauf. Dabei geht es lebensphasenbegleitend um:

- Unterstützung des Bemühens um kurze oder gar keine Unterbrechungszeiten, berufliche Weiterentwicklung, Karriere im Einklang mit der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit
- Begleitung von dennoch gewünschter Berufsunterbrechung durch Vereinbarungen zu Qualifikationserhalt und -ausbau, zum Informationsfluss, zum Kontakthalten etc.
- Unterstützung beim Wiedereinstieg, bei Lebensphasen-Übergängen
- berufliche Weiterentwicklung auch bei fortgeschrittener Berufsbiographie, z. B. nach einer Phase der Parallelität von Erwerbs- und Sorgearbeit, Karriere nach der Familienphase

Diese Punkte richten sich explizit und nachdrücklich auch an Väter, die Erwerbs- und Sorgearbeit vereinbaren.

In den im LVR obligatorischen Mitarbeitendengesprächen sind diese Themenstellungen ausdrücklich aufzugreifen.

3.2. Elternzeit und Beurlaubung

Allen Beschäftigten wird ermöglicht, sich außerhalb der Elternzeit aus familiären Gründen entsprechend den beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften beurlauben zu lassen. Mit Mitarbeitenden, die in Elternzeit oder in Beurlaubung gehen, sind Vereinbarungen zu treffen, die Folgendes umfassen:

- Sicherstellen des Informationsflusses zu Veränderungen am Arbeitsplatz und in der Dienststelle
- Angebote zum Kontakthalten, sowohl persönlich als z. B. auch über den Zugang zum LVR-Intranet
- Erhalt und Weiterentwicklung der Qualifikation im Zeitraum der Elternzeit und der Beurlaubung
- Planung und Regelung des Wiedereinstiegs
- Möglichkeit der Tele-/Heimarbeit
- Beschäftigungsmöglichkeiten in der Elternzeit

Mitarbeitende, die in Elternzeit oder Beurlaubung sind, wird während dieser Zeiten die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern.

Für diese Mitarbeitenden ist der Zugang zu den Informationen zum Fortbildungsangebot sicherzustellen. Auch für sie sind Fortbildungsveranstaltungen dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechtes.

3.3. Arbeitszeit und Arbeitsort

Die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR haben die Inanspruchnahme von „familienfreundlichen Arbeitszeiten“ und der Tele-/Heimarbeit an hierfür geeigneten Arbeitsplätzen zu unterstützen. Die Belange der Beschäftigten hinsichtlich Stundenzahl und Verteilung der Arbeitszeit sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

Teilzeitarbeit ist auch auf solchen Arbeitsplätzen zu ermöglichen, für die dies bislang als eher schwierig oder ungewöhnlich angesehen wurde, insbesondere in Leitungspositionen der unterschiedlichsten Ebenen.

Bei Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist diese Reduzierung grundsätzlich zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden.

Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde, sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen oder bei Freiwerden von Stellenanteilen/Stundenkontingenten bei gleichwertiger Qualifikation im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, gilt dies entsprechend.

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen, hinzuweisen.

3.4. Beratung und Unterstützung

Der LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber unterstützt seine Mitarbeitenden bei der konkreten Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit durch z. B.

- Beratungs- und Unterstützungs-Dienstleistungen,
- betriebsnahe Kinderbetreuungsangebote,
- möglichst familienfreundliche Organisation von Arbeitszeit und -ort,
- lebensphasenorientierte Personalentwicklung.

3.5. Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber vor Ort

Jedes LVR-Dezernat, jede LVR-Außendienststelle und jede wie ein Eigenbetrieb geführte Einrichtung des LVR prüft die eigenen Möglichkeiten, ein eigenständiges Profil als familienfreundlicher Arbeitgeber vor Ort zu entwickeln und hierfür (lokale) Netzwerke zur Familienfreundlichkeit zu nutzen.

4. LVR – Diskriminierungsfreier Arbeitgeber

4.1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Die Vorschriften des AGG gelten für alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber. Das AGG verpflichtet den Arbeitgeber, eine Beschwerdestelle einzurichten, an die sich Beschäftigte wenden können, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines Diskriminierungsgrundes des AGG benachteiligt fühlen.

Beim LVR ist eine zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet. Ihre Aufgabe ist es auch,

Führungskräfte zu beraten und Vorschläge zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen zu machen sowie Informationen an die Beschäftigten zu geben und Fortbildungen, insbesondere für Personen in Vorgesetztenfunktionen sowie Personen in Ausbildungsfunktion anzuregen und durchzuführen.

4.2. Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Der LVR und alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, Hinweisen auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz durch sexuell geprägtes Verhalten beeinträchtigt wird. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeitenden, die einen Vorfall von sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Beschwerdestelle nach dem AGG zu wenden.

Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht auch der Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. D.h. insbesondere, dass sich Maßnahmen nicht gegen die von der Belästigung Betroffenen richten dürfen, sondern gegen die die Maßnahme Auslösenden (Verursacherprinzip).

5. Geschlechtersensible Aufgabenerfüllung

Jedes LVR-Dezernat, jede LVR-Außendienststelle und jede wie ein Eigenbetrieb geführte Einrichtung des LVR entwickelt eine Strategie bzw. Schritte zur Umsetzung des Gender Mainstreaming. Dazu gehören Aussagen zu:

- Verantwortlichkeiten
- Einrichtung und Arbeit von Lenkungs-/Fachgruppen
- Sicherstellen von Gender-Kompetenz
- geschlechtersensible Datenerfassung und –auswertung
- konzeptionelle Schlussfolgerungen
- Kooperation mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

6. Gremien, Preise, Auszeichnungen, Leuchtturmprojekte

Bei der Besetzung von Gremien (Vorstände, Aufsichtsräte etc.) ist auf Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern zu achten. In die Auswahlkriterien für Preise und Auszeichnungen ist die Geschlechtersensibilität und -gerechtigkeit als ein Kriterium aufzunehmen. Leuchtturmprojekte, Modellförderungen etc. sollten grundsätzlich so angelegt sein, dass die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming impliziert ist.

7. Bericht zur Gremienbesetzung nach § 12 LGG NW

Die Regelungen zur Berichterstattung sind in der jeweils gültigen Fassung der Dienstanweisung für die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming getroffen Az.: 10.11-031-02_0.

II Schlussbestimmung

Der LVR- Gleichstellungsplan 2020 tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Änderungen bedürfen eines Beschlusses des Landschaftsausschusses, soweit sie nicht redaktioneller Art sind. Gleichzeitig wird die Fassung vom 28.07.2014 aufgehoben.

Köln,...

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

<p style="text-align: center;">LVR –Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming</p>	<p style="text-align: center;">LVR – Gleichstellungsplan 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Geschlechtergerechtigkeit leben ➤ Erwerbs- und Sorgearbeit gestalten
<p>LVR-Aktionsplan – Philosophie und Geltungsbereich</p> <p>Die Gleichstellung von Frau und Mann ist auch rund 60 Jahre nach Inkrafttreten des Grundgesetzes nicht vollständig verwirklicht. Dies gilt auch für den öffentlichen Sektor und für den Landschaftsverband Rheinland (LVR).</p> <p>Frauen sind in den unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen deutlich überrepräsentiert, in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Ihr Anteil an den Führungspositionen im LVR in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes und vergleichbarer Entgeltgruppen beträgt etwa 30 Prozent. Die Vereinbarung von familiärem und beruflichem Engagement liegt überwiegend in ihrer Verantwortung. Berufliche und materielle Nachteile, die damit immer noch verbunden sind, gehen überwiegend zu ihren Lasten.</p> <p>Der LVR orientiert sich sowohl in Hinblick auf seine Mitarbeitenden wie auch in seiner fachlichen Tätigkeit an der Zielsetzung der gleichwertigen, gesellschaftlichen Teilhabe beider Geschlechter.</p> <p>Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse eingehen. Auch dies ist ein</p>	<p>LVR - Gleichstellungsplan 2020 – Philosophie und Geltungsbereich</p> <p>Die Gleichstellung von Frau und Mann ist auch nach fast 70 Jahren nach Inkrafttreten des Grundgesetzes nicht vollständig verwirklicht. Dies gilt auch für den öffentlichen Sektor und für den Landschaftsverband Rheinland (LVR).</p> <p>Frauen sind in den unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen deutlich überrepräsentiert, in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Ihr Anteil an den Führungspositionen im LVR in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes und vergleichbarer Entgeltgruppen liegt knapp unter 40 Prozent bei einem Anteil an den Beschäftigten von deutlich über 60%. Die Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit liegt überwiegend in ihrer Verantwortung. Berufliche und materielle Nachteile, die damit immer noch verbunden sind, gehen überwiegend zu ihren Lasten.</p> <p>Der LVR orientiert sich sowohl in Hinblick auf seine Mitarbeitenden wie auch in seiner fachlichen Tätigkeit an der Zielsetzung der gleichwertigen, gesellschaftlichen Teilhabe aller Geschlechter.</p> <p>Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter bereichern Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse. Auch dies ist ein Grund, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.</p>

Grund, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Führungskräfte des LVR, Männer gleichermaßen wie Frauen, sind in der Verantwortung für die LVR-Zielsetzungen der Gleichstellung, der Berücksichtigung der Aspekte des Gender Mainstreaming und des Erscheinungsbildes des LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber. Diese Verantwortung repräsentieren sie nach innen und außen.

Der Aktionsplan ist für den gesamten LVR verbindlich und tritt unbefristet in Kraft. Er ist als Gleichstellungs-Aktionsplan im Sinne der Europäischen Charta für Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene angelegt.

Alle Führungskräfte des LVR sind in der Verantwortung für die LVR-Zielsetzungen **der Geschlechtergerechtigkeit und das Erscheinungsbild des LVR als diskriminierungsfreier Arbeitgeber, der die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit unterstützt.** Diese Verantwortung repräsentieren sie nach innen und außen.

Eine ausgewogene Beschäftigtenstruktur in allen Beschäftigungsbereichen und auf allen Hierarchieebenen, ein Arbeitsumfeld, das die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit unterstützt und eine geschlechtersensible Ausrichtung der verschiedenen Aufgabenfelder des LVR sind die zentralen Zielsetzungen des LVR-Gleichstellungsplans 2020. Diese Querschnitts-Zielsetzungen sind in zentrale und dezentrale Steuerungsinstrumente, Zielvereinbarungs- und Qualitätsmanagement-Systeme unter Berücksichtigung der Spezifika der LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR zu integrieren und möglichst konkret zu formulieren.

<p>1. Ein Aktionsplan für den LVR</p> <p>1. 1 Zentrale Zielsetzungen, Einbindung der Zielsetzungen in Steuerungs- und Controlling-Systeme</p> <p>Eine ausgewogene Beschäftigtenstruktur in allen Beschäftigungsbereichen und auf allen Hierarchieebenen, ein Arbeitsumfeld, das die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt und eine geschlechtersensible Ausrichtung der verschiedenen Aufgabenfelder des LVR sind die zentralen Zielsetzungen des LVR-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming. Diese Querschnitts-Zielsetzungen sind in zentrale und dezentrale Steuerungsinstrumente, Zielvereinbarungs- und Qualitätsmanagement-Systeme unter Berücksichtigung der Spezifika der LVR-Dezernate, LVR-Außendienst-stellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR zu integrieren und möglichst konkret zu formulieren.</p>	<p>1. Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen entsprechend § 5 Landesgleichstellungsgesetz NW (LGG NW)</p> <p>1.1. LVR-Gleichstellungsplan 2020</p> <p>Die genannten LVR-Zielsetzungen sind enthalten im LVR-Gleichstellungsplan 2020, der übergreifend entsprechend § 5 LGG NW für den gesamten LVR verbindlich ist. Der LVR-Gleichstellungsplan 2020 fungiert als an die spezifischen Bedingungen des LVR angepasstes alternatives Instrument gem. § 6a LGG NW zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele.</p> <p>Entsprechend dem LGG NW wird er nach maximal 5 Jahren in Hinblick auf Aktualität, das Erreichen von bestehenden Zielsetzungen und ggf. die Notwendigkeit des Festlegens neuer Zielsetzungen überprüft und fortgeschrieben.</p> <p>Der LVR-Gleichstellungsplan 2020 ist im wesentlichen Steuerungsinstrument des Personalmanagements, der Personalplanung und -entwicklung. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung und Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion.</p> <p>Als übergreifender Gleichstellungsplan ist er durch die politische Vertretung zu beschließen (§ 5 Abs.4 LGG NW).</p>
<p>1. 2 Zielvereinbarungen für die LVR-Dienststellen, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR, Berichterstattung</p>	<p>1.2. Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen für die LVR-Dienststellen, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR, Berichterstattung</p>

Die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR schließen auf der Basis des LVR-Aktionsplanes mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming Zielvereinbarungen zu ihrer konkreten Umsetzung ab.

Diese Zielvereinbarungen erfüllen die Funktion der im Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) gesetzlich vorgeschriebenen Frauenförderpläne. Sie werden entsprechend der Vorgabe auf drei Jahre befristet.

Grundlage der Zielvereinbarungen ist eine Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur, die nach einheitlichen Vorgaben für alle LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR aufgebaut ist und eine Prognose von zu erwartenden Personalveränderungen, wie z. B. Altersabgängen, enthält, soweit dies möglich ist.

Die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR legen in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming drei Kennziffern zu den

Um der Größe und der Unterschiedlichkeit der LVR-Dienststellen, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführte Dienststellen Rechnung zu tragen, schließen diese auf der Basis des LVR-Gleichstellungsplans 2020 mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen mit einer Laufzeit von 3 Jahren ab.

Dieses Vorgehen stellt sicher, dass

- nicht erhebliche Unterrepräsentanzen in einem Beschäftigungsbereich durch erhebliche Überrepräsentanzen in einem anderen ausgeglichen werden (analog § 5 Abs.1 LGG)
- gewählte Konzepte und Maßnahmen passgenau angelegt werden können
- die Verantwortung bei den Führungskräften vor Ort angesiedelt ist und wahrgenommen wird (analog § 1 Abs.3 und § 5 Abs.10 LGG NW).

Grundlage der Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen ist eine Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur, die nach einheitlichen Vorgaben für alle LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR aufgebaut ist und eine Prognose von zu erwartenden Personalveränderungen, wie z. B. Altersabgängen, enthält, soweit dies möglich ist.

Die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR legen in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming drei Kennziffern zu den vereinbarten Zielen, bezogen auf Gleichstellung, **Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit** und Gender

<p>vereinbarten Zielen, bezogen auf Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming fest, die jährlich zu erheben sind.</p> <p>Nach Ablauf des jeweiligen Zielvereinbarungszeitraumes erstellen die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming einen Bericht über den Stand und Erfolg der vereinbarten und durchgeführten Maßnahmen.</p> <p>Diese Berichte werden von der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming im alle drei Jahre zu erstellenden Bericht, der den politischen Gremien des LVR zur Beratung vorzulegen ist, zusammengefasst. Die Zielvereinbarungen werden anschließend für den darauffolgenden Zeitraum je nach Bedarf modifiziert, ergänzt und fortgeschrieben.</p> <p>Die Zielvereinbarungen sind in den jeweiligen LVR-Dezernaten, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR bekannt zu machen.</p>	<p>Mainstreaming fest, die jährlich zu erheben sind und die Überprüfung der Zielerreichung und ggf. daraus abzuleitende notwendige Anpassungen ermöglichen.</p> <p>Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der jeweiligen Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen erstellen die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR einen Bericht über die Personalentwicklung und den Stand und Erfolg der vereinbarten und durchgeführten Maßnahmen.</p> <p>Diese Berichte werden anschließend von der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zusammengefasst ausgewertet und dienen als Grundlage für die Überprüfung, ggf. notwendige Anpassung und die Fortschreibung des LVR-Gleichstellungsplans 2020, die durch die politischen Gremien des LVR zu beschließen ist. (analog § 5a Abs.1 LGG NW)</p> <p>Die Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen sind in den jeweiligen LVR-Dezernaten, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR allen Mitarbeitenden in geeigneter Weise bekannt zu machen.</p>
<p>2 Ausgewogenheit der Beschäftigtenstruktur</p> <p>2. 1 Stellenausschreibungen/Personalgewinnung</p> <p>2.1.1 Allgemeines</p> <p>Alle zu besetzenden Stellen werden grundsätzlich intern im LVR ausgeschrieben.</p>	<p>2. Ausgewogenheit der Beschäftigtenstruktur</p> <p>2.1. Stellenausschreibungen/Personalgewinnung</p> <p>2.1.1 Allgemeines</p>

Ausnahmen sind in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming beispielsweise zulässig, wenn Mitarbeitende aus aufzulösenden LVR-Dezernaten, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR unterzubringen, kw-/ ku-Vermerke abzubauen oder Mitarbeitende, die ihre Ausbildung beim LVR beendet haben, zu übernehmen sind; weiterhin bei Stellenbesetzungen, die nicht mit der Übertragung höher bewerteter Dienstposten verbunden sind. In den Stellenausschreibungen wird, je nach Standort, auf dortige konkrete Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufmerksam gemacht.

Es ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass die zu besetzende Stelle durch Teilzeitbeschäftigte ausgefüllt werden kann. Ausnahmen sind mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming abzustimmen.

Alle zu besetzenden Stellen werden grundsätzlich intern im LVR ausgeschrieben. **Eine zusätzliche externe Ausschreibung bleibt davon unbenommen.**

Ausnahmen sind in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming beispielsweise zulässig, wenn Mitarbeitende aus aufzulösenden LVR-Dezernaten, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR unterzubringen, kw-/ ku-Vermerke abzubauen oder Mitarbeitende, die ihre Ausbildung beim LVR beendet haben, zu übernehmen sind; weiterhin bei Stellenbesetzungen, die nicht mit der Übertragung höher bewerteter Dienstposten verbunden sind.

Liegen in Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, nach einer ausschließlich internen LVR-weiten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming kann hiervon abgewichen werden.

In den Stellenausschreibungen wird, je nach Standort, **über die allgemein den LVR betreffenden Aussagen hinaus**, auf dortige konkrete Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit von **Erwerbs- und Sorgearbeit** aufmerksam gemacht.

Zu besetzende Stellen, einschließlich derer mit Vorgesetzten – und Leitungsfunktionen, sind auch zur Besetzung in Teilzeit vorzusehen und auszuschreiben.

	<p>Ausnahmen sind mit der LVR - Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming abzustimmen.</p>
<p>2.1.2 Personalgewinnung in jeweils unterrepräsentierten Bereichen</p> <p>2.1.2.1 Unterrepräsentation von Frauen in MINT¹ - Berufen</p> <p>Bei der Besetzung von Dienstposten in MINT-Berufen ist grundsätzlich von einer Unterrepräsentation von Frauen und damit von der Geltung des LGG NRW auszugehen, d.h. Frauen sind bei gleichwertiger Qualifikation zu bevorzugen. Hierauf ist in der Stellenausschreibung hinzuweisen.</p> <p>Für den Bereich der Werbung von weiblichen Nachwuchskräften in diesem Berufsfeld sind z. B. folgende Möglichkeiten zu nutzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Präsenz des LVR auf einschlägigen Internet-Seiten für Frauen in MINT-Berufen • Beteiligung an dort etablierten Maßnahmen (z. B. Role-Models, Cyber-Mentoring), ggf. Entwicklung neuer Maßnahmen • Schulabgangs-/Hochschulabgangsmessen • Werbung an Fachhochschulen und Universitäten • Schulpraktika, Hospitanzen, Praktika im Studienverlauf, Angebote von Ferienjobs, Aushilfstätigkeiten • Informationen und Angebote am Girls´ Day, Kontakthalten zu den Teilnehmenden 	<p>2.1.2. Personalgewinnung von Nachwuchskräften in jeweils unterrepräsentierten Bereichen</p> <p>2.1.2.1. MINT-Berufe (MINT – Mathematik, Informationstechnik, Naturwissenschaften, Technik)</p> <p>Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben.</p> <p>Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 %, ist zusätzlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen.</p> <p>Dies gilt für den LVR insbesondere für die sogenannten MINT-Berufe.</p> <p>Für den Bereich der Werbung von weiblichen Nachwuchskräften in diesem Berufsfeld sind verschiedene Möglichkeiten zu nutzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Präsenz des LVR auf einschlägigen Internet-Seiten für Frauen in MINT-Berufen • Beteiligung an dort etablierten Maßnahmen (z. B. Role-Models, Cyber-Mentoring), ggf. Entwicklung neuer Maßnahmen • Schulabgangs-/Hochschulabgangsmessen • Werbung an Fachhochschulen und Universitäten • Schulpraktika, Hospitanzen, Praktika im Studienverlauf, Angebote von Ferienjobs, Aushilfstätigkeiten • Informationen und Angebote am Girls'Day, Kontakthalten zu den Teilnehmerinnen • Kontakte zu in Frage kommenden Schulen

<ul style="list-style-type: none"> • Kontakte zu in Frage kommenden Schulen • Information der zuständigen Arbeitsagenturen 	<ul style="list-style-type: none"> • Information der zuständigen Arbeitsagenturen
<p>2.1.2.2 Unterrepräsentation von Männern in Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung</p> <p>Im LVR gibt es zahlreiche Berufe in Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung mit jeweils sehr hohen Anteilen der Beschäftigung von Frauen. Im Interesse einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur und dem Ziel eines ausgewogen besetzten Umfeldes für die jeweilige Klientel wird analog zu Ziffer 2.1.2.1 für die Beschäftigung von Männern in diesen Bereichen geworben. Hierzu gehört z. B. die Beteiligung an Maßnahmen im Rahmen des Programms „Neue Wege für Jungs/Boys´Day.</p>	<p>2.1.2.2 Unterrepräsentation von Männern in Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung</p> <p>Im LVR gibt es zahlreiche Berufe in Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung mit jeweils sehr hohen Anteilen der Beschäftigung von Frauen. Im Interesse einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur und dem Ziel eines ausgewogen besetzten Umfeldes für die jeweilige Klientel wird analog zu Ziffer 2.1.2. für die Beschäftigung von Männern in diesen Bereichen geworben. Hierzu gehört z. B. die Beteiligung an Maßnahmen im Rahmen des Programms „Neue Wege für Jungs/Boys`Day.</p>
<p>2. 2 Stellenbesetzungsverfahren</p>	<p>2.2. Stellenbesetzung bei Unterrepräsentation von Frauen</p> <p>2.2.1. Begriff der Stellenbesetzung</p> <p>Das LGG NW legt in § 7 das Verfahren für die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei einer Unterrepräsentation von Frauen fest.</p> <p>Für den LVR wird der Klarheit halber im Weiteren zusammenfassend der Begriff der Stellenbesetzung gewählt:</p> <p>Es stehen Stellen zur Besetzung an, es gibt Auswahlverfahren oder Stellenbesetzungen ohne Auswahlverfahren, wenn z.B. Auszubildende zu</p>

	<p>übernehmen, Eingliederungen vorzunehmen sind oder es nur eine Bewerberin/einen Bewerber gibt.</p> <p>Nach der Stellenbesetzung erfolgt abhängig hiervon ggf. eine Beförderung oder Höhergruppierung, ohne dass eine erneute personelle Entscheidung zu treffen ist.</p> <p>2.2.2. Feststellung der Unterrepräsentation</p> <p>In welchen Positionen eine Unterrepräsentation entsprechend § 7 LGG vorliegt, ist auf der Ebene der LVR-Dienststellen, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen festzustellen, in den jeweiligen Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen zu dokumentieren und vor jeder Stellenausschreibung durch diese aktuell zu überprüfen.</p>
<p>2.2.1 Auswahlverfahren</p> <p>Bei Auswahlverfahren sollte das Auswahlgremium möglichst ausgewogen durch Männer und Frauen besetzt sein. Auswahlverfahren sind unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit zu prüfen und zu gestalten.</p> <p>2.2.2 Verfahren bei gleicher Qualifikation entsprechend den Vorgaben des LGG NRW</p> <p>In den Bereichen, Berufen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleichwertiger Qualifikation bei der Besetzung von Stellen besonders berücksichtigt, bis die Unterrepräsentation abgebaut ist, sofern nicht spezialgesetzliche Regelungen (z. B. des Schwerbehinderten-rechts) zum Tragen kommen bzw. in der Person eines gleich qualifizierten Bewerbers Gründe liegen, die besonders schwerwiegend</p>	<p>2.2.3 Auswahlverfahren entsprechend LGG NW</p> <p>Bei Auswahlverfahren sollte das Auswahlgremium möglichst ausgewogen durch Männer und Frauen besetzt sein. Auswahlverfahren sind auch unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit zu gestalten.</p> <p>Für den Fall der festgestellten Unterrepräsentation werden Frauen bei gleicher Qualifikation bei Stellenbesetzungen bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.</p>

<p>sind und in der Abwägung mit dem aus dem Grundgesetz abgeleiteten Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann überwiegen.</p> <p>Hierauf ist in der Stellenausschreibung hinzuweisen.</p> <p>Die einzelnen Elemente, aus denen sich nach Art. 33 Abs. 2 GG die Qualifikation ergibt, können bei den im Wettbewerb stehenden Bewerberinnen und Bewerbern unterschiedlich ausgeprägt sein. Eine gleichwertige Qualifikation liegt dann vor, wenn die Summierung der Elemente Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu einem übereinstimmenden Ergebnis führt, auch wenn die einzelnen Faktoren unterschiedlich zu beurteilen sind.</p> <p>Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendig auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und einer geschlechtersensiblen Ausrichtung der jeweiligen Aufgabenstellung.</p> <p>Sollte es zwischen den für die Personalentscheidung zuständigen Stellen und der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu unterschiedlichen Auffassungen über eine Stellenbesetzung kommen, kann die Stabsstelle entsprechend dem LGG NRW Widerspruch einlegen.</p> <p>Die Angelegenheit wird dann der LVR-Direktorin bzw. dem LVR-Direktor zur Entscheidung vorgelegt. Abweichende Stellungnahmen sind in die Vorlage an die politische Vertretung aufzunehmen.</p>	<p>Hierauf ist in der Stellenausschreibung hinzuweisen.</p> <p>Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendig auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur, der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und einer geschlechtersensiblen Ausrichtung der jeweiligen Aufgabenstellung.</p> <p>Sollte es zwischen der für die Personalentscheidung jeweils zuständige Stellen und der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu unterschiedlichen Auffassungen über eine Stellenbesetzung kommen, kann die Stabsstelle entsprechend dem LGG NRW Widerspruch einlegen.</p> <p>Die Angelegenheit wird dann der LVR-Direktorin bzw. dem LVR-Direktor zur Entscheidung vorgelegt. Abweichende Stellungnahmen sind in die Vorlage an die politische Vertretung aufzunehmen.</p>
<p>2. 3 Personalentwicklung</p>	<p>2.3. Personalentwicklung</p>

<p>2.3.1 Allgemeines</p> <p>Konzepte zur Personalentwicklung sind in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu erarbeiten und umzusetzen.</p> <p>Bei der Entwicklung von solchen Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeitende, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren wollen bzw. müssen, mit einbezogen werden. Eine Organisationsform, die dieser Gruppe den Zugang nachweislich erschwert, widerspricht dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung.</p>	<p>2.3.1 Allgemeines</p> <p>Konzepte zur Personalentwicklung sind in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu erarbeiten und umzusetzen.</p> <p>Bei der Entwicklung von solchen Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeitende, die Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander vereinbaren wollen bzw. müssen, mit einbezogen werden. Eine Organisationsform, die dieser Gruppe den Zugang nachweislich erschwert, widerspricht dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung.</p>
<p>2.3.2 Rahmenbedingungen insbesondere für Teilzeitbeschäftigte bei der Teilnahme an Fortbildungen</p> <p>Bei der Planung und Organisation von Fortbildungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass Beschäftigten, die Beruf und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren haben, insbesondere Teilzeitbeschäftigten, die Teilnahme an Fortbildungen gleichermaßen ermöglicht wird. Dies kann durch die zeitliche Gestaltung geschehen, aber z. B. auch durch die Zusicherung der Übernahme der Kosten für zusätzlich erforderlich werdende Kinderbetreuung im Vorfeld. Alternativ kann bei größeren Veranstaltungen eine Kinderbetreuung angeboten werden.</p>	<p>2.3.2 Rahmenbedingungen insbesondere für Teilzeitbeschäftigte bei der Teilnahme an Fortbildungen</p> <p>Bei der Planung und Organisation von Fortbildungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass Beschäftigten, die Erwerbs- und Sorgearbeit zu vereinbaren haben, insbesondere Teilzeitbeschäftigten, die Teilnahme an Fortbildungen gleichermaßen ermöglicht wird. Dies kann durch die zeitliche Gestaltung geschehen, aber z. B. auch durch die Zusicherung der Übernahme der Kosten für zusätzlich erforderlich werdende Kinderbetreuung im Vorfeld. Alternativ kann bei größeren Veranstaltungen eine Kinderbetreuung angeboten werden.</p>
<p>2.3.3 Personalentwicklung mit dem Ziel einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur in Führung und Leitung</p> <p>Konzepte zur Personalentwicklung für Führung und Leitung sind auch unter Berücksichtigung der Zielsetzung der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen anzulegen. Ihre Beteiligung an allen</p>	<p>2.3.3. Personalentwicklung mit dem Ziel einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur in Führung und Leitung</p> <p>Konzepte zur Personalentwicklung für Führung und Leitung sind auch unter Berücksichtigung der Zielsetzung der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen anzulegen. Ihre Beteiligung an allen Maßnahmen der</p>

<p>Maßnahmen der Personalentwicklung ist in einem Umfang sicherzustellen, der eine positive Veränderung der Beschäftigtenstruktur in diesem Sinne erwarten lässt. Auf den positiven Erfahrungen mit Mentoring-Programmen ist konzeptionell aufzubauen.</p>	<p>Personalentwicklung ist in einem Umfang sicherzustellen, der eine positive Veränderung der Beschäftigtenstruktur in diesem Sinne erwarten lässt. Auf den positiven Erfahrungen mit Mentoring-Programmen ist konzeptionell aufzubauen.</p>
<p>2.3.4 Personalentwicklung für Führungs- und Leitungskräfte aller Ebenen</p> <p>Damit Führungskräfte und Personalverantwortliche des LVR ihre Verantwortung für die Zielsetzungen der Gleichstellung, für die Berücksichtigung der Aspekte des Gender Mainstreaming und für das Erscheinungsbild des LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber kompetent ausfüllen können und Führungsnachwuchskräfte hierauf vorbereitet werden, sind in der Personalentwicklung und Fortbildung folgende Themenstellungen in geeigneter Weise zu etablieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung • Personalentwicklung/Frauenförderung • Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz • Berücksichtigung der Aspekte von Gender Mainstreaming <p>Bei der Auswahl und thematischen Zuordnung von Referentinnen und Referenten für die unterschiedlichen Maßnahmen ist auf Ausgewogenheit zu achten. Frauen und Männer sollen sich als Teilnehmende gleichermaßen repräsentiert und angesprochen fühlen.</p>	<p>2.3.4. Personalentwicklung für Führungs- und Leitungskräfte aller Ebenen</p> <p>Damit Führungskräfte und Personalverantwortliche des LVR ihre Verantwortung für die Zielsetzungen der Gleichstellung, für die Berücksichtigung der Aspekte des Gender Mainstreaming und für das Erscheinungsbild des LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber kompetent ausfüllen können und Führungsnachwuchskräfte hierauf vorbereitet werden, sind in der Personalentwicklung und Fortbildung folgende Themenstellungen in geeigneter Weise zu etablieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung • Personalentwicklung/Frauenförderung in unterrepräsentierten Bereichen • Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit • Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz • Berücksichtigung der Aspekte von Gender Mainstreaming <p>Bei der Auswahl und thematischen Zuordnung von Referentinnen und Referenten für die unterschiedlichen Maßnahmen ist auf Ausgewogenheit zu achten. Frauen und Männer sollen sich als Teilnehmende gleichermaßen repräsentiert und angesprochen fühlen.</p>

<p>2.3.5 Stellenbewertungen</p> <p>Der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ist auf Anfrage und mit Zustimmung der/des Betroffenen die Möglichkeit zu geben, an Stellenbewertungen teilzunehmen.</p>	<p>2.3.5 Stellenbewertungen</p> <p>Der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ist auf Anfrage und mit Zustimmung der/des Betroffenen die Möglichkeit zu geben, an Stellenbewertungen teilzunehmen.</p>
<p>3 LVR – Familienfreundlicher Arbeitgeber</p> <p>3. 1 Allgemeines</p> <p>Eine individuelle Existenzsicherung und die entsprechende Absicherung für das Alter sind in der Regel ohne weitgehend kontinuierliche Erwerbsbiografie nicht realisierbar. Unterbrochene Berufsbiografien, längere Phasen von Teilzeitbeschäftigung etc., sei es wegen der Betreuung und Erziehung von Kindern oder der Sorge für pflege- und betreuungsbedürftige Angehörige, stellen in dieser Hinsicht ein nicht zu unterschätzendes Risiko dar.</p> <p>Der LVR unterstützt daher das Bemühen von Mitarbeitenden um einen möglichst kontinuierlichen Berufsverlauf. Dabei geht es lebensphasenbegleitend um:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung des Bemühens um kurze oder gar keine Unterbrechungszeiten, berufliche Weiterentwicklung, Karriere im Einklang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Begleitung von dennoch gewünschter Berufsunterbrechung durch Vereinbarungen zu Qualifikationserhalt und -ausbau, zum Informationsfluss, zum Kontakthalten etc. • Unterstützung beim Wiedereinstieg, bei Lebensphasen-Übergängen 	<p>3. LVR – Familienfreundlicher Arbeitgeber</p> <p>3.1. Allgemeines</p> <p>Eine individuelle Existenzsicherung und die entsprechende Absicherung für das Alter sind in der Regel ohne weitgehend kontinuierliche Erwerbsbiografie nicht realisierbar. Unterbrochene Berufsbiografien, längere Phasen von Teilzeitbeschäftigung etc., sei es wegen der Betreuung und Erziehung von Kindern oder der Sorge für pflege- und betreuungsbedürftige Angehörige, stellen in dieser Hinsicht ein nicht zu unterschätzendes Risiko dar.</p> <p>Der LVR unterstützt daher das Bemühen von Mitarbeitenden um einen möglichst kontinuierlichen Berufsverlauf. Dabei geht es lebensphasenbegleitend um:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung des Bemühens um kurze oder gar keine Unterbrechungszeiten, berufliche Weiterentwicklung, Karriere im Einklang mit der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit • Begleitung von dennoch gewünschter Berufsunterbrechung durch Vereinbarungen zu Qualifikationserhalt und -ausbau, zum Informationsfluss, zum Kontakthalten etc. • Unterstützung beim Wiedereinstieg, bei Lebensphasen-Übergängen

<ul style="list-style-type: none"> • berufliche Weiterentwicklung auch bei fortgeschrittener Berufsbiographie, z. B. nach einer Phase der Parallelität von Beruf und Familie, Karriere nach der Familienphase • die explizite Unterstützung auch von Vätern, die die Vereinbarung von Beruf und Familie praktizieren möchten <p>In den im LVR obligatorischen Mitarbeitergesprächen sind diese Themenstellungen ausdrücklich aufzugreifen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • berufliche Weiterentwicklung auch bei fortgeschrittener Berufsbiographie, z. B. nach einer Phase der Parallelität von Erwerbs- und Sorgearbeit, Karriere nach der Familienphase <p>Diese Punkte richten sich explizit und nachdrücklich auch an Väter, die Erwerbs- und Sorgearbeit vereinbaren.</p> <p>In den im LVR obligatorischen Mitarbeitendengesprächen sind diese Themenstellungen ausdrücklich aufzugreifen.</p>
<h3>3.2. Elternzeit und Beurlaubung</h3> <p>Allen Beschäftigten wird ermöglicht, sich außerhalb der Elternzeit aus familiären Gründen entsprechend den beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften beurlauben zu lassen. Mit Mitarbeitenden, die in Elternzeit oder in Beurlaubung gehen, sind Vereinbarungen zu treffen, die Folgendes umfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellen des Informationsflusses zu Veränderungen am Arbeitsplatz und in der Dienststelle • Angebote zum Kontakthalten, sowohl persönlich als z. B. auch über den Zugang zum LVR-Intranet • Erhalt und Weiterentwicklung der Qualifikation im Zeitraum der Elternzeit und der Beurlaubung • Planung und Regelung des Wiedereinstiegs • Möglichkeit der Tele-/Heimarbeit • Beschäftigungsmöglichkeiten in der Elternzeit 	<h3>3.2. Elternzeit und Beurlaubung</h3> <p>Allen Beschäftigten wird ermöglicht, sich außerhalb der Elternzeit aus familiären Gründen entsprechend den beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften beurlauben zu lassen. Mit Mitarbeitenden, die in Elternzeit oder in Beurlaubung gehen, sind Vereinbarungen zu treffen, die Folgendes umfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellen des Informationsflusses zu Veränderungen am Arbeitsplatz und in der Dienststelle • Angebote zum Kontakthalten, sowohl persönlich als z. B. auch über den Zugang zum LVR-Intranet • Erhalt und Weiterentwicklung der Qualifikation im Zeitraum der Elternzeit und der Beurlaubung • Planung und Regelung des Wiedereinstiegs • Möglichkeit der Tele-/Heimarbeit • Beschäftigungsmöglichkeiten in der Elternzeit

<p>Mitarbeitende, die in Elternzeit oder Beurlaubung sind, wird während dieser Zeiten die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern.</p> <p>Für diese Mitarbeitenden ist der Zugang zu den Informationen zum Fortbildungsangebot sicherzustellen. Auch für sie sind Fort-bildungsveranstaltungen dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechtes</p>	<p>Mitarbeitende, die in Elternzeit oder Beurlaubung sind, wird während dieser Zeiten die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern.</p> <p>Für diese Mitarbeitenden ist der Zugang zu den Informationen zum Fortbildungsangebot sicherzustellen. Auch für sie sind Fortbildungsveranstaltungen dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechtes.</p>
<p>3.3. Arbeitszeit und Arbeitsort</p> <p>Die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR haben die Inanspruchnahme von „familienfreundlichen Arbeitszeiten“ und der Tele-/Heimarbeit an hierfür geeigneten Arbeitsplätzen zu unterstützen. Die Belange der Beschäftigten hinsichtlich Stundenzahl und Verteilung der Arbeitszeit sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen.</p> <p>Teilzeitarbeit ist auch auf solchen Arbeitsplätzen zu ermöglichen, für die dies bislang als eher schwierig oder ungewöhnlich angesehen wurde, insbesondere in Leitungspositionen der unterschiedlichsten Ebenen.</p> <p>Bei Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist diese Reduzierung grundsätzlich zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden.</p> <p>Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde, sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen oder bei Freiwerden von Stellenanteilen/ Stundenkontingenten bei gleichwertiger Qualifikation im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen.</p>	<p>3.3. Arbeitszeit und Arbeitsort</p> <p>Die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR haben die Inanspruchnahme von „familienfreundlichen Arbeitszeiten“ und der Tele-/Heimarbeit an hierfür geeigneten Arbeitsplätzen zu unterstützen. Die Belange der Beschäftigten hinsichtlich Stundenzahl und Verteilung der Arbeitszeit sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen.</p> <p>Teilzeitarbeit ist auch auf solchen Arbeitsplätzen zu ermöglichen, für die dies bislang als eher schwierig oder ungewöhnlich angesehen wurde, insbesondere in Leitungspositionen der unterschiedlichsten Ebenen.</p> <p>Bei Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist diese Reduzierung grundsätzlich zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden.</p> <p>Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde, sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen oder bei Freiwerden von Stellenanteilen/Stundenkontingenten bei gleichwertiger Qualifikation im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu</p>

<p>Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, gilt dies entsprechend.</p> <p>Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen, hinzuweisen.</p>	<p>berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, gilt dies entsprechend.</p> <p>Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen, hinzuweisen.</p>
<p>3.4. Beratung und Unterstützung</p> <p>Der LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber unterstützt seine Mitarbeitenden bei der konkreten Vereinbarung von Beruf und Familie durch z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratungs- und Unterstützungs-Dienstleistungen, • betriebsnahe Kinderbetreuungsangebote, • möglichst familienfreundliche Organisation von Arbeitszeit und -ort, • lebensphasenorientierte Personalentwicklung. 	<p>3.4. Beratung und Unterstützung</p> <p>Der LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber unterstützt seine Mitarbeitenden bei der konkreten Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit durch z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratungs- und Unterstützungs-Dienstleistungen, • betriebsnahe Kinderbetreuungsangebote, • möglichst familienfreundliche Organisation von Arbeitszeit und -ort, • lebensphasenorientierte Personalentwicklung.
<p>3.5. Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber vor Ort</p> <p>Jedes LVR-Dezernat, jede LVR-Außendienststelle und jede wie ein Eigenbetrieb geführte Einrichtung des LVR prüft die eigenen Möglichkeiten, ein eigenständiges Profil als familienfreundlicher Arbeitgeber vor Ort zu entwickeln und hierfür (lokale) Netzwerke zur Familienfreundlichkeit zu nutzen.</p>	<p>3.5. Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber vor Ort</p> <p>Jedes LVR-Dezernat, jede LVR-Außendienststelle und jede wie ein Eigenbetrieb geführte Einrichtung des LVR prüft die eigenen Möglichkeiten, ein eigenständiges Profil als familienfreundlicher Arbeitgeber vor Ort zu entwickeln und hierfür (lokale) Netzwerke zur Familienfreundlichkeit zu nutzen.</p>

<p>4. LVR – Diskriminierungsfreier Arbeitgeber</p> <p>4.1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</p> <p>Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.</p> <p>Die Vorschriften des AGG gelten für alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber. Das AGG verpflichtet den Arbeitgeber, eine Beschwerdestelle einzurichten, an die sich Beschäftigte wenden können, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines Diskriminierungsgrundes des AGG benachteiligt fühlen.</p> <p>Beim LVR ist eine zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet. Ihre Aufgabe ist es auch, Führungskräfte zu beraten und Vorschläge zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen zu machen sowie Informationen an die Beschäftigten zu geben und Fortbildungen, insbesondere für Personen in Vorgesetztenfunktionen sowie Personen in Ausbildungsfunktion anzuregen und durchzuführen.</p>	<p>4. LVR – Diskriminierungsfreier Arbeitgeber</p> <p>4.1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</p> <p>Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.</p> <p>Die Vorschriften des AGG gelten für alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber. Das AGG verpflichtet den Arbeitgeber, eine Beschwerdestelle einzurichten, an die sich Beschäftigte wenden können, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines Diskriminierungsgrundes des AGG benachteiligt fühlen.</p> <p>Beim LVR ist eine zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet. Ihre Aufgabe ist es auch, Führungskräfte zu beraten und Vorschläge zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen zu machen sowie Informationen an die Beschäftigten zu geben und Fortbildungen, insbesondere für Personen in Vorgesetztenfunktionen sowie Personen in Ausbildungsfunktion anzuregen und durchzuführen.</p>
<p>4.2. Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz</p> <p>Der LVR und jede Mitarbeiterin sowie jeder Mitarbeiter sind verpflichtet, entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am</p>	<p>4.2. Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz</p> <p>Der LVR und alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, Hinweisen auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein</p>

<p>Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz), Hinweisen auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.</p> <p>Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz durch sexuell geprägtes Verhalten beeinträchtigt wird. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.</p> <p>Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeitenden, die einen Vorfall von sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Beschwerdestelle nach dem AGG zu wenden.</p> <p>Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht auch der Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren, d.h. insbesondere, dass sich Maßnahmen nicht gegen die von der Belästigung Betroffenen richten dürfen, sondern gegen die die Maßnahme Auslösenden (Verursacherprinzip).</p>	<p>belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.</p> <p>Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz durch sexuell geprägtes Verhalten beeinträchtigt wird. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.</p> <p>Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeitenden, die einen Vorfall von sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Beschwerdestelle nach dem AGG zu wenden.</p> <p>Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht auch der Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. D.h. insbesondere, dass sich Maßnahmen nicht gegen die von der Belästigung Betroffenen richten dürfen, sondern gegen die die Maßnahme Auslösenden (Verursacherprinzip).</p>
<p>5. Geschlechtersensible Aufgabenerfüllung</p> <p>Jedes LVR-Dezernat, jede LVR-Außendienststelle und jede wie ein Eigenbetrieb geführte Einrichtung des LVR entwickelt eine Strategie bzw. Schritte zur Umsetzung des Gender Mainstreaming. Dazu gehören Aussagen zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verantwortlichkeiten • Einrichtung und Arbeit von Lenkungs-/Fachgruppen 	<p>5. Geschlechtersensible Aufgabenerfüllung</p> <p>Jedes LVR-Dezernat, jede LVR-Außendienststelle und jede wie ein Eigenbetrieb geführte Einrichtung des LVR entwickelt eine Strategie bzw. Schritte zur Umsetzung des Gender Mainstreaming. Dazu gehören Aussagen zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verantwortlichkeiten • Einrichtung und Arbeit von Lenkungs-/Fachgruppen

<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellen von Gender-Kompetenz • geschlechtersensible Datenerfassung und -auswertung • konzeptionelle Schlussfolgerungen • Kooperation mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellen von Gender-Kompetenz • geschlechtersensible Datenerfassung und -auswertung • konzeptionelle Schlussfolgerungen • Kooperation mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
<p>6. Gremien, Preise, Auszeichnungen, Leuchtturmprojekte</p> <p>Bei der Besetzung von Gremien (Vorstände, Aufsichtsräte etc.) ist auf Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern zu achten. In die Auswahlkriterien für Preise und Auszeichnungen ist die Geschlechtersensibilität und -gerechtigkeit als ein Kriterium aufzunehmen. Leuchtturmprojekte, Modellförderungen etc. sollten grundsätzlich so angelegt sein, dass die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming impliziert ist.</p>	<p>6. Gremien, Preise, Auszeichnungen, Leuchtturmprojekte</p> <p>Bei der Besetzung von Gremien (Vorstände, Aufsichtsräte etc.) ist auf Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern zu achten. In die Auswahlkriterien für Preise und Auszeichnungen ist die Geschlechtersensibilität und -gerechtigkeit als ein Kriterium aufzunehmen. Leuchtturmprojekte, Modellförderungen etc. sollten grundsätzlich so angelegt sein, dass die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming impliziert ist.</p>
<p>7. Berichterstattung</p> <p>Alle drei Jahre legt die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming der politischen Vertretung einen Bericht vor, der Aussagen über die Umsetzung und Auswirkungen des LVR-Aktionsplanes in den Bereichen des LVR, Auswertungen der Berichte zu den Zielvereinbarungen aus den LVR-Dezernaten, LVR-Außendienststellen und den wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR und statistische Daten zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur enthält.</p> <p>Hierunter fällt auch der Bericht zur Gremienbesetzung nach § 12 LGG.</p>	<p>7. Berichterstattung</p> <p><i>Die Regelungen zur Berichterstattung sind in der jeweils gültigen Fassung der Dienstanweisung für die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming getroffen Az.: 10.11-031-02_0.</i></p>

II Schlussbestimmung

Der LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Änderungen bedürfen eines Beschlusses des Landschaftsausschusses, soweit sie nicht redaktioneller Art sind. Gleichzeitig wird die Fassung vom 04.01.2011 aufgehoben.

Köln, 28.07.2014

Aktenzeichen: 10.11-031-02-1

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

II Schlussbestimmung

Der **LVR-Gleichstellungsplan 2020** tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Änderungen bedürfen eines Beschlusses des Landschaftsausschusses, soweit sie nicht redaktioneller Art sind. Gleichzeitig wird die Fassung vom 28.07.2014 aufgehoben.

Köln,

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

TOP 6 Kurzvortrag zum Datenschutz beim LVR

TOP 7

Verschiedenes

Vorlage-Nr. 14/2368

öffentlich

Datum: 21.11.2017
Dienststelle: LVR-InfoKom
Bearbeitung: Frau Cordes

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	04.12.2017	empfehlender Beschluss
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	06.12.2017	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	13.12.2017	empfehlender Beschluss
Landschaftsversammlung	15.12.2017	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Wirtschaftsplanentwurf 2018 LVR-InfoKom

Beschlussvorschlag:

1. Der Wirtschaftsplanentwurf LVR-InfoKom für das Jahr 2018, einschließlich des Kassenkreditrahmens und der Verpflichtungsermächtigungen, wird in der Fassung der Vorlage Nr. 14/2368 festgestellt.
2. Die Verwaltung wird beauftragt, den Wirtschaftsplanentwurf 2018 bis zur Drucklegung noch an die aktuelle Entwicklung anzupassen und ggf. erforderliche Änderungen ohne Einzelaufführung im Veränderungsnachweis bei der Drucklegung des endgültigen Wirtschaftsplanes vorzunehmen, soweit diese keine Auswirkungen auf das ausgewiesene Ergebnis haben.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK. nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

L u b e k

Zusammenfassung:

Der LVR-Haushalt 2017/2018 wurde am 21.12.2016 in Form eines Doppelhaushaltes durch die Landschaftsversammlung festgestellt. Gemäß Eigenbetriebsverordnung NRW und Handreichung des ehemaligen Ministeriums für Inneres und Kommunales NRW sind Wirtschaftspläne jährlich vor Beginn des Wirtschaftsjahres aufzustellen. Aus diesem Grund startet die Beratung der Wirtschaftspläne in den Betriebsausschüssen. Sie werden dort beraten und über den Finanz- und Wirtschaftsausschuss sowie den Landschaftsausschuss der Landschaftsversammlung zur Feststellung zugeleitet.

LVR-InfoKom plant für das Wirtschaftsjahr 2018 einen Fehlbetrag in Höhe von 180.000 T€ (Vorjahresfehlbetrag 655.000 T€).

Begründung der Vorlage Nr. 14/2368:

Der LVR-Haushalt 2017/2018 wurde am 21. Dezember 2016 in Form eines Doppelhaushaltes durch die Landschaftsversammlung festgestellt. Gemäß Eigenbetriebsverordnung NRW und Handreichung des ehemaligen Ministeriums für Inneres und Kommunales NRW sind Wirtschaftspläne jährlich aufzustellen. Dabei sind diese gemäß Eigenbetriebsverordnung NRW bereits vor Beginn des Wirtschaftsjahres aufzustellen.

Daher legt die Verwaltung den Wirtschaftsplanentwurf LVR-InfoKom dem Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung als Betriebsausschuss zur Beratung vor. Von dort wird dieser über den Finanz- und Wirtschaftsausschuss sowie den Landschaftsausschuss zur Feststellung der Landschaftsversammlung zugeleitet. Der Wirtschaftsplan ist als Anlage beigefügt.

Der Geschäftsführer

D r. W e n i g e r

WIRTSCHAFTSPLAN

LVR-InfoKom

2018

**Allgemeine Erläuterungen
zum Wirtschaftsplan von LVR-InfoKom**

1. Rechtsgrundlagen

LVR-InfoKom wird seit dem 01.01.2005 nach den Vorschriften der Gemeindeordnung, der Eigenbetriebsverordnung, der Landschaftsverbandsordnung sowie der von der Landschaftsversammlung am 18.05.2004 beschlossenen Betriebssatzung, zuletzt geändert im Mai 2011, wie ein Eigenbetrieb geführt.

Die §§ 14 ff EigVO in Verbindung mit § 11 sowie § 7 der Betriebssatzung regeln die Aufstellung des Wirtschaftsplanes. Er besteht aus Erfolgsplan, Vermögensplan, Stellenübersicht und Finanzplan.

Die Ausführung des Erfolgsplanes sowie die Rechnungsführung des Betriebes richten sich nach den Vorschriften der doppelten kaufmännischen Buchführung.

2. Aufstellung des Wirtschaftsplanes

Der Wirtschaftsplan 2018 wurde auf der Grundlage des Ergebnisses des Wirtschaftsjahres 2016, der Prognose für 2017 sowie der Planungen für das Jahr 2018 aufgestellt und dem LVR-Finanzmanagement zur Zustimmung vorgelegt.

3. Ausrichtung des Wirtschaftsplanes

3.1 Wirtschaftliche Zielsetzung

Die wirtschaftliche Zielsetzung des Betriebes ist, mit kostendeckenden Produkten die Fachbereiche des LVR in ihrer Aufgabenerledigung zu unterstützen. Damit verbunden wird eine möglichst breite Auslastung der vorhandenen technischen und personellen Ressourcen angestrebt, um durch die Nutzung von Synergieeffekten die Belastung für den LVR und seine Einrichtungen zu reduzieren.

3.2 Planungsgrundlagen

Basis für die Ermittlung der Plandaten 2018 sind die gebuchten Ist-Werte des Jahres 2016, die Ist-Quartalszahlen 2017 und die Prognosen des Jahres 2017. Diese wurden aufgrund der Planungen der Dezernate und Einrichtungen des LVR für das Wirtschaftsjahr 2017 um erforderliche Investitionen und Aufwände ergänzt.

3.3 Preisgestaltung

Eine Preiserhöhung für das Jahr 2018 ist nicht vorgesehen.

3.4 Sonderabschreibung Gebäude in 2015 gem. Gutachten der Wirtschaftsprüfung Rödl & Partner

In Zusammenhang mit dem geplanten Abriss des LVR-Hauses Ottoplatz 2 Mitte 2019 wurde gemäß einem Gutachten der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Rödl & Partner in 2015 eine außerplanmäßige Abschreibung i. H. v. 4,4 Mio. € vorgenommen. Durch die verkürzte Nutzungsdauer erhöht sich die jährliche Abschreibung ab 2016 von 317 T€ auf 840 T€.

3.5 Brandschutzsanierung

Kosten der geplanten Brandschutzsanierung in den Jahren 2017 und 2018 in Höhe von ca. 300 T€ p. a. führen zu höheren Raumkosten.

3.6 Umstieg auf SAP Hana

Für den möglichen Umstieg auf SAP Hana sind für das Jahr 2020 Lizenzkosten i. H. v. 400 T€ vorgesehen.

3.7 Hardware-Ersatz

Für Ersatzbeschaffungen im 2. Halbjahr 2018 werden Investitionskosten i. H. v. 400 T€ geplant.

3.8 Anmietung von Büroräumen als Zwischenlösung

Bis zur Fertigstellung des Neubaus Ottoplatz sind ab 2019 Mietaufwände i. H. v. 2,5 Mio. € p. a. berücksichtigt.

3.9 Mietaufwand/Investitionen neues Rechenzentrum

Die ab dem Jahr 2019 erwartete Miete für das RZ beträgt rund 1,5 Mio. € pro Jahr; davon trägt die Stadt Köln ein Drittel.

Bestimmungen für die Ausführung des Wirtschaftsplanes

Für die Ausführung des Wirtschaftsplanes sind die Vorschriften der Eigenbetriebsverordnung und die Betriebssatzung von LVR-InfoKom zugrunde zu legen.

1. Deckungsfähigkeit der Ansätze des Vermögensplanes

- Ausgaben für die verschiedenen Vorhaben werden für gegenseitig deckungsfähig erklärt.
- Mehrausgaben für Einzelvorhaben im Vermögensplan bedürfen der Zustimmung des Betriebsausschusses, wenn sie nicht gedeckt sind oder wenn sie 50 T€ oder mehr als 30 % des Ansatzes für Einzelvorhaben, mindestens jedoch 25 T€ überschreiten.
- Bei Eilbedürftigkeit tritt an die Stelle der Zustimmung des Betriebsausschusses die Entscheidung der Direktorin des LVR.

2. Änderung des Wirtschaftsplanes

Der Wirtschaftsplan ist unverzüglich durch Beschluss der Landschaftsversammlung zu ändern, wenn

- a) im Erfolgsplan von den veranschlagten Erträgen und Aufwendungen in erheblichem Umfang abgewichen werden muss. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn sich ein Defizit abzeichnet, welches der Betrieb auch in den nächsten fünf Wirtschaftsjahren nach vorsichtiger kaufmännischer Einschätzung nicht aus eigener Wirtschaftskraft auffangen kann. Gleiches gilt, wenn sich abzeichnet, dass ein bestehender Verlustvortrag nicht aus eigener Wirtschaftskraft getilgt werden kann.
- b) eine erheblich höhere Zuführung aus dem Trägerhaushalt zum Vermögensplan erforderlich wird, was insbesondere dann der Fall ist, wenn mehr als 100 T€ zum Ausgleich des Vermögensplans zugeführt werden müssen.
- c) weitere Verpflichtungsermächtigungen vorgesehen werden sollen.
- d) eine erhebliche Vermehrung oder Hebung der in der Stellenübersicht vorgesehenen Stellen vorliegt, was insbesondere dann der Fall ist, wenn die Gesamtstellenzahl um mehr als 10% vermehrt oder mehr als 10% der Stellen um mehr als eine Vergütungsgruppe angehoben werden soll, es sei denn, es handelt sich um eine vorübergehende Einstellung von Aushilfskräften.

3. Mehraufwendungen und Mindererträge gegenüber dem Wirtschaftsplan

Bei Mehraufwendungen und Mindererträgen ist nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung und der Betriebssatzung zu verfahren.

4. Unterrichtungspflicht

Auf die allgemeine Unterrichtungspflicht gegenüber Betriebsausschuss, Landesdirektorin und Kämmerin wird hingewiesen.

	Ansatz 2018 €	Ansatz 2017 €	Ergebnis 2016 €
1. Umsatzerlöse	64.000.000	61.952.000	64.186.764
2. Erhöhung oder Verminderung des Bestandes an fertigen und unfertigen Erzeugnissen	0	0	25.187
3. Andere aktivierte Eigenleistung	50.000	50.000	0
4. Sonstige betriebliche Erträge	375.000	1.250.000	443.347
5. Materialaufwand			
5.1. Bezogene Waren	2.500.000	6.950.000	5.530.298
5.2. Bezogene Leistungen	17.150.000	12.720.000	14.741.797
6. Personalaufwand			
6.1. Besoldung, Löhne und Gehälter	24.000.000	23.625.000	22.156.597
6.2. Soziale Abgaben, Altersversorgung, Kosten Pensionen	7.000.000	6.945.000	5.863.185
7. Abschreibungen			
7.1. Auf Sondervermögen	840.000	820.000	844.271
7.2. Auf immaterielle Vermögensgegenstände und Sachanlagen	4.750.000	4.378.000	3.713.780
8. Sonstige betriebliche Aufwendungen			
8.1. Sonstiger Betriebs-/Verwaltungsaufwand	1.400.000	1.371.450	1.102.765
8.2. Instandhaltung Sondervermögen, Raumkosten	3.075.000	2.700.000	2.490.086
8.3. Maschinenleasing, -miete, Softwarelizenzen	900.000	900.600	1.387.779
8.4. Beratungskosten	800.000	1.350.000	1.272.961
8.5. Kommunikation, sonstiger Verwaltungsbedarf	750.000	752.500	3.543.517
8.6. Versicherungen/Verbände	115.000	103.700	113.563
9. Sonstige Zinsen und Erträge	120.000	120.000	113.618
10. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	1.425.000	1.391.000	1.350.226
11. Ergebnisse der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	- 160.000	- 635.250	+ 658.091
12. Außerordentliche Erträge	0	0	0
13. Außerordentliche Aufwendungen	0	0	0
14. Außerordentliches Ergebnis	0	0	0
15. Steuern vom Einkommen und Ertrag	20.000	20.000	-60.803
16. Jahresergebnis	- 180.000	- 655.250	+ 597.288
17. Entnahmen aus Gewinnrücklage	180.000	655.250	87.207
18. Bilanzgewinn / -verlust	0	0	684.496

Höchstbetrag der Kassenkredite :

6.000.000 €

1. Umsatzerlöse		64.000.000 €
1.1. Umsatzerlöse - Summe		64.000.000 €
1.1.1. Entwicklung und Einführung von IT-Verfahren (Projekte)		7.000.000 €
1.1.2. Pflege von IT-Verfahren (Software-Produkte)		13.000.000 €
1.1.3. Infrastruktur		36.500.000 €
1.1.4. ISC/Überlassungen/IT-Fortbildung		5.000.000 €
1.1.5. Handelsware		2.500.000 €
1.2. Nachrichtlich: Umsatzerlöse - nach Kunden		
1.2.1. LVR Dezernate		24.729.000 €
1.2.1.1. Entwicklung und Einführung von IT-Verfahren (Projekte)	2.065.000 €	
1.2.1.2. Pflege von IT-Verfahren (Software-Produkte)	6.341.000 €	
1.2.1.3. Infrastruktur	13.063.000 €	
1.2.1.4. ISC/Überlassungen/IT-Fortbildung	2.490.000 €	
1.2.1.5. Handelsware	770.000 €	
1.2.2. Einrichtungen des LVR		16.895.000 €
1.2.2.1. Entwicklung und Einführung von IT-Verfahren (Projekte)	214.000 €	
1.2.2.2. Pflege von IT-Verfahren (Software-Produkte)	2.208.000 €	
1.2.2.3. Infrastruktur	12.181.000 €	
1.2.2.4. ISC/Überlassungen/IT-Fortbildung	1.817.000 €	
1.2.2.5. Handelsware	475.000 €	
1.2.3. Einrichtungen außerhalb des LVR		22.376.000 €
1.2.3.1. Entwicklung und Einführung von IT-Verfahren (Projekte)	4.721.000 €	
1.2.3.2. Pflege von IT-Verfahren (Software-Produkte)	4.451.000 €	
1.2.3.3. Infrastruktur	11.256.000 €	
1.2.3.4. ISC/Überlassungen/IT-Fortbildung	693.000 €	
1.2.3.5. Handelsware	1.255.000 €	
2. Erhöhung oder Verminderung des Bestandes		0 €
3. Andere aktivierte Eigenleistungen		50.000 €
4. Sonstige betriebliche Erträge		375.000 €
Summe Erlöse und Erträge		64.425.000 €
5. Materialaufwand		19.650.000 €
5.1. Bezogene Waren		2.500.000 €
5.1.1. Hard- und Software	2.100.840 €	
5.1.2. Nichtabzugsfähige Vorsteuer	399.160 €	
5.2. Telekommunikation/Leistungsgebühren		2.700.000 €
5.2.1. Telekommunikation/Leistungsgebühren	2.268.908 €	
5.2.2. Nichtabzugsfähige Vorsteuer	431.092 €	
5.3. Drucken		1.750.000 €
5.3.1. Drucken	1.470.588 €	
5.3.2. Nichtabzugsfähige Vorsteuer	279.412 €	
5.4. Externe Unterstützung		4.200.000 €
5.4.1. Unterstützung	3.529.412 €	
5.4.2. Nichtabzugsfähige Vorsteuer	670.588 €	
5.5. Unterhaltung SW		7.500.000 €
5.5.1. Unterhaltung/Wartung (Software)	6.302.521 €	
5.5.2. Nichtabzugsfähige Vorsteuer	1.197.479 €	
5.6. Unterhaltung DV-/TK-Anlagen		1.000.000 €
5.6.1. Unterhaltung/Wartung (DV-/TK-Anlagen)	840.336 €	
5.6.2. Nichtabzugsfähige Vorsteuer	159.664 €	
6. Personalaufwand		31.000.000 €
6.1. Besoldung, Löhne und Gehälter		24.000.000 €
6.1.1. Besoldung der Beamten	4.600.000 €	
6.1.2. Gehälter Angestellte	19.400.000 €	
6.2. Soziale Abgaben, Altersversorgung		7.000.000 €
6.2.1. Gesetzliche Sozialabgaben	4.900.000 €	
6.2.2. Unterstützungen/Beihilfen	700.000 €	
6.2.3. Altersversorgung, Kosten Pensionen	1.400.000 €	
7. Abschreibungen		5.590.000 €
7.1. Auf Sondervermögen		840.000 €
7.2. Auf immaterielle Vermögensgegenstände und Sachanlagen		4.750.000 €
7.2.1. Abschreibung auf Software	2.479.157 €	
7.2.2. Abschreibung auf Hardware	1.921.482 €	
7.2.3. Abschreibung auf TK-Systeme	197.465 €	
7.2.4. Abschreibungen sonstiges	151.896 €	

8. Sonstige betriebliche Aufwendungen		7.040.000 €
8.1. Sonstiger Betriebs-/Verwaltungsaufwand		1.400.000 €
8.1.1. Personaladministration/-abrechnung	93.000 €	
8.1.2. Zeiterfassung, Botendienst, Warenannahme	178.300 €	
8.1.3. Arbeitssicherheit, Betriebsarzt	20.700 €	
8.1.4. Fortbildung	700.000 €	
8.1.5. Personalrat	300 €	
8.1.6. Werksausschuss	5.800 €	
8.1.7. Strat. Einkauf	52.000 €	
8.1.8. Personalverwaltung/-anzeigen	349.900 €	
8.2. Instandhaltung Sondervermögen, Raumkosten		3.075.000 €
8.2.1. Instandhaltung des Sondervermögens	90.000 €	
8.2.2. Anmietung von Räumen/RZ	1.527.000 €	
8.2.3. Nebenkosten 1 (Heizung, Wasser, Reinigung usw.)	331.261 €	
8.2.4. Nebenkosten 2 (Energie, Notstrom, RZ, GLM etc.)	300.672 €	
8.2.5. Nebenkosten 3 (sonst. Leistungen GLM)	696.000 €	
8.2.6. Renovierungen, Schreinerarbeiten etc.	10.000 €	
8.2.7. Nicht abzugsfähige Vorsteuer	120.067 €	
8.3. Maschinenleasing, -miete, Softwarelizenzen		900.000 €
8.3.1. Miete/Leasing von IT-Systemen	647.132 €	
8.3.2. Softwarelizenzen (nicht Anlage)	109.171 €	
8.3.3. Nicht abzugsfähige Vorsteuer	143.697 €	
8.4. Beratungskosten		800.000 €
8.4.1. Rechtsberatung	29.000 €	
8.4.2. Wirtschaftsprüfung	22.400 €	
8.4.3. Buchführung/Kasse	72.940 €	
8.4.4. Beratung/Consulting	564.205 €	
8.4.5. Nicht abzugsfähige Vorsteuer	111.455 €	
8.5. Kommunikation, sonstiger Verwaltungsbedarf		750.000 €
8.5.3. Druck	9.000 €	
8.5.4. Büro-/Verbrauchsmaterial (Toner, Papier usw.)	38.992 €	
8.5.5. IT-/TK-Verbrauchsmaterial (CD-Rohlinge, Kabel usw.)	212.000 €	
8.5.6. Reise- und Kfz-Kosten	210.084 €	
8.5.7. Informationsveranstaltungen	88.614 €	
8.5.8. Öff. Ausschreibungen für Vergaben, sonst. Betriebsausgaben	73.000 €	
8.5.9. Nicht abzugsfähige Vorsteuer	118.311 €	
8.6. Versicherungen/Verbände		115.000 €
8.6.1. Versicherungen	59.000 €	
8.6.2. Beiträge	56.000 €	
9. Sonstige Zinsen und Erträge		120.000 €
10. Zinsen und ähnliche Aufwendungen		1.425.000 €
10.1. Zinsen auf Darlehen Sondervermögen	175.000 €	
10.2. Zinsen Aufzinsung Rückstellungen	1.250.000 €	
Summe Aufwendungen		64.585.000 €
11. Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		-160.000 €
12. Außerordentliche Erträge		0 €
13. Außerordentliche Aufwendungen		0 €
14. Außerordentliches Ergebnis		0 €
15. Sonstige Steuern		20.000 €
16. Jahresergebnis		-180.000 €
17. Entnahmen aus Gewinnrücklage		180.000 €
18. Bilanzgewinn		0 €

Investitionsvorhaben und Kreditwirtschaft Bezeichnung - Begründung - Bemerkungen	Ansatz für 2018	Ansatz für 2017	Verpflichtungs- ermächtigungen		Ausgaben bis 2017
	€	€	2017	fällig im Jahr	T€
1	2	3	4	5	6
I. Lang- und mittelfristige Anlagegüter	580.000	100.000			
1. Erüchtigung Infrastruktur Rechenzentrum Horion-Haus	350.000	100.000			
2. Anbindung neues RZ Köln-Kalk	230.000	0			
II. Kurzfristige Anlagegüter über 3 - 15 Jahre	7.107.500	7.769.228			
1. Ersatz- und Neubeschaffung von PC-Systemen, Software, etc.	2.100.000	2.841.000			
2. Ersatz- und Neubeschaffung von Server-Systemen (Windows, UNIX, Linux etc.)	1.100.000	1.050.000			
3. Ersatz- und Neubeschaffung von Speichersystemen (Datenspeicherung, Datensicherung, Archivierung etc.)	1.200.000	935.480			
4. Ersatz- und Neubeschaffung von Kommunikationsinfrastruktur (Telekommunikation, Tele2020, LAN und WAN)	1.100.000	1.708.434			
5. Ersatz- und Neubeschaffung von sonstigen Infrastruktur-Systemen	55.000	55.000			
6. Ersatz- und Neubeschaffung von System- und Anwendungs-Software	1.500.000	1.126.814			
7. Sonstige bewegliche Anlagegüter	52.500	52.500			
III. Beteiligungen und Finanzanlagen ---					
IV. Kreditwirtschaft ---	428.000	410			
Summe der Aufwendungen :	8.115.500	7.869.638			
Volumen Investitionen/Kreditwirtschaft					
a) Lang und mittelfristige Baumaßnahmen	580.000	100.000			
b) Einrichtungskosten					
c) Planungskosten					
d) Kurzfristige Anlagegüter	7.107.500	7.769.228			
e) Beteiligungen und Finanzanlagen					
f) Kreditwirtschaft	428.000	410			
Summe :	8.115.500	7.869.638			
Finanzierung					
a) Eigenmittel	8.115.500	7.869.638			
b) Zuweisung aus Drittmitteln					
c.1) Darlehen sonstige					
c.2) Darlehen Gebäude Sondervermögen					
e) Förderung durch Integrationsämter					
Summe :	8.115.500	7.869.638			

Voraus- sichtliche Rate 2017 T€	Vorgesehene Raten			Ausgaben ab 2022 T€	Gesamt- ausgabe- bedarf (Spalte 2 u. 6-11) T€	Finanzierung durch zweckgebundene Zuwei- sungen u. Darlehen des Trägers sowie durch einzuzahlendes Eigenkapital des LVR			Folgekosten jährlich T€
	2019 T€	2020 T€	2021			Zuweisungen T€	Darlehen T€	Eigenkapital T€	
7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
					580				
					350				
					230				
6.000	5.950	8.200	6.700	4.400	38.358				
2.300	1.000	1.000	1.500	1.500	9.400				
500	1.950	500	500	500	5.050				
1.000	1.300	500	500	500	5.000				
1.500	500	500	500	500	4.600				
100	350	350	350	350	1.555				
600	800	5.300	3.300	1.000	12.500				
0	50	50	50	50	253				
410	4.619				5.457				
6.410	10.569	8.200	6.700	4.400	44.395				
					580				
6.000	5.950	8.200	6.700	4.400	38.358				
410	4.619				5.457				
6.410	10.569	8.200	6.700	4.400	44.395				
6.410	10.569	8.200	6.700	4.400	44.395				
6.410	10.569	8.200	6.700	4.400	44.395				

1. Beschäftigte	Entgeltgruppe	Zahl der Stellen 2018	Zahl der Stellen 2017	besetzt am 30.06.2017
	Sondervertrag	1	1	1
	15	3	1	3
	14	37 *7	21 *1	34
	13	9	9 *2	3
	12	72	45	76
	11	147,5 *9	162,5 *3	108
	10	10	23	20
	9c	-	-	-
	9b	5,5	15	17
	9a	-	-	4
	8	32,5 *6 *8	27 *4	50
	7	-	-	-
	6	2,5	5	2,5
	5	-	1,5	-
	Summe	320	311	318,5

2. Beamte	Besoldung	Zahl der Stellen 2018	Zahl der Stellen 2017	besetzt am 30.06.2017
	A 6	-	-	-
	A 7	-	-	-
	A 8	-	-	-
	A 9	5	5	16
	A 10	1	1	2
	A 11	1	1	8
	A 12	50	50 *5	25
	A 13	18	18	18
	A 14	17	17	12
	A 15	6	6	1
	A 16	-	-	1
	B 2	1	1	-
	Summe	99	99	83

3. Nachwuchskräfte	Ausbildungsverhältnis	Zahl der Stellen 2018	Zahl der Stellen 2017	besetzt am 30.06.2017
	Fachinformatiker/-in	13	9	9
	Bachelor of Science	6	10	6
	Summe	19	19	15

Durchschnittlich finanzierte Vollkräfte

Ist	2016	= 411,0
besetzt am	30.06.2017	= 416,5
Forecast	31.12.2017	= 430,0
Plan	2017	= 429,0
Plan	2018	= 438,0

*1 inkl. 1 Neueinstellung in 2017.

*2 inkl. 2 Neueinstellungen in 2017.

*3 Im 2. Halbjahr 2017 werden 2 Auszubildende (Wirtschaftsinformatiker) nach erfolgreicher Prüfung übernommen.

*4 Im 2. Halbjahr 2017 werden 2 Auszubildende (Fachinformatiker) nach erfolgreicher Prüfung übernommen.

*5 In 2017 wird 1 Nachwuchskräfte nach Abschluss des Studiums Bachelor of Law/Arts übernommen.

*6 Zuzüglich 1 Neueinstellung in 2018.

*7 Zuzüglich 3 Neueinstellungen in 2018.

*8 Im 2. Halbjahr 2018 werden 4 Auszubildende (Fachinformatiker) nach erfolgreicher Prüfung übernommen.

*9 Zuzüglich 1 Neueinstellung in 2018.

		2017 Wirtschaftsplan in T€	2018 Wirtschaftsplan in T€
1.	Umsatzerlöse	61.952	64.000
2.	Erhöhung oder Verminderung des Bestandes an fertigen und unfertigen Erzeugnissen	0	0
3.	Andere aktivierte Eigenleistung	50	50
4.	Sonstige betriebliche Erträge	1.250	375
5.	Materialaufwand		
5.1.	Bezogene Waren	6.950	2.500
5.2.	Bezogene Leistungen	12.720	17.150
6.	Personalaufwand		
6.1.	Besoldung, Löhne und Gehälter	23.625	24.000
6.2.	Soziale Abgaben, Altersversorgung, Kosten Pensionen	6.945	7.000
7.	Abschreibungen		
7.1.	Auf Sondervermögen	820	840
7.2.	Auf immaterielle Vermögensgegenstände und Sachanlagen	4.378	4.750
8.	Sonstige betriebliche Aufwendungen		
8.1.	Sonstiger Betriebs-/Verwaltungsaufwand	1.371	1.400
8.2.	Instandhaltung Sondervermögen, Raumkosten	2.700	3.075
8.3.	Maschinenleasing, -miete, Softwarelizenzen	901	900
8.4.	Beratungskosten	1.350	800
8.5.	Kommunikation, sonstiger Verwaltungsbedarf	753	750
8.6.	Versicherungen/Verbände	104	115
9.	Sonstige Zinsen und Erträge	120	120
10.	Zinsen und ähnliche Aufwendungen		
10.1.	Zinsen auf Darlehen Sondervermögen	193	175
10.2.	Zinsen Aufzinsung Rückstellungen	1.198	1.250
11.	Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	-635	-160
12.	Außerordentliche Erträge	0	0
13.	Außerordentliche Aufwendungen	0	0
14.	Außerordentliches Ergebnis	0	0
15.	Sonstige Steuern	20	20
16.	Jahresgewinn/-verlust	-655	-180
17.	Entnahme aus Gewinnrücklage	655	180
18.	Bilanzgewinn/-verlust	0	0
	Höchstbetrag der Kassenkredite:	6.000	

LVR-InfoKom

Veränderung gegenüber Vorjahr in%	2019 Wirtschaftsplan in T€	Veränderung gegenüber Vorjahr in%	2020 Wirtschaftsplan in T€	Veränderung gegenüber Vorjahr in%	2021 Wirtschaftsplan in T€	Veränderung gegenüber Vorjahr in%
+3,3%	64.300	+0,5%	65.300	+1,6%	66.100	+1,2%
	0		0		0	
+0,0%	50	+0,0%	50	+0,0%	50	+0,0%
-70,0%	750	+100,0%	750	+0,0%	750	+0,0%
-64,0%	2.500	+0,0%	2.500	+0,0%	2.500	+0,0%
+34,8%	17.100	-0,3%	17.130	+0,2%	17.460	+1,9%
+1,6%	25.000	+4,2%	26.000	+4,0%	27.100	+4,2%
+0,8%	7.300	+4,3%	7.600	+4,1%	7.950	+4,6%
+2,4%	420	-50,0%	0		0	
+8,5%	5.000	+5,3%	5.000	+0,0%	5.250	+5,0%
+2,1%	1.450	+3,6%	1.450	+0,0%	1.500	+3,4%
+13,9%	3.900	+26,8%	4.500	+15,4%	4.500	+0,0%
-0,1%	800	-11,1%	800	+0,0%	800	+0,0%
-40,7%	500	-37,5%	500	+0,0%	500	+0,0%
-0,3%	750	+0,0%	800	+6,7%	800	+0,0%
+10,9%	115	+0,0%	115	+0,0%	115	+0,0%
+0,0%	125	+4,2%	125	+0,0%	125	+0,0%
-9,3%	125	-28,6%	0		0	
+4,3%	1.300	+4,0%	1.350	+3,8%	1.400	+3,7%
	-1.035		-1.520		-2.850	
	0		0		0	
	0		0		0	
	0		0		0	
	20		20		20	
	-1.055		-1.540		-2.870	
	1.055		0		0	
	0		-1.540		-2.870	

TOP 9 Kurzvortrag zur Kundenzufriedenheitsbefragung 2016 von LVR-InfoKom

TOP 10 Verschiedenes