

An die Mitglieder
des Landschaftsausschusses

Köln, 01.04.2022
Frau Hüllenkrämer
LVR-Stabsstelle 00.200

Landschaftsausschuss

Montag, 04.04.2022, 10:15 Uhr

Köln, Horion-Haus, Rhein/Ruhr/Erft

2. Aktualisierte Tagesordnung

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

- | | | |
|------|---|-------------------|
| 1. | Anerkennung der Tagesordnung | |
| 2. | Niederschrift über die 7. Sitzung vom 14.02.2022 | |
| 3. | Veranstaltungen;
"Erforderliche" Teilnahmen der politischen Vertretung
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Direktorin Lubek | 15/721/2 B |
| 4. | Reise des Ältestenrates nach Eupen
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Direktorin Lubek | 15/903 B |
| 5. | LVR-Gleichstellungsbericht und -plan | |
| 5.1. | LVR-Gleichstellungsbericht 2017 - 2020
<u>Berichterstattung:</u> ELR Limbach | 15/847 K |
| 5.2. | LVR-Gleichstellungsplan 2025
<u>Berichterstattung:</u> ELR Limbach | 15/850/1 B |
| 6. | Erweiterung des Anwendungsbereichs der Altersteilzeit für
Beamt*innen beim LVR
<u>Berichterstattung:</u> ELR Limbach | 15/889 B |
| 7. | Festsetzung der Umlagesätze für die Haushaltsjahre 2022
und 2023
hier: Genehmigung durch das MHKBG
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Hötte | 15/909 K |

8. **NEU:** Positionspapiere im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe
- 8.1. **NEU:** Positionspapier zur Umsetzung des Rechtsanspruchs auf ganztägige Förderung von Kindern im Grundschulalter
Berichterstattung: LVR-Dezernent Bahr **15/936 B** liegt bei
- 8.2. **NEU:** Positionspapier zum Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe
Berichterstattung: LVR-Dezernent Bahr **15/941 B** liegt bei
9. Entwicklungskonzeption Abtei Brauweiler; hier: Bericht zu Phase 2 sowie Vorstellung der Gebäudeentwicklungskonzeption und weiterer Maßnahmen in den kommenden Jahren
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Dr. Franz **15/14 B**
10. 23. Mitgliederversammlung des Städte- und Gemeindebundes NRW am 14.06.2022 in Düsseldorf hier: Benennung von Delegierten
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Hötte **15/892 B**
11. Vertretung des LVR im Europäischen Hauptausschuss des Europäischen Rates der Gemeinden und Regionen Europas (CEMR)
hier: 1. Aufhebung eines LA-Beschlusses
2. Benennung einer weiblichen Vertretung des LVR für die aktuelle Mandatsperiode bis zum 31.12.2023
3. Benennung einer Vertretung des LVR für die Mandatsperiode ab dem 01.01.2024
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Hötte **15/900 B**
12. Umbesetzung in Gremien
13. Anfragen und Anträge
14. Besondere Vorkommnisse
15. Bericht aus der Verwaltung
16. Verschiedenes

Nichtöffentliche Sitzung

17. Niederschrift über die 7. Sitzung vom 14.02.2022
18. Personalmaßnahmen
- 18.1. Besetzung der Leitung des LVR-Fachbereiches 61 - Digitalisierung, E-Mobilität und technische Innovation - im LVR-Dezernat Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation
Berichterstattung: ELR Limbach **15/891 B**

- 18.2. Besetzung der Leitung des LVR-Fachbereiches 83 - **15/879 B**
Wirtschaftliche Steuerung des LVR-Klinikverbundes und
des Verbundes Heilpädagogischer Hilfen - im LVR-
Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer
Hilfen
Berichterstattung: ELR Limbach
- 18.3. Befristete Weiterbeschäftigung und Wiederbestellung zum **15/804 B**
Betriebsleiter der LVR-Krankenhauszentralwäscherei
Berichterstattung: ELR Limbach
- 18.4. Personalmaßnahmen **15/876 B**
hier: Zuständigkeit des Landschaftsausschusses
Berichterstattung: ELR Limbach
- 18.5. Personalmaßnahme **15/860 K**
hier: Dringlichkeitsentscheidung
Berichterstattung: ELR Limbach
19. Anfragen und Anträge
20. Besondere Vorkommnisse
21. Bericht aus der Verwaltung
22. Verschiedenes

Mit freundlichen Grüßen
Die Vorsitzende

H e n k - H o l l s t e i n

TOP 1 Anerkennung der Tagesordnung

Niederschrift
über die 7. Sitzung des Landschaftsausschusses
am 14.02.2022 in Köln, Horion-Haus
- öffentlicher Teil -

Anwesend vom Gremium:

CDU

Einmahl, Rolf
Dr. Elster, Ralph
Henk-Hollstein, Anne
Loepp, Helga
Solf, Michael-Ezzo
Wörmann, Josef

Vorsitzende

SPD

Heinisch, Iris
Holtmann-Schnieder, Ursula
Prof. Dr. Rolle, Jürgen
Prof. Dr. Wilhelm, Jürgen

Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Beck, Corinna
Bortlitz-Dickhoff, Johannes
Fliß, Rolf
Zsack-Möllmann, Martina

FDP

Effertz, Lars Oliver

AfD

Prof. Dr. Bommermann, Ralf Günter

Die Linke.

Detjen, Ulrike

Die FRAKTION

Stadtman, Matthias
beratendes Mitglied

Gruppe FREIE WÄHLER

Rehse, Henning

beratendes Mitglied

Von den Fraktionsgeschäftsstellen

Boss, Frank	CDU
Böll, Thomas	SPD
Klemm, Ralf	Bündnis 90/DIE GRÜNEN
Runkler, Hans-Otto	FDP
Kunze, Thomas	AfD
Kossen, Wilfried	Die Linke.
Baron von Kruedener, Aaron Yannik	Die FRAKTION
Plötner, Beate	FREIE WÄHLER

Verwaltung:

LVR-Direktorin Lubek, Ulrike
Erster Landesrat Limbach, Reiner
LVR-Dezernentin Hötte, Renate
LVR-Dezernent Althoff, Detlef
LVR-Dezernent Bahr, Lorenz
LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber, Angela
LVR-Dezernent Janich, Marc
LVR-Dezernent Lewandrowski, Dirk
LVR-Dezernentin Wenzel-Jankowski, Martina
LVR-Dezernentin Dr. Franz, Corinna

Bayer, Christine, Leiterin LVR-Fachbereich 03
Heyner, Carmen, persönliche Referentin LVR-Direktorin
Hüllenkrämer, Tanja, LVR-Stabsstelle 00.200 (Protokoll)
Laqua, Frank, persönlicher Referent Vors. LVers
Loosen, Dominik, GPR
Schneider, Sandy, persönliche Referentin ELR

Tagesordnung

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

- | | | |
|-------|---|--------------------|
| 1. | Anerkennung der Tagesordnung | |
| 2. | Niederschrift über die 6. Sitzung vom 14.12.2021 | |
| 3. | Veranstaltungen;
Erforderliche Teilnahmen der politischen Vertretung | 15/721/1 B |
| 4. | Erweiterung der LVR-Christoph-Schlingensief-Schule,
Oberhausen
Förderschwerpunkt körperliche und motorische
Entwicklung
hier: Durchführungsbeschluss | 15/738 B |
| 5. | Bericht der Verwaltung über die Teilnahme am
Modellprojekt für digitale und hybride Gremiensitzungen
des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und
Gleichstellung (MHKBG) | 15/786 K |
| 6. | Studien- und Informationsreise des
Gesundheitsausschusses im Jahr 2022 | 15/763 B |
| 7. | Ausstellungen der LVR-Museen in künftigen
Haushaltsjahren | 15/739 B |
| 8. | Wahl eines Mitglieds des Kassenausschusses der
Rheinischen Zusatzversorgungskasse (RZVK) | 15/799 B |
| 9. | Mitgliederversammlung des Städtetages NRW vom 01. bis
02. Juni 2022 in Essen;
hier: Benennung von Delegierten | 15/780 B |
| 10. | Wahrnehmung der Mitgliedschaftsrechte des
Landschaftsverbandes Rheinland (LVR)
hier: Besetzung der Gremien in folgenden Stiftungen:
- Stiftung zur Förderung der Archäologie im rheinischen
Braunkohlenrevier
- Nordrhein-Westfalen-Stiftung Naturschutz, Heimat- und
Kulturpflege
- Stiftung Zanders - Papiergeschichtliche Sammlung
- Stiftung Zollverein | 15/465/1 B |
| 11. | Stiftung Industriedenkmalpflege und Geschichtskultur;
hier: Benennung eines Mitglieds des LVR zur Wahl in das
Kuratorium | 15/781 B |
| 12. | Metropolregion Rheinland e. V. - Aktueller Sachstand | |
| 13. | Nebentätigkeiten der Landesdirektorin | 15/776 K |
| 14. | Beschlusskontrolle | |
| 15. | Umbesetzung in Gremien | |
| 15.1. | Umbesetzung in Gremien | 15/57 SPD B |

- 16. Anfragen und Anträge
- 16.1. Stellungnahme des LVR: Solidarität und Toleranz statt Pflichtimpfung **15/50 AfD B**
- 16.2. Befragung der Pflegefachkräfte im LVR, ob diese für oder gegen eine Pflegekammer sind. **15/51 AfD B**
- 16.3. Prüfung ob, wie und wo Glasprodukte als Ersatz für Kunststoffprodukte verwendet werden können **15/55 AfD B**
- 17. Besondere Vorkommnisse
- 18. Bericht aus der Verwaltung
- 19. Verschiedenes

Nichtöffentliche Sitzung

- 20. Niederschrift über die 6. Sitzung vom 14.12.2021
- 21. Dienstaufsichtsbeschwerde gegenüber der Direktorin des Landschaftsverbandes **15/798 B**
- 22. Personalmaßnahmen
hier: Zuständigkeit des Landschaftsausschusses **15/785 B**
- 23. Stiftungsengagement des LVR;
hier: jährlicher Überblick über die finanzwirtschaftliche Situation der Stiftungen im Stiftungsengagement des LVR **15/678 K**
- 24. Beschlusskontrolle
- 25. Anfragen und Anträge
- 26. Besondere Vorkommnisse
- 27. Bericht aus der Verwaltung
- 28. Verschiedenes

Beginn der Sitzung: 10:20 Uhr
 Ende öffentlicher Teil: 11:35 Uhr
 Ende der Sitzung: 11:47 Uhr

Vor Eintritt in die Tagesordnung heißt die **Vorsitzende** Frau Dr. Franz, neue Dezernatsleitung Kultur und Landschaftliche Kulturpflege und Herrn Wilfried Kossen, neuer Geschäftsführer der Fraktion Die Linke., zu ihrer 1. Sitzung des Landschaftsausschusses willkommen.

Öffentliche Sitzung

Punkt 1

Anerkennung der Tagesordnung

Die 1. aktualisierte Tagesordnung wird ohne Anmerkungen anerkannt.

Punkt 2

Niederschrift über die 6. Sitzung vom 14.12.2021

Es gibt keine Anmerkungen.

Punkt 3

Veranstaltungen;

Erforderliche Teilnahmen der politischen Vertretung

Vorlage Nr. 15/721/1

Die Vorsitzende teilt mit, der Ältestenrat habe sich darauf verständigt, die Vorlage zu vertagen.

Punkt 4

Erweiterung der LVR-Christoph-Schlingensief-Schule, Oberhausen

Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung

hier: Durchführungsbeschluss

Vorlage Nr. 15/738

Der Landschaftsausschuss beschließt **einstimmig** ohne Aussprache:

Der Planung und der indizierten Kostenberechnung in Höhe von ca. 15.346.000,00 € brutto für die Erweiterung der LVR-Christoph-Schlingensief-Schule in Oberhausen-Sterkrade wird gemäß Vorlage Nr. 15/738 zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Durchführung beauftragt.

Punkt 5

Bericht der Verwaltung über die Teilnahme am Modellprojekt für digitale und hybride Gremiensitzungen des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung (MHKBG)

Vorlage Nr. 15/786

Herr Janich berichtet, unterstützt durch eine Power-Point-Präsentation, zum Modellprojekt digitale und hybride Gremiensitzungen über den zeitlichen Ablauf, technische Parameter und Auswirkungen auf die Gremiensitzungen nebst Blick auf den Gesetzentwurf zur Einführung digitaler Sitzungen für kommunale Gremien. **Herr Janich** beantwortet die Frage von **Herrn Klemm**, warum nur freiwillige Fachausschüsse in nicht pandemischen Lagen oder Katastrophenfällen hybrid tagen können, dahingehend, dass es den Mandatsträger*innen freigestellt sein sollte, bei hybriden Sitzungen auch in Präsenz an einer Sitzung teilnehmen zu können. Im Modellprojekt sei es überwiegend um technische Fragestellungen gegangen. Weitergehende Regelungen wie in Bayern oder Baden-Württemberg habe man in Nordrhein-Westfalen bislang nicht getroffen. Zur Frage von **Herrn Wörmann**, wer darüber entscheide, ob eine Sitzung hybrid stattfinde, antwortet **Herr Janich**, dies sei im Gesetzentwurf geregelt. Das Gesetz biete die

Möglichkeit, in einer Hauptsatzung oder Geschäftsordnung eigene Regularien zu treffen, welche Ausschüsse hybrid tagen sollen und schlägt vor, zunächst mit einem oder einzelnen Ausschuss/Ausschüssen praktische Erfahrungen zu sammeln. **Herr Bortlitz-Dickhoff** bittet um Mitteilung, warum nicht auch der Rat, Hauptausschuss oder der Landschaftsausschuss regelhaft hybrid tagen könne. **Herr Janich** antwortet diesbezüglich, der LVR haben im Projekt eine weitgehende Regelung angeregt. Das Land habe aber aufgrund des Demokratieprinzips und des Öffentlichkeitsgrundsatzes die im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen getroffen. **Die Herren Prof. Dr. Rolle** und **Böll** schlagen vor, die Beschlussfassung über den Gesetzentwurf abzuwarten, um dann in eine Experimentierphase einzusteigen.

Der Bericht der Verwaltung über die Teilnahme am Modellprojekt für digitale und hybride Gremiensitzungen des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung (MHKBG) wird gemäß Vorlage Nr. 15/786 zur Kenntnis genommen.

Punkt 6

Studien- und Informationsreise des Gesundheitsausschusses im Jahr 2022 Vorlage Nr. 15/763

Der Landschaftsausschuss beschließt **einstimmig** ohne Aussprache:

Der Studien- und Informationsreise des Gesundheitsausschusses nach München und Klingenmünster im Jahr 2022 wird gemäß Vorlage Nr. 15/763 zugestimmt.

Punkt 7

Ausstellungen der LVR-Museen in künftigen Haushaltsjahren Vorlage Nr. 15/739

Der Landschaftsausschuss beschließt **einstimmig** ohne Aussprache:

1. Der Planung und Durchführung der in der Vorlage Nr. 15/739 aufgeführten Ausstellungen in den Jahren 2023 ff. wird vorbehaltlich der Haushaltsfreigabe zugestimmt.
2. Die Verwaltung wird ermächtigt, die hierfür notwendigen Zusagen und Verpflichtungen einzugehen.
3. Die gemäß Ziffer 2 gemachten Erklärungen müssen sich für die jeweiligen Jahre im Rahmen von 60 % der Haushaltsansätze für Ausstellungen 2022 (Eigenmittel der Museen) zu Lasten künftiger Haushaltsjahre halten.

Punkt 8

Wahl eines Mitglieds des Kassenausschusses der Rheinischen Zusatzversorgungskasse (RZVK) Vorlage Nr. 15/799

Der Landschaftsausschuss beschließt **einstimmig** ohne Aussprache:

Der Landschaftsausschuss wählt gemäß § 14 Absatz 2 des Gesetzes über die kommunalen Versorgungskassen und Zusatzversorgungskassen im Land NRW (VKZVKG) i. V. m. § 5 Absatz 1 Sätze 1 und 4 sowie Absatz 3 Satz 2 der Satzung der RZVK für die Zeit bis zum Ende der laufenden 13. Wahlperiode am 12. März 2026 auf Vorschlag des nach § 5 Absatz 1 Satz 4 Nummer 2 Buchstabe a der Satzung der RZVK vorschlagsberechtigten ver.di Landesbezirks Nordrhein-Westfalen Frau Renate Büttner gemäß Vorlage Nr. 15/799 zum Mitglied des Kassenausschusses der RZVK.

Punkt 9

Mitgliederversammlung des Städtetages NRW vom 01. bis 02. Juni 2022 in Essen;

hier: Benennung von Delegierten

Vorlage Nr. 15/780

Herr Boss schlägt als stimmberechtigte Mitglieder je ein Mitglied der Fraktionen CDU und SPD vor. Darüber hinaus sollen fünf weitere Mitglieder als Gäste benannt werden, damit über die beiden stimmberechtigten Mitglieder hinaus, alle weiteren Fraktionen die Möglichkeit haben, ein Mitglied als Gast zu benennen. Gegen den Vorschlag wird kein Widerspruch erhoben.

Der Landschaftsausschuss beschließt **einstimmig**:

1. Der Landschaftsausschuss entsendet gemäß Satzung des Städtetages NRW folgende stimmberechtigte Vertreter*innen des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) zur Teilnahme an der Mitgliederversammlung des Städtetages NRW vom 01. bis 02. Juni 2022 in Essen:

1. Herr Josef Wörmann, CDU
2. NN, SPD (*wird nachbenannt*)
3. Verwaltung gemäß § 113 Abs. 2 GO

2. Der Landschaftsausschuss entsendet fünf Vertreter*innen des LVR als Gäste zur Teilnahme an der Mitgliederversammlung des Städtetages NRW vom 01. bis 02. Juni 2022 in Essen.

3. Es werden folgende Vertreter*innen des LVR als Gäste entsandt:

Frau Martina Zsack-Möllmann, Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Herr Hans-Otto Runkler, FDP

Herr Jens Schmitz, AfD

Frau Ulrike Detjen, Die Linke.

Herr Matthias Stadtmann, Die FRAKTION

4. Sollten die mit dem Beschluss benannten Vertreter*innen an der Teilnahme verhindert sein, kann die entsprechende Fraktion/Gruppe ein anderes Fraktionsmitglied/Gruppenmitglied als Verhinderungsververtretung benennen.

Hinweis zum Protokoll: Die SPD-Fraktion hat Herrn Axel Kaske nachbenannt.

Punkt 10

Wahrnehmung der Mitgliedschaftsrechte des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR)

hier: Besetzung der Gremien in folgenden Stiftungen:

- **Stiftung zur Förderung der Archäologie im rheinischen Braunkohlenrevier**
- **Nordrhein-Westfalen-Stiftung Naturschutz, Heimat- und Kulturpflege**
- **Stiftung Zanders - Papiergeschichtliche Sammlung**
- **Stiftung Zollverein**

Vorlage Nr. 15/465/1

Der Landschaftsausschuss beschließt jeweils **einstimmig** in getrennten Abstimmungen die Benennungen zu den Ziffern 1 - 4 (s. beigefügten Anlage).

Der Landschaftsausschuss benennt mit sofortiger Wirkung die gemäß der Anlage (Spalte 5) zur Ergänzungsvorlage Nr. 15/465/1 zu bestellenden beziehungsweise vorzuschlagenden Vertreter*innen zur Wahrnehmung der Mitgliedschaftsrechte des LVR.

Punkt 11

Stiftung Industriedenkmalpflege und Geschichtskultur; hier: Benennung eines Mitglieds des LVR zur Wahl in das Kuratorium Vorlage Nr. 15/781

Herr Boss schlägt Frau Dr. Corinna Franz vor.

Der Landschaftsausschuss beschließt **einstimmig**:

Der Landschaftsausschuss beschließt, der Stiftung Industriedenkmalpflege und Geschichtskultur als Vertreter*in des LVR Frau Dr. Corinna Franz zur Wahl als Mitglied des Kuratoriums der Stiftung vorzuschlagen.

Punkt 12

Metropolregion Rheinland e. V. - Aktueller Sachstand

Die Vorsitzende informiert über den aktuellen Sachstand zur Auswahl einer neuen Geschäftsführung. In einer Sondersitzung des Verwaltungsrates am 04.03.2022 sei vorgesehen, das Ergebnis des zurzeit laufenden Auswahlverfahrens mitzuteilen.

Frau LVR-Direktorin Lubek informiert über den Sachstand zur Neubesetzung und Strukturierung der Arbeitskreise:

Der Verwaltungsrat habe beschlossen, folgende Arbeitskreise einzurichten:

- AK Verkehr und Infrastruktur
- AK Energie und Transformation
- AK Profilierung und Identifikation

Der zuletzt genannte Arbeitskreis berühre insofern die Aufgaben des LVR, als hier Themen der Kultur behandelt werden sollen. Die Themen der beiden anderen Arbeitskreise tangieren die Aufgaben und Zuständigkeiten des LVR nur marginal. Der Arbeitskreis Forschung und Bildung werde zukünftig von der Rheinland Initiative der Industrie- und Handelskammern bearbeitet. Eine institutionalisierte Zusammenarbeit mit der Metropolregion Rheinland sei beabsichtigt.

Die Arbeitskreise sollen zukünftig in der Regel 15 Personen umfassen. Dabei sollen sechs Personen aus dem Kreis der Mitglieder (die Hälfte davon soll dem politischen Ehrenamt zugehörig sein), sechs von Stakeholdern aus der Region und drei Plätze von externen Gästen besetzt werden.

Der Vorstand suche aktuell Leitungen für die drei o. g. Arbeitskreise, die jeweils von einem Vorstandsmitglied begleitet werden und die Geschäftsstelle der Metropolregion Rheinland bei der inhaltlichen Arbeit unterstützen sollen.

Die Mitglieder der Arbeitskreise – soweit sie sich aus den Vereinsmitgliedern rekrutieren – werden aus dem Kreis der in die Mitgliederversammlung entsandten Delegierten berufen. Verfahrensmäßig sei vorgesehen, die entsandten Delegierten anzuschreiben, um ihre Bereitschaft an der Mitarbeit in einem Arbeitskreis abzufragen. Diejenigen, die ihr Interesse signalisiert haben, treffen sich zu einer ersten Sitzung in einem Arbeitskreis-spezifischen „Mitgliederforum“, aus dem selbstbestimmt und agil ein Kernteam des Arbeitskreises gebildet werde.

Sobald das Protokoll der Verwaltungsratssitzung vorliege, werde dieses den Fraktionen zugeleitet. Ziel müsse es sein, zu entscheiden, wie sich die weitere Zusammenarbeit

zwischen dem LVR und der Metropolregion Rheinland gestalte und wer seitens des Landschaftsausschusses zur Mitarbeit in einen der drei Arbeitskreise entsandt werde.

Der Landschaftsausschuss nimmt den Bericht zur Metropolregion Rheinland e. V. zur Kenntnis.

Punkt 13
Nebentätigkeiten der Landesdirektorin
Vorlage Nr. 15/776

Der Landschaftsausschuss nimmt die Aufstellung der Landesdirektorin über ihre Nebentätigkeiten und die daraus erzielten Vergütungen für das Jahr 2021 gemäß Vorlage Nr. 15/776 ohne Aussprache zur Kenntnis.

Punkt 14
Beschlusskontrolle

Es gibt keine Wortmeldungen.

Punkt 15
Umbesetzung in Gremien

Punkt 15.1
Umbesetzung in Gremien
Antrag Nr. 15/57 SPD

Herr Böll teilt zum Antrag Nr. 15/57 die Korrektur mit, dass es bei der Besetzung im Präsidium der Deutschen Sektion des Rates der Gemeinden und Regionen Europas "stellvertretendes Mitglied" statt "ordentliches Mitglied" heißen müsse.

Der Landschaftsausschuss beschließt **einstimmig** einschließlich der Änderung folgende Umbesetzungen:

ordentliches Mitglied in der Kommission Europa

Besetzung alt: Ilse Lungen (skB)

Besetzung neu: Norbert Spinrath (skB)

stellvertretendes Mitglied im Präsidium der Deutschen Sektion des Rates der Gemeinden und Regionen Europas

Besetzung alt: Ilse Lungen (skB)

Besetzung neu: Norbert Spinrath (skB)

ordentliches Mitglied im Ausschuss für grenzüberschreitende Verständigung beim Zweckverband Euregio Rhein-Waal

Besetzung alt: Ilse Lungen (skB)

Besetzung neu: Norbert Spinrath (skB)

ordentliches Mitglied im Euregiorat beim Zweckverband Euregio Rhein-Waal

Besetzung alt: Ilse Lungen (skB)

Besetzung neu: Norbert Spinrath (skB)

Punkt 16
Anfragen und Anträge

Punkt 16.1
Stellungnahme des LVR: Solidarität und Toleranz statt Pflichtimpfung
Antrag Nr. 15/50 AfD

Herr Prof. Dr. Bommermann bedauert, dass der Antrag bisher in den Fachausschüssen abgelehnt wurde.

Der Landschaftsausschuss lehnt den Antrag Nr. 15/50 **mehrheitlich mit den Stimmen von CDU, SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN, FDP und Die Linke. gegen AfD** ab.

Punkt 16.2
Befragung der Pflegefachkräfte im LVR, ob diese für oder gegen eine Pflegekammer sind.
Antrag Nr. 15/51 AfD

Herr Prof. Dr. Bommermann erläutert, warum der Antrag keine Begründung enthalte.

Der Landschaftsausschuss lehnt den Antrag Nr. 15/51 **mehrheitlich mit den Stimmen von CDU, SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN, FDP und Die Linke. gegen AfD** ab.

Punkt 16.3
Prüfung ob, wie und wo Glasprodukte als Ersatz für Kunststoffprodukte verwendet werden können
Antrag Nr. 15/55 AfD

Herr Prof. Dr. Bommermann erläutert den Antrag Nr. 15/55.

Der Landschaftsausschuss lehnt den Antrag Nr. 15/55 **mehrheitlich mit den Stimmen von CDU, SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN, FDP und Die Linke. gegen AfD** ab.

Punkt 17
Besondere Vorkommnisse

Es erfolgt keine Berichterstattung über besondere Vorkommnisse.

Punkt 18
Bericht aus der Verwaltung

Corona-Pandemie

Herr ELR Limbach berichtet über den aktuellen Sachstand zur pandemischen Situation im LVR. Mit insgesamt 536 infizierten Mitarbeitenden habe man in der letzten Woche die Höchstzahl an infizierten Personen im bisherigen Pandemieverlauf feststellen müssen. In den meisten Fällen handele es sich um symptomfreie, zumindest aber milde Verläufe. Nach den Berichten der Landesregierung habe NRW den Scheitelpunkt der Omikronwelle überschritten. Die Vorgaben des Infektionsschutzgesetzes priorisieren ein Arbeiten im Homeoffice, daher waren im Monat Januar in der Zentralverwaltung lediglich 23 - 24 % der Mitarbeitenden vor Ort im Büro. Das Angebot der Booster-Impfung sei für 320 Impfungen an vier Standorten verteilt auf sechs Termine im Januar erfolgreich

durchgeführt worden. Bei der am 16.02. stattfindenden Ministerpräsidentenkonferenz mit dem Bundeskanzler seien Aussagen zur einrichtungsbezogenen Impfpflicht und einem stufenweisen Rückbau von Schutzmaßnahmen ab Mitte März zu erwarten. In allen Bereichen des LVR seien Anfang Januar die Beschäftigten auf die Impfnachweisverpflichtung hingewiesen und gebeten worden, für einen vollständigen Impfschutz Sorge zu tragen. Durch die Einführung des neuen Impfstoffes Novavax werde eine weitere Nachfrage erwartet, so dass perspektivisch Mitte März ca. 220 Mitarbeitende in den LVR-Kliniken über keinen vollständigen Impfschutz verfügen werden.

Entwurf Denkmalschutzgesetz

Frau Dr. Franz gibt eine erste Einschätzung zum überarbeiteten Entwurf des Denkmalschutzgesetzes, den die Landesregierung NRW am 16. Februar 2022 in den Landtag einbringen werde. Zu diesem Gesetzesvorhaben hätten sich die Landschaftsverbände in den vergangenen drei Jahren wiederholt auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Konstellationen geäußert. Die Anregungen der Denkmalfachämter seien im vorliegenden Entwurf nur im begrenzten Umfang berücksichtigt worden. Aufgenommen in den Gesetzentwurf wurden vor allem Anregungen der Bodendenkmalpflege. In diesem Bereich sei als neue Aufgabe das Führen der Denkmallisten im Hinblick auf die Bodendenkmalpflege durch die Denkmalfachämter mit finanzieller Kompensation hinzugekommen. Zu begrüßen sei, dass das Antragsrecht der Denkmalfachämter Baudenkmalpflege für die Eintragung eines Denkmals bestehen bleibe und dass die Denkmalfachämter wieder beraten dürfen. Problematisch bleibe aus Sicht der Landschaftsverbände insbesondere die unterschiedliche Behandlung von Bau- und Bodendenkmalpflege sowie die Schwächung der Fachämter für Baudenkmalpflege. Deren einzigartige Expertise zum Schutz der Denkmäler werde im Gesetzentwurf unzureichend abgerufen. Das Mitwirkungsrecht werde von Benehmen in Anhörung geändert.

Frau Hötte ergänzt hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen, dass im Vorgriff auf das Gesetz dem LVR über das Gemeindefinanzierungsgesetz (GFG) 2022 erhöhte Finanzmittel für den Kulturbereich zugewiesen wurden. Das GFG sehe eine Erhöhung der Mittel von 5,9 Mio € (2021) auf 8,1 Mio € (37 %, 2022) vor. Da die GFG-Mittel jährlich neu festgesetzt werden, könne nicht festgestellt werden, welcher Anteil dieser Erhöhung auf das Führen der Denkmallisten entfalle.

Die von **Herrn Klemm** gestellten Fragen hinsichtlich des Einbezuges des LVR in einen Beirat, des mangelhaften Vollzuges und der Kenntnis, welche Kommune nicht über die notwendige Fachkompetenz verfüge, beantwortet **Frau Dr. Franz** mit dem Hinweis auf die mögliche Berufung eines Landesdenkmalrates, in dem die Denkmalfachämter je einen Sitz hätten. Der angesprochene mangelhafte Vollzug beziehe sich auf die Anwendung in der Praxis. Hier lasse der Gesetzentwurf keine Verbesserungen erkennen.

Frau LVR-Direktorin Lubek ergänzt, dass im Landesdenkmalrat je ein Mitglied der Denkmalfachämter vorgesehen sei und ein Mitglied des Rheinischen Vereins für Denkmalpflege und Landschaftsschutz (RVDL). Sie führt weiter aus, sofern die Ausstattung in den Kommunen unangemessen sei, werde aus dem Mitwirkungsrecht der Anhörung ein Benehmen. Der Begriff der unangemessenen Ausstattung sei noch näher zu konkretisieren. Eine positive Verfahrensregelung finde sich im § 24 Abs. 6 des Entwurfes. Diese regle das sogenannte Anrufungsrecht des Landschaftsverbandes an die oberste Denkmalbehörde bei einer abweichenden Entscheidung der Denkmalbehörde von der Äußerung des Landschaftsverbandes.

Mitgliederversammlung RVDL

Frau Dr. Franz berichtet aus der Mitgliederversammlung des RVDL. Als neuer Vorsitzender sei Herr Tobias Flessenkemper (Diplomat des Europarates) und als stellvertretende Vorsitzende Frau Dorothea Schäfer (Landrätin des Landkreises Mainz-Bingen) gewählt worden. Der RVDL habe zusätzlich zwei Resolutionen verabschiedet. Der

RVDL spreche sich dafür aus, das Denkmalschutzgesetz nicht vor der Landtagswahl vom Landtag verabschieden zu lassen. Zudem setze sich der RVDL für eine Unterschutzstellung des gesamten Kraftwerkes Frimmersdorf als Denkmal im Rheinischen Revier ein. Auf Nachfrage von **Herrn Bortlitz-Dickhoff** bestätigt **Frau Dr. Franz**, dass die Unterschutzstellung nach ihrer Kenntnis bislang noch nicht erfolgt sei.

Punkt 19 **Verschiedenes**

Besichtigung Ausstellung im KOLUMBA

Die Vorsitzende teilt die Überlegungen mit, die Ausstellung "In die Weite - Aspekte jüdischen Lebens in Deutschland", die noch bis zum 15.08.2022 im KOLUMBA gezeigt werde, durch den Landschaftsausschuss im Anschluss an die Sitzung am 09.06.2022 zu besichtigen.

Corona-Aufruf

Frau Detjen berichtet, der Kölner Zusammenschluss "Köln stellt sich quer" zusammen mit dem Kölner Stadtanzeiger, habe einen Corona-Aufruf gestartet, den die LVR-Direktorin unterschrieben habe. In diesem Zusammenhang schlägt sie vor, dass auch Frau Henk-Hollstein, als Vorsitzende der Landschaftsversammlung, im Einverständnis mit den Fraktionen der Landschaftsversammlung diesen Aufruf unterstütze. Nach Meinungsbildung im Landschaftsausschuss wird Frau Henk-Hollstein als Vorsitzende den Aufruf unterstützen.

Köln, 18.03.2022
Die Vorsitzende

H e n k - H o l l s t e i n

Köln, 15.03.2022
Die Direktorin des Landschaftsverbandes
Rheinland

L u b e k

lfd. Nr.	Juristische Person oder Personenvereinigung	Rechtsgrundlage Erläuterung	Wahrnehmung der Mitgliedschaftsrechte 14. Landschaftsversammlung (in Klammern = Stellvertreter) 1) = geborenes Mitglied 2) = §113 II GO 3) = für die Zeit des Aufsichtsratsvorsitzes	Wahrnehmung der Mitgliedschaftsrechte 15. Landschaftsversammlung (in Klammern = Stellvertreter) 1) = geborenes Mitglied 2) = §113 II GO 3) = für die Zeit des Aufsichtsratsvorsitzes	Zu beachtende Besonderheiten
1	2	3	4	5	6

C Stiftungen

1.	Stiftung zur Förderung der Archäologie im rheinischen Braunkohlenrevier Genehmigt durch das IM NW am 17.05.1990 Vorstand	§ 6 Abs. 1 Satzung 1 Vertreter*in / 1 Stellvertreter*in des LVR (Berufung für die Amtszeit 22.05.2018 bis 21.05.2022) (Geschäftsführerin: Die Direktorin des LVR)	LVR-Dez'in Kultur und Landschaftliche Kulturpflege z. Z. Karabaic, Milena (LVR-FBL Regionale Kulturarbeit z. Z. Kohlenbach, Guido)	1. Rolf Einmahl, CDU (Dr. Corinna Franz, LR'in 9)	Die Berufung ist gemäß LA-Beschluss für die Amtszeit des Vorstandes vom 22.05.2018 bis 21.05.2022 erfolgt (siehe Punkt 2.1 der Begründung zur Vorlage Nr. 15/465).
	Beirat	§ 10 Abs. 3 Satzung 2 Vertreter*innen des LVR (Berufung für die Amtszeit 24.10.2018 bis 23.10.2022)	Leiter*in LVR-Amt f. Bodendenkmalpflege im Rheinland z. Z. Dr. Claßen, Erich Leiter*in AS Titz des LVR-Amtes für Bodendenkmalpflege im Rheinland z. Z. Dr. Geilenbrügge, Udo	1. Verwaltung 2) 2. Verwaltung	Gemäß Stiftungssatzung sollen die Mitglieder des Beirates in Fragen der Bodendenkmalpflege oder des Braunkohlenbergbaus sachverständig sein und in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unabhängig. Die Mitglieder des Beirates dürfen dem Stiftungsvorstand nicht angehören Die Berufung ist gemäß LA-Beschluss für die Amtszeit des Beirates vom 24.10.2018 bis 23.10.2022 erfolgt (siehe Punkt 2.1 der Begründung zur Vorlage Nr. 15/465). Herr Dr. Udo Geilenbrügge ist zum 01.10.2021 in den Ruhestand getreten. Herr Robin Peters hat die Nachfolge von Herrn Dr. Geilenbrügge als Leiter der Außenstelle Titz des LVR-Amtes für Bodendenkmalpflege im Rheinland am 01.10.2021 angetreten.

Ifd. Nr.	Juristische Person oder Personenvereinigung	Rechtsgrundlage Erläuterung	Wahrnehmung der Mitgliedschaftsrechte 14. Landschaftsversammlung (in Klammern = Stellvertreter) 1) = geborenes Mitglied 2) = §113 II GO 3) = für die Zeit des Aufsichtsratsvorsitzes	Wahrnehmung der Mitgliedschaftsrechte 15. Landschaftsversammlung (in Klammern = Stellvertreter) 1) = geborenes Mitglied 2) = §113 II GO 3) = für die Zeit des Aufsichtsratsvorsitzes	Zu beachtende Besonderheiten
1	2	3	4	5	6
2.	Nordrhein-Westfalen-Stiftung Naturschutz, Heimat- und Kulturpflege Genehmigt durch die Bez.Reg. Düsseldorf am 09.09.1986 Stiftungsrat	§ 6 Abs. 3 Satzung 1 Vertreter*in auf Vorschlag des LVR Berufung durch Land NRW (Berufungszeitraum 19.09.2017 - 18.09.2022)	LVR-Dez'in Kultur und Landschaftliche Kulturpflege z. Z. Karabaic, Milena	1. Dr. Christiane Leonards-Schippers, CDU	Die Berufung als Mitglied des Stiftungsrates erfolgt auf Vorschlag des LVR durch die Landesregierung Nordrhein-Westfalen. Die aktuelle Berufungszeit von Frau Karabaic beträgt fünf Jahre und endet mit Ablauf des 18.09.2022 (siehe Punkt 2.2 der Begründung zur Vorlage Nr. 15/465). Frau Karabaic hat ihr Mandat in diesem Gremium mit Eintritt in den Ruhestand zum 01.02.2022 niedergelegt.
3.	Stiftung Zanders - Papiergeschichtliche Sammlung Genehmigt durch das IM NW am 23.05.1977 Vorstand	§ 6 Abs. 3 Satzung 1 Vertreter*in des LVR Der LVR führt den stellv. Vorsitz (den Vorsitz führt die Zanders GmbH)	LVR-Dez'in Kultur und Landschaftliche Kulturpflege z. Z. Karabaic, Milena - stellv. Vorsitzende	1. Prof. Dr. Jürgen Wilhelm, SPD	
	Kuratorium	§ 8 Abs. 1 d) Satzung 1 Vertreter*in des LVR gemäß Satzung möglichst der/die Leiter*in des Rhein. Archiv- und Museumsamtes Der LVR führt den stellv. Vorsitz	Leiter*in LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum z. Z. Dr. Steinert, Mark - stellv. Vorsitzender	1. Verwaltung (Dr. Mark Steinert)	Gemäß Stiftungssatzung soll der LVR im Kuratorium möglichst durch den/die Leiter*in des Rhein. Archiv- und Museumsamtes vertreten werden (siehe Punkt 2.3 der Begründung zur Vorlage Nr. 15/465).
4.	Stiftung Zollverein Genehmigt durch das IM NW am 08.12.1998 Stiftungsrat	§ 8 Abs. 1 Satzung 1 Vertreter*in des LVR	LVR-Dez'in Kultur und Landschaftliche Kulturpflege z. Z. Karabaic, Milena	1. Barbara Soloch, SPD	Gemäß Gesellschaftsvertrag der Entwicklungsgesellschaft Zollverein mbH (EGZ) ist das Vorschlagsrecht für den Aufsichtsrat der EGZ dahingehend auszuüben, dass der LVR seine*n Vertreter*in im Stiftungsrat der Stiftung Zollverein benennt. Somit nimmt Frau Karabaic als Mitglied des Stiftungsrates der Stiftung Zollverein auch die Vertretung des LVR im Aufsichtsrat der EGZ wahr (siehe Punkt 2.4 der Begründung zur Vorlage Nr. 15/465).
	Lenkungsausschuss Besucherzentrum	Abschnitt II. Abs. 4 des Kooperationsvertrages zum Betrieb eines Besucherzentrums auf Zollverein	Direktor*in LVR-IM, Zentrale Oberhausen z. Z. Dr. Hauser, Walter	1. Barbara Soloch, SPD	

Ergänzungsvorlage Nr. 15/721/2

öffentlich

Datum: 29.03.2022
Dienststelle: LVR-Stabsstelle 00.200
Bearbeitung: Frau Köcher

Landschaftsausschuss **04.04.2022** **Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

**Veranstaltungen;
"Erforderliche" Teilnahmen der politischen Vertretung**

Beschlussvorschlag:

Die "Erforderlichkeit" zur Teilnahme an Veranstaltungen wird gemäß Vorlage Nr. 15/721/2 festgestellt.

Die Entschädigung der Mitglieder der Landschaftsversammlung Rheinland und der sachkundigen Bürger*innen in den Gremien der Landschaftsversammlung Rheinland für die Teilnahme an den Veranstaltungen des LVR erfolgt gemäß der beigefügten Anlage zu dieser Vorlage.

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-Gleichstellungsplans 2020. 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

s. Begründung

Begründung der Vorlage Nr. 15/721/2:

Die Vorlage Nr. 15/721/1 wurde in der Sitzung des Landschaftsausschusses am 14.02.2022 vertagt.

Mit der Vorlage Nr. 15/721/2 wird die Vorlage dem Landschaftsausschuss erneut zur Beschlussfassung vorgelegt.

Die Anlage wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit um zwei markierte Zeilen ergänzt:

1. In der blau markierten Zeile 3 wird je Veranstaltungsformat der Einladungskreis beschrieben.
Gemäß § 6 Abs. I EntschSatzung des LVR (EntschS) wird für genehmigte Dienstreisen eine Reisekostenvergütung nach Maßgabe des Landesreisekostengesetzes NRW (LRKG) gewährt (Anspruch auf Fahrtkostenerstattung). Die in der Anlage aufgeführten Veranstaltungsformate gelten mit der Beschlussfassung des Landschaftsausschusses vom 19.03.2021 zur Vorlage Nr. 15/6 als genehmigte Dienstreisen. Damit wird den Teilnehmenden aus dem Einladungskreis der Landschaftsversammlung Reisekostenvergütung gewährt.

2. In der grau markierten Zeile 4 wird der Personenkreis definiert, dessen Teilnahme an den genannten Veranstaltungsformaten als „erforderlich“ im Sinne des § 8 EntschS bewertet wird.
§ 44 Abs. 2 Gemeindeordnung NRW (GO NRW) regelt, für welche Tätigkeiten ein Freistellungsanspruch von der Verpflichtung zur Arbeit für Mandatsträger*innen besteht. Hiernach gehören zur Ausübung des Mandats Tätigkeiten, die mit dem Mandat in unmittelbarem Zusammenhang stehen oder auf Veranlassung des Rates, der Bezirksvertretung oder des Ausschusses erfolgen. Somit besteht für die Personenkreise der grau markierten Zeile 4 ein Freistellungsanspruch.

Auch für die Erforderlichkeit nach § 8 EntschS gilt: „Erforderlich“ sind alle Tätigkeiten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Ausübung des Mandates bestehen oder auf Veranlassung der Landschaftsversammlung oder ihrer Gremien erfolgen. Sofern die Teilnahme „erforderlich“ ist, begründet dies zusätzlich zur Reisekostenvergütung nach § 6 EntschS, Anspruch auf Ersatz für Verdienstausschlag und Haushaltsführung gemäß § 8 EntschS.

„Erforderlichkeit“ der Teilnahme begründet keine Teilnahmepflicht; die Definition der „Erforderlichkeit“ ist Voraussetzung für die Zahlung des Ersatzes für Verdienstausschlag und Haushaltsführung.

Begründung der Vorlage Nr. 15/721/1:

Die Vorlage Nr. 15/721 wurde in der Sitzung des Landschaftsausschusses am 14.12.2021 vertagt.

Mit Vorlage Nr. 15/721/1 wird die Vorlage dem Landschaftsausschuss erneut zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Anlage wurde im Punkt „Ausstellungseröffnungen“ um die Teilnahme der Mitglieder des Kulturausschusses erweitert.

Die Feststellung der Erforderlichkeit soll nach Beschlussfassung rückwirkend für die Veranstaltungsformate ab dem 01.01.2022 gelten.

Begründung der Vorlage Nr. 15/721:

Beim LVR gibt es eine Vielzahl von Veranstaltungen, die unter Beteiligung der politischen Vertretung erfolgen. Grundsätzlich können alle Mitglieder der politischen Vertretung an Veranstaltungen teilnehmen und eine möglichst breite Beteiligung ist wünschenswert. Im Sinne von § 16 Landschaftsverbandsordnung (LVerbO) i.V.m. §§ 44 und 45 Gemeindeordnung NRW (GO NRW) wird jedoch definiert, für welche Personenkreise der politischen Vertretung die Teilnahme erforderlich ist. Diese Personenkreise werden jeweils für die verschiedenen Veranstaltungsformate festgelegt.

Die Personenkreise und die entsprechende Begründung für die Erforderlichkeit der Teilnahme sind der Anlage zu entnehmen.

Darüber hinaus finden Sitzungen von Gremien in denen Mitglieder der politischen Vertretung nach § 17 Abs. 3 LVerbO Mitgliedschaftsrechten wahrnehmen häufig im Zusammenhang mit einem Rahmenprogramm statt. Daher gilt mit Beschluss der Vorlage ebenfalls die Teilnahme am jeweiligen Rahmenprogramm dieser Sitzungen als erforderlich. Die jeweiligen Mitglieder, die ein Mandat in Gremien externer Personenvereinigungen eines Mitgliedschaftsrechtes innehaben sollen somit auch am jeweiligen Rahmenprogramm teilnehmen.

L u b e k

Entschädigungsregelungen bei Teilnahme an Veranstaltungen von Mitgliedern der Landschaftsversammlung (MLVers) und sachkundigen Bürger*innen (sB)

		Tag der Begegnung o.ä. (inkl. Verleihung Mitmänn)	Ehrenring des Rheinlandes	Rheinlandtaler	Kunst- und Wissenschaftspreise	LVR-Sommerkonzert	LVR-Baumaßnahme: Grundsteinlegung	LVR-Baumaßnahme: Richtfest	LVR-Baumaßnahme: Eröffnung	Einführung/ Verabschiedung (LD/LR, FBL und Dienststellenltg.)	LVR-Ausstellungseröffnungen	LVR-Fachtagungen	externe Formate (Kooperationsprojekte/ Fördererzenarien)
1	durchschn. Anzahl TN (inkl. LVR-Politik)	ca. 30.000	80-200	60-100	60-100	300-600	30-80 (je nach Bauprojekt)	50-100 (je nach Bauprojekt)	80-120 (je nach Bauprojekt)	50-200	50-400	50-300	unbekannt
2	Veranstaltungsort	Rheinpark bzw. Tanzbrunnen, Köln	i.d.R. Landeshaus, Südfoyer	Nordfoyer, Rathaus Mitgliedskörperschaft, Heimat-/ Kulturverein, Museum etc.	LVR-LMB, MEM Brühl des LVR oder anderer Veranstaltungsort	LVR-Kulturzentrum Abtei Brauweiler (hier: Prälatur- und Marienhof)	Baufeld	Baustelle / im Rohbau selbst	im eröffneten Neubau, Anbau, Erweiterungsbau	Landeshaus bei LD*in, LR*innen und LVR-FBL bzw. in den LVR-Dienststellen (z.B. Klinikvorstände)	Alle LVR-Museen, ggf. sonstige LVR-Dienststellen, ZV	in der Regel innerhalb der ZV; im Übrigen in anderen LVR-Dienststellen	bei Fördernehmer*innen, Kooperationspartner*innen
3	Einladungskreis Alle Teilnehmenden aus dem Einladungskreis haben Anspruch auf Reisekostenvergütung (Fahrkosten-erstattung) gem. § 6 EntschS	Alle MLVers und alle sB	Alle MLVers und alle sB (Einschränkungen in Einzelfällen möglich)	Alle MLVers und alle sB	Alle MLVers und alle sB	Alle MLVers und alle sB	Alle MLVers und alle sB	Alle MLVers und alle sB	Alle MLVers und alle sB	Einführung und Verabschiedung von: 1. LD*in / LR*innen Alle MLVers und alle sB 2. FBL Dienststellenltg. Mitglieder zugehöriger Gremien LVers (Fachausschuss, Ko, Beirat o.ä.)/PA/LA bzw. der für Personalmaßnahmen zuständigen Betriebsausschüsse	Alle MLVers und alle sB	Alle MLVers und alle sB	Alle MLVers und alle sB
4	davon: Teilnahme "erforderlich" im Sinne von § 8 EntschS Alle Teilnehmenden aus dem definierten Kreis "erforderlich" haben zusätzlich zur Reisekostenvergütung Anspruch auf Ersatz für Verdienstausfall und Haushaltsführung gem. § 8 EntschS	./.	Alle MLVers und alle sB	1. Teilnahme der Mitglieder der vorberatenden Kommissionen sowie beschlussfassenden Gremien (KU bzw. InKA) 2. Teilnahme der MLVers aus den MGK, in denen die Preisträger*innen wohnen bzw. wirken	1. Teilnahme der Mitglieder der vorberatenden Kommissionen und die Mitglieder des Ku (beschlussfassendes Gremium) 2. Teilnahme der MLVers der MGK, in der die Preise verliehen werden	./.	Teilnahme der Mitglieder der vorberatenden und ggf. beschlussfassenden Gremien (bspw. BauVA/LA)	Teilnahme der Mitglieder der vorberatenden und ggf. beschlussfassenden Gremien (bspw. BauVA/LA)	Teilnahme der Mitglieder der vorberatenden und ggf. beschlussfassenden Gremien (bspw. BauVA/LA)	Einführung und Verabschiedung von: 1. LD*in / LR*innen MLVers und sB 2. FBL Dienststellenltg. Mitglieder zugehöriger Gremien LVers (Fachausschuss, Ko, Beirat o.ä.) PA/LA bzw. der für Personalmaßnahmen zuständigen Betriebsausschüsse	1. Teilnahme der Mitglieder des Ku 2. Teilnahme der MLVers, in deren MGK Eröffnung stattfindet	1. Wenn Fachtagung auf expliziten Beschluss der politischen Vertretung (Einladung durch die Vors. LVers. und LD): Mitglieder des beschlussfassenden Gremiums 2. Bei allen "sonstigen" LVR-Fachtagungen: ./.	Teilnahme der Mitglieder des beschlussfassenden Gremiums, in deren MGK Veranstaltung stattfindet
5	Begründung	TDB o.ä. als gesamtgesellschaftliches, zwangloses Freizeitereignis ohne zwingend repräsentativen Charakter	hohe öffentlichkeitswirksame Bedeutung, ggf. überregionale Ausstrahlung	lokale Vernetzung/Netzwerke, Bekanntheit und Unterstützung der Preisträger*innen, ggf. Vorschlagende*r, gemeinsame Mitgliedschaft in Vereinen etc., Stärkung des Mandats vor Ort, direkter Einsatz für Menschen vor Ort, Repräsentant*in der MGK des LVR	lokale Vernetzung/Netzwerke, Stärkung des Mandats vor Ort, direkter Einsatz für Menschen vor Ort, Repräsentant*in der MGK des LVR	Konzert als zwangloses, gastronomisch umrahmtes Kultur- und Freizeitevent	lokale Vernetzung/Netzwerke, Stärkung des Mandats vor Ort, direkter Einsatz für Menschen vor Ort, Repräsentant*in der MGK des LVR, "Sichtbarkeit" politischer Beschlüsse	lokale Vernetzung/Netzwerke, Stärkung des Mandats vor Ort, direkter Einsatz für Menschen vor Ort, Repräsentant*in der MGK des LVR, "Sichtbarkeit" politischer Beschlüsse	lokale Vernetzung/Netzwerke, Stärkung des Mandats vor Ort, direkter Einsatz für Menschen vor Ort, Repräsentant*in der MGK des LVR, "Sichtbarkeit" politischer Beschlüsse	Wahlen und intensive sowie vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Dezentrat*innen bzw. Dienststellenleitungen	Eingeschränkt inhaltlich-lokale Vernetzung/Netzwerke, "Sichtbarkeit" politischer Beschlüsse	Politisch beschlossene Fachtagungen dienen dem Aufbau politischer Kompetenzen/Fachexpertise	Eingeschränkt inhaltlich-lokale Vernetzung/Netzwerke, "Sichtbarkeit" politischer Beschlüsse

Vorlage Nr. 15/903

öffentlich

Datum: 22.03.2022
Dienststelle: LVR-Stabsstelle 00.200
Bearbeitung: Frau Hüllenkrämer

Ältestenrat	04.04.2022	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	04.04.2022	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Reise des Ältestenrates nach Eupen

Beschlussvorschlag:

Der Reise des Ältestenrates nach Eupen wird gemäß Vorlage Nr. 15/903 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-Gleichstellungsplans 2020. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	043	
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

Siehe Begründung

Begründung der Vorlage Nr. 15/903:

Der Ältestenrat hat sich in seiner Sitzung am 14.12.2021 darauf verständigt, im Mai 2022 eine Reise des Ältestenrates zur Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (DG) nach Eupen durchzuführen.

Vor Ort sollen die Erneuerung der „Gemeinsamen Erklärung zur Zusammenarbeit zwischen dem Landschaftsverband Rheinland und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens“ (Vorlage Nr. 15/497) sowie die angepassten Verfahrensvereinbarungen zur „Hilfe von Deutschen im Ausland“ und für „Grenzüberschreitende Unterbringungen“ (Vorlage Nr. 15/645) seitens des LVR und der DG unterzeichnet werden.

In Abstimmung mit der DG sowie dem Minister für Bundes- und Europaangelegenheiten sowie Internationales des Landes Nordrhein-Westfalen, der der Unterzeichnung beiwohnen wird, findet die Reise am 06.05.2022 statt.

Der konkrete Programmablauf wird den Mitgliedern des Ältestenrates noch mitgeteilt.

Gemäß § 5 Abs. 2 der Entschädigungssatzung des LVR bedürfen Dienstreisen für die in § 1 genannten Personen (Mitglieder der Landschaftsversammlung und sachkundige Bürger*innen) der Zustimmung des Landschaftsausschusses.

Da die Reise des Ältestenrates nicht von der generellen Dienstreisegenehmigung, die der Landschaftsausschuss in seiner Sitzung am 19.03.2021 (Vorlage Nr. 15/6) beschlossen hat, abgedeckt ist, bedarf es, auch aus versicherungsrechtlichen Gründen, der Zustimmung des Landschaftsausschusses zur Durchführung der Reise des Ältestenrates nach Eupen.

L u b e k

TOP 5 LVR-Gleichstellungsbericht und -plan

Vorlage Nr. 15/847

öffentlich

Datum: 22.02.2022
Dienststelle: LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
Bearbeitung: Sabine Brinkmann

Kommission Gleichstellung	10.03.2022	Kenntnis
Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen	11.03.2022	Kenntnis
Gesundheitsausschuss	18.03.2022	Kenntnis
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	28.03.2022	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	31.03.2022	Kenntnis
Landschaftsausschuss	04.04.2022	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

LVR-Gleichstellungsbericht 2017 - 2020

Kenntnisnahme:

Der Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern im LVR für den Berichtszeitraum 2017 bis 2020 wird gemäß Vorlage Nr. 15/847 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. 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	

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Beim LVR arbeiten viele verschiedene Menschen.

Dem LVR ist wichtig:

Alle haben die gleichen Rechte.

Und alle sollen die gleichen Chancen haben –
unabhängig von ihrem Geschlecht.



Wie gut gelingt das schon?

Dazu hat der LVR nun einen Bericht mit vielen Zahlen geschrieben.

Der Bericht heißt: Gleichstellungs-Bericht.

Der Gleichstellungs-Bericht zeigt zum Beispiel:

- So viele Frauen und Männer arbeiten beim LVR.
- So viele Frauen und Männer haben eine Führungs-Rolle im LVR.

Der Bericht ist wichtig.

Denn so kann der LVR erkennen:

Was muss der LVR noch für Geschlechter-Gerechtigkeit tun?

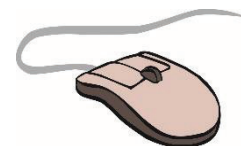
Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie bei der Stelle für Gleichstellung
im LVR anrufen: 0221-809-3582.



Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung

Der Gleichstellungsbericht 2017 – 2020 gibt Auskunft über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im LVR seit der letzten Berichterstattung aus dem Jahr 2017. Mittels geschlechtsspezifisch aufbereiteter Daten wird die Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern im LVR dokumentiert. Die wesentlichen Befunde bildeten die Grundlage für die Fortschreibung der Ziele und damit verbundenen Maßnahmen des LVR-Gleichstellungsplans bis zum 31.12.2025, der den aktuell gültigen LVR-Gleichstellungsplan 2020 mit Beschlussfassung durch den Landschaftsausschuss ablösen wird.

Zentrale Bestandteile des LVR-Gleichstellungsberichtes 2017 – 2020 sind

- eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur von Frauen und Männern im LVR,
- eine Übersicht von Maßnahmen der Personalentwicklung und –gewinnung mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern,
- Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit,
- die Darlegung von Aktivitäten des LVRs zur geschlechtersensiblen Aufgabenerfüllung und der
- Tätigkeiten der Stabstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming.

Diese Vorlage berührt die Zielrichtung *„Die Geschlechtergerechtigkeit im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz weiterentwickeln“* des LVR Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 15/847:

Gemäß des Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) wurden mit dem vorliegenden Gleichstellungsbericht für den Berichtszeitraum vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2020 die im aktuell gültigen LVR-Gleichstellungsplan 2020 festgelegten Ziele und daraus abgeleiteten Maßnahmen überprüft und dokumentiert. Auf dieser Basis erfolgte die Fortschreibung und Erstellung des LVR-Gleichstellungsplans mit einer Laufzeit bis zum 31.12.2025 für die Beschlussfassung durch den Landschaftsausschuss. Der Gleichstellungsbericht und der Gleichstellungsplan sind nach § 5a LGG NRW der politischen Vertretung gemeinsam vorzulegen.

I n V e r t r e t u n g

L i m b a c h

LVR- Gleichstellungs- bericht

2017-2020



Impressum

Herausgegeben vom

Landschaftsverband Rheinland

LVR-Dezernat Personal und Organisation

Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Hermann-Pünder-Str. 1, 50679 Köln

Druck und Layout:

LVR-Druckerei, Inklusionsabteilung

Tel. 0221 809-2442

Inhaltsverzeichnis

Hintergrund	6
1 Grundlagen und Ziele	7
2 Beschäftigtenstruktur von Frauen und Männern im LVR	9
2.1 Frauen und Männer im LVR	9
2.2 Besoldungs- und Entgeltgruppen von Frauen und Männern im LVR	11
2.2.1 Besoldungsgruppen nach Geschlecht	11
2.2.2 Entgeltgruppen im TVöD nach Geschlecht	12
2.2.3 AT-Gehälter nach Geschlecht	12
2.2.4 Entgeltgruppen der Krankenpflegekräfte des TVöD-K (Pflege) nach Geschlecht	13
2.2.5 Entgeltgruppen des ärztlichen Personals nach Geschlecht	13
2.2.6 Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) nach Geschlecht	14
2.2.7 Fazit	15
2.3 Frauen und Männer in Ausbildung (Stand: 09.02.2021)	16
2.4 Frauen in Führungspositionen im LVR	17
2.4.1 Frauen und Männer in Leitung	17
2.4.2 Frauen und Männer in Führungspositionen ab A 15/E 15/EG III	18
2.4.3 Fazit	19
3 Personalgewinnung und -entwicklung von Frauen und Männern	20
3.1 Stellenbesetzung bei Unterrepräsentation von Frauen	20
3.2 Maßnahmen zur Personalentwicklung und -gewinnung	21
3.2.1 Traineeprogramme	21
3.2.2 Modulare Qualifizierung	21
3.2.3 Stipendienprogramm „LVR-Klinik Start“	22
3.2.4 Fit für die Pflegedienstleitung („Fit für die PDL“)	22
3.2.5 Cross-Mentoring: FliP – Führung leben im Pflegedienst	22
3.2.6 Führungskräfteentwicklungsnachwuchsprogramm (FNP) in LVR-Kliniken	22
3.2.7 Führungskräfteentwicklung im LVR-Klinikverbund	23
3.2.8 Fortbildung der LVR-Akademie für seelische Gesundheit	23
3.2.9 Beratung zum Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbe- schreibung (BIP) der LVR-Akademie für seelische Gesundheit	24
3.2.10 Fortbildung, Coaching und Führungskräftecurriculum (FKC) des LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung	24
3.2.11 IT-Fortbildungen (InfoKom)	25



3.2.12 Girls` und Boys` Day im LVR.....	26
3.2.13 Frauen in MINT-Berufen	26
3.3 Beurteilungswesen	27
4 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit für Frauen und Männer	28
4.1 Frauen und Männer in Teilzeit	28
4.2 Führung in Teilzeit	29
4.3 Teilzeit von Frauen und Männern nach Altersgruppen	30
4.4 Inanspruchnahme von Elternzeit unter Berücksichtigung der Länge der Elternzeit in 2020	32
4.5 Elternschaft bei Frauen und Männern in Leitung und Führung	33
4.6 Heimarbeit / Mobiles Arbeiten	33
4.6.1 Exkurs: Mobiles Arbeiten aus Gleichstellungssicht	34
4.7 Pflegende Angehörige	35
4.8 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	36
4.8.1 LVR – Familienfreundlicher Arbeitgeber	36
4.8.2 Fortschrittsindex Vereinbarkeit (LVR-InfoKom)	37
4.8.3 LVR-Väterbeirat	37
5 Geschlechtersensible Aufgabenerfüllung	39
5.1 Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung	39
5.1.2. Datenblatt „Behinderung und Geschlechtergerechtigkeit“	39
5.2 LVR-weites Karriereportal	40
5.3 Dilemmata-Katalog – Gegen sexuelle Gewalt in den LVR-HPH-Netzen	40
5.4 Arbeitskreis „Gender“ des Dezernats 8 – Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen	41
5.5 Fortbildungsmodule zur Gender-Kompetenz für Führungskräfte	41
5.6 Pausenknüller zur geschlechterbezogenen Gesundheitsförderung	42
5.7 Gendergerechte Kommunikation	42
5.8 „Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im LVR“	42
6 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	44
7 Mitwirkung, Beratung und Information der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming	46
7.1 Informationsmaterialien	48
8 Literaturverzeichnis	49



Inhaltsverzeichnis

Abbildung 1 – Geschlechterverteilung in den LVR-Dezernaten und wie Eigenbetriebe geführte LVR-Einrichtungen in Prozent	9
Abbildung 2 – Laufbahngruppen im LVR allgemein	10
Abbildung 3 – LVR-Belegschaft nach Statusgruppen und Geschlecht	10
Abbildung 4 – Besoldungsgruppen nach Geschlecht	11
Abbildung 5 – Entgeltgruppen im TVöD nach Geschlecht in Prozent	12
Abbildung 6 – Entgeltgruppen der Krankenpflegekräfte des TVöD-K nach Geschlecht	13
Abbildung 7 – Entgeltgruppen des ärztlichen Personals nach Geschlecht	13
Abbildung 8 – Anzahl der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) nach Geschlecht	14
Abbildung 9 – Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) nach Geschlecht	14
Abbildung 10 – Ausbildung im LVR nach Geschlecht im Jahresvergleich	16
Abbildung 11 – Prozentuale Verteilung von Frauen und Männern in Leitung	17
Abbildung 12 – Frauen und Männer in Führungspositionen ab A 15/E 15/EG III	18
Abbildung 13 – Frauen in Führungspositionen ab A 15/EG 15/EG III im Zeitverlauf im LVR	19
Abbildung 14 – Teilnehmende der LVR-Akademie für seelische Gesundheit 2017-2020	23
Abbildung 15 – Teilnehmende an Fortbildungen 2017-2020 inkl. Teilnahme am FKC ab 2020	24
Abbildung 16 – Teilnehmende nach Geschlecht am FKC 2020	24
Abbildung 17 – Teilnehmende an Coachings nach Geschlecht 2017-2020	25
Abbildung 18 – Teilnehmende an IT-Fortbildungen (LVR-InfoKom) nach Geschlecht 2017-2020	25
Abbildung 19 – Frauen und Männer in Teilzeit in Prozent	28
Abbildung 20 – Führung in Teilzeit in einer Leitungsposition nach Geschlecht	29
Abbildung 21 – Teilzeit nach Altersgruppen und Geschlecht	30
Abbildung 22 – Teilzeit nach Arbeitszeitvolumina und Geschlecht der Teilzeitbeschäftigten	31
Abbildung 23 – Teilzeit nach Arbeitszeitvolumina und Geschlecht der Beschäftigten gesamt	31
Abbildung 24 – Inanspruchnahme von Elternzeit unter Berücksichtigung der Länge nach Geschlecht	32
Abbildung 25 – Inanspruchnahme von Heimarbeit/Mobiles Arbeiten nach Geschlecht	33
Abbildung 26 – Elternschaft bei Frauen und Männern in Leitung	33



Hintergrund

Der nachfolgende Bericht gibt einen Überblick über die letzten vier Jahre der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Landschaftsverband Rheinland (LVR). Mittels geschlechtsspezifisch aufbereiteter Daten wird der Blick auf die Entwicklung der gelebten Gleichstellung von Frauen und Männern im Verband geworfen.

Das Thema Gleichstellung der Geschlechter ist durch die Corona-Pandemie aktueller denn je und der Fokus wurde noch einmal auf den Bereich der gleichberechtigten Arbeits-, Sorge- und Erziehungsarbeit zwischen den Geschlechtern gelegt.

Dieser Bericht und der dazugehörige Gleichstellungsplan 2025 gibt einen Einblick über die Arbeit, Maßnahmen und Aktivitäten des LVR im Kontext der Gleichstellung von Frauen und Männern und des Gender Mainstreamings und richtet mit dem Gleichstellungsplan 2025 den Blick in die Zukunft, indem die strategischen Ziele zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern mit konkreten Handlungsfeldern und Maßnahmen hinterlegt sowie entsprechende Kennzahlen zur Zielüberprüfung für den LVR definiert werden.



1 Grundlagen und Ziele

Basierend auf dem Grundgesetz im Artikel 3, Absatz 2 GG:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt (und) der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“,

wird mit dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) das Ziel verfolgt, das Grundrecht der Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu verwirklichen.

Vor diesem Hintergrund bildet die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter eine Querschnittsaufgabe im LVR. Denn auch im LVR sind Frauen in den unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen deutlich überrepräsentiert, in Führungspositionen mehrheitlich unterrepräsentiert. Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit liegt nach wie vor überwiegend in der Verantwortung der Frauen. Langfristige berufliche und nichtauskömmliche Rentenansprüche bis hin zur Altersarmut sind die Folge. Zudem sind Frauen weitaus häufiger von sexualisierter Gewalt und Sexismus auch im beruflichen Kontext sowohl von Vorgesetzten und Kolleg*innen als auch von Kund*innen betroffen.

Auf Grundlage des § 5 LGG NRW verabschiedete der Landschaftsausschuss des LVR am 9. Dezember 2017 den LVR-Gleichstellungsplan 2020 mit dem Untertitel „Geschlechtergerechtigkeit leben, Erwerbs- und Sorgearbeit gestalten“ mit einer Laufzeit von bis zu fünf Jahren. Der LVR-Gleichstellungsplan 2020 ist im Wesentlichen ein Steuerungsinstrument des Personalmanagements, der Personalplanung und -entwicklung (§ 5 Absatz 10 Satz 1 LGG NRW) und seine Umsetzung und Überprüfung ist der Dienststellenleitung und Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion (§ 5 Absatz 10 Satz 2 LGG NRW) übertragen. Die drei im LVR-Gleichstellungsplan 2020 festgeschriebenen und von den politischen Gremien verabschiedeten verbindlichen Ziele für den gesamten Verband sind:

- eine ausgewogene Beschäftigtenstruktur von Frauen und Männern in allen Beschäftigungsbereichen und auf allen Hierarchieebenen,
- ein lebensphasenorientiertes Arbeitsumfeld, das die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit für Frauen und Männer unterstützt einschließlich einer individuellen Existenzsicherung im Lebensverlauf für Frauen und Männer gleichermaßen sowie



- eine geschlechtersensible Ausrichtung der verschiedenen Aufgabenfelder im Sinne des Gender Mainstreamings¹.

Infolgedessen werden im nachfolgenden Bericht gemäß § 5a LGG NRW die Zielerreichung und die damit verbundenen Maßnahmen zur Fortschreibung des LVR-Gleichstellungsplans nach § 5 Absatz 2 bis 5 LGG NRW für den Berichtszeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2020 überprüft und dokumentiert. Die durchgeführten Maßnahmen zu den Zielvereinbarungen der LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen des LVR mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming fließen in die Berichterstattung mit ein.

Ziel des Berichtes ist es auch, Handlungsbedarfe bei der Gleichstellung von Frauen und Männern im LVR zu ermitteln, um davon ausgehend Ziele und Maßnahmen zur Fortschreibung des LVR-Gleichstellungsplans bis 2025 mit einer Laufzeit von vier Jahren gemäß § 5 LGG NRW für die Beschlussfassung durch die politischen Gremien aufzuzeigen.

1 Der Ansatz des Gender Mainstreaming bedeutet, dass bei allen Vorhaben und Entscheidungen die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern grundsätzlich und systematisch zu berücksichtigen (vgl. u. a. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming>).



2 Beschäftigtenstruktur von Frauen und Männern im LVR

Im Folgenden werden Daten zur LVR-Beschäftigtenstruktur im Geschlechtervergleich dargestellt und strukturelle Unterschiede im Zeitverlauf analysiert. Bezugsgrößen bilden die aufbereiteten Daten und Analysen zum Stichtag 31.12.2016 des Berichts der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming aus dem Jahr 2017² sowie Vergleichsdaten des Stichtags 31.12.2020.

2.1 Frauen und Männer im LVR³

Zum Stichtag 31.12.2020 arbeiteten **6.379 Männer (35 Prozent)** und **11.653 Frauen (65 Prozent)** mit folgender prozentualer Verteilung auf die LVR-Dezernate und wie Eigenbetriebe geführten LVR-Einrichtungen.

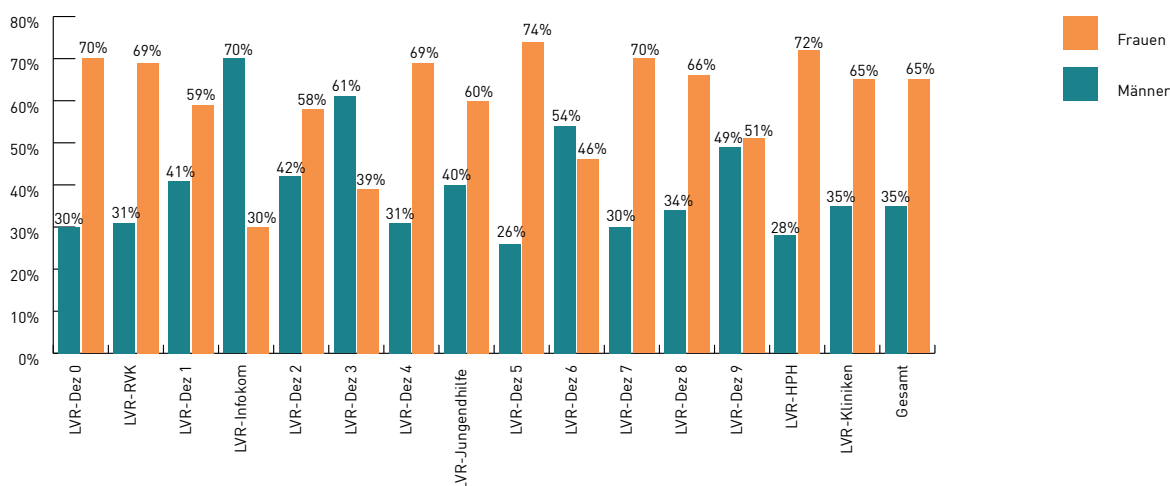


Abbildung 1 – Geschlechterverteilung in den LVR-Dezernaten und wie Eigenbetriebe geführte LVR-Einrichtungen in Prozent

2 Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, Köln, Juli 2017.

3 Alle Daten zur Personalstruktur wurden vom LVR-Fachbereich Personal und Organisation zum Stichtag 31.12.2020 erhoben. Für die Aufbereitung und Auswertung dieser Daten ist die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming verantwortlich. Die folgenden Prozentangaben sind gerundet. Ausgewiesen wurden alle Daten ohne sogenannte Ruhendfälle, ohne Personen in Ausbildung bzw. Qualifizierungsmaßnahmen (wie z. B. Praktika, Volontariate), ohne Fraktionen, Krankenhauszentralwäscherei und Studieninstitut.

Im Vergleich zum Stichtag 31.12.2016 ist der Anteil der Frauen mit **65 Prozent** im prozentualen Verhältnis zu den Männern um ein weiteres Prozent angestiegen. Zum Stichtag 31.12.2016 lag der Anteil der Frauen bei **64 Prozent** und der Männeranteil bei **36 Prozent**⁴.

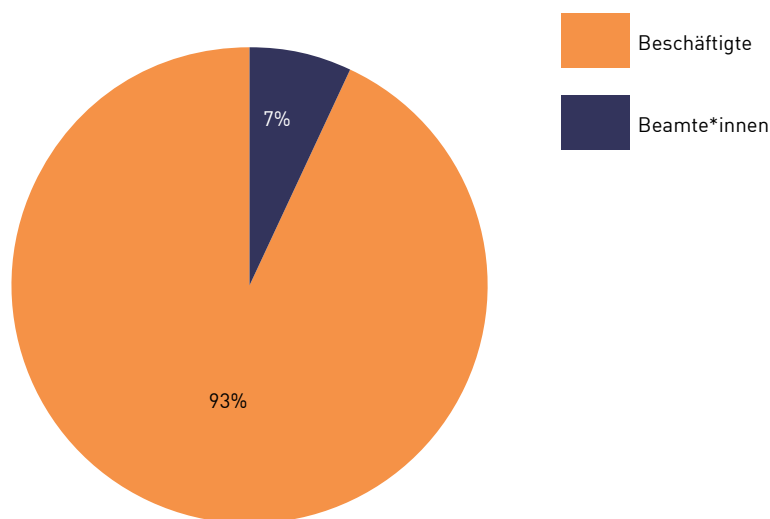


Abbildung 2 – Laufbahngruppen im LVR allgemein

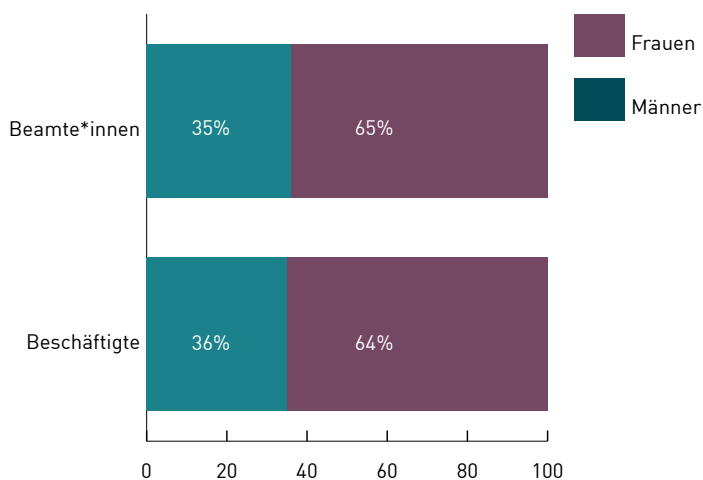


Abbildung 3 – LVR-Belegschaft nach Statusgruppen und Geschlecht

Der prozentuale Anteil der Beamt*innen im LVR hat sich um einen Prozentpunkt verringert (zum Stichtag 31.12.2016 lag der Anteil der Beamt*innen bei **acht Prozent** und der Anteil der Beschäftigten bei **92 Prozent**⁵). Von den insgesamt **1.264 Beamt*innen** weisen **808 Frauen** und **456 Männer** einen Beamt*innenstatus auf.

4 Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2017, S. 19.

5 Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2017, S. 20.

2.2 Besoldungs- und Entgeltgruppen von Frauen und Männern im LVR

2.2.1 Besoldungsgruppen nach Geschlecht

Besoldungsgruppe	Männer	Frauen
A07	50%	50%
A08	21%	79%
A09 (LG ⁶ 1, 2. Einstiegsamt)	36%	64%
A09 (LG 2, 1. Einstiegsamt)	25%	75%
A10 (L2)	26%	74%
A11	30%	70%
A12	43%	57%
A13 (LG 2, 1. Einstiegsamt)	53%	47%
A13 (LG 2, 2. Einstiegsamt)	24%	76%
A14	42%	58%
A15	60%	40%
A16	67%	33%
B02	67%	33%
B03-B09	55%	45%
Gesamtergebnis	36%	64%

Abbildung 4 – Besoldungsgruppen nach Geschlecht

Gemessen an dem Anteil von **64 Prozent** Beamtinnen an der Gesamtgruppe der Beamt*innen sind Frauen in den Besoldungsgruppen ab A 12 mit Ausnahme der Besoldungsgruppe A 13 (LG 2, 2. Einstiegsamt) unterrepräsentiert. Ab A 15 liegt der Frauenanteil unterhalb der paritätischen Zielgröße von **50 Prozent**. Positiv ist zu vermerken, dass bei den Wahlbeamt*innen eine Parität zwischen den Geschlechtern zu konstatieren ist.

6 LG: Laufbahngruppe

2.2.2 Entgeltgruppen im TVöD nach Geschlecht

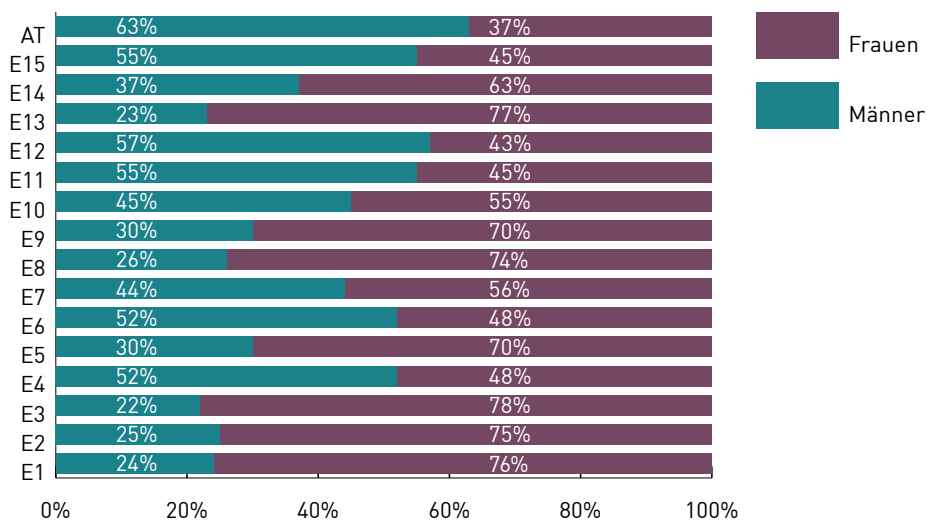


Abbildung 5 – Entgeltgruppen im TVöD nach Geschlecht in Prozent

Insgesamt befinden sich in der Beschäftigtengruppe **7.468 Personen**, die nach dem TVöD bezahlt werden, davon **2.712 Männer** und **4.756 Frauen**. Während sich in den untersten drei Entgeltgruppen **ca. 75 Prozent Frauen** befinden, weisen die obersten Entgeltgruppen der E 15- und AT- Verträge prozentual mehr Männer als Frauen auf.

Es ist eine positive Entwicklung zu konstatieren. Lag zum Stichtag 31.12.2016 der prozentuale Anteil der Frauen in der Entgeltgruppe E 15 noch bei **32 Prozent**⁷. So lässt sich zum Stichtag 31.12.2020 bei den Frauen mit **45 Prozent** in der E 15 ein Zuwachs von **13 Prozent** feststellen.

2.2.3 AT-Gehälter nach Geschlecht

Zum Stichtag 31.12.2020 lag der Männeranteil im LVR mit AT-Verträgen mit **59 Männern** und einem durchschnittlichen Jahresgehalt von **133.665 Euro** bei **63 Prozent**. Mit **35 Frauen** lag der prozentuale Anteil bei **37 Prozent** mit einem durchschnittlichen Jahresgehalt in Höhe von **132.545 Euro**. Damit gleichen sich die Durchschnittsgehälter der Frauen in dieser kleinen Gruppe von 94 Personen mit einer Differenz von **1.120 Euro** zunehmend dem der Männer an. Generell ist ein positiver Trend des Frauenanteils in dieser Gehaltsgruppe zu erkennen. Zum Stichtag 31.12.2016 lag der Anteil der Frauen lediglich bei **27 Prozent**⁸.

⁷ Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2017, S. 24.

⁸ Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2017, S. 27f.

2.2.4 Entgeltgruppen der Krankenpflegekräfte des TVöD-K (Pflege) nach Geschlecht

	Männer	Frauen
P5	49%	51%
P6	36%	64%
P7	26%	74%
P8	37%	63%
P9	45%	55%
P10	10%	90%
P11	41%	59%
P12	45%	55%
P13	63%	37%
P14	50%	50%
P15	53%	47%
Gesamt	37%	63%

Abbildung 6 – Entgeltgruppen der Krankenpflegekräfte des TVöD-K nach Geschlecht

5.044 Krankenpflegekräfte des TVöD-K waren zum Stichtag 2020 im LVR tätig, davon 3.053 Frauen und 1.891 Männer. Weibliche Pflegekräfte sind trotz eines Gesamtanteils von 63 Prozent in den obersten Entgeltgruppen, P 13 und P 15, in der Regel mit Leitungsaufgaben verbundenen Entgeltgruppen unterrepräsentiert.

2.2.5 Entgeltgruppen⁹ des ärztlichen Personals nach Geschlecht

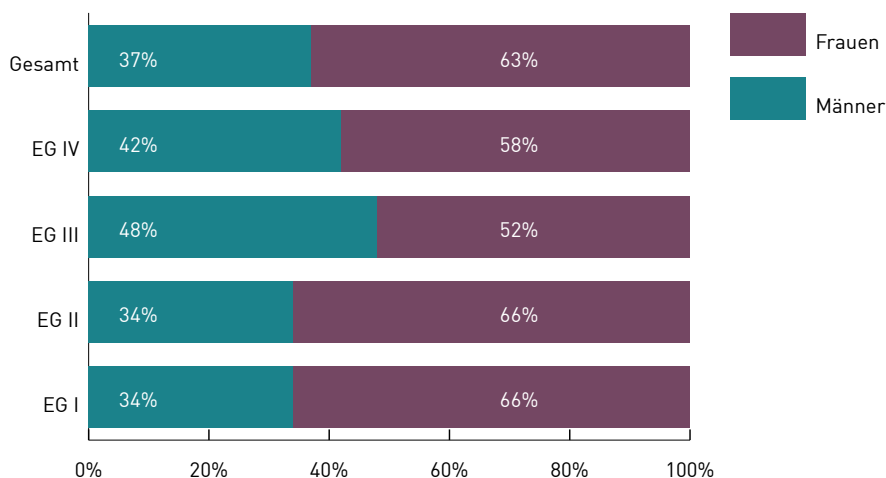


Abbildung 7 – Entgeltgruppen des ärztlichen Personals nach Geschlecht

⁹ Die Entgeltgruppen basieren auf den Tarifverträgen TV-Ärzte VKA (Marburger Bund) und TVöD-K.

Der Anteil von Frauen in den höheren Entgeltgruppen EG III und IV liegt unter ihrem Anteil an der Gesamtgruppe des ärztlichen Personals. Allerdings ist in den beiden oberen Entgeltgruppen (EG III/EG IV) eine kontinuierliche Steigerung zu verzeichnen. So ist in der EG III ein Plus von **5 Prozent (47 Prozent am Stichtag 31.12.2016 und 52 Prozent am 31.12.2020)** und in der EG IV ein Zuwachs von **2 Prozent (56 Prozent am Stichtag 31.12.2016¹⁰ und 58 Prozent am 31.12.2020)** festzustellen.

2.2.6 Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) nach Geschlecht

	Männer	Frauen
Gesamt	29%	71%
absolute Zahlen	964	2.342

Abbildung 8 – Anzahl der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) nach Geschlecht

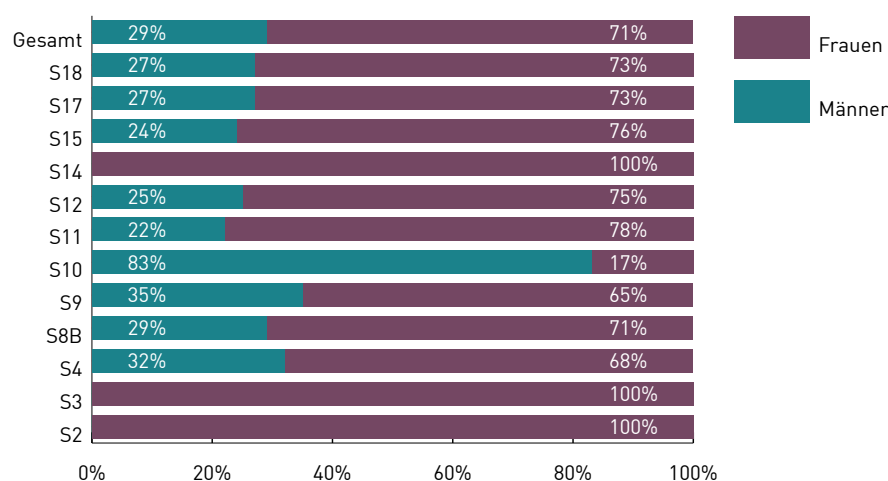


Abbildung 9 – Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) nach Geschlecht

Bei der Betrachtung der Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) ist festzuhalten, dass in allen Entgeltgruppen ein im Vergleich zum Stichtag 31.12.2016 unverändert sehr hoher Frauenanteil vorliegt und in den untersten Entgeltgruppen sich ausschließlich Frauen befinden. In den obersten Entgeltgruppen S 17 und S 18 sind Frauen mit einem Anteil von **73 Prozent** oberhalb des prozentualen Anteils der Gesamtgruppe von **71 Prozent** vertreten.

¹⁰ Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2017, S. 26.

2.2.7 Fazit

Zusammenfassend lässt sich bei der Betrachtung der Besoldungs- und Entgeltgruppen differenziert nach Geschlecht folgendes festhalten:

Der Frauenanteil bei den Mitarbeitenden im LVR nimmt weiterhin zu. Dabei sind die Frauen überproportional in den unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen vertreten sowie ab A 15/EG 15 unterrepräsentiert. Zwar liegt der Anteil der Frauen beim ärztlichen Personal in den höheren Entgeltgruppen EG III und IV unter ihrem Anteil an der Gesamtgruppe, erreicht aber im Gegensatz zu den Besoldungs- und Entgeltgruppen der Beamt*innen und TVöD-Beschäftigten einen Anteil oberhalb von 50 Prozent und erfüllt damit die nach dem LGG NRW vorgegebene Zielquote von 50 Prozent. Während im Sozial- und Erziehungsdienst in den höheren Entgeltgruppen der Frauenanteil dem Anteil der Gesamtgruppe Frauen entspricht, ist das weibliche Krankenpflegepersonal in den Entgeltgruppen P 13, P 14 und P 15 im Verhältnis zur Gesamtgruppe Frauen unterrepräsentiert und in den Entgeltgruppen P 13 und P 15 liegt der Anteil sogar unterhalb der im LGG NRW vorgegebenen Zielquote von 50 Prozent.



2.3 Frauen und Männer in Ausbildung (Stand: 09.02.2021)

Art der Ausbildung	01.10.2016		09.02.2021	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Beamt*innen	26,3% 20	73,7% 56	33,8% 61	66,2% 119
Handwerk	69% 38	31% 17	65% 28	35% 15
kaufm./Verwaltung	35,3% 24	64,7% 44	24% 13	76% 41
IT ohne kaufm. IT	73,7% 14	26,3% 5	79% 19	21% 5
Gesundheits- und Pflege- dienst	30,8% 187	69,2% 421	30% 202	70% 477
Ergotherapie	18,3% 20	81,7% 89	11,5% 14	88,5% 107
Heilerziehungspflege	26,5% 59	73,5% 164	28,5% 65	71,5% 163
Heilpädagogik	23,3% 7	76,6% 23	24,4% 10	75,6% 31
Sozialpädagogik/Erziehung	21,3% 39	78,7% 144	34,3% 69	65,7% 132
Gesamt	30% 408	70% 963	31% 481	69% 1.090

Abbildung 10 – Ausbildung im LVR nach Geschlecht im Jahresvergleich

Im Vergleich zu 2016 erhöhte sich der prozentuale Anteil der männlichen Auszubildenden in der Beamt*innenlaufbahn von **26,3** auf **33,8 Prozent**. Hinsichtlich der kaufmännischen und Verwaltungsausbildungen nahm der weibliche prozentuale Anteil zu. Während der Gesundheits- und Pflegedienst mit einem Verhältnis von **30** zu **70 Prozent** konstant geblieben ist, ist bei der Sozialpädagogik und den Erziehungsberufen ein Anstieg an männlichen Auszubildenden sowohl hinsichtlich der absoluten Zahlen als auch des prozentualen Anteils zu verzeichnen. Insgesamt liegt der Anteil der Männer in den sogenannten SAGE¹¹-Berufen nach wie vor weit hinter dem der Frauen. Auch in Bezug auf die IT-Berufe hat sich der geringe Anteil der Frauen in diesem Ausbildungszweig nicht erhöht.

11 SA für Soziale Arbeit, G für Gesundheit und Pflege und E für Erziehung und Bildung

2.4 Frauen in Führungspositionen im LVR¹²

Frauen in Führungspositionen sind im LVR in verschiedenen Bereichen bereits gut vertreten. Jedoch lassen sich hier, je nach Dezernat und Dienststelle, Unterschiede verzeichnen. Die nachfolgenden Darstellungen zeigen die genaue Verteilung von Frauen in Führungspositionen im LVR auf.

2.4.1 Frauen und Männer in Leitung¹³

Leitung	Männer	Frauen
LVR-Dez. 0	59%	41%
LVR-RVK	57%	43%
LVR-Dez. 1	58%	42%
LVR-InfoKom	60%	40%
LVR-Dez. 2	61%	39%
LVR-Dez. 3	74%	26%
LVR-Dez. 4	48%	52%
LVR-Jugendhilfe	52%	48%
LVR-Dez. 5	32%	68%
LVR-Dez. 6	100%	/
LVR-Dez. 7	54%	46%
LVR-Dez. 8	30%	70%
LVR-Dez. 9	64%	36%
LVR-Heilpädagogische Hilfen	44%	56%
LVR-Kliniken	59%	41%
Gesamt	53%	47%

Abbildung 11 – Prozentuale Verteilung von Frauen und Männern in Leitung

Mit einem Anteil von **47 Prozent** von Frauen in Leitungspositionen weist der LVR einen beachtlich hohen Wert auf und hat sich im Berichtszeitraum um **vier Prozentpunkte** erhöht (31.12.2016: **43 Prozent**).

¹² Führungsposition: Alle Stellen mit Personalverantwortung

¹³ Positionen mit Leitungsschlüssel: Alle Stellen, bei denen eine Leitungsfunktion vermerkt ist.

Die Dienststellen Dezernat 5 inkl. der LVR-Förderschulen, Dezernat 8 und der LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen haben die nach dem LGG NRW vorgegebene Zielquote „50 Prozent Anteil von Frauen in unterrepräsentierten Entgelt- und Besoldungsgruppen“ bezogen auf eine Leitungsposition zum Stichtag 31.12.2020 erreichen können. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass diese Organisationseinheiten im Allgemeinen einen Frauenanteil von weit über 50 Prozent aufweisen. Das Dezernat 8 weist bei einem Belegschaftsanteil von **2/3 Frauen** mit **70 Prozent** Frauen in einer Leitungsposition einen Frauenanteil entsprechend der Gesamtgruppe der Frauen auf.

2.4.2 Frauen und Männer in Führungspositionen ab A 15/E 15/EG III

	Männer	Frauen
LVR-Dez. 0	60%	40%
LVR-RVK	90%	10%
LVR-Dez. 1	67%	33%
LVR-InfoKom	86%	14%
LVR-Dez. 2	63%	37%
LVR-Dez. 3	67%	33%
LVR-Dez. 4	63%	37%
LVR-Jugendhilfe	86%	14%
LVR-Dez. 5	50%	50%
LVR-Dez. 6	100%	/
LVR-Dez. 7	33%	67%
LVR-Dez. 8	44%	56%
LVR-Dez. 9	60%	40%
LVR-Heilpädagogische Hilfen	67%	33%
LVR-Kliniken	59%	41%
Gesamt	61%	39%

Abbildung 12 – Frauen und Männer in Führungspositionen ab A 15/E 15/EG III

Mit einem Anteil von **39 Prozent** ist der Frauenanteil in Führungspositionen ab A 15/E 15/EG III in den letzten Jahren deutlich gestiegen. So betrug der Anteil in 2009 lediglich **28 Prozent**, in 2013 **31 Prozent** und in 2016 **37 Prozent**. Hierbei erreichen die drei Dezernate 5, 7 und 8 einen Frauenanteil oberhalb der 50 Prozentquote.



Der Frauenanteil von **39 Prozent** im LVR entspricht in etwa dem bundesweiten Anteil von Frauen in Spitzenpositionen der Regierungen, Ministerien und in den Senaten (**39,8 Prozent** Ende 2019).¹⁴

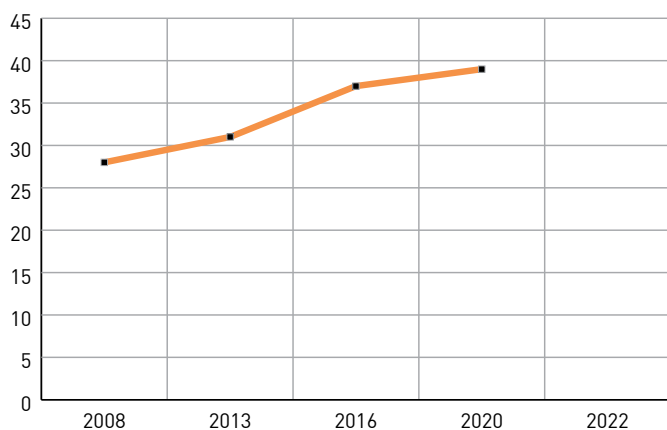


Abbildung 13 – Frauen in Führungspositionen ab A 15/EG 15/EG III im Zeitverlauf im LVR

2.4.3 Fazit

Angesichts der Gesamtbelegschaft von **65 Prozent** Frauen im LVR bedarf es weiterhin differenzierter Anstrengungen, die Mindestzielgröße von 50 Prozent Frauen in den oberen Führungspositionen zu erzielen. So weisen die Dezernate 1 und 3 sowie der LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen mit jeweils einem Frauenanteil von **33 Prozent** sowie die Rheinische Versorgungskassen mit **10 Prozent**, LVR-InfoKom und die LVR-Jugendhilfe mit jeweils **14 Prozent** einen besonders niedrigen Anteil von Frauen in Führungspositionen ab A 15/E 15/EG III auf. Ein Grund für den teilweise geringen Frauenanteil in den oberen Führungspositionen liegt bei den Dezernaten und Dienststellen mit männlich geprägten Berufs- und Arbeitsfeldern vermutlich darin begründet, auf einen nur sehr geringen internen und externen Bewerberinnenmarkt (zum Beispiel IT-Expertinnen, Ingenieurinnen) zurückgreifen zu können. Dagegen weisen die mit einer hohen weiblichen Belegschaft gekennzeichneten Dezernate 5, 7 und 8 einen prozentualen Frauenanteil oberhalb von **50 Prozent** auf.

14 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Juli 2020, Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Das Land NRW wies beispielsweise in 2017 einen Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten im unmittelbaren Landesdienst von 43 Prozent in der EG 15, 38,9 Prozent in der EG 15 Ü sowie 36,9 Prozent bei den AT-Verträgen aus (Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen, 2020, Herausgeber: Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen).

3 Personalgewinnung und -entwicklung von Frauen und Männern

Im Folgenden werden die wesentlichen Maßnahmen im LVR, die der Förderung von Frauen und damit zum Abbau von Unterrepräsentanz hilfreich sind, aus der Gleichstellungsperspektive dargelegt, um davon ausgehend weiterführende Handlungsbedarfe zur Fortschreibung des LVR-Gleichstellungsplans bis 2025 zu generieren.

3.1 Stellenbesetzung bei Unterrepräsentation von Frauen

Ein wesentliches Instrument zur Erhöhung der Frauen in unterrepräsentierten Bereichen bildet das in § 7 LGG NRW festgelegte Verfahren zur Förderung von Frauen bei Unterrepräsentanz. Demnach sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Gleiches gilt für die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Beförderung und die Übertragung höherwertiger Aufgaben. Ein regelhaftes internes und externes Ausschreibungsverfahren und ein transparentes, vergleichbares und standardisiertes sowie in der Regel multimodales Auswahlverfahren von Leitungsstellen im LVR begünstigt die konsequente Anwendung des sogenannten Frauenförderzusatzes bei Unterrepräsentanz und bildet daher ein wesentliches Instrument, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Die Feststellung der Unterrepräsentanz erfolgt tagesaktuell und auf Ebene der LVR-Dienststellen, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR. Damit wird sichergestellt, dass erhebliche Unterrepräsentanzen von Frauen in einem Beschäftigtenbereich nicht durch Überrepräsentanzen in einem anderen ausgeglichen werden. Der Unterschiedlichkeit der LVR-Dienststellen und LVR-Einrichtungen im Verband wird damit Rechnung getragen.



3.2 Maßnahmen zur Personalentwicklung und -gewinnung

Unterstützt werden die Stellenbesetzungsverfahren mit Personalentwicklungs- und Gewinnungsprogrammen, die zudem einen Beitrag dazu leisten, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Im Folgenden werden die wesentlichen Angebote zur Personalentwicklung und -gewinnung skizziert und der jeweilige Frauen- und Männeranteil für den Berichtszeitraum 2017 bis 2020 dargelegt.

3.2.1 Traineeprogramme

Im Berichtszeitraum hat der LVR zwei zweijährige Traineeprogramme für Hochschulabsolvent*innen unterschiedlicher Fachrichtungen mit einem integrierten Mentoring angeboten. **Neun** Frauen und **sieben** Männer konnten das Programm erfolgreich absolvieren und sind als Nachwuchskräfte in den LVR eingemündet. Ein weiterer Durchlauf sowie ein Traineeprogramm für das Management im LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen starten in 2022.

3.2.2 Modulare Qualifizierung

Das LVR-Dezernat Personal und Organisation ermöglicht im Rahmen der Personalentwicklung unter Beachtung der jeweiligen Bedarfslage der Beamt*innen des LVR, sich für eine berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe 2 zum 2. Einstiegsamt zu qualifizieren. Auch für Beschäftigte besteht seit 2018 eine dementsprechende Entwicklungsmöglichkeit.

Im Berichtszeitraum wurden zwei Kurse der Modularen Qualifizierung für Beamt*innen und Tarifbeschäftigte aus dem Verwaltungsbereich zur Weiterqualifizierung angeboten. Die Auswahl aus dem Pool der Bewerbenden erfolgte durch ein mehrstufiges Auswahlverfahren. Insgesamt absolvierten **24 Frauen** und **16 Männer** das Programm.



3.2.3 Stipendienprogramm „LVR-Klinik Start“

Um auch im ärztlichen Bereich frühzeitig Nachwuchskräfte gewinnen zu können, wurde das Stipendienprogramm „LVR-Klinik Start“ initiiert. Es bietet Medizinstudierenden theoretische und praktische Einblicke in das Arbeitsfeld der Psychiatrie und Psychotherapie mit dem Ziel, diese für eine Mitarbeit im LVR-Klinikverbund zu gewinnen. Von 2017 bis 2020 nahmen an dem Programm insgesamt **77 Frauen (78 Prozent)** und **22 Männer (22 Prozent)** teil.

3.2.4 Fit für die Pflegedienstleitung („Fit für die PDL“)

Dieses Personalentwicklungsprogramm bereitet Führungskräfte aus dem Pflege- und Erziehungsdienst gezielt auf eine Führungsposition als Pflegedienstleitung vor. Sowohl Fach- als auch Leitungskompetenzen werden durch Praxiseinsätze, auch in anderen LVR-Kliniken, einschließlich theoretischer Abschnitte gestärkt und praktisch erprobt. Einzel- und Gruppensupervisionen sowie eine Begleitung durch eine*n Pflegedirektor*in ergänzen das Programm. 2017 nahmen **drei Frauen** und **fünf Männer** an dem Programm erfolgreich teil, davon mündeten **alle drei Frauen** und drei der **fünf Männer** in eine Pflegedienstleitung ein. 2019 nahmen **vier Frauen** und **drei Männer** teil, davon übernahmen zwei Frauen eine Pflegedienstleitung.

3.2.5 Cross-Mentoring: FliP – Führung leben im Pflegedienst

Das Cross-Mentoring-Programm „FliP – Führung leben im Pflegedienst“ richtet sich an angehende Stationsleitungen, die klinikübergreifend durch eine*n Mentor*in aus dem Pflegedienst mit Führungserfahrung in der beruflichen Entwicklung unterstützt werden. Im Berichtszeitraum wurden mit den LVR-Kliniken in Kooperation mit den Kliniken der Stadt Köln und dem Städtischen Klinikum Solingen zwei Durchläufe mit insgesamt je **39** und je **38 Tandems** durchgeführt. Davon nahmen an dem Programm insgesamt **24 weibliche** und **neun männliche Mentees** sowie **28 Mentor*innen** aus LVR-Kliniken teil.

3.2.6 Führungskräftenachwuchsprogramm (FNP) in LVR-Kliniken

Das berufsfeldübergreifende Führungskräftenachwuchsprogramm (FNP) in LVR-Kliniken richtet sich an Führungskräfte, die mittelfristig für eine gehobene Führungsposition



folgender Berufsgruppen in Frage kommen: Stationsleitungen/stellv. Stationsleitungen, Oberärzt*innen, Fachärzt*innen, Psycholog*innen, Mitarbeitende klinischer Funktions-Stellen, Stabstellen und aus Administration und Technik. In sechs Seminaren entwickeln sie zentrale Führungskompetenzen und werden durch eine fortlaufende Coaching-Gruppe und zu weiteren Angeboten begleitet. Im Berichtszeitraum schlossen **17 Teilnehmende**, davon **elf Frauen**, das Programm erfolgreich ab und mündeten in den nächsten Karriereschritt ein. In 2020 starteten erneut **18 Teilnehmende**, davon **10 Frauen** aus den oben genannten Bereichen, in einen neuen Durchlauf des Programms.

3.2.7 Führungskräfteentwicklung im LVR-Klinikverbund

Das verpflichtende Führungskräfteentwicklungsprogramm (FEP) richtet sich an alle Führungskräfte der 1. bzw. 2. Führungsebene (inkl. Stellvertretungen) des LVR-Klinikverbundes. Teilnehmende an dem Fortbildungsprogramm sind neben den leitenden Mitarbeitenden der therapeutischen Dienste Dezernats- und Fachbereichsleitungen des Dezernats 8. Insgesamt nahmen an den beiden Personalentwicklungsprogrammen FNP und FEP im Berichtszeitraum 2017 bis 2020 **259 Personen**, davon **139 Frauen** und **120 Männer**, teil.

3.2.8 Fortbildung der LVR-Akademie für seelische Gesundheit

Teilnehmende	2017	2018	2019	2020
Frauen	1.045 64%	1.020 64%	968 63%	671 68%
Männer	579 36%	583 36%	570 37%	320 32%
Gesamt	1.624	1.603	1.538	981

Abbildung 14 – Teilnehmende der LVR-Akademie für seelische Gesundheit 2017-2020

Der Frauenanteil der Teilnehmenden aus dem LVR-Klinik-Verbund an Fortbildungen der LVR-Akademie für seelische Gesundheit – einschließlich der Teilnahme am interdisziplinären Führungskräfteprogramm – lag in den Jahren 2017 bis 2019 konstant bei **ca. 64 Prozent** mit einem leichten prozentualen Anstieg der weiblichen Beschäftigten im Jahr 2020 während der Corona-Pandemie, also in dem Jahr, in dem vorwiegend digitale Formate angeboten wurden.



3.2.9 Beratung zum Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) der LVR-Akademie für seelische Gesundheit

Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) wurde am Psychologischen Institut der Ruhruniversität Bochum entwickelt und wird im Rahmen eines Beratungsangebots für Mitarbeitende genutzt, die sich mit der Frage auseinandersetzen und reflektieren wollen, ob sie eine Leitungsaufgabe anstreben möchten sowie für leitende Mitarbeitende, die sich mit persönlichen Aspekten in der Leitungspraxis auseinandersetzen wollen. Im Berichtszeitraum haben insgesamt **38 Männer** und **27 Frauen** aus LVR-Klinken das Beratungsangebot wahrgenommen.

3.2.10 Fortbildung, Coaching und Führungskräftecurriculum (FKC) des LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung

Neben einem Fortbildungsprogramm bietet das LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung (ITBE) seit 2020 ein umfassendes Führungskräfte-Curriculum (FKC) basierend auf einem standardisierten und allgemeingültigen LVR-Schlüsselkompetenzmodell für Führungskräfte an. Das Fortbildungsprogramm mit Basismodulen und Wahlpflichtmodulen zu den Kompetenzbereichen Haltung, Handlung, Entwicklung und Wissen richtet sich verpflichtend an alle LVR-Führungskräfte mit Personalverantwortung mit Ausnahme des LVR-Klinikverbundes und des LVR-Verbundes Heilpädagogischer Hilfen, da diese über ein eigenes Führungskräfteprogramm verfügen (siehe oben).

	2017	2018	2019	2020
Männer	1.091 32,43%	1.160 30,53%	1.403 30,52%	1.100 33,85%
Frauen	2.273 67,57%	2.640 69,47%	3.144 69,48%	2.150 66,15%

Abbildung 15 – Teilnehmende¹⁵ an Fortbildungen 2017-2020 inkl. Teilnahme am FKC ab 2020

Führungskräfte-Curriculum	2020
Männer	318 (46,09%)
Frauen	372 (53,91%)

Abbildung 16 – Teilnehmende nach Geschlecht am FKC 2020

¹⁵ Es sind die tatsächlichen Teilnahmen berücksichtigt, d. h. wenn eine Person zwei- oder mehrmals teilgenommen hat, ist sie auch entsprechend mehrfach in der Auswertung berücksichtigt worden.



<i>Coachings¹⁶</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
<i>Männer</i>	50,00% 11	36,84% 14	43,75% 14	26,09% 6
<i>Frauen</i>	50,00% 11	63,16% 24	56,25% 18	73,91% 17

Abbildung 17 – Teilnehmende an Coachings nach Geschlecht 2017-2020

Der Anteil der Frauen an der Teilnahme an Fortbildungen liegt gleichbleibend etwas oberhalb der Gesamtgruppe der Frauen im LVR. Hinsichtlich der Teilnahme an Fortbildungsmodulen des Führungskräfte-Curriculums liegt der prozentuale Anteil sogar oberhalb des Anteils an Frauen in Führungspositionen von **47 Prozent**. Es ist ein Hinweis dafür, dass das Programm von Frauen in Führungspositionen angenommen und genutzt wird. Bemerkenswert ist zudem, dass der prozentuale Anteil der Frauen an Coachings im Verhältnis zu den Männern in den letzten Jahren angestiegen ist und in 2020 mittlerweile im Verhältnis zum Männeranteil bei knapp **74 Prozent** lag.

3.2.11 IT-Fortbildungen (InfoKom)

<i>interne Fortbildung</i>			<i>externe Fortbildung</i>		
<i>Jahr</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Jahr</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>
<i>2017</i>	1.006 47%	1.739 53%	<i>2017</i>	107 67%	52 33%
<i>2018</i>	397 35%	747 65%	<i>2018</i>	137 82%	31 18%
<i>2019</i>	938 48%	1.013 52%	<i>2019</i>	137 72%	54 28%
<i>2020</i>	667 44%	725 56%	<i>2020</i>	97 72%	38 28%

Abbildung 18 – Teilnehmende an IT-Fortbildungen (LVR-InfoKom) nach Geschlecht 2017-2020

Die IT-Fortbildungen im LVR werden sowohl von den weiblichen Beschäftigten mit einem prozentualen Anteil von **56 Prozent** als auch von den Männern mit einem Anteil von **44 Prozent** umfassend wahrgenommen. Dagegen wurden die externen, eher spezialisierten IT-Fortbildungen, überwiegend von männlichen Beschäftigten besucht.

¹⁶ Es wurden nur die in dem jeweiligen Jahr abgeschlossenen Coachings berücksichtigt. D.h., ein Coaching, das 2018 begonnen und in 2019 geendet hat, ist nur in 2019 berücksichtigt.

3.2.12 Girls` und Boys` Day im LVR

Eine Möglichkeit für Schüler*innen, einen Tag lang die verschiedensten Berufsfelder zu testen, stellt der jährlich stattfindende Girls` und Boys` Day dar. Der Boys` Day – der sogenannte „Zukunftstag für Jungen“ dient dazu, dass Jungen Berufe kennenlernen, in denen bislang nur wenige Männer arbeiten. Das sind vor allem Ausbildungsberufe und Studiengänge aus dem sozialen, erzieherischen und pflegerischen Bereich. Im Berichtszeitraum haben im LVR im Jahr 2017 **93 Jungen**, 2018 **88 Jungen** und 2019 **87 Jungen** am Boys` Day für Berufsfelder im sozialen, erzieherischen und pflegerischen Bereich in den LVR-Kliniken und LVR-Schulen teilgenommen.

Beim Girls` Day – dem „Mädchen-Zukunftstag“ bieten Unternehmen, Betriebe, Hochschulen und Forschungseinrichtungen in jedem Jahr in ganz Deutschland für Schülerinnen einen Praxistag in Ausbildungsberufen und Studiengängen in den Feldern IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik an, in denen Frauen bisher noch eher selten vertreten sind. Verschiedene LVR-Einrichtungen öffneten ihren IT oder handwerklichen Bereich für interessierte Schülerinnen. Im Berichtszeitraum nahmen in 2017 **39 Mädchen**, in 2018 **49 Mädchen** und in 2019 **47 Mädchen** teil. Im Jahr 2020 konnten der Boys` und Girls` Day aufgrund der Corona-Pandemie nicht angeboten werden. Von den zuvor genannten Teilnehmenden nahmen 26 Schüler*innen aus drei LVR-Förderschulen in der LVR-Zentralverwaltung am jeweiligen Aktionstag teil. Hierbei wurden die Bereiche Informationstechnologie, Mediengestaltung, Fotografie, Schreinerei, Gärtnerei, technischer Fahrdienst und Verwaltung vorgestellt. Von zwei Schülerinnen ist bekannt, dass sie daraufhin eine Ausbildung beim LVR begonnen und mittlerweile erfolgreich absolviert haben.

3.2.13 Frauen in MINT-Berufen

Um den Frauenanteil in den MINT-Berufen (**M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaften, **T**echnik) zu erhöhen, wird folgender Zusatz in den Text einer Stellenausschreibung im LVR mit aufgenommen: *„Gerne würden wir den Anteil von Frauen in MINT-Berufen erhöhen. Bewerbungen von Frauen sind daher besonders erwünscht“*. Bei der Auswahl der Berufe werden die unter den MINT-Berufen subsumierten Ausbildungsgänge der Berufeliste (<https://www.klischee-frei.de>) zum Girls` Day entnommen. Hierbei handelt es sich um Berufe, bei denen der Frauenanteil unterhalb von 50 Prozent liegt.

Des Weiteren ist der LVR Mitglied bei der bundesweiten Initiative Klischeefrei¹⁷ zur Unterstützung einer geschlechtergerechten Berufs- und Studienwahl und LVR-InfoKom enga-

¹⁷ <https://www.klischee-frei.de>



giert sich als Paktpartner im „Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ im Rahmen des Verbundprojektes MINTvernetzt (<https://mint-vernetzt.de/pakt/unternehmen-und-stiftungen/lvr-info-kom>).

3.3 Beurteilungswesen

Ein weiteres bedeutsames Instrument für die interne Personalentwicklung bildet das Beurteilungswesen. Im Berichtszeitraum wurden neue Beurteilungsrichtlinien eingeführt, mit denen unter anderem das Benachteiligungsverbot für verschiedene Personengruppen, wie zum Beispiel für Beschäftigte in Elternzeit, bekräftigt wird. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die gendergerechte Beurteilung gelegt. Ein Handlungsleitfaden zur Gender-Kompetenz mit dem Titel „Geschlechtergerecht beurteilen – Arbeitshilfe zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen“¹⁸ ist daher integraler Bestandteil des Beurteilungswesens und handlungsleitend für die beurteilenden Führungskräfte.

¹⁸ https://intranet/media/lvr_intranet/wissen_service/arbeits_karriere/arbeiten_im_lvr/beurteilungsrichtlinien/anlagen_ab_2020/Anlage_3_Geschlechtergerecht_beurteilen.pdf



4 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit für Frauen und Männer

Im nachfolgenden Kapitel werden eine Bestandsaufnahme und -analyse zu den Indikatoren der Teilzeitbeschäftigung, Inanspruchnahme von Elternzeit sowie Heimarbeit / Mobiles Arbeiten vorgenommen sowie die im Verlauf des Berichtszeitraums erfolgten Maßnahmen zur Unterstützung einer guten Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit im LVR dargelegt.

4.1 Frauen und Männer in Teilzeit

Bei Betrachtung des Anteils von Frauen und Männern in Teilzeit im LVR ergibt sich folgendes Bild: Von insgesamt **7.850 Beschäftigten** in Teilzeit waren zum Stichtag 31.12.2020 **1.421 Männer** und **6.429 Frauen** teilzeitbeschäftigt. Das prozentuale Verhältnis von Frauen und Männern in Teilzeit verteilt sich auf die LVR-Dezernate und LVR-Dienststellen wie folgt:

LVR-Dienststellen	Männer	Frauen
LVR-Dez. 0	6%	94%
LVR-RVK	6%	94%
LVR-Dez. 1	10%	90%
LVR-InfoKom	42%	58%
LVR-Dez. 2	10%	90%
LVR-Dez. 3	12%	88%
LVR-Dez. 4	17%	83%
LVR-Jugendhilfe	17%	83%
LVR-Dez. 5	11%	89%
LVR-Dez. 7	9%	91%
LVR-Dez. 8	21%	79%
LVR-Dez. 9	28%	72%
LVR-Heilpädagogische Hilfen	21%	79%
LVR-Kliniken	18%	82%
Gesamt	18%	82%

Abbildung 19 – Frauen und Männer in Teilzeit in Prozent



Dabei muss allerdings bedacht werden, dass der hohe Anteil der Männer in Teilzeit bei LVR-InfoKom oder auch der sehr hohe Anteil von Frauen in Teilzeit in den Dezernaten 5 und 7 darin begründet sein kann, dass es Bereiche sind, in denen besonders viele Männer bzw. Frauen arbeiten. Mit der Grafik werden daher lediglich Tendenzen sichtbar. Insgesamt kann geschlussfolgert werden, dass die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, von Frauen nach wie vor weit häufiger genutzt wird, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren als dies bei Männern der Fall ist. Dies entspricht der im LVR durchgeführten qualitativen Väterstudie¹⁹, der zur Folge die befragten Väter im LVR in der Regel das Familienmodell des Hauptverdieners mit dem Zuverdienst der Partner*in leben. Gleiches lässt sich auch bei Betrachtung der Führung in Teilzeit im Geschlechtervergleich konstatieren.

4.2 Führung in Teilzeit

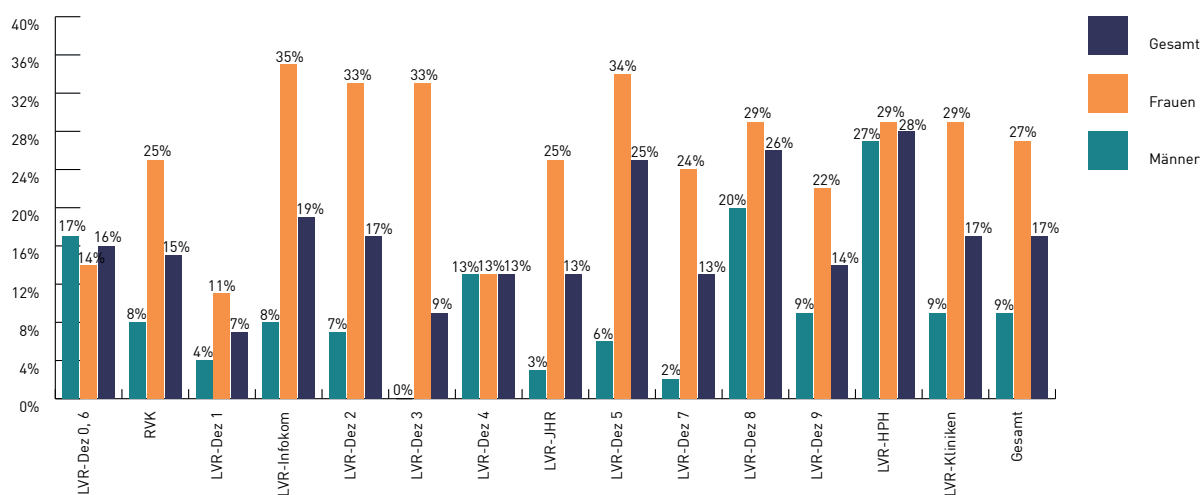


Abbildung 20 – Führung in Teilzeit in einer Leitungsposition nach Geschlecht

¹⁹ Franzke, Bettina: Neue Väter – Gibt es sie? Selbstverständnis und Bedürfnisse von Vätern im öffentlichen Dienst, Herausgeber: LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2020. Download: https://www.professor-franzke.de/pdf/Franzke_Neue_Vaeter_Gibt_es_sie_2020.pdf

Von insgesamt **164 Personen** in Teilzeitführung befanden sich zum Stichtag 31.12.2020 **45 Männer (9 Prozent** im Verhältnis zu allen Männern in einer Leitungsposition) und **119 Frauen (27 Prozent** im Verhältnis zu allen Frauen in einer Leitungsposition) in Teilzeit. Im Vergleich zum Stichtag 31.12.2016 hat sich damit die Zahl der Frauen und Männer, die in Teilzeit führen, um **40 Personen** zugenommen. Von insgesamt **124 Führungskräften**, die am Stichtag 31.12.2016 eine Leitungsposition in Teilzeit inne hatten, führten **87 Frauen** und **37 Männer** in Teilzeit²⁰. Damit ist sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen ein Zuwachs zu verzeichnen.

Durch die konsequente interne und externe Ausschreibung in Vollzeit und Teilzeit aller zu besetzenden Stellen und der Anwendung in allen Berufsbereichen sowie auf allen Hierarchieebenen weist der LVR einen relativ hohen Anteil von Frauen und Männern in Teilzeitführung auf. Dabei erklärt sich beispielsweise der hohe Anteil prozentuale Anteil von männlichen Führungspersonen in Teilzeit im Dezernat 8 damit, dass sich im Dezernat 8 insgesamt nur wenige Männer in Leitungspositionen befinden. Mit dem hohen Männeranteil im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen kommt vermutlich die allgemein hohe Teilzeitquote im Schichtdienstsystem sowohl bei Männern als auch bei Frauen zum Tragen²¹.

4.3 Teilzeit von Frauen und Männern nach Altersgruppen

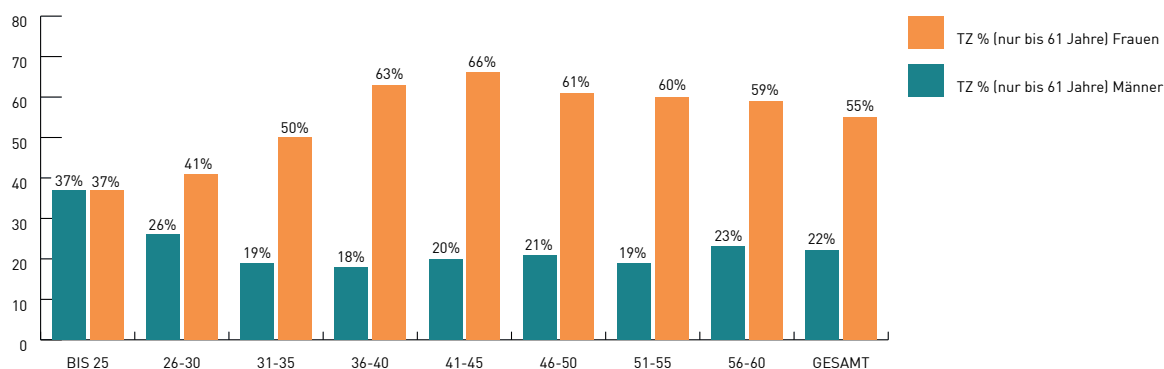


Abbildung 21 – Teilzeit nach Altersgruppen und Geschlecht

²⁰ Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2017, S. 51.

²¹ Insgesamt handelt es sich bei den prozentualen Angaben zu den Dezernaten und wie Eigenbetriebe geführten LVR-Einrichtungen um sehr geringe Fallzahlen. Daher lassen sich zu den einzelnen Organisationseinheiten keine fundierten Schlussfolgerungen ziehen.

55 Prozent der Frauen und **22 Prozent** der Männer im LVR sind teilzeitbeschäftigt. Im Vergleich zum Stichtag 31.12.2016 liegt der Teilzeitanteil der Frauen unverändert bei **55 Prozent**. Dagegen hat sich der Teilzeitanteil der männlichen Beschäftigte um **drei Prozent** erhöht. Auch in den mittleren Altersgruppen liegt der Teilzeitanteil der Frauen mit über **60 Prozent** unverändert hoch und es ist anzunehmen, dass der hohe Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten in der Familienarbeit begründet ist. Bei den Männern ist in der Altersgruppe von 41 bis 50 Jahren im Vergleich zum Stichtag 31.12.2016 ein Anstieg von **drei bzw. vier Prozent** zu verzeichnen²². Damit zeigt sich eine Entwicklung, die vermuten lässt, dass der Anteil der Väter im LVR, die wegen der Familie ihre Arbeitszeit reduzieren, zunimmt. Lediglich in der Altersgruppe bis 25 Jahre weisen die Frauen und Männer einen gleich hohen Teilzeitanteil auf. Dieser hohe Anteil liegt vermutlich in der Arbeitszeitreduzierung aufgrund von Aus- und Weiterbildungen begründet. Insgesamt könnte die Teilzeitentwicklung im LVR auch ein Hinweis darauf sein, dass sowohl Männer und als auch Frauen, unabhängig von ihrer individuellen Familiensituation, ihre Arbeitszeit zunehmend für eine ausgewogene Work-Life-Balance reduzieren.

Arbeitszeit	Männer	Frauen
unter 50%	15,8%	13,3%
50- unter 70%	29,4%	41,6%
70- unter 100%	54,8%	45,1%
Gesamt	100%	100%

Abbildung 22 – Teilzeit nach Arbeitszeitvolumina und Geschlecht der Teilzeitbeschäftigten

Arbeitszeit	Männer	Frauen
unter 50%	3,5%	7,3%
50- unter 70%	6,6%	22,9%
70- unter 100%	12,2%	25%
100%	77,7%	44,8%
Gesamt	100%	100%

Abbildung 23 – Teilzeit nach Arbeitszeitvolumina und Geschlecht der Beschäftigten gesamt

Während der überwiegende Anteil der Männer vollzeitnah oder in Vollzeit beschäftigt ist, sind Frauen überwiegend in Teilzeit und im Vergleich zum Stichtag 31.12.2016 unverändert zu gut **30 Prozent** mit Arbeitszeitvolumina von **unter 70 Prozent** beschäftigt. Das bedeutet, dass ein beachtlich hoher Anteil von Frauen und damit fast jede dritte Frau im LVR unterhalb von 70 Prozent teilzeitbeschäftigt ist.

²² Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2017, S. 44ff.



4.4 Inanspruchnahme von Elternzeit unter Berücksichtigung der Länge der Elternzeit in 2020

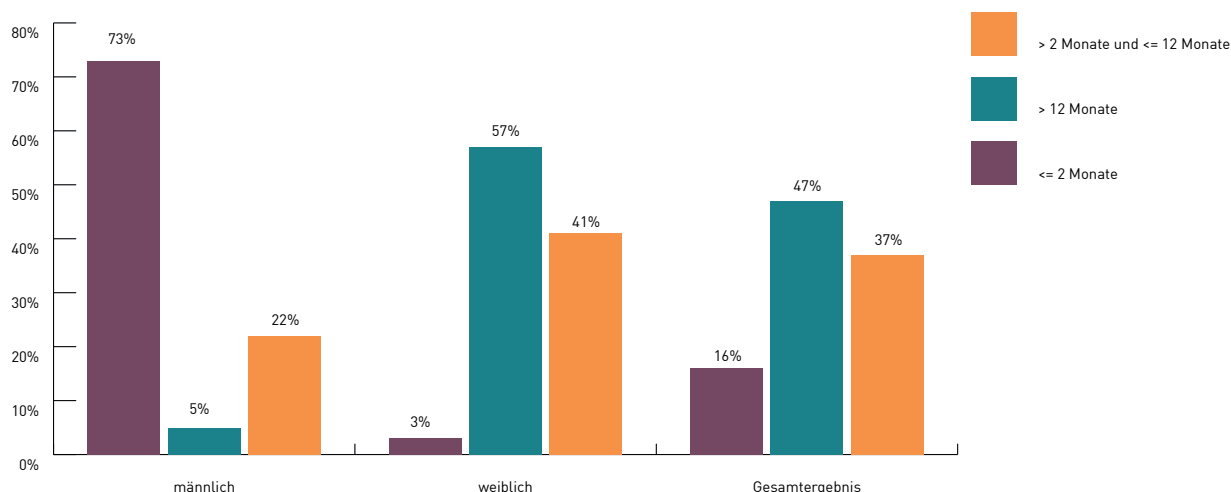


Abbildung 24 – Inanspruchnahme von Elternzeit unter Berücksichtigung der Länge nach Geschlecht

Im Jahr 2020 nahmen insgesamt **917 Frauen** und **215 Männer** Elternzeit. Im Vergleich zum Jahr 2016²³ liegt dabei der Anteil der Männer, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, unverändert bei **19 Prozent**. Bei Betrachtung der Länge der Elternzeitananspruchnahme der Männer und Frauen nahmen in 2020 **73 Prozent** der Männer bis zu zwei Monate, **22 Prozent** bis zu einem Jahr und nur **fünf Prozent** länger als ein Jahr Elternzeit (in 2016 sieben Prozent). Schaut man sich die prozentuale Verteilung innerhalb der Inanspruchnahme der Frauen an, nahmen in 2020 nur **drei Prozent** der Frauen bis zu zwei Monate Elternzeit, bis zu **41 Prozent** bis zu einem Jahr und mit **57 Prozent** über die Hälfte der Frauen länger als ein Jahr Elternzeit. Im Vergleich zu 2016 hat sich der prozentuale Anteil der Frauen, die länger als ein Jahr Elternzeit nahmen, um **zwei Prozentpunkte** erhöht.

²³ Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2017, S. 42f.

4.5 Elternschaft bei Frauen und Männern in Leitung und Führung

Es ist davon auszugehen, dass sich sowohl eine längerfristige Teilzeitbeschäftigung als auch eine lange Elternzeitinanspruchnahme nachteilig auf die beruflichen Entwicklungschancen zur Wahrnehmung einer Führungsposition auswirken. Diese Annahme wird bei Betrachtung der Elternschaft von leitenden Mitarbeitenden im LVR im Geschlechtervergleich deutlich. In den Dezernaten 5, 7 und 8, die zugleich einen sehr hohen Frauenanteil aufweisen, liegt der Anteil der Frauen mit Kindern oberhalb des Männeranteils mit Kindern in einer Führungsposition. So liegt der Frauenanteil mit Kindern in einer Leitungsposition insgesamt bei **40 Prozent**. Dem gegenüber haben **60 Prozent** der Männer in einer Leitungsposition mindestens ein Kind.

4.6 Heimarbeit / Mobiles Arbeiten

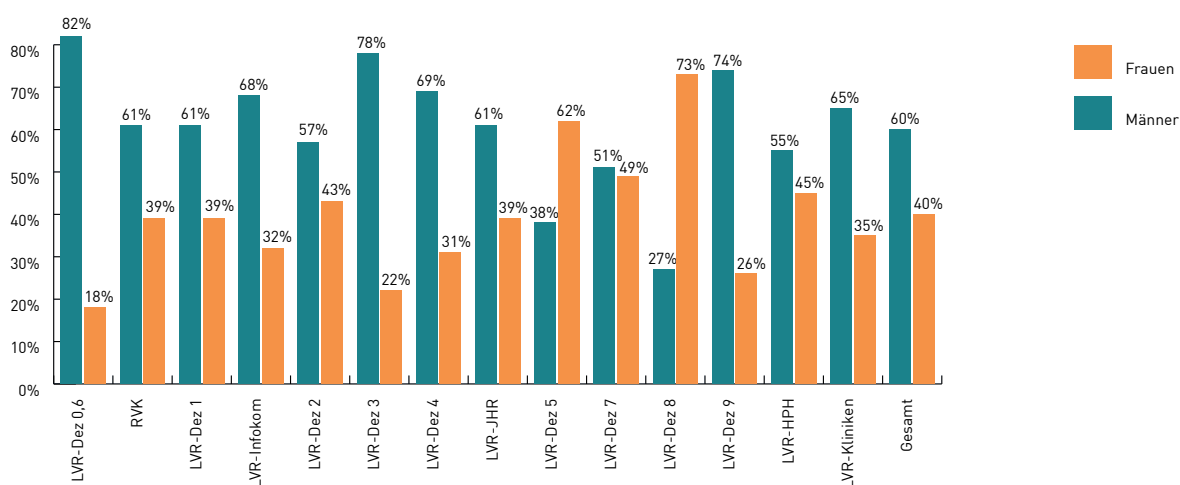


Abbildung 25 – Elternschaft bei Frauen und Männern in Leitung

Stichtag	Männer	Frauen
31.12.2016	36%	64%
31.12.2020	33%	67%

Abbildung 26 – Inanspruchnahme von Heimarbeit/Mobiles Arbeiten nach Geschlecht

Bei Betrachtung der Heimarbeit im Vergleich zum Stichtag 31.12.2016²⁴ hat sich die prozentuale Verteilung der Heimarbeit mit einer Individualvereinbarung zwischen den Geschlech-

²⁴ Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2017, S. 53f.

tern in Richtung der Frauen verschoben. Während die Anzahl der Männer weitgehend konstant geblieben ist (646 zum 31.12.2016, 650 zum 31.12.2020), hat sich die Anzahl der Frauen von 1.146 in 2016 auf 1.333 zum 31.12.2020 erhöht. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass in den letzten Jahren die Anzahl der weiblichen Beschäftigten im LVR kontinuierlich zugenommen hat.

4.6.1 Exkurs: Mobiles Arbeiten aus Gleichstellungssicht

Durch den Ausbau des mobilen Arbeitens birgt die Digitalisierung große Chancen einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, auch für Führungskräfte. Dem folgend wurde in der Mitarbeitendenbefragung 2021 zum Themenfeld der Vereinbarkeit von „Beruf und Familie“ im LVR eine hohe Zufriedenheit angegeben; dabei konnten keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern festgestellt werden²⁵.

Aktuelle Studien zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie zeichnen ein differenzierteres Bild. Einerseits birgt Homeoffice die Chance, mehr partnerschaftliche Arbeitszeit der Geschlechter zu ermöglichen, andererseits verstärken sich traditionelle Muster der Arbeitsteilung. So stellten einschlägige Studien zu den Auswirkungen der Corona-Krise fest, dass überwiegend Frauen nicht nur im erhöhten Maß von der Mehrfachbelastung der Erwerbs- und Sorgearbeit betroffen waren, sondern auch ihre wöchentliche Arbeitszeit stärker reduzierten²⁶. Es besteht daher das Risiko der Verfestigung der traditionellen Rollen der Geschlechter und daraus resultierend eine sich manifestierende Arbeitszeitenreduzierung seitens der Frauen. Bei der Betrachtung der Teilzeitverläufe der Frauen und Männer im LVR ist in der zukünftigen Gleichstellungsberichterstattung daher ein besonderes Augenmerk auf die Zeit während und nach der Pandemie zu legen.

Die Ausstattung, der Zugang und die damit verbundenen Kompetenzen zu den digitalen Medien bilden eine wesentliche Voraussetzung zur zeitlichen und örtlichen Flexibilisierung von Arbeit. Neben diesen wesentlichen Parametern sind darüber hinaus, wie es auch der dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung empfiehlt, die Faktoren der Zeitsouveränität und Raumsouveränität mit in den Blick zu nehmen, wenn es darum geht, mobiles Arbeiten geschlechtergerecht zu gestalten²⁷. Vor diesem Hintergrund bedarf es neben der Sicherstellung der notwendigen digitalen Ausstattung und des Kompetenzerwerbs mittels

²⁵ Vgl. Bericht zur Mitarbeitendenbefragung 2021, Vorlage Nr. 15/538.

²⁶ Vgl. Kohlrausch, Bettina, Zucco, Alina, 2020: Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt in: Policy Brief Nr. 40, WSI der Hans-Böckler-Stiftung; Bünning, Mareike, Hipp, Lena, 2020: Mütter trifft es besonders hart. Ungleiche Auswirkungen von Covid-19 auf das Arbeits- und Familienleben in: WZB Mitteilungen Heft 170.

²⁷ Ausführlich dargelegt im dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung – Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 10. Juni 2021, Berlin.



einschlägiger Fortbildungsangebote einer grundsätzlichen Freiwilligkeit des mobilen Arbeitens. Denn dem können die häuslichen Gegebenheiten entgegenstehen und die Möglichkeit des örtlichen und zeitlichen flexiblen Arbeitens ersetzt keinesfalls eine institutionelle, bedarfsgerechte Kinderbetreuung. Die Beschäftigten können im LVR daher selbst entscheiden, ob und wann sie einen Teil ihrer Aufgaben in Abstimmung mit ihrer vorgesetzten Person zu Hause bzw. mobil erledigen. Die damit verbundene zunehmende Digitalisierung bedeutet zudem einen erhöhten Bedarf an Fortbildungen, die für Beschäftigte mit Familienverantwortung oftmals schwerer zu realisieren sind²⁸. Andererseits ermöglichen Online-Formate eine zeitliche Entlastung, vorwiegend hinsichtlich wegfallender Dienstwege, die die Teilnahme an Fortbildungen erleichtern können. Die aufgeführten Aspekte finden daher bei der Weiterentwicklung des zeitlich flexiblen und mobilen Arbeitens im LVR Berücksichtigung.

4.7 Pflegende Angehörige

Angesichts der demografischen Entwicklung einer alternden Belegschaft im LVR ist davon auszugehen, dass die Pflege von Angehörigen eine Vielzahl von Mitarbeitenden betrifft. Neben einem regelmäßig stattfindenden Arbeitskreis für pflegende Angehörige der LVR-Sozialberatung bietet der LVR umfangreiche Informationen und Beratung zu Unterstützungsleistungen im Falle einer Pflegebedürftigkeit von Angehörigen, vor allem seitens der LVR-Sozialberatung, an. Die gesetzlichen Möglichkeiten, wie zum Beispiel die Inanspruchnahme von Freistellungen aufgrund von Pflegezeiten und der Familienpflegezeit, werden nur geringfügig in Anspruch genommen. Im Jahr 2020 nahmen **23 Frauen** und **drei Männer** die erwähnten Leistungen in Anspruch. Es ist daher davon auszugehen, dass die gesetzlich geregelten Möglichkeiten für die Betroffenen wenig attraktiv sind. Auffällig ist zudem, dass es sich bei den wenigen Fällen fast ausschließlich um Frauen handelt. Es ist zu vermuten, dass der oben aufgeführte hohe Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung neben der Betreuung und Erziehung der Kinder auch durch die Übernahme von Pflegeaufgaben für Angehörige begründet ist.

²⁸ Bundesagentur für Arbeit, 05.03.2021, Presseinfo Nr. 6, Viel Verantwortung für Frauen und Erziehende in Zeiten der Pandemie.



4.8 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

Angesichts des hohen Anteils von Frauen in Teilzeitbeschäftigung im LVR kann davon ausgegangen werden, dass auch im LVR die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit überwiegend in der Verantwortung der Frauen liegt. Die Kombination Haupternährer und zuverdienende Partnerin hat sich in Deutschland als prägendes Modell nach wie vor fest etabliert, sodass sich neben daraus resultierenden oftmals geringeren beruflichen Aufstiegschancen²⁹ am Ende des Erwerbslebens der Frauen in eine fehlende auskömmliche Alterssicherung im sogenannten Gender Pension Gap niederschlägt³⁰.

Diese sozioökonomische Ungleichheit lässt sich nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch innerhalb der Gruppe der Frauen feststellen. Eine Analyse der Bertelsmanns-Stiftung zeigt, „dass die Entscheidung für Kinder bei Frauen zu durchschnittlichen Einkommenseinbußen an Lebenserwerbseinkommen von rund 40 Prozent (bei einem Kind) bis zu fast 70 Prozent (bei drei oder mehr Kindern) führt“³¹.

Der LVR hat sich daher auch aus Gleichstellungsgesichtspunkten zur Aufgabe gemacht, den Frauen und Männern einen möglichst kontinuierlichen, existenzsichernden Berufsverlauf zu ermöglichen³².

4.8.1 LVR – Familienfreundlicher Arbeitgeber

Vor den zuvor skizzierten Hintergründen unterstützt der LVR die Beschäftigten mit einer Vielzahl an Maßnahmen und Instrumenten:

- Lebensphasenorientierte Personalarbeit, vor allem mit den Instrumenten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung (FLAZ), der Heimarbeit/des mobilen Arbeitens, Lebensarbeitszeitgestaltung (Flex-Time für Tarifbeschäftigte) sowie Möglichkeiten der zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung
- Informationen (Print und online) über Angebote des LVR zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege (Eltern- und Pflegeratgeber) und zur Alterssicherung bei Erwerbsunterbrechungen und Teilzeit

29 Vgl. u. a.: WSI Report Nr. 56, Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Februar 2020.

30 Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung – Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, S. 27, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 10. Juni 2021, Berlin.

31 Bertelsmann Stiftung, 2020, Kurzexpose: Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Was es sie kostet, Mutter zu sein, Beschäftigung im Wandel, 06-2020.

32 LVR-Gleichstellungsplan 2020, S. 13 ff.



- Themenspezifische Mittagspausenveranstaltungen für Eltern im LVR sowie individuelle Elternberatung durch die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
- Betriebsnahe Kinderbetreuungsplätze am Standort Deutz in Trägerschaft der AWO sowie standortspezifische Kinderbetreuungsangebote an den LVR-Kliniken (siehe ausführlich zu den Angeboten der Familienfreundlichkeit in der Vorlage-Nr. 14/3137)
- Arbeitskreis pflegender Angehöriger der LVR-Sozialberatung
- Mitgliedschaft im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums

4.8.2 Fortschrittsindex Vereinbarkeit (LVR-InfoKom)

Mit dem „Fortschrittsindex Vereinbarkeit“ von „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums wird gemessen, wie familienfreundlich ein Unternehmen im regionalen Unternehmensvergleich ist und wo ggf. Handlungsbedarf besteht. Der Fortschrittsindex besteht aus zwei Teilen. Zum einen aus neun Leitlinien, mit denen sich ein Unternehmen zu einer innovativen und familienbewussten Unternehmenskultur bekennt und zum anderen aus zwölf Personalkennzahlen, mit denen Betriebe ihre Kultur sichtbar machen und diese für die interne Steuerung nutzen können. Vor diesem Hintergrund nahm LVR-InfoKom am Fortschrittsindex Vereinbarkeit teil. Bei den verschiedenen Kennzahlen schneidet Infokom im Vergleich mit anderen Unternehmen der gleichen Branche für 2021 insgesamt überdurchschnittlich gut ab. Der Anteil der Beschäftigten mit flexiblen, mitgestaltbaren Arbeitszeitregelungen liegt beispielsweise bei **100 Prozent**. Gleichzeitig haben **89,8 Prozent** der Beschäftigten die Möglichkeit im Homeoffice bzw. mobil zu arbeiten. **14,9 Prozent** der Führungskräfte befinden sich in freiwilliger Teilzeit und die Mitarbeitendenbindungsquote liegt bei **97,4 Prozent**.

4.8.3 LVR-Väterbeirat

Bereits seit 2009 gibt es – koordiniert durch die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming – im LVR einen Väterbeirat. Er setzt sich aus Vertretern verschiedener Dienststellen, Hierarchieebenen und Altersgruppen zusammen.

Ziel des Beirates ist es, die Bedürfnisse und Wünsche der Väter im LVR zu erfahren und ihnen Aufmerksamkeit zu verschaffen. Gemeinsam wird über Maßnahmen zur Information, Unterstützung und Bedürfnisermittlung von Vätern beraten und Möglichkeiten der Anerkennung aktiver Vaterschaft in der betrieblichen Praxis entwickelt. Ziel ist die aktive



Vaterschaft im LVR zu fördern, um auch Männer dabei zu unterstützen, Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander zu vereinbaren. Die Mitglieder des Väterbeirats fungieren zugleich als Multiplikatoren, indem sie regelmäßig relevante Informationsmaterialien erhalten und diese anderen Vätern in ihren Einflussbereichen zur Verfügung stellen.



5 Geschlechtersensible Aufgabenerfüllung

Eine geschlechtersensible Aufgabenwahrnehmung ist im LVR im Querschnitt integraler Bestandteil bei der Konzeption, Planung und Umsetzung von personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen. Nachstehende Maßnahmen und Vorgehensweisen werden für den Berichtszeitraum 2017 bis 2020 exemplarisch hervorgehoben.

5.1 Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung

Grundlage einer geschlechtersensiblen Aufgabenerfüllung ist eine geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und -auswertung, die unter anderem in den zentralen Handlungsfeldern der Personalberichterstattung, Mitarbeitendenbefragung und dem betrieblichen Gesundheitsmanagement erfolgen. Derzeit werden die geschlechterspezifischen Daten im LVR vorwiegend binär erhoben und somit können nur Aussagen zu den Verhältnissen von Personen getroffen werden, die sich als Frau oder Mann definieren. Bisher ist in der Mitarbeitendenbefragung die weitere Option „Divers“ umgesetzt und abgebildet worden.

5.1.2. Datenblatt „Behinderung und Geschlechtergerechtigkeit“

In Federführung der LVR-Stabsstelle Inklusion-Menschenrechte-Beschwerden wurde in 2019 ein Datenblatt „Behinderung und Geschlechtergerechtigkeit“ erstellt und in den öffentlichkeitswirksamen Dialog gebracht. Damit wurden beispielsweise zu den Bereichen der Bildung, Erziehung, Gesundheit, Kultur und Freizeit Impulse gesetzt, um den besonderen Belangen und dem Schutz von Frauen und Mädchen mit Behinderungen Rechnung zu tragen³³.

³³ Ausführlich dargelegt in: Gemeinsam in Vielfalt – LVR-Jahresberichte zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK), 2019 und 2020.



5.2 LVR-weites Karriereportal

Im Rahmen der konzeptionellen Entwicklung und Gestaltung eines neuen LVR-weiten Karriereportals des Projekts „Steigerung der Arbeitgeberattraktivität“ in Federführung des Dezernats 1 bildete die zielgruppenorientierte Ansprache von potentiellen Bewerber*innen eine zentrale Vorgehensweise. Die Ansprache der Geschlechter in unterschiedlichen Lebensphasen und Berufsfeldern durchzieht sich daher in allen Bereichen sowohl hinsichtlich des Inhalts als auch der Gestaltung, Bildauswahl und der Sprache. Die Konzeptionsphase wurde Mitte 2021 abgeschlossen und die Veröffentlichung erfolgt in Kürze.

5.3 Dilemmata-Katalog – Gegen sexuelle Gewalt in den LVR-HPH-Netzen

Im Jahr 2016 wurde, damals übergreifend über alle (damals noch) LVR-HPH-Netze, eine Arbeitsgruppe (AG) „Gegen sexualisierte Gewalt“ eingerichtet. Diese AG hat den Dilemmata-Katalog statt einer Rahmenkonzeption entwickelt, um das Thema der sexuellen und sexualisierten Gewalt, von der vor allem Menschen mit Behinderungen deutlich mehr betroffen sind, praxisnäher bearbeitbar zu machen. Aus dem Dilemmata-Katalog wurden in 2019 durch alle Teams jeweils fünf Beispiele aus den definierten Themenblöcken: „Eigene Haltung, Privatsphäre und Heikle Situation“, bearbeitet. Eine Rückmeldung an die Regionalleitungen und die AG ist erfolgt. In 2021 haben einige Teams erneut damit gearbeitet. Eine Anpassung und daraus folgende Bearbeitung durch den Klinikverbund ist geplant. In 2020/2021 wurden verbundweit sechs Mitarbeitende zu ReWiKs-Lots*innen³⁴ ausgebildet und planen aktuell die Verbreitung der Inhalte für den LVR- HPH-Verbund.

³⁴ <https://www.forschung.sexualaufklaerung.de/projekt/rewiks-sexuelle-selbstbestimmung-und-behinderung-reflexion-wissen-koennen-als-bausteine-fuer-verae/>



5.4 Arbeitskreis „Gender“ des Dezernats 8 – Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Der Arbeitskreis „Gender“ des Dezernats 8 – Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen fand regelmäßig mit Teilnehmenden aus dem LVR-HPH-Verbund und der LVR-Kliniken zur Etablierung und Weiterentwicklung einer gendersensiblen Aufgabenwahrnehmung statt. Die Mitwirkenden des Arbeitskreises haben sich vorrangig mit Themen des Gender Mainstreamings im Bereich Klinik, Pflege und Gesundheit auseinandergesetzt sowie den Fachtag Gender mit dem Titel „Raus aus der Schublade! – Gender in Vielfalt“ mit Fachvorträgen und Workshops durchgeführt. Der Fachtag „Gender geht in die Lehre“ für die Zielgruppe von Mitarbeitenden im Berufskolleg, Krankenpflegeschulen, Schulen für Ergotherapie wurde ebenfalls durch den AK vorbereitet. Impulsvorträge wie beispielsweise der Vortrag von Julia Sophie Sänger zum Thema – „Transgender als Thema für die Psychiatrie, insbesondere aus Betroffenenperspektive“, ergänzten die thematischen Schwerpunkte im Arbeitskreis „Gender“.

5.5 Fortbildungsmodule zur Gender-Kompetenz für Führungskräfte

Zur Unterstützung geschlechtersensiblen Handelns wird im Rahmen des LVR-Führungskräfte-Curriculums fortlaufend ein Wahlpflichtmodul zur Gender-Kompetenz für Führungskräfte mit dem Titel „Das Potenzial von Geschlechterunterschieden nutzen“ für Führungskräfte angeboten.

Ein weiteres Fortbildungsmodul wird für Führungskräfte zum Thema Unconscious Bias (Unbewusste Voreingenommenheit) angeboten. Es dient der Sensibilisierung und Reflexion des eigenen Verhaltens und Handelns hinsichtlich unbewusster Vorurteile und Zuschreibungen, da dadurch zum Beispiel in der Personalauswahl, -bewertung und -förderung Ungleichbehandlungen durch bewusste und unbewusste geschlechterbezogenen Zuschreibungen entstehen können.



5.6 Pausenknüller zur geschlechterbezogenen Gesundheitsförderung

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming bietet in Zusammenarbeit mit der LVR-Sozialberatung und dem betrieblichen Gesundheitsmanagement des Dezernats 1 ein- bis zweimal jährlich eine Mittagspausenveranstaltung („Pausenknüller“) zu Themen der genderbezogenen Gesundheitsförderung am Standort Köln für LVR-Mitarbeitende an. Neben den Veranstaltungen zur „Brustkrebsvorsorge“ und der „Prostatakrebsvorsorge“ wurden die Mittagspausenveranstaltungen in 2020 mit einer Veranstaltung zum Thema „Umgang mit Trauer im beruflichen Alltag“ erweitert.

5.7 Gendergerechte Kommunikation

In Federführung der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming wurde in Zusammenarbeit mit der LVR-Stabsstelle Inklusion-Menschenrechte-Beschwerde und dem LVR-Fachbereich Kommunikation die Rundverfügung Nr. 2 „Geschlechtergerechte Formulierung in Texten für den internen und externen Bereich“ überarbeitet und neben der persönlichen Beratung eine Sammlung an Formulierungsvorschlägen als Hilfestellung den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Die Rundverfügung Nr. 2 knüpft an die gesetzliche Verankerung des Geschlechtseintrags „divers“ an und bildet davon ausgehend einen Regelungsrahmen für die gendergerechte und vielfaltsbewusste Erstellung von Texten sowohl in der internen als auch in der externen Kommunikation.

5.8 „Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im LVR“

Auch um das Bemühen einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur im LVR ist für die geschlechtersensible Aufgabenwahrnehmung die Vielfalt der Geschlechter in den Blick zu nehmen. So hat eine Umfrage des Sozioökonomischen Panels und der Universität Bielefeld ergeben, dass 30 Prozent der befragten LGBTQI*³⁵-Menschen Diskriminierung im Arbeitsleben erfahren haben, bei den Trans*-Menschen waren es sogar mehr als 40 Prozent³⁶. Vor diesem Hintergrund hat die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming im Rahmen des Diversity-Tages 2020 zur Sensibilisierung und Information einen

³⁵ LGBTQI* – Lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle und intersexuelle Menschen.

³⁶ Diskriminierung von LGBTQI*- Menschen im Arbeitsleben in: Gleichstellung im Blick, S. 15, Ausgabe 1/2021.



Online-Vortrag von Prof. Dr. Dominic Frohn mit dem Titel „Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt als Mehrwert und Ressource im LVR“ produzieren lassen und den Beschäftigten verbandsweit und dauerhaft im Intranet zur Verfügung gestellt.



6 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Jede elfte erwerbstätige Person und jede achte Frau hat laut einer aktuellen repräsentativen Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes³⁷ im Zeitraum der vergangenen drei Jahre sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren. Vor diesem Hintergrund ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auch im LVR ein zentrales Thema, welches im Gleichstellungsplan 2020 verankert ist und festschreibt, dass der

„[...] LVR und alle Mitarbeitenden verpflichtet sind, 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“ (LVR-Gleichstellungsplan 2020, S. 16).

Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz durch sexuell geprägtes Verhalten beeinträchtigt wird. In § 3 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist sexuelle Belästigung definiert als ein

„...unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Dabei hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nichts mit subjektiver Attraktivität, Kontaktanbahnung oder Sex zu tun. Im Arbeitskontext handelt es sich in der Regel um eine Form von Machtausübung und Hierarchie. Durch sexuelle Belästigung wird demonstriert, wer die Macht über eine Situation hat, Überlegenheit ausgedrückt und es wird Respektlosigkeit gegenüber den Betroffenen ausgeübt. Neben der Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Personalrat und den Führungskräften ist die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming Ansprechpartnerin

³⁷ Schröttle, Monika; Meshkova, Ksenia; Lehmann, Clara, 2019: Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention, Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.



für Beratung und Unterstützung zum Themenfeld Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowohl für (betroffene) Beschäftigte als auch für Führungskräfte. Dabei unterliegen alle Angelegenheiten, die an die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming herangetragen werden, der Vertraulichkeit (§ 16 Absatz 5 LGG NRW). Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming hat im Berichtszeitraum zudem nachstehende Aktivitäten unternommen:

- Flächendeckende Ausstattung der LVR-Dienststellen mit Plakaten mit den Kontaktdaten der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming und externer Beratungs- und Anlaufstellen für Frauen, Männer und LSBTIQ* -Personen sowie mit den Kontaktdaten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes,
- neue Mitarbeitende erhalten über die jeweilige LVR-Dienststelle die Broschüre „Nein heißt Nein!“ auch beim Landschaftsverband Rheinland“ mit Informationen und Hinweisen zu den Ansprechpersonen zur LVR-Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) und zu externen Beratungs- und Anlaufstellen (wird zudem auch in leichter Sprache zur Verfügung gestellt),
- verschiedene öffentlichkeitswirksame Aktionen zum jährlich stattfindenden Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November
- sowie Informationen zum Themenfeld „sexualisierte Gewalt“ im Newsletter und im Intranet.



7 Mitwirkung, Beratung und Information der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming unterstützt die Realisierung der Gleichstellung der Geschlechter im LVR auf Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen des LGG NRW³⁸ durch Mitwirkung, Beratung und die Initiierung von Maßnahmen und Projekten. Im Berichtszeitraum sind neben der Unterstützung und Mitwirkung der im Bericht aufgeführten Maßnahmen nachstehend wahrgenommenen Aufgaben und Aktivitäten zu nennen:

- Die Mitwirkung und Beratung im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren, vornehmlich der Auswahlverfahren bei Unterrepräsentanz von Frauen und bei Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen sowie
- die Information, Beratung und Unterstützung sowohl hinsichtlich der Beschäftigten als auch der Führungskräfte in Fragen der Gleichstellung der Geschlechter, der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und der Antidiskriminierung wegen des Geschlechtes.

Letzterer Punkt erfolgte durch die Mitarbeit in Gremien und Arbeitskreisen, der Erstellung von Informationsmaterialien und Arbeitshilfen, die Durchführung von themenspezifischen Veranstaltungen, die individuelle Beratung für Beschäftigte und Führungskräfte sowie die Initiierung und Durchführung von Projekten. Im Einzelnen sind hervorzuheben:

- Die Mitwirkung in der Seminarreihe für neue Mitarbeitende und Auszubildende „Neu im LVR – Vielfalt im LVR erleben – bedeutende Leitziele (NiL)“ und am „Diversity-Tag für Auszubildende“ sowie beim Pflegeausbildungskongress „Du im LVR“, der im Jahr 2016 etabliert wurde und sich an die Krankenpflegeschüler*innen des 2. Ausbildungsjahres richtet,
- Sensibilisierung, Information und Beratung zum Thema Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, deren Erkennung und Vermeidung,
- Initiierung und Koordination eines im Oktober 2021 gestarteten „Transkulturellen

³⁸ Die Gleichstellungsangelegenheiten im LVR sind darüber hinaus geregelt in der Landschaftsverordnung/Hauptsatzung und der Landschaftsverbandsordnung des LVRs.



- Mentorings für Frauen* mit Migrationsgeschichte in LVR-Kliniken“,
- Beratung und Information zur Umsetzung einer gendergerechten Sprache,
 - Konzeption und Durchführung einer Fachtagung mit externen Fachreferent*innen für Führungskräfte mit dem Titel „Chancengerechtigkeit der Geschlechter im LVR“ im April 2021,
 - Erstellung eines Leitfadens für die LVR-Geschäftsleitungen zur Verfahrensanwendung im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren bei Unterrepräsentanz von Frauen gemäß des LVR-Gleichstellungsplans 2020 bzw. des LGG NRW,
 - Mitarbeit an der bundesweiten Publikation „GEMEINSAM GEGEN SEXISMUS, Maßnahmen gegen Sexismus am Arbeitsplatz, in Kultur und Medien und im öffentlichen Raum“, Herausgeber EAF Berlin. Diversity in Leadership, 2021,
 - Aktualisierung eines Elternratgebers und die individuelle Beratung zu Fragen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit (Willkommenspaket für Eltern, Fragen zur Elternzeit, Familienpflegezeit etc., Koordination der KITA-Plätze-Vergabe),
 - Begleitung und Koordination des Väterbeirats,
 - Newsletter mit aktuellen Informationen der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming (zweimal jährlich und löste in 2019 die Zeitschrift „Die Hälfte“ ab); ein Schwerpunkt bildet dabei, Mitarbeitende als „Role Models“ abzubilden und deren Lebensgeschichten in verschiedenen Lebensphasen im LVR sichtbar zu machen,
 - Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen von Aktionstagen (Frauenwelttag, Weltmädchentag, Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen, Diversity-Tag).



7.1 Informationsmaterialien

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming verfügt über eine Vielzahl an Informationsmaterialien, die allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden. Zu den Materialien gehören folgende Broschüren, die sowohl digital als auch in Print vorliegen:

Nein heißt Nein!

Keine Akzeptanz von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Nein heißt Nein! – Leichte Sprache

Was kann ich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz machen?

Nein, das will ich nicht!

Broschüre über sexuelle Gewalt für Frauen mit geistiger Behinderung

Poster

Haben Sie sexuelle Belästigung erfahren? – externe Anlaufstellen

Fair in der Sprache

Geschlechtergerechte Sprache einfach umsetzen

Eltern werden

Praxisratgeber für angehende Väter und Mütter im LVR

FAIR-rentet!?

Informationen zur Rentenauswirkung bei Teilzeit und Erwerbsunterbrechung

Ja zur Gleichstellung

Image- und Angebotsflyer der LVR-Stabsstelle GGM

Begrüßungsflyer für junge Auszubildende

Zusammenfassung der Aufgaben der LVR-Stabsstelle GGM

Handreichung für Führungskräfte

zur Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming



8 Literaturverzeichnis

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006, das zuletzt durch Artikel 8 SEPA-Begleitgesetz vom 3. April 2013 geändert worden ist.

Bertelsmann Stiftung (2020), Kurzexpertise: Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Was es sie kostet, Mutter zu sein, Beschäftigung im Wandel, Gütersloh.

Bünning, Mareike, Hipp, Lena (2020): Mütter trifft es besonders hart. Ungleiche Auswirkungen von Covid-19 auf das Arbeits- und Familienleben in: WZB Mitteilungen Heft 170.

Bundesagentur für Arbeit (2021): Viel Verantwortung für Frauen und Erziehende in Zeiten der Pandemie, Presseinfo Nr. 6., Nürnberg.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2021): Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung – Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2020): 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland.

Franzke, Bettina (2020): Neue Väter – Gibt es sie? Selbstverständnis und Bedürfnisse von Vätern im öffentlichen Dienst, Köln.

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 9. November 1999. Zuletzt geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 23. Januar 2018.

Gleichstellung im Blick (2021): Diskriminierung von LGBTQI* – Menschen im Arbeitsleben, Ausgabe 1/2021.

Kohlrausch, Bettina; Zucco, Alina (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt in: Policy Brief Nr. 40, WSI der Hans-Böckler-Stiftung.

LVR-Dezernat Personal und Organisation – LVR-Fachbereich 12 – Personal und Organisation (2021): Personalbericht 2020 – LVR-Dezernate und LVR-InfoKom.



LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming (2017): Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, Köln.

LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming (2018): LVR-Gleichstellungsplan 2020.

Schröttle, Monika; Meshkova, Ksenia; Lehmann, Clara (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention, Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.

WSI Report Nr. 56 (2020): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland.





LVR-Dezernat Personal und Organisation

Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Hermann-Pünder-Str. 1, 50679 Köln

www.lvr.de

Ergänzungsvorlage Nr. 15/850/1

öffentlich

Datum: 16.03.2022
Dienststelle: LVR-Stabsstelle 10.04
Bearbeitung: Sabine Brinkmann

Gesundheitsausschuss	18.03.2022	empfehlender Beschluss
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	28.03.2022	empfehlender Beschluss
Ausschuss für Inklusion	31.03.2022	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	04.04.2022	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

LVR-Gleichstellungsplan 2025

Beschlussvorschlag:

Der Umsetzung des LVR-Gleichstellungsplans 2025 mit den dazu gehörigen Zielen und Maßnahmen wird gemäß der Vorlage Nr. 15/850/1 zugestimmt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. 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	

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Beim LVR arbeiten viele verschiedene Menschen.

Dem LVR ist wichtig:

Alle haben die gleichen Rechte.

Und alle sollen die gleichen Chancen haben –
unabhängig von ihrem Geschlecht.



Der LVR hat nun einen Plan geschrieben.

Der Plan heißt: Gleichstellungs-Plan.

Im Gleichstellungs-Plan steht:

Das will der LVR tun.

Damit im LVR Frauen die gleichen Chancen haben wie Männer.

Zum Beispiel auch Chefin zu werden.

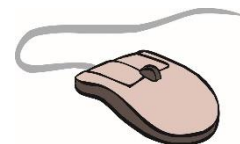
Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie bei der Stelle für Gleichstellung
im LVR anrufen: 0221-809-3582.



Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung

Der vorliegende Gleichstellungsplan mit einer Laufzeit bis zum 31.12.2025 wurde auf Grundlage des § 5 LGG NRW erstellt und weist nach § 6 LGG NRW konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen auf. Grundlagen bilden gemäß § 6 Absatz 2 LGG NRW eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, die im Gleichstellungsbericht des Berichtszeitraums 2017 bis 2020 vorgenommen wurde. Mit den im LVR-Gleichstellungsplan 2025 festgelegten Zielen und damit verbundenen Handlungsfeldern wird der Fokus auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit von Frauen und Männern gelegt. Ergänzt werden die beiden Themenschwerpunkte mit dem Handlungsfeld "Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz". Zur Realisierung der Ziele weist der LVR-Gleichstellungsplan Maßnahmen auf, die aus den im Gleichstellungsbericht 2017 - 2020 festgestellten Handlungsbedarfen resultieren.

Diese Vorlage berührt die Zielrichtung „*die Geschlechtergerechtigkeit im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz weiterentwickeln*“ des LVR Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Ergänzungsvorlage Nr. 15/850/1:

Die Kommission Gleichstellung hat in ihrer Sitzung am 10.03.2022 erweiternd zum Beschlussvorschlag folgende Beschlussempfehlung ausgesprochen:

Der Umsetzung des LVR-Gleichstellungsplans 2025 mit den dazu gehörigen Zielen und Maßnahmen wird gemäß der Vorlage Nr. 15/850 zugestimmt.

Der Titel des Handlungsfeldes 3.6. wird in "Schutz vor Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz." geändert.

Begründung der Vorlage Nr. 15/850:

Entsprechend des § 5 Absatz 1 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) besteht für Dienststellen mit mindestens 20 Personen 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. Dementsprechend erfolgte mit dem LVR-Gleichstellungsplan 2025, den dazu gehörigen Zielen und Maßnahmen die Fortschreibung des LVR-Gleichstellungsplan 2020 auf Grundlage der im LVR-Gleichstellungsbericht 2017 – 2020 vorgenommenen Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Berücksichtigung der spezifischen Strukturen des LVR mit einer Laufzeit bis zum 31.12.2025.

In Vertretung

L i m b a c h



Qualität für Menschen

LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

LVR-Gleichstellungsplan 2025

Stand: 02.02.2022

Inhalt

1 Rechtliche Grundlagen	1
2 Ziele und Kennzahlen zur Gleichstellung der Geschlechter	2
3 Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter	4
3.1 Handlungsfeld Führung	4
3.2 Handlungsfeld Personalentwicklung	6
3.3 Handlungsfeld Ausbildung	6
3.4 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	7
3.5 Handlungsfeld Beratung und Information	8
3.6 Handlungsfeld Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	8
4 Controlling und Berichtswesen	9
5 Schlussbestimmung	9
Anhang – Übersicht der Maßnahmen zum LVR-Gleichstellungsplan 2025	10

1 Rechtliche Grundlagen

Der Gleichstellungsplan ist gemäß § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG NRW ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Die Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans sind nach § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG NRW besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind nach § 6 Absatz 1 LGG NRW Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Seine Grundlagen sind eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (§ 6 Absatz 2 LGG NRW).

Nach § 6 Absatz 3 LGG NRW enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum von bis zu fünf Jahren 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. Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und der damit verbundenen Erhöhung von Frauen in Führungspositionen bedarf es konkreter Zielvorgaben und Maßnahmen, deren Umsetzungsstand bei Bedarf evaluiert und überprüft werden kann. Gemäß § 7 Absatz 7 LGG NRW ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans spätestens nach zwei Jahren zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

Demnach knüpfen die Ziele und Maßnahmen im vorliegenden LVR-Gleichstellungsplan 2025 an die im LVR-Gleichstellungsbericht vorgenommene Bestandserhebung und -analyse in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen und an den daraus resultierenden Handlungsbedarfen an. Weitere Maßnahmen betreffen die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Pflege. Darüber hinaus sind im vorliegenden Gleichstellungsplan mit einer Laufzeit bis zum 31.12.2025 Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz integriert.

Die im LVR-Gleichstellungsplan 2025 aufgezeigten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter unterstützen damit die Umsetzung des Diversity-Konzeptes im LVR.

2 Ziele und Kennzahlen zur Gleichstellung der Geschlechter

Auf Grundlage der in der LVR-Personalberichterstattung¹ festgestellten prognostizierten Stellenvakanzen auf allen Hierarchieebenen und in allen Berufsbereichen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans bis Ende des Jahres 2025 werden im Folgenden konkrete Ziele festgelegt und diese auf Grundlage der im Gleichstellungsbericht dargelegten Bestandserhebung und -analyse mit Maßnahmen zur Zielerreichung hinterlegt und ausgewählte Kennzahlen zur Zielüberprüfung definiert. Dieses Vorgehen dient einer einheitlichen Auswertung, um die Entwicklung innerhalb des Verbandes über einen entsprechend langen Zeitraum abbildbar, auswertbar und vergleichbar zu machen.

Um der Unterschiedlichkeit der LVR-Dienststellen, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführte Dienststellen Rechnung zu tragen, werden die Ziele und die damit verbundenen Kennzahlen zur Steigerung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Entgelt-/Besoldungsgruppen auf Ebene der LVR-Dezernate, der LVR-Jugendhilfe, LVR-InfoKom, LVR-Rheinische Versorgungskassen, LVR-Klinikverbund sowie des LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen festgelegt.

Die Ziele im Überblick:

- Ausgewogene Beschäftigten- und Ausbildungsstruktur von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen und in allen Berufsbereichen
- Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungspositionen unter Berücksichtigung der Vielfalt von Frauen
- Förderung einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit der Geschlechter
- Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

¹ Vgl. Personalbericht 2020 - LVR-Dezernate und LVR-InfoKom, Herausgeber: LVR-Dezernat Personal und Organisation – LVR-Fachbereich 12 - Personal und Organisation.

Die übergeordneten Kennzahlen zur Zielüberprüfung:

Handlungsfeld/Ziel	Kennzahl zur Zielüberprüfung
Führungspositionen	
Steigerung und Sicherung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Entgelt-/Besoldungsgruppen von mindestens 50 Prozent	K.1 Anteil der Frauen in Leitung K.2 Anteil der Frauen ab A 15/E 15/E III
Personalentwicklung zur Förderung von Frauen in Führungspositionen	K.3 Anteil der Frauen an der Modularen Qualifizierung in der Laufbahngruppe 2 zum 2. Einstiegsamt K.4 Anteil der Frauen am Führungskräfte-Curriculum des LVR-Instituts für Training, Beratung und Entwicklung und am Führungskräfteprogramm des LVR-Instituts Forschung und Bildung K.5 Anteil der Frauen in Personalentwicklungsprogrammen des LVR K.6 Anteil der Frauen an Coachings und am Beratungsangebot zum Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)
Ausbildung	
Erhöhung des Anteils von Frauen in MINT ² -Ausbildungsberufen	K.7 Anteil der Frauen in MINT-Ausbildungsberufen
Erhöhung des Anteils von Männern in SAGE-Berufen ³	K.8 Anteil der Männer in SAGE-Ausbildungsberufen
Vereinbarkeit vor Erwerbs- und Sorgearbeit	
Förderung der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	K.9 Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern unter Berücksichtigung von Arbeitszeitvolumina K.10 Inanspruchnahme von Elternzeit unter Berücksichtigung der Länge der Elternzeit bei Frauen und Männern
Ausbau der Führung in Teilzeit von Frauen und Männern	K. 11 Anteil der Führung in Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern

² MINT-Mathematik, Informationstechnik, Naturwissenschaften, Technik

³ **SA** für **S**oziale **A**rbeit, **G** für Gesundheit und Pflege und **E** für Erziehung und Bildung

3 Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter

Im Folgenden werden die Maßnahmen beschrieben, die im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter beitragen sollen.

3.1 Handlungsfeld Führung

Zur Förderung von Frauen in Führungspositionen sind folgende wesentlichen Punkte gemäß des LGG NRW bei Feststellung von Unterrepräsentanz von Frauen LVR-weit sicherzustellen:

- In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG NRW unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden (§ 8 Absatz 1 LGG NRW).
- Liegen nach einer 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 Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist (§ 8 Absatz 2 LGG NRW)⁴.
- 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 (§ 9 Absatz 1 LGG NRW).
- Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (§ 9 Absatz 2 LGG NRW).

⁴ 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 -beamten (§ 8 Absatz 7 LGG NRW).

- Liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG NRW vor, erfolgt der „Frauenförderzusatz“ in der Ausschreibung:
„Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Sie werden gemäß Landesgleichstellungsgesetz NRW bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“
- Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgt eine bevorzugte Berücksichtigung der Frau, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Gleiches gilt bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, sofern eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt (vgl. § 7 LGG NRW).
- Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich derer mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben (§ 8 Absatz 6 LGG NRW).

Um den unterschiedlichen Zielniveaus der Frauenanteile in den Besoldungs- und Entgeltgruppen in den einzelnen Dienststellen Rechnung zu tragen und damit in einzelnen Beschäftigungsbereichen erhebliche Unterrepräsentanzen von Frauen nicht durch deutliche Überrepräsentanzen in anderen Bereichen ausgeglichen werden können, erfolgt die Feststellung der Unterrepräsentation von Frauen tagesaktuell auf Ebene der LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten LVR-Einrichtungen.

Zur Gewinnung und Bindung von weiblichen Fach- und Führungskräften werden geeignete Frauen bzw. potentielle Bewerberinnen seitens der Führungskräfte aktiv angesprochen und dafür einschlägige interne und externe Netzwerke, Verbände, Gremien, Messen und weitere Kommunikationskanäle genutzt. Damit erhöht sich die Chance für den LVR, Fach- und Führungspositionen mit Frauen besetzen zu können; dies gilt insbesondere für Berufe mit einem geringen Bewerberinnenpotential der sogenannten MINT-Berufe (MINT-Mathematik, Informationstechnik, Naturwissenschaften, Technik), aber auch für Berufe, die einen hohen Anteil von Frauen aufweisen, diese aber nicht entsprechend in die oberen Führungspositionen einmünden. Im LVR sind das vor allem die Bereiche Verwaltung, Betriebswirtschaft und Pflege.

3.2 Handlungsfeld Personalentwicklung

Die Personalentwicklungs- und Gewinnungsprogramme zur internen und externen Rekrutierung von Fach- und Führungskräften sowie die Fort- und Weiterbildungen im LVR berücksichtigen in der Konzeption auch die Zielsetzung der Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungspositionen. Bei der Planung und Organisation der Personalentwicklungsprogramme ist darauf zu achten, dass Beschäftigten, die Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander zu vereinbaren haben, die Teilnahme gleichermaßen ermöglicht wird.

Die im Rahmen des LVR-Führungskräfte-Curriculums bewährten Angebote zur gendersensiblen Reflexion der Führungskräfte unterstützen dabei eine geschlechtergerechte Personalauswahl und -entwicklung.

Das Cross-Mentoring „FlIP – Führung leben im Pflegedienst“ legt den Fokus auf den weiblichen Pflegenachwuchs, um diese in der beruflichen Entwicklung zur Führungskraft zu fördern.

Flankierend zu den Personalentwicklungsprogrammen im LVR wird zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ab EG 15/A 15/E III ein zielgruppenbezogenes Fortbildungsangebot für Frauen auf der unteren und mittleren Führungsebene etabliert, mit dem diese zur Vorbereitung auf die zweite und erste Führungsebene unterstützt werden.

Auf Grundlage der Ergebnisse des seit Herbst 2021 laufenden Projektes eines transkulturellen Mentorings für Frauen* mit Migrationsgeschichte in LVR-Kliniken wird in Zusammenarbeit mit dem LVR-Kompetenzzentrum Migration ein Angebot zur beruflichen Entwicklung von Frauen mit Migrationsgeschichte in LVR-Kliniken entwickelt und etabliert.

3.3 Handlungsfeld Ausbildung

Aktivitäten zur Gewinnung von jungen Frauen für MINT-Berufe und jungen Männern für SAGE-Berufe wie der Girls` und Boys` Day, die Beteiligung an Ausbildungsmessen, Kooperationen mit Schulen/Hochschulen, Praktika für Schüler*innen in MINT-Berufen und SAGE-Berufen bilden einen integralen Bestandteil der Auszubildendenakquise im LVR.

Zur Unterstützung einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur von Männern und Frauen wird darüber hinaus eine zielgruppenorientierte und öffentlichkeitswirksame Kampagne zur Gewinnung von jungen Männern für SAGE⁵-Berufe entwickelt und umgesetzt. Die Erhöhung des Männeranteils in diesen Berufs- und Ausbildungsbereichen dient zudem dazu, eine geschlechtersensible Versorgung der Kund*innen, Patient*innen und Schüler*innen im LVR zu verbessern.

3.4 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

Auch im LVR liegt die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit nach wie vor überwiegend in der Verantwortung der Frauen. Unterbrochene Erwerbsbiographien sowie längere Phasen von Teilzeitbeschäftigung aufgrund der Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen sind die Folge und führen oftmals zu einer unzureichenden individuellen Existenzsicherung und eine damit einhergehende fehlende eigenständige Absicherung im Alter.

Der LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber hält auch daher Rahmenbedingungen und Instrumente einer lebensphasenorientierten Personalarbeit vor, die eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit für Frauen und Männer unterstützt. Die Maßnahmen dienen zudem dazu, die Chancen einer beruflichen Weiterentwicklung von Frauen mit Familien- und Pflegeaufgaben im LVR zu verbessern. Die flexible Gestaltung von Arbeitsort und -zeit, die Unterstützung und Beratung bei der Vereinbarung von Beruf und Familie und Pflege für Frauen und Männer, der Väterbeirat und die betriebsnahen Kinderbetreuungsangebote werden stetig bedarfsorientiert weiterentwickelt. Der Ausbau des mobilen Arbeitens erfolgt dabei unter der Prämisse der Freiwilligkeit und unter Berücksichtigung familiärer Belange der Frauen und Männer im LVR. Damit ist sicherzustellen, dass gemäß § 13 Absatz LGG NRW den Frauen und Männern Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Angesichts veränderter Bedarfe, unter anderem durch den Ausbau des Mobilen Arbeitens, erfolgt eine Überprüfung und ggf. Flexibilisierung der standortnahen Angebote zur betriebsnahen Kinderbetreuung am Standort Köln-Deutz.

⁵ SA für Soziale Arbeit, G für Gesundheit und Pflege und E für Erziehung und Bildung

Die Beschäftigten im LVR erhalten regelmäßig Informationen und Beratung zur Alterssicherung und deren Folgen bei Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsunterbrechungen. Die Führungskräfte im LVR erhalten Informationen zu Modellen von Teilzeitführung und Möglichkeiten ihrer bedarfsgerechten Umsetzung.

3.5 Handlungsfeld Beratung und Information

Die Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie Mitwirkung an Informations- und Fortbildungsangeboten der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming werden bedarfsorientiert für Beschäftigte und Führungskräfte fortgeschrieben. Dabei folgt ein Ausbau dezentraler individueller Beratungsangebote (Sprechstunden vor Ort) und Informationsveranstaltungen (online und Präsenz), damit die Beschäftigten in den LVR-Außendienststellen niedrigschwellig erreicht werden.

Es findet ein regelmäßiger Dialog mit den Führungskräften im LVR und der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu den Zielen des LVR-Gleichstellungsplans und den damit verbundenen Maßnahmen statt. In 2023 und 2025 erfolgt hierzu jeweils eine Dialogveranstaltung für die Führungskräfte im LVR. Diese dienen der Überprüfung der Ziele und ggf. Weiterentwicklung der Maßnahmen im LVR-Gleichstellungsplan 2025.

3.6 Handlungsfeld Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Bisher gibt es keine LVR-weite systematische Erhebung über das Ausmaß der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte, Kolleg*innen und Kund*innen. Entsprechend der Erfordernisse des LVR-Grundsatzpapiers zum Gewaltschutz (Vorlage Nr. 15/300) bedarf es einer systematischen Risikoanalyse aus geschlechtsspezifischer Perspektive, um Hinweise für passgenaue Unterstützungs- und Präventionsmaßnahmen zu erhalten. Auf Grundlage einer vorzunehmenden Risikoanalyse im LVR wird ein Präventionskonzept entwickelt und umgesetzt, mit dem sowohl die Führungskräfte im LVR sensibilisiert und in ihrer Handlungskompetenz unterstützt werden als auch die Beschäftigten Information und Unterstützung erhalten. Um ein bedarfs- und geschlechtersensibles Handlungskonzept zu entwickeln, werden die Daten im Rahmen vorhandener Erhebungsinstrumente zum Gewaltschutz flächendeckend geschlechtsspezifisch erhoben und dokumentiert.

4 Controlling und Berichtswesen

Die Berichterstattung über den Stand der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des LVR-Gleichstellungsplans erfolgt im Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung, im Ausschuss für den Verbund Heilpädagogischer Hilfen und im Gesundheitsausschuss nach Beratung in der Kommission für Gleichstellung. Nach 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 (§ 5 Absatz 7 LGG NRW). Anschließend erfolgt eine jährliche Berichterstattung.

5 Schlussbestimmung

Der LVR-Gleichstellungsplan 2025 tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Änderungen bedürfen eines Beschlusses des Landschaftsausschusses, soweit sie nicht redaktioneller Art sind. Gleichzeitig wird der LVR-Gleichstellungsplan 2020 vom 9. Dezember 2017 aufgehoben.

Anhang – Übersicht der Maßnahmen zum LVR-Gleichstellungsplan 2025

Handlungsfeld	Maßnahme	Ziel	Zeit	Federführung	Mitwirkung
Personalentwicklung / Fortbildung	Cross-Mentoring FliP – Führung leben in Pflege	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der Pflege	2022/2023	Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming (GGM)	Dezernat 8, LVR-Kliniken
	Fortbildung für Frauen auf der unteren und mittleren Führungsebene zum Themenfeld „Aufstiegskompetenzen“	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	einmal jährlich	Dezernat 1, Dezernat 8 für den LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	GGM
	Transkulturelles Mentoring für Frauen mit Migrationsgeschichte	Erhöhung des Anteils von Frauen mit Migrationsgeschichte in Führungspositionen im LVR-Klinikverbund	2022	GGM	Dezernat 8, LVR-Kompetenzzentrum Migration, LVR-Kliniken
Ausbildung	Öffentlichkeitskampagne zur Gewinnung von jungen Männern in SAGE ⁶ -Berufen	Erhöhung des Anteils von Männern in SAGE-Berufen	Konzeption in 2022 Start in 2023	GGM	Dezernate 1, 5, 8 für den LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen
	Ausbildungsakquise von jungen Frauen in MINT-Berufen	Erhöhung des Anteils von Frauen in MINT-Berufen	Fortlaufend	Dezernate 1, Dezernat 8 für den LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	GGM, InfoKom, Dezernate 2, 3, 5, 6

⁶ SA für **S**oziale **A**rbeit, **G** für Gesundheit und Pflege und **E** für Erziehung und Bildung

Handlungsfeld	Maßnahme	Ziel	Zeit	Federführung	Mitwirkung
Vereinbarkeit Erwerbs- und Sorgearbeit	Väterbeirat	Unterstützung und Förderung der Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit bei Vätern	Fortlaufend	GGM	Interessierte Väter im LVR
	Information (Broschüren, Newsletter, Intranet, Veranstaltungen) und individuelle Beratung vor, während und nach der Elternzeit, pflegende Angehörige, zu Modellen der Teilzeitführung sowie zur Alterssicherung bei Teilzeitbeschäftigung	Unterstützung der Beschäftigten zur Förderung einer guten und partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	Fortlaufend	GGM	LVR-Sozialberatung, Führungskräfte aller Dienststellen (GGM stellt den Führungskräften Informationsmaterialien zur Verfügung)
	Überprüfung und Weiterentwicklung der Kinderbetreuungsangebote am Standort Köln-Deutz	Bedarfsgerechtes Kinderbetreuungsangebot angesichts des Ausbaus des mobilen und flexiblen Arbeitens am Standort Köln / Deutz	2023 / 2024	GGM	Dezernat 1
Information und Kommunikation	Dialogveranstaltung zur Überprüfung und Weiterentwicklung der Ziele und Maßnahmen des LVR-Gleichstellungsplans	Realisierung der im LVR-Gleichstellungsplan festgeschriebenen Ziele	2023 und 2025	GGM	Führungskräfte aller Dienststellen
	Information für neue Mitarbeitende und Auszubildende durch Mitwirkung der GGM in Seminaren	Information und Sensibilisierung der Beschäftigten im LVR zu den Themen Gleichstellung	Fortlaufend	Dezernat 1, Dezernat 8 für den LVR-Klinikverbund und	Führungskräfte aller Dienststellen, GGM

Handlungsfeld	Maßnahme	Ziel	Zeit	Federführung	Mitwirkung
	und Veranstaltungen und durch das zur Verfügung stellen von Informationsmaterialien (Willkommenpaket)	von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und zum Schutz vor sexueller Belästigung m Arbeitsplatz		LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	
Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	Geschlechtsspezifische Datenerfassung zum Gewaltschutz	Geschlechtersensible und bedarfsgerechte Maßnahmenentwicklung	Fortlaufend	GGM	alle relevanten Dezernate und Dienststellen
	Fortbildung für Führungskräfte zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	Sensibilisierung und Stärkung der Handlungskompetenz von Führungskräften	einmal jährlich, nach Bedarf	Dezernat 1, Dezernat 8 für den LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	GGM
	Präventionsangebot für Mitarbeitende zum Schutz vor sexueller Belästigung	Schutz vor sexueller Belästigung von Mitarbeitenden	einmal jährlich, nach Bedarf	GGM	

Vorlage Nr. 15/889

öffentlich

Datum: 11.03.2022
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Andreas Hilden

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung Landschaftsausschuss	28.03.2022	empfehlender Beschluss
	04.04.2022	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Erweiterung des Anwendungsbereichs der Altersteilzeit für Beamt*innen beim LVR

Beschlussvorschlag:

Der Erweiterung des Anwendungsbereiches der Altersteilzeit für Beamt*innen beim LVR auf allen Stellen, deren Inhaber*innen das 60. Lebensjahr erreicht haben, wird gemäß Vorlage Nr. 15/889 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-Gleichstellungsplans 2020. 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

Neubetrachtung der Beschränkung der Altersteilzeit für Beamt*innen auf Inhaber*innen von kw-Stellen (Beschluss vom 18.10.2013) mit Blick auf die Gleichbehandlung der Mitarbeiter*innen des LVR und die bestehenden Möglichkeiten im Tarifbereich.

Gemäß § 66 Abs. 3 Landesbeamtengesetz (LBG NRW) kann die oberste Dienstbehörde die Anwendung von § 66 LBG NRW (Altersteilzeit für Beamte) auf bestimmte Beamtengruppen oder Verwaltungsbereiche beschränken.

Aufgrund dieser Vorschrift wird durch diesen Beschluss die Bewilligung von Altersteilzeit für Beamtinnen*innen des LVR auf alle Beamt*innen erweitert, die das 60. Lebensjahr vollendet haben.

Begründung der Vorlage Nr. 15/889:

1. Derzeitige Ausgangslage der Altersteilzeit im LVR

Mit Beschluss des Landschaftsausschusses vom 18.10.2013 wurde die Anwendung der Altersteilzeit für Beamt*innen des LVR auf Inhaber*innen von Stellen mit kw-Vermerk beschränkt. Dies betrifft gegenwärtig 11 Stellen (Stellenplan 2020/2021).

Ein ausschlaggebender Grund für die damalige Entscheidung war, dass die Bewilligung von Altersteilzeit für den Tarifbereich zu diesem Zeitpunkt durch Erreichen der 2,5 %-Quote im LVR faktisch ausgeschlossen war, und das Augenmerk auf die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter*innen des LVR gerichtet wurde.

Für Tarifbeschäftigte besteht seit 2017 wieder die Möglichkeit, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen, da durch den Ablauf einiger Beschäftigungsverhältnisse mit Beginn der Rentenzahlung derzeit weniger als 2,5 % der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Zusätzlich können Tarifbeschäftigte Zeitwertkonten zur Ermöglichung flexibler Freistellungsphasen nutzen.

Aufgrund der bestehenden Möglichkeiten für Tarifbeschäftigte scheint eine erneute Würdigung der Anwendung von Altersteilzeit für Beamt*innen unter Berücksichtigung des Gesichtspunkts der Gleichbehandlung der Mitarbeiter*innen des LVR und zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität angebracht.

2. Interessenabwägung

Für die Erweiterung des derzeitig erheblich eingeschränkten Anwendungsbereiches der Altersteilzeit für Beamt*innen sprechen folgende Gründe:

- Vorzeitiger Rückzug aus dem Erwerbsleben ohne Ansehensverlust und mit geringen finanziellen Einbußen möglich
- Förderung von Aufstiegsmöglichkeiten durch erhöhte Fluktuation bei gleichzeitig sichergestelltem Wissenstransfer
- Bestandteil der Mitarbeiterbindung durch Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit
- 19 der 26 Mitgliedskommunen des LVR bieten Altersteilzeit mit unterschiedlichen Voraussetzungen für ihre Beamt*innen an.

Allerdings sind bei einer Erweiterung des Anwendungsbereichs der Altersteilzeit für Beamt*innen auch folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

- Personalwirtschaftliche Herausforderung durch nicht besetzte Stellen
- Angespante Haushaltslage sowohl beim LVR als auch in den Mitgliedskommunen; Haushaltskonsolidierung; Entstehung zusätzlicher Personalkosten im Verhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung.

3. Rechtsgrundlage

§ 66 Abs. 3 LBG NRW eröffnet verschiedene Möglichkeiten der Regulierung der Altersteilzeit. Durch Fassung eines entsprechenden Beschlusses der obersten Dienstbehörde kann von der Anwendung von § 66 LBG NRW generell abgesehen, oder die Anwendung auf bestimmte Verwaltungsbereiche (z.B. bestimmte Dezernate mit Abbaubedarf) oder Beamtengruppen (z.B. nach Laufbahngruppe, Funktion, Alter oder schwer Behinderte) beschränkt werden. Zusätzlich kann die oberste Dienstbehörde

allgemein oder für bestimmte Verwaltungsbereiche oder Beamtengruppen vorschreiben, dass Altersteilzeit nur im Blockmodell bewilligt werden darf oder die Altersteilzeitbeschäftigung mit bis zu 65 Prozent der nach Absatz 1 maßgeblichen bisherigen Arbeitszeit zu leisten ist, sofern personalwirtschaftliche Belange dies erfordern.

4. Finanzielle Auswirkungen

Während der Altersteilzeit erhalten Beamt*innen 80% der fiktiven Nettobezüge nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsumfang in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit. Hierbei erhalten sie zunächst die Bruttobezüge nach dem während der gesamten Altersteilzeit durchschnittlich zu erbringenden Teilzeitbeschäftigungsumfang (im Regelfall 50 % des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit, mit Beschluss der obersten Dienstbehörde bis zu 65 %). Die Differenz zwischen den Nettobezügen aus diesem Teilzeitbeschäftigungsumfang und den vollen Altersteilzeitbezügen wird als nicht ruhegehaltfähiger Altersteilzeitzuschlag gezahlt.

Zusätzlich sind bei der Gewährung von Altersteilzeit im Blockmodell in der Arbeitsphase Rückstellungen für die Freizeitphase in spiegelbildlicher Höhe zu bilden. Altersteilzeit-Rückstellungen sind für die während der Freistellungsphase zu erbringenden Leistungen bereits während der vorausgehenden Arbeitsphase zeitanteilig ratierlich aufzubauen. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Besoldung als auch des zu leistenden Altersteilzeitzuschlags.

Bei Annahme der durchschnittlich zu erwartenden Vollzeitbruttobezüge und der im betreffenden Personenkreis verbreitetsten Steuermerkmale, einer Inanspruchnahme im Umfang der vollen 10 Jahre sowie einer Arbeitsleistung von 50 % des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit ergeben sich pro Jahr durchschnittlich ca. 12.898,56 € Mehrkosten pro Person aufgrund des Altersteilzeitzuschlages.

6. Finanzierung

Bezüglich der Finanzierung erscheint es sachgerecht, das bei der vorherigen Altersteilzeit für Beamt*innen angewandte Modell wiederaufleben zu lassen. Dies bedeutet, dass die Dezernate während der Arbeitsphase die Besoldung inklusive des Altersteilzeitzuschlages aus den Personalkostenbudgets tragen. Gleichzeitig wird aus dem zentralen Budget eine Rückstellung gebildet, durch deren Auflösung schließlich die Freistellungsphase der Beamt*innen finanziert wird.

7. Umsetzungsmöglichkeit

Grundsätzlich wären im Falle eines entsprechenden Beschlusses alle Beamt*innen des LVR zur Altersteilzeit berechtigt, die das 55. Lebensjahr vollendet haben.

Da innerhalb des LVR ein Großteil der Stellen sowohl durch Tarifbeschäftigte als auch durch Beamt*innen besetzt werden kann, ist der Wunsch nachvollziehbar, dass für die Statusgruppen „Tarifbeschäftigte“ sowie „Beamt*innen“ ein, soweit möglich, einheitliches

System zur Beantragung und Bewilligung von Altersteilzeit eingeführt wird und die jeweiligen Maßgaben gleichermaßen gelten sollen.

Eine an den Beschäftigtenbereich angelehnte Anwendung einer Quote von 2,5 % der Beamt*innen ist mit Blick auf den Gesetzeswortlaut nicht umsetzbar, da hier keine, wie im Gesetz gefordert, hinreichend bestimmte Beamtengruppe definiert wird. Der Landesgesetzgeber hat sich, anders als der Bundesgesetzgeber, bewusst gegen eine Quotierung der Altersteilzeit und stattdessen für eine Beschränkung auf bestimmte Verwaltungsbereiche oder Beamtengruppen entschieden.

Aus Gründen der Haushaltskonsolidierung und Regulierung der personalwirtschaftlichen Auswirkungen sowie mit Blick auf die Gleichbehandlung der Mitarbeiter*innen des LVR schlägt die Verwaltung vor, die bestehende Beschränkung der Altersteilzeit für Beamt*innen vom 18.10.2013 auf Inhaber*innen von kw-Stellen aufzuheben und sie zeitgleich im Rahmen der Möglichkeiten des § 66 LBG NRW entsprechend des Anwendungsbereiches des Tarifbereiches auf Beamt*innen zu beschränken, die das 60. Lebensjahr vollendet haben.

In Vertretung

L i m b a c h

Vorlage Nr. 15/909

öffentlich

Datum: 30.03.2022
Dienststelle: Fachbereich 21
Bearbeitung: Herr Herbst

Finanz- und Wirtschaftsausschuss	01.04.2022	Kenntnis
Landschaftsausschuss	04.04.2022	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

**Festsetzung der Umlagesätze für die Haushaltsjahre 2022 und 2023
hier: Genehmigung durch das MHKBG**

Kenntnisnahme:

Der Erlass des MHKBG zur Genehmigung der Hebesätze für die Landschaftsumlage des Haushaltes 2022/2023 wird gemäß Vorlage Nr. 15/909 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-Gleichstellungsplans 2020.

nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

Zusammenfassung:

Das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen (MHKBG) hat die von der Landschaftsversammlung Rheinland am 17. Dezember 2021 beschlossenen Umlagesätze in Höhe von 15,20 % für das Jahr 2022 und von 16,65 % für das Jahr 2023 gemäß § 22 Absatz 2 Satz 2 Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen genehmigt und der Veröffentlichung der Haushaltssatzung 2022/2023 mit Erlass vom 21. März 2022 zugestimmt.

Mit der Vorlage Nr. 15/909 wird der Erlass des MHKBG zur Genehmigung der Hebesätze für die Landschaftsumlage des Doppelhaushaltes 2022/2023 zur Kenntnis gebracht.

Begründung der Vorlage Nr. 15/909:

Das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen (MHKBG) hat die von der Landschaftsversammlung Rheinland am 17. Dezember 2021 beschlossenen Umlagesätze in Höhe von 15,20 % für das Jahr 2022 und von 16,65 % für das Jahr 2023 gemäß § 22 Absatz 2 Satz 2 Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen genehmigt und der Veröffentlichung der Haushaltssatzung 2022/2023 mit Erlass vom 21. März 2022 zugestimmt.

Die Haushaltssatzung 2022/2023 wird unter www.bekanntmachungen.lvr.de öffentlich bekanntgemacht.

Mit der Veröffentlichung im Internet wird die Haushaltssatzung in Kraft treten. Zur Freigabe der Haushaltsbewirtschaftung für das Jahr 2022 wird zeitnah die Bewirtschaftungsverfügung durch die LVR-Kämmerin erlassen.

Der Erlass des MHKBG zur Genehmigung der Hebesätze für die Landschaftsumlage des Doppelhaushaltes 2022/2023 ist der Vorlage Nr. 15/909 als Anlage zur Kenntnisnahme beigelegt.

In Vertretung

H ö t t e



MHKBG Nordrhein-Westfalen • 40190 Düsseldorf
Landschaftsverband
Rheinland
50663 Köln

21 März 2022
Seite 1 von 4

Aktenzeichen
34 - 48.13.01/01 - 1151
bei Antwort bitte angeben

AR'in Heuwing
Telefon 0211 8618-5549
Telefax 0211 8618-54444
isabel.heuwing@mhkgb.nrw.de

Doppelhaushaltssatzung des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) für die Haushaltsjahre 2022 / 2023

Genehmigung der Hebesätze für die Landschaftsumlage

Mit Bericht vom 22. Dezember 2021 haben Sie mir die von der Landschaftsversammlung am 17. Dezember 2021 beschlossene Doppelhaushaltssatzung für die Haushaltsjahre 2022 / 2023 gemäß § 23 Absatz 2 LVerbO NRW i. V. m. § 80 Absatz 5 GO NRW angezeigt. Die Festsetzung des Umlagesatzes der Landschaftsumlage bedarf zudem gemäß § 22 Absatz 2 Satz 2 LVerbO NRW meiner Genehmigung.

Den von der Landschaftsversammlung am 17. Dezember 2021 gefassten Beschluss der Doppelhaushaltssatzung für die Haushaltsjahre 2022 / 2023 habe ich zur Kenntnis genommen. Nach Prüfung Ihrer Unterlagen und nach mündlicher Erörterung noch offener Fragen im Haushaltsgespräch am 2. Februar 2022 treffe ich folgende Entscheidung:

- **Die Genehmigung der beschlossenen Festsetzung der Umlagesätze der Landschaftsumlage in Höhe von 15,20 v.H. für das Haushaltsjahr 2022 und von 16,65 v.H. für das Haushaltsjahr 2023 wird gemäß § 22 Absatz 2 LVerbO NRW hiermit erteilt.**
- **Die am 17. Dezember 2021 beschlossene Doppelhaushaltssatzung für die Haushaltsjahre 2022 / 2023 darf öffentlich bekannt gemacht werden.**

Jürgensplatz 1
40219 Düsseldorf
(Anfahrt über Hubertusstraße)

Telefon 0211 8618-50
Telefax 0211 8618-54444
poststelle@mhkgb.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:
Straßenbahnlinien 706, 708
und 709 bis Haltestelle
Landtag/Kniebrücke

Die Genehmigung beruht auf der hier vorgenommenen aufsichtlichen Prüfung der Festsetzung der Umlagesätze. Dabei spielte die Abwägung

zwischen dem Interesse an einer im Sinne der Defizitvermeidung auskömmlichen Finanzausstattung auf der einen Seite mit dem Gebot der Rücksichtnahme auf die mitunter schwierigen Haushaltssituationen der Mitgliedskörperschaften des LVR auf der anderen Seite eine wichtige Rolle.

Hierzu haben Ihre Mitgliedskommunen gemäß § 22 Abs. 2 Satz 4 LVerO NRW Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten. In ihren Rückmeldungen wiesen die Kommunen auf eine hohe Belastung durch die Zahllast im Rahmen eines 4. Konsolidierungsprogramms hin. Zudem wurde die Sorge zum Ausdruck gebracht, dass der LVR die Ergebnisse der Arbeitskreisrechnung zum GFG 2022 bei der Festlegung der Umlagesätze nicht hinreichend berücksichtigt habe. Den Einwendungen hinsichtlich der überproportionalen Steigerung des Umlagesatzes von 2022 nach 2023 haben Sie insofern teilweise entsprochen, als der LVR bei erheblichen Planabweichungen den Erlass einer Nachtragssatzung für das Haushaltsjahr 2023 prüfen wird. Die Kommunen fürchten außerdem, dass der LVR pandemiebedingte Finanzschäden auf die Kommunen abwälzen würde und sorgen sich darüber hinaus um BTHG-bedingte Kostensteigerungen.

Prägend für die von Ihnen vorgelegten Haushaltsunterlagen ist, dass lediglich ein fiktiver Haushaltsausgleich i. S. d. § 75 Abs. 2 Satz 3 GO NRW dargestellt werden kann. Dem LVR gelingt es in den Jahren der Doppelhaushaltssatzung 2022 / 2023 und im sich anschließenden mittelfristigen Finanzplanungszeitraum bis 2026 nicht, einen in Erträgen und Aufwendungen ausgeglichenen Haushalt darzustellen. Somit wird ein struktureller Haushaltsausgleich im Sinne des § 75 Abs. 2 Satz 2 GO NRW nicht erreicht. Nach aktueller Planung verbleiben Defizite von rd. 43,17 Mio. Euro in 2022 bzw. rd. 41,83 Mio. Euro in 2023. Die Jahresfehlbeträge in den mittelfristigen Planungsjahren liegen bei rd. 42,26 Mio. Euro in 2024, rd. 43,57 Mio. Euro in 2025 sowie rd. 0,14 Mio. Euro in 2026. Die Defizite werden überwiegend durch die Inanspruchnahme der Ausgleichsrücklage abgedeckt. Der hohe geplante Eigenkapitalverzehr von rd. 170,8 Mio. Euro führt zur vollständigen Inanspruchnahme der Ausgleichsrücklage in 2026.

Ich habe in der Vergangenheit bereits darauf hingewiesen, dass ein anhaltender Eigenkapitalverbrauch letztlich ein Risiko für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des LVR darstellt.

Letztlich ist die Rücksichtnahme auf die Krisensituation der kommunalen Haushalte aufgrund der Corona-Pandemie und der Hochwasserkatastrophe der Grund dafür, dass Sie Defizite mit Hilfe Ihrer Ausgleichsrücklage abdecken und entsprechenden Eigenkapitalverzehr in Kauf nehmen.

Aus denselben Gründen ist auch eine Hebesatzsenkung für das Haushaltsjahr 2022 nachvollziehbar. Hierbei wird außerdem berücksichtigt, dass eine Absenkung des Hebesatzes insbesondere auch ein Resultat aus den Veränderungen des GFG ist. Mit Vorlage der Arbeitskreisrechnung zum GFG 2022 wurde eine Verschiebung in den Umlagegrundlagen des GFG erkennbar, die durch die systemische Änderung der Einführung gemeindetypendifferenzierter fiktiver Hebesätze zur Realsteuerkraftbemessung entstanden ist.

Wegen der problematischen Folgen, die eine Verringerung des Eigenkapitals regelmäßig nach sich zieht, ist dennoch auch weiterhin besonders zu prüfen, welche Maßnahmen der Haushaltskonsolidierung möglich sind.

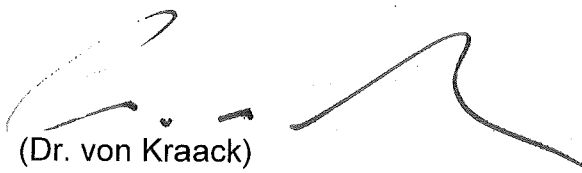
Der LVR betreibt seit Jahren Konsolidierungsprogramme in durchaus bedeutendem Umfang. Diese tragen dazu bei, das Ansteigen der Belastung der Mitglieder zu begrenzen bzw. zumindest abzumildern. Auch wenn wesentliche Entwicklungen der Aufwandsseite durch externe Faktoren geprägt sind, so sind die Konsolidierungsanstrengungen im Interesse des Verbands und auch seiner Mitgliedskörperschaften konsequent fortzusetzen. Die Entwicklung der den Haushalt des LVR maßgeblich prägenden Transferaufwendungen ist besonders zu begleiten.

Ich bitte Sie, mir im ersten Quartal des Jahres 2023 zur Entwicklung Ihrer Haushaltskonsolidierung im Jahr 2022 zu berichten. Ihren Bericht bitte ich so abzufassen, dass aus ihm hervorgeht, welche Konsolidierungsziele Sie sich gesteckt hatten, in welchem Umfang sie erreicht werden konnten und welche Gründe maßgeblich waren, falls einzelne Ziele verfehlt werden sollten.

Zusammenfassend halte ich fest, dass die Hebesätze für 2022 und 2023 auf den haushaltsbezogenen Notwendigkeiten des LVR beruhen und die durchaus problematische Haushaltssituation in den Mitgliedskörperschaften einbeziehen. Die geübte Form der Rücksichtnahme ist weiter im Blick zu behalten, als sie - zumindest in der Planung - zu einem Verbrauch von Eigenkapital führt, was letztlich die dauerhafte Leistungsfähigkeit des LVR schwächt.

Ich bitte darum, diesen Erlass der Landschaftsversammlung und Ihren
Mitgliedskörperschaften zur Kenntnis zu geben.

Im Auftrag



(Dr. von Kraack)

TOP 8 Positionspapiere im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe

Vorlage Nr. 15/936

öffentlich

Datum: 01.04.2022
Dienststelle: Fachbereich 41
Bearbeitung: Herr Schmitz

Landschaftsausschuss **04.04.2022** **Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

**Positionspapier zur Umsetzung
des Rechtsanspruchs auf ganztägige Förderung von Kindern im Grundschulalter**

Beschlussvorschlag:

Dem Positionspapier des Landesjugendhilfeausschusses zur Umsetzung des Rechtsanspruchs auf ganztägige Förderung von Kindern im Grundschulalter wird gemäß Vorlage Nr. 15/936 zugestimmt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. 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

ja

Zusammenfassung:

Das Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter - Ganztagsförderungsgesetz (GaFöG) - normiert zum 1. August 2026, beginnend mit den Kindern der 1. Klasse, sukzessive einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung.

Zu den jugendhilferechtlichen Auswirkungen dieser neuen gesetzlichen Regelung hat der Landesjugendhilfeausschuss in seiner Sitzung am 29.03.2022 das beigefügte Positionspapier gemäß Vorlage Nr. 15/845 beschlossen, welches dem Landschaftsausschuss ebenfalls zur Beschlussfassung vorgelegt wird.

Begründung der Vorlage Nr. 15/936:

Positionspapier zum Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung

Das Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter - Ganztagsförderungsgesetz (GaFöG) - normiert über § 24 SGB VIII zum 01.08.2026, beginnend mit den Kindern der 1. Klasse, sukzessive einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung.

Durch die Neuregelung wird es erforderlich sein, in einem Landesausführungsgesetz die Betreuungsstandards gesetzlich zu definieren. In einem gemeinsamen Dialogprozess bereiten das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes NRW (MKFFI NRW) und das Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW (MSB NRW) zusammen mit der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) öffentliche und freie Träger die Eckdaten für das Ausführungsgesetz vor. Das LVR-Landesjugendamt Rheinland nimmt aktiv an diesem Dialogprozess teil.

Das LVR-Landesjugendamt Rheinland hat auf Wunsch des Landesjugendhilfeausschusses hierzu ein Positionspapier erarbeitet, welches im Rahmen einer Sitzung des Facharbeitskreises „Rechtsanspruch auf offenen Ganzttag“ am 23.02.2022 diskutiert und bearbeitet wurde. Dieses dieser Vorlage beigefügte Positionspapier wurde gemäß Vorlage Nr. 15/845 durch den LVR-Landesjugendhilfeausschuss Rheinland in dessen Sitzung am 29.03.2022 einstimmig beschlossen.

In Vertretung

B a h r – H e d e m a n n

Positionspapier zur Umsetzung des Rechtsanspruchs auf ganztägige Förderung von Kindern im Grundschulalter

Es besteht ein breiter Konsens, dass ein **Ausführungsgesetz** zur Umsetzung des Rechtsanspruches auf Förderung im offenen Ganzttag erlassen werden muss. Der LVR-Landesjugendhilfeausschuss Rheinland empfiehlt dazu die Form eines eigenständigen Ganztagsförderungsgesetzes NRW mit ergänzenden Bestimmungen im Kinder- und Jugendhilferecht sowie im Schulrecht. Nach mehr als 18 Jahren ihres Auf- und Ausbaus muss es nun über den Rechtsanspruch hinaus darum gehen, die Regelung der offenen Ganztagsgrundschule im Primarbereich von einer Verwaltungsvorschrift weg in eine strukturierte, systematische Regelung auf gesetzlicher Ebene zu überführen und mit landeseinheitlich geltenden Standards zu versehen.

Auftrag
Kindeswohl 

Für eine gute Qualität in NRW sollen im Sinne der Kinderrechte und des Kinderschutzes einheitliche **Mindeststandards** zu folgenden Punkten kodifiziert werden:

- fachliche, personelle (u.a. Fachkraft-Kind-Schlüssel), räumliche bzw. bauliche und wirtschaftliche Voraussetzungen
- verbindliche Strukturen der Zusammenarbeit
- Konzeption des Trägers und das Trägerprofil

- Bildungsverständnis/Bildungsgrundsätze NRW
- Gesellschaftliche Teilhabe aller Kinder/Inklusion
- Gesundheitsförderung
- Öffnung ins Gemeinwesen – Netzwerke; Präventionsketten; Übergangsgestaltung
- Verzahnung von Schul- und Sozial-, Spiel-, Freizeitpädagogik; Rhythmisierung
- Verfahren der Selbstvertretung, Beteiligung und Beschwerde der Kinder

- Schutzkonzept (Prävention + Intervention)
- Meldeanlässe, -wege und -pflichten für den kindbezogenen und institutionellen Kinderschutz

- Elternmitbestimmung
- Qualitätsentwicklung
- Dokumentation und Evaluation

Diese Qualitätsstandards müssen in erster Linie von den Lebenslagen, Rechten, Interessen und pädagogischen Bedarfen der Kinder ausgehen und sind unter ihrer Beteiligung zu entwickeln und zu überprüfen. Sie müssen durch **Aufsicht** gesichert werden. Das gilt insbesondere für den **Kinderschutz** (Prävention + Intervention). Zuständigkeiten sind klar zu regeln. Sollte die Schulaufsicht diese Aufgabe übernehmen, so braucht es eine den Standards des SGB VIII entsprechende gesetzliche Regelung und auch eine erweiterte personelle Ausstattung für die Wahrnehmung dieser Aufgabe.

Entsprechend der **Gewährleistungsverpflichtung der Jugendhilfe** nach § 24 SGB VIII und der anspruchserfüllenden Ganztagsförderung in der Offenen Ganztagschule muss das Ausführungsgesetz die **Kooperation der jeweils beteiligten Akteure** verpflichtend voraussetzen. Das ist besonders bedeutend, wenn Schul- und Jugendhilfeträger auseinanderfallen.

Es bedarf flächendeckend guter Kooperationsstrukturen zwischen öffentlichem Jugendhilfeträger, Schulträger, Schulaufsicht sowie auf der operativen Ebene zwischen Schule und dem Träger des außerunterrichtlichen Teils des Ganztags.

Die **Finanzierung** muss landeseinheitlich gestaltet, dynamisch gesichert und an die Erfüllung der **Qualitätskriterien** gekoppelt sein.

Das Finanzierungskonzept muss die Frage beantworten, wer welche Fördermittel auf kommunaler Ebene erhalten soll: der Schul- und/oder Jugendhilfeträger. Die Umsetzung der Bestimmungen darf einen angemessenen Verwaltungsaufwand nicht übersteigen.

Grundlage der OGS muss eine **gelebte integrierte Jugendhilfe- und Schulentwicklung** sein.

Der mit dem Rechtsanspruch verbundene quantitative wie qualitative Ausbau der OGS wirft die Frage auf, wie dem hier zu erwartenden sehr großen **Bedarf an qualifiziertem Personal** und dem bereits jetzt für sämtliche Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe zu konstatierenden **Fachkräftemangel** adäquat begegnet werden kann. Hier wird das LVR-Landesjugendamt Rheinland eng mit den Verantwortlichen auf Landesebene und in den Kommunen sowie den freien Trägern und auch den Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung zusammenarbeiten und nach Lösungen suchen.

Köln, 31.03.2022

Vorlage Nr. 15/941

öffentlich

Datum: 01.04.2022
Dienststelle: Fachbereich 41
Bearbeitung: Herr Schmitz

Landschaftsausschuss **04.04.2022** **Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Positionspapier zum Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe

Beschlussvorschlag:

Dem Positionspapier des Landesjugendhilfeausschusses zum Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe wird gemäß Vorlage Nr. 15/941 zugestimmt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.

nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

ja

Zusammenfassung:

Der Landesjugendhilfeausschuss hat in seiner Sitzung am 29.03.2022 das beigefügte Positionspapier zum Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe gemäß Vorlage Nr. 15/866 einstimmig beschlossen.

Das Positionspapier, mit dessen Hilfe eine breite Diskussion über den Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe initiiert werden soll, wird dem Landschaftsausschuss ebenfalls zur Beschlussfassung vorgelegt.

Begründung der Vorlage Nr. 15/941:

Positionspapier zum Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe

Der Facharbeitskreis „Fachkräftemangel“ hat am 23.02.2022 das auf Wunsch des Landesjugendhilfeausschusses von der Verwaltung erarbeitete Positionspapier besprochen und ergänzt, welches dem Landesjugendhilfeausschuss als Beschlussvorlage vorgelegt und von diesem in seiner Sitzung am 29.03.2022 (Vorlage Nr. 15/866) einstimmig beschlossen wurde.

Das Positionspapier zeigt den wachsenden Bedarf an Fachkräften für verschiedene Felder der Kinder- und Jugendhilfe anhand von Daten der Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) sowie auf Grundlage der Daten des Fachkräftebarometers Frühe Bildung prägnant auf. Anschließend werden Maßnahmen vorgeschlagen, die dazu beitragen können, die Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe sicherzustellen. Ein Fokus wird dabei auf den Ausbau der Ausbildungskapazitäten und die flächendeckende Einführung praxisintegrierter Formen der Ausbildung gelegt.

Das nunmehr vorliegende Positionspapier soll nach Auffassung des Facharbeitskreises als Anstoß zu einer breiten fachlichen und politischen Diskussion auf allen staatlichen Ebenen, bei der Freien Wohlfahrtspflege wie den Hochschulen dienen.

In Vertretung

B a h r – H e d e m a n n

Positionspapier zum Fachkräftemangel

Die Leistungen und Angebote der Kinder- und Jugendhilfe wachsen seit Jahrzehnten und werden weiterwachsen, damit junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung gefördert, Benachteiligungen abgebaut und Familien unterstützt werden. Dieser Prozess wird nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie beschleunigt, die wie ein Brennglas bestehende Bedarfe offenlegt, so dass ganz aktuell zusätzlich pädagogisch reagiert werden muss. Dafür werden gut ausgebildete Fachkräfte, multiprofessionell und in ausreichender Anzahl benötigt.

Die Kinder- und Jugendhilfe konkurriert um viele dieser Fachkräfte mit anderen Arbeitsfeldern wie der Eingliederungshilfe, der schulischen Bildung, der Pflege und Rehabilitation. Auch mit Blick auf die Gesamtsituation des Arbeitsmarktes in Deutschland lässt sich konstatieren, dass die Kinder- und Jugendhilfe ebenfalls mit dem gestiegenen Fachkräftebedarf in anderen Branchen konkurriert, auch wenn die Bezahlung von pädagogischen Fachkräften (ausgenommen sind hier die akademisch ausgebildeten Fachkräfte) mittlerweile ein gutes Niveau erreicht hat. Junge Menschen haben hier häufig die Qual der Wahl. Notwendig erscheinen in diesem Zusammenhang eine offensive Bewerbung des sozialen Arbeitsfeldes und die Hervorhebung der besonderen Bedeutung der sozialen Arbeit.

Auftrag
Kindeswohl 

Hinzu kommt, dass der Fachkräftebedarf seit Jahren schneller ansteigt, als die Ausbildungskapazitäten wachsen und aktuelle Gesetzesänderungen und Förderprogramme sowie die Verrentung der geburtenstarken Jahrgänge den Fachkräftebedarf verstärken.

Der Fachkräftemangel ist in vielen Arbeitsfeldern inzwischen so weit angewachsen, dass unmittelbar Maßnahmen ergriffen werden müssen, um alleine die bestehenden Leistungen aufrecht erhalten zu können, aber auch den zukünftigen Herausforderungen einigermaßen gewachsen zu sein. Diese Herausforderung wird nur durch das Zusammenwirken aller im Handlungsfeld befindlichen Akteure gelingen.

Der Fachkräftebedarf in der Kinder- und Jugendhilfe in Zahlen

Hinweise zum wachsenden Fachkräftebedarf, in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, lieferte die Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) in einem sehr differenzierten Positionspapier schon 2018.¹

¹ www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2018/Dem_wachsenden_Fachkräftebedarf_richtig_begegnen.pdf

Bis Mitte der 2020er Jahre prognostiziert die AGJ für das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit einen zusätzlichen Personalbedarf in Höhe von 21.500 Fachkräften.

Auch im Arbeitsfeld der Hilfen zu Erziehung muss eine Fachkraftlücke geschlossen werden: „Für die Mitte der 2020er Jahre kann man davon ausgehen, dass der Bedarf an Fachkräften in den Hilfen zur Erziehung bei den heute vorhandenen rund 102.500 Beschäftigten liegt. Allerdings ist noch zu berücksichtigen, dass von heute bis Mitte der 2020er Jahre rund 16.000 Fachkräfte altersbedingt ausscheiden.“ (AGJ 2018, 3f.)

Eine Prognose für den zukünftigen Personalbedarf in den Allgemeinen sozialen Diensten ist laut Positionspapier der AGJ schwierig. Feststellen lässt sich jedoch ein zu erwartendes altersbedingtes Ausscheiden von etwa 2.800 Fachkräften bis Mitte der 2020er Jahre.

Allein für die Kindertagesbetreuung ist bereits vor vier Jahren ein Personalmehrbedarf von 330.000 Fachkräften „bei Umsetzung von bislang nicht erfüllten Elternwünschen nach einem Betreuungsplatz und bei Beachtung demografischer Veränderungen bis 2025 vorhergesagt. Dieser Wert steigt auf bis zu 600.000 pädagogische Fachkräfte an, wenn zusätzlich über eine verbesserte Personalausstattung die Qualität der Angebote gesteigert werden soll“ (AGJ 2018, 2).

Das Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021² des Deutschen Jugendinstitutes (DJI) belegt die benannten Entwicklungen zum Fachkräftemangel (vgl. DJI 2021, 20ff). Hier wird in der Vorausberechnung bis 2030 zum künftigen Personalbedarf in der Kindertagesbetreuung deutlich, dass

- unter demografischen Gesichtspunkten in Westdeutschland „ein weiterer Ausbau an Plätzen für Kinder vor dem Schuleintritt notwendig sein wird“ (DJI 2021, 158);
- bei der Altersgruppe der Dreijährigen bis zum Schuleintritt „deutschlandweit in den nächsten Jahren bis zu 280.000 zusätzliche Plätze geschaffen werden, bevor sich der Bedarf demografisch bedingt abschwächt“ (DJI 2021, 161);
- bereits ohne Personalersatzbedarfe „bis 2030 in Westdeutschland für die Betreuung der unter Dreijährigen bis zu 100.000 zusätzliche Personen benötigt werden. In Ostdeutschland wären es höchstens 1.500“ (DJI 2021, 162);

² https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2017/Publikation_FKB2021/WIFF_FKB_2021_web.pdf

- sich für die Dreijährigen bis zum Schuleintritt „allein aufgrund der benötigten Plätze bis 2030 in Westdeutschland ein Mehrbedarf von bis zu 34.000 Personen ergibt, während sich in Ostdeutschland ein Minderbedarf von bis zu 5.200 Personen abzeichnet“ (DJI 2021, 163).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass laut des Fachkräftebarometers bis 2030 „in der westdeutschen Kindertagesbetreuung bis zu 252.000 Personen benötigt [werden], um zum einen ein bedarfsdeckendes Angebot zu sichern und zum anderen personelle Ausstiege zu kompensieren.“ (DJI 2021, 166)

Die AGJ stellt in ihrem Positionspapier fest, dass für das Arbeitsfeld der ganztägigen Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern im Grundschulalter vor dem Hintergrund unterschiedlicher Angebotsformen in den Ländern und der geplanten Umsetzung eines Rechtsanspruches keine abschließende Prognose erstellt werden kann (AGJ 2018, 4).

Bei der Betrachtung des Ausbaubedarfs in NRW für die kommenden Jahre wird deutlich, dass auch hier ein großer Fachkräftebedarf für das Arbeitsfeld der OGS zu erwarten ist.

Ca. 620.000 Schüler*innen besuchen in NRW Grundschulen. In ca. 95% der Grundschulen werden für ca. 50% der Schüler*innen 354.670 Plätze in der OGS vorgehalten. Mindestens 25% der dort Beschäftigten sind Hilfskräfte, nur die Leitungskräfte sollten Fachkräfte sein, sind es aber oft nicht.

Wie viele Mitarbeitende wie in einer OGS momentan beschäftigt werden, ist nicht erfasst. Weder das MBS, noch das MKFFI, die KSV oder die FW können Zahlen nennen, auch eine wissenschaftliche Untersuchung zu dieser Fragestellung liegt nicht vor.

Es ist davon auszugehen, dass ca. 200.000 Plätze in der OGS in NRW zusätzlich neu geschaffen werden müssen. Das würde umgerechnet ungefähr einen Fachkräftebedarf von zusätzlichen 22.000 (Teilzeit-) Stellen auslösen.

Dem Fachkräftebedarf in der Kinder- und Jugendhilfe begegnen

Da Fachschulausbildungen und Studiengänge in der Regel generalistisch angelegt sind, muss eine Berechnung des Personalbedarfs für die gesamte Kinder- und Jugendhilfe sowie angrenzende Handlungsfelder wie die Eingliederungshilfe und das schulische Bildungswesen, die ebenfalls Personal aus diesen Berufsgruppen benötigen, erfolgen.

Neben einer langfristigen Sicherstellung des Fachkräftebedarfs durch Erhöhung der Ausbildungs- und Weiterqualifizierungskapazitäten sind verantwortbare Übergangsmaßnahmen kurzfristig erforderlich. Für den Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder wurden durch Veränderungen der Personalverordnung NRW seit Mitte 2020 verschiedene Maßnahmen umgesetzt, um Personen mit unterschiedlichen Qualifikationen, befristet bis 2025, auf Fachkraftstunden einsetzen zu können.³

Übergangsmaßnahmen müssen so gestaltet werden, dass eine dauerhafte Absenkung der Fachkompetenz verhindert wird. Solange die Diskussion aber nur über den Fachkräftebedarf aus der eingeschränkten Innenperspektive der Kinder- und Jugendhilfe geführt wird, führt sie sehr schnell zu einer Infragestellung des gesetzlich verankerten Fachkräftegebotes (§ 72 SGB VIII). An dem Fachkräftegebot ist aber unbedingt festzuhalten.

Es ist jedoch unumgänglich, neu zu definieren, wer mit Fachkraft genau gemeint ist. Berufsfachschüler*innen im zweiten Berufsschuljahr sind jedenfalls (noch) keine Fachkräfte.

Da, wo z.B. die Landesjugendämter bereits die Qualifikationen von Fachkräften prüfen, prüfen sie nach dem SGB VIII schon heute, ob die (potentiellen) Beschäftigten „aufgabenspezifische Ausbildungsnachweise“ vorlegen können. Eine Formulierung, die als Kriterium zur Unterscheidung zwischen professionellen Kräften und Hilfskräften herangezogen werden kann, auch dort, wo mit Hilfe einer Nach- oder Weiterqualifizierung ein Quereinstieg verstärkt angeboten werden soll.

Insofern hat die Kinder- und Jugendhilfe einen hohen, vorwiegend sozialpädagogischen Fachkräftebedarf unterschiedlicher Qualifikationsniveaus. Eine inklusive Jugendhilfe öffnet sich jedoch konsequent für multiprofessionelle Teams. Multiprofessionelle Teams müssen Kompetenzen erweitern und dürfen nicht zu einer versteckten Absenkung von Standards führen.

Folgende Maßnahmen sind kurzfristig umzusetzen, um die Leistungen und Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe bei freien und öffentlichen Trägern sicherzustellen:

1. Unmittelbare Erhöhung der Ausbildungskapazitäten auf Fachschul- als auch auf Hochschulniveau.
2. Ausbildung des erforderlichen Lehrpersonals für die Fachschulen und die Hochschulen sowie kurzfristige Sicherstellung des Lehrpersonals durch flexibel gestaltete Quereinstiege.

³ https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?sq=0&menu=0&bes_id=43064&aufgehoben=N&anw_nr=2

3. Landesweites arbeitsfeldübergreifendes Monitoring des Fachkräftebedarfs.
4. Die Kommunen als Schulträger der Berufskollegs und die Jugendämter müssen die Fachkräftebedarfe vor Ort erheben und in Abstimmung mit Schulaufsicht und Schulleitungen die erforderlichen Bildungsgänge einrichten.
5. Sowohl die Fachschul- als auch die Hochschulausbildung ist neben der Vollzeitform grundsätzlich als vergütete praxisintegrierte Ausbildung oder als vergütetes duales Studium anzubieten.
6. Die vergüteten Ausbildungs- und Studienformen sind in den potentiellen Zielgruppen zu bewerben.
7. Schaffung von zusätzlichen Ausbildungskapazitäten bei allen Trägergruppen für die praxisintegrierte Ausbildung und das duale Studium. Dazu müssen in allen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe und bei allen Trägergruppen die Rahmenbedingungen für die Ausbildung geschaffen werden.
8. Die Bildungs- und Studiengänge sind zusätzlich als berufsbegleitende Ausbildung umzusetzen. Das nächst höhere Qualifikationsniveau sollte jeweils berufsbegleitend absolviert werden können, insbesondere auch die Ausbildung von der Kinderpfleger*in zur Erzieher*in.
9. Konsequente Verzahnung der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe mit den Fachschulen bzw. Hochschulen, insbesondere auch in der Bereitstellung der Praxisstellen sowie der frühzeitigen Bindung von Auszubildenden und Studierenden als Beschäftigte.
10. Bereitstellung von Personalressourcen für die Anleitung – auch für Praktikant*innen in klassischen Vollzeitausbildungs- und Vollzeitstudiengängen. Die Verlagerung von Ausbildung in die Praxis erfordert eine Qualifizierung und finanzielle Honorierung von Praxisanleiter*innen. Dazu sind Förderprogramme sowohl für die Fortbildung als auch für die Bereitstellung von Personalressourcen für die Anleitung aufzulegen.
11. Gezielte Förderung der Arbeitgeberkosten (Gehälter, Sozialversicherung usw.) für die Beschäftigung von Auszubildenden in der praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieher*in sowie dual Studierender.
12. Insbesondere die fachschulische Ausbildung ist flächendeckend und mit innovativen Lehrmethoden auch für Menschen im ländlichen Raum mit kurzen Anfahrtswegen erreichbar zu gestalten

13. Die konsequente Nutzung von innovativen Lehrmethoden wie z.B. blended learning Modulen in der Fachschul- als auch in der Hochschulausbildung gibt insbesondere Lernenden mit Care-Verpflichtungen mehr Zeitsouveränität.
14. Beratung, Unterstützung und bei Bedarf (Nach-) Qualifikation von Fachkräften mit im Ausland erworbenen Qualifikationen aus einer Hand. Es braucht einen Lotsen, der schon in Deutschland lebende Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen durch das Anerkennungsverfahren und in der Phase des Berufseinstiegs begleitet. Kulturelle Unterschiede und, hieraus resultierend, unterschiedliche Haltungen und Arbeitsansätze in der Kinder- und Jugendhilfe können hierbei aufgegriffen werden, um frühzeitige Abbrüche zu verhindern. Übersetzungs- und Verfahrenskosten sollten finanziert bzw. abgeschafft werden.
15. Übergangslösungen zur Sicherung der Aufgabenwahrnehmungen mit Nicht-Fachkräften müssen einer Risiko-Nutzen-Abwägung unterzogen, auf das jeweilige Arbeitsfeld abgestimmt, fachlich gerahmt und zeitlich befristet werden. Übergangslösungen dürfen nur angewandt werden, wenn zeitgleich ein deutlicher Ausbau der Fachkräfte erfolgt.
16. Um neue Zielgruppen für die Ausbildung als auch für den Quereinstieg zu gewinnen, sind Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in der Kinder- und Jugendhilfe zielgruppenspezifisch unter lebensälteren, zugewanderten oder an Umschulung interessierten Personen zu bewerben. Zudem ist die Finanzierung von Umschulungsangeboten als auch die Finanzierung der Lebenshaltungskosten dieser Auszubildenden erforderlich, z.B. durch Förderung des dritten Umschulungsjahrs durch die Arbeitsagenturen.
17. Um Schüler*innen für sozialpädagogische Berufe zu interessieren, sind soziale Arbeitsfelder gezielt zu bewerben und Schüler*innen mit Interesse und entsprechendem Potential im Rahmen der Berufsfindung (KAoA) systematisch in entsprechende Praktika zu vermitteln.
18. Um Menschen nach Schulabschluss oder im Quereinstieg für sozialpädagogische Berufe zu interessieren, ist das Angebot an Plätzen im Freiwilligen Sozialen Jahr und im Bundesfreiwilligendienst auszubauen. Jugendhelfeträger, die Plätze schaffen, sollten finanziell besonders gefördert und unterstützt werden.
19. Schaffung einer Systematik, die die unterschiedlichen Qualifikationen innerhalb multiprofessioneller Teams und in Bezug auf Aufstiegschancen monetär abbildet.

Die oben dargestellten Maßnahmen werden einen erheblichen Beitrag zur Fachkräftegewinnung liefern, ob er schon ausreichend ist, daran besteht Zweifel.

Um dem Fachkräftebedarf zu begegnen, werden Maßnahmen von unterschiedlichen Akteur*innen und auf unterschiedlichen Ebenen von Nöten sein.

Diese Anstrengungen sind erforderlich, damit fachliche Standards auch zukünftig gesichert bleiben und die bereits heute stattfindende (partielle) Reduzierung oder Schließung von Angeboten verhindert werden kann.

Die Arbeit in den Feldern der sozialen Arbeit ist sinnstiftend und wertvoll. Menschen, die den Eingang ins Berufsfeld gefunden haben, sind in der Regel außerordentlich engagiert und zeigen auch unter schwierigen Bedingungen einen hohen Einsatz. Gerade deshalb muss es einen gesamtgesellschaftlichen Konsens über die Bedeutung und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe geben. Jeder und jede ist aufgerufen, hier Verantwortung zu übernehmen, im eigenen Handlungsbereich aktiv zu werden und die notwendige Vernetzung und dauerhafte Kooperation zu initiieren und dauerhaft fortzuführen.

Insofern stehen alle beteiligten Ebenen und Träger in der Pflicht und haben ein gemeinsames Interesse daran, gemeinsam und in einer konzertierten Aktion für die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe und damit für die Ausbildung und die Berufe in der Kinder- und Jugendhilfe zu werben.

Köln, 31.03.2022

Vorlage Nr. 15/14

öffentlich

Datum: 04.03.2022
Dienststelle: LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum
Bearbeitung: Herr Rüttgers

Kulturausschuss	09.03.2022	empfehlender Beschluss
Bau- und Vergabeausschuss	21.03.2022	empfehlender Beschluss
Ausschuss für Inklusion	31.03.2022	empfehlender Beschluss
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	01.04.2022	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	04.04.2022	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Entwicklungskonzeption Abtei Brauweiler; hier: Bericht zu Phase 2 sowie Vorstellung der Gebäudeentwicklungskonzeption und weiterer Maßnahmen in den kommenden Jahren

Beschlussvorschlag:

1. Der Sachstand zum Konzept des LVR-Kulturzentrums Abtei Brauweiler gemäß Vorlage Nr. 15/14 wird zur Kenntnis genommen.
2. Die Verwaltung wird mit der Prüfung beauftragt, ob ein Neubau an der Stelle des Gebäudes Altes Archiv zur Aufnahme der Restaurierungswerkstätten des LVR-ADR und gegebenenfalls der Medienproduktion des LVR-ZMB realisiert und somit die Dauerausstellung zur Geschichte der Abtei in den Südflügel des Wirtschaftshofes dauerhaft untergebracht werden kann. Zur räumlichen Unterbringung des LVR-ZMB ist verwaltungsseitig eine Machbarkeitsstudie unter Berücksichtigung der aufbau- und ablauforganisatorischen sowie personellen Auswirkungen beauftragt. Die Verwaltung wird über die Ergebnisse berichten und die entsprechenden Beschlüsse einholen.
3. Die Verwaltung wird mit der Prüfung beauftragt, ob die Direktorenvilla „Alte Drachenburg“ zum Verwaltungssitz und der Gebäudeflügel Prälatur Nord Obergeschoss für den Tagungsbereich hergerichtet werden können. Die Verwaltung wird über das Ergebnis berichten und die entsprechenden Beschlüsse einholen.
4. Der Realisierung der Maßnahme „Revitalisierung Klostergarten, 2. Bauabschnitt“ vorbehaltlich der Bewilligung der Städtebaufördermittel NRW wird zugestimmt.
5. Den sonstigen Maßnahmen der Gebäudeentwicklungskonzeption der Abtei Brauweiler wird zugestimmt:
 - Nachnutzung des Gebäudes Alte Holzrestaurierung durch das Technische Zentrum für Bestandserhaltung des LVR-AFZ
 - Räumliche Erweiterung der Gedenkstätte Brauweiler
 - Nutzung des Gierden-Saals für die Dauerausstellung zur 1000-jährigen

Abteigeschichte

6. Der Fortführung der bereits beschlossenen fachlichen Maßnahmen der Phase 1 und 2 sowie der Umsetzung der in der Vorlage Nr. 15/14 dargestellten weiteren fachlichen Maßnahmen der Phase 3 bis 5 wird zugestimmt.

Nach detaillierter Konzeption und Kostenermittlung wird die Verwaltung voraussichtlich im Jahr 2023 über die Phase 3 (2022/2023) berichten und einen Beschlussvorschlag zu Phase 4 (2024) der fachlichen Entwicklungskonzeption vorlegen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.

nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	026	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	ja	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		ja

L u b e k

Zusammenfassung

Die Abtei Brauweiler feiert im Jahr 2024 ihr 1000-jähriges Gründungsjubiläum. Zur angemessenen Präsentation im Jubiläumsjahr und zum Ausbau der Angebote des in der Liegenschaft angesiedelten LVR-Kultur- und Dienstleistungszentrums hat der Landschaftsausschuss auf der Grundlage der Vorlagen Nr. 14/1114/1 und Nr. 14/2602 eine Entwicklungskonzeption beschlossen. Diese umfasst sowohl die fachlichen als auch die Maßnahmen der Gebäudeentwicklung am Standort Brauweiler.

Bisher war die Entwicklungskonzeption der Abtei Brauweiler in vier Zeitphasen unterteilt. Aufgrund der Planungen zur Gebäudeentwicklung am Standort Brauweiler werden die Zeitphasen um eine weitere ergänzt:

- Phase 1 (2017 – 2019)
- Phase 2 (2020 – 2021)
- Phase 3 (2022 – 2023)
- Phase 4 (2024)
- Phase 5 (ab 2025 ff.)

Diese Vorlage umfasst die Darstellung einer komplexen Gesamtsituation, die sowohl Gebäudeentwicklungen als auch fachliche Maßnahmen umfasst, beide stehen miteinander in Beziehung. Daher ist die Vorlage wie folgt gegliedert:

- I. Ausgangssituation (S. 4)
- II. Darstellung einer zukunftsfähigen Gebäudeentwicklungskonzeption für die Phasen 3 bis 5 (S. 5)
- III. Fachliche Maßnahmen und Entwicklungsschritte der Phase 2 (S. 10)
- IV. Fachliche Maßnahmen und Entwicklungsschritte der Phase 3 (S. 10)
- V. Finanzielle Auswirkungen (S. 13)
- VI. Vorschlag der Verwaltung (S. 14)

Wesentliche Elemente der Gebäudeentwicklungskonzeption in Phase 3 bis 5 sind dabei:

- die vollflächige Verpachtung des Gebäudes Altes Casino an einen Investor, der das Gebäude zur Aufnahme einer Gastronomie umbaut und betreibt
- die Ertüchtigung des Gebäudes Alte Holzrestaurierung zur Nutzung durch das Technische Zentrum für Bestandserhaltung des LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrums (LVR-AFZ)
- der Umbau und die räumliche Erweiterung der Gedenkstätte Brauweiler im Gebäude Bürohaus
- die Revitalisierung und Einbeziehung des Abteiparks in die Vermittlung des kulturellen Erbes in zwei Bauabschnitten
- die Nutzung des Gierden-Saals für die Dauerausstellung zur Geschichte der Abtei Brauweiler
- die Realisierung des 2. Bauabschnittes für die Stiftung Kunstfonds mit einem Multifunktionsraum für Wechsellausstellungen und Tagungen
- ein Prüfauftrag zur Realisierung eines Neubaus an der Stelle des Gebäudes Altes Archiv mit Klärung, ob dort die Restaurierungswerkstätten des LVR-Amtes für Denkmalpflege im Rheinland (LVR-ADR) und gegebenenfalls die Medienproduktion des LVR-Zentrums für Medien und Bildung (LVR-ZMB) untergebracht werden können. Sofern dies realisierbar ist, wird weitergehend geprüft, ob die dauerhafte

Unterbringung der Dauerausstellung zur Geschichte der Abtei im Südflügel des Wirtschaftshofs möglich ist

- ein Prüfauftrag zur Sanierung der denkmalgeschützten Alten Direktorenvilla mit Nachnutzung durch die Abteiverwaltung und damit verbunden der Umbau der bislang durch diese genutzten Flächen im Gebäude Prälatur Nord (1. Obergeschoss) zu Veranstaltungsräumen

Wesentliche Elemente der fachlichen Entwicklungskonzeption in der Phase 3 sind:

- die Maßnahmen zur Vermittlung des kulturellen Erbes wie die inhaltliche Konzeption der Dauerausstellung zur Geschichte der Abtei und die Profilerweiterung der Gedenkstätte sowie die Entwicklung einer Publikationsreihe
- die Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit wie z.B. die Erneuerung der Homepage des LVR-Kulturzentrums Abtei Brauweiler
- die Maßnahmen zur Erweiterung des kulturtouristischen Angebots wie die Entwicklung eines Media-Guides für den elektronisch geführten Rundgang, einschließlich der dafür erforderlichen WLAN-Abdeckung, 3-D-Anwendungen zur Abteigeschichte sowie neuer Angebote für Kinder
- die Maßnahmen zur Vorbereitung des Jubiläumsjahres wie der Entwurf der Programmplanung 2024 und die Neuverfilmung des Films „Die Früchte des Maulbeerbaums“ zur Abteigeschichte

Finanzierung:

Die Finanzierung der zum Beschluss vorgelegten baulichen Maßnahmen der Gebäudeentwicklungskonzeption erfolgt über die Produktgruppe 014 – Technisches Immobilienmanagement.

Die Finanzierung der fachlichen Maßnahmen der Phase 3 der Entwicklungskonzeption ist innerhalb des bestehenden Budgets der Produktgruppe 026/LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum (LVR-AFZ) sichergestellt. Nach detaillierter Konzeption und Kostenermittlung wird die Verwaltung voraussichtlich im Jahr 2023 über die Phase 3 (2022/2023) berichten und einen Beschlussvorschlag zu Phase 4 (2024) der fachlichen Entwicklungskonzeption vorlegen.

Die Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung Z1 – Die Partizipation von Menschen mit Behinderung im LVR ausgestalten – sowie Z5 – Die Barrierefreiheit in allen LVR-Liegenschaften herzustellen.

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Der LVR hat viele Museen und Kultur-Einrichtungen.
Eine wichtige Einrichtung ist die **Abtei Brauweiler**.
Die Abtei Brauweiler gibt es schon sehr lange.
Abtei ist ein anderes Wort für: Kloster.



Heute sind in der Abtei Brauweiler Büros.
Es gibt dort auch viele Kultur-Veranstaltungen.
Zum Beispiel Konzerte.
Außerdem gibt es in der Abtei Brauweiler eine Gedenk-Stätte.

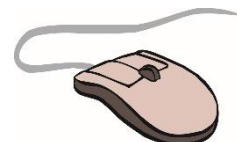
Die Abtei Brauweiler ist noch nicht
für alle Menschen zugänglich.
Es gibt Barrieren für Menschen mit Behinderungen.
Darum will der LVR die Abtei Brauweiler jetzt um-bauen.



Haben Sie Fragen zu diesem Text?
Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:
0221-809-2202



Viele Informationen zur Abtei Brauweiler
in leichter Sprache finden Sie hier:
<https://abteibrauweiler.lvr.de>



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Begründung der Vorlage Nr. 15/14:

Entwicklungskonzeption Abtei Brauweiler

hier: Bericht zu Phase 2 sowie Vorstellung der Gebäudeentwicklungskonzeption und weiterer Maßnahmen in den kommenden Jahren

- I. Ausgangssituation (S. 4)
- II. Darstellung einer zukunftsfähigen Gebäudeentwicklungskonzeption für die Phasen 3 bis 5 (S. 5)
- III. Fachliche Maßnahmen und Entwicklungsschritte der Phase 2 (S. 10)
- IV. Fachliche Maßnahmen und Entwicklungsschritte der Phase 3 (S. 10)
- V. Finanzielle Auswirkungen (S. 13)
- VI. Vorschlag der Verwaltung (S. 14)

I. Ausgangssituation

Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) ist mit der Abtei Brauweiler Eigentümer eines weit über seine Verbandsgrenzen hinaus bedeutsamen Baudenkmals, das im Jahr 2024 sein 1000-jähriges Gründungsjubiläum begeht.

Der Landschaftsausschuss hat 2009 aufgrund der Beschlüsse zu den Anträgen 12/360 (Nutzung der Abtei Brauweiler) und 12/356 (Verstärkung der kulturtouristischen Angebote in Brauweiler) die Verwaltung beauftragt, die erforderlichen Prüfungen vorzunehmen und entsprechende Maßnahmen durchzuführen. Die Verwaltung legte dazu ein Nutzungskonzept vor (Vorlage Nr. 12/3199). Im nächsten Schritt wurde die Verwaltung beauftragt, die weiteren verfahrenstechnischen Schritte zur Optimierung der Abtei Brauweiler als Tagungsort gemäß Vorlage Nr. 13/1171/1 in die Wege zu leiten. Um darüber hinaus dem Anspruch gerecht zu werden, welcher der Abtei Brauweiler als Kultur- und Repräsentationszentrum des LVR beigemessen wird, wurde mit o.g. Nutzungskonzept (2009) zugleich in Aussicht gestellt, auch die Auslastung mit öffentlichen Kulturveranstaltungen zu verbessern.

Zum Ausbau und zur Weiterentwicklung der Aktivitäten in den Bereichen Bewahrung und Vermittlung des kulturellen Erbes im Kultur- und Dienstleistungszentrum Abtei Brauweiler des LVR hat die Verwaltung im Jahr 2016 mit Vorlage Nr. 14/1114/1 eine Entwicklungskonzeption vorgelegt. Darin wurden die erforderlichen inhaltlichen, baulichen, organisatorischen und finanziellen Maßnahmen aufgezeigt.

Die Liegenschaft erhielt 2018 die Bezeichnung

„Abtei Brauweiler – Kultur- und Dienstleistungszentrum des LVR, die Abteiverwaltung als Abteilung des LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum die Bezeichnung „LVR-Kulturzentrum“.

Mit Vorlage Nr. 14/1936 wurde der politischen Vertretung im Rahmen einer Sachstandsvorlage über den Verlauf der umzusetzenden Maßnahmen der Phase 1 berichtet.

Zur angemessenen Präsentation im Jubiläumsjahr und zum Ausbau der Angebote des in der Liegenschaft angesiedelten LVR-Kultur- und Dienstleistungszentrums haben die

entsprechenden politischen Gremien des LVR konkrete Maßnahmen auf der Basis der vorbenannten Entwicklungskonzeption und weiterer Vorlagen (Nr. 14/2602, 14/3887 und 15/581) beschlossen. Hiervon sind sowohl die fachlichen als auch die Maßnahmen der Gebäudeentwicklung am Standort Brauweiler umfasst. Die Umsetzung dieser Entwicklungskonzeption wird von baulichen Maßnahmen flankiert.

Bisher war die Entwicklungskonzeption der Abtei Brauweiler in vier Zeitphasen unterteilt. Aufgrund der Planungen zur Gebäudeentwicklung am Standort Brauweiler werden die Zeitphasen um eine weitere ergänzt:

- Phase 1 (2017 – 2019)
- Phase 2 (2020 – 2021)
- Phase 3 (2022 – 2023)
- Phase 4 (2024)
- Phase 5 (ab 2025 ff.)

Die Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung Z1 – Die Partizipation von Menschen mit Behinderung im LVR ausgestalten – sowie Z5 – Die Barrierefreiheit in allen LVR-Liegenschaften herzustellen. Die entsprechenden Zielvorgaben werden bei der Umsetzung der Maßnahmen beachtet. Die barrierefreie Ertüchtigung der Liegenschaft wurde wegen des gesondert gestuften Beschlussverfahrens in einer separaten Vorlage (Nr. 14/3609) behandelt.

Unter Berücksichtigung des Konsolidierungsprogramms zum Doppelhaushalt 2022/2023 sowie des Moratoriums zum Stellenplan ist die Entwicklungskonzeption Abtei Brauweiler fortgeschrieben worden. Die Entwicklungskonzeption wird aus dem zur Verfügung stehenden Budget und umfangreich eingeworbenen Drittmitteln finanziert sowie mit vorhandenem Personal umgesetzt.

II. Darstellung einer zukunftsfähigen Gebäudeentwicklungskonzeption für die Phasen 3 bis 5 (vgl. hierzu Geländeplan Anlage 1)

Die Gesellschaft zur Konservierung von schriftlichem Kulturgut mbH (GSK) hat im Mai 2020 Insolvenz angemeldet und die bisher von ihr genutzten Gebäude „Alte Holzrestauration“ und „Altes Archiv“ im Herbst 2020 geräumt. Das Patent für das von beiden Landschaftsverbänden durchgeführte Projekt „Landesinitiative Substanzerhalt bedeutsame Einzelblattentsäuerungsverfahren“ ist auf die Firma Memocon Conservation Center GmbH in Wuppertal übergegangen. Die dadurch frei gewordenen Gebäudekapazitäten eröffnen enorme Chancen für die weitere Entwicklung und Profilierung der Abtei Brauweiler als LVR-Kultur- und Dienstleistungszentrum.

Für den Ausbau des Standorts Brauweiler und die nachhaltige Ausrichtung ist die Umsetzung folgender Maßnahmen von zentraler Bedeutung:

1. Phasen 3 und 4 (2022-2024)

Gebäude Altes Casino (bisher Technisches Zentrum für Bestandserhaltung/TZB des LVR-AFZ)

Der Landschaftsausschuss hat am 14.12.2021 die vollflächige gastronomische Nutzung und Vergabe des Gebäudes an einen externen Investor auf Basis eines Investorenmodells beschlossen (Vorlagen Nr. 14/3887 und Nr. 15/581). Die Veröffentlichung der Ausschreibung ist erfolgt. Nach der bisherigen Planung ist die termingerechte Eröffnung der Gastronomie im Jahr 2024 möglich, jedoch muss zuvor im ersten Halbjahr 2022 das Gebäude Alte Holzrestauration für das bisher im Gebäude Altes Casino ansässige TZB des LVR-AFZ ertüchtigt werden, damit der Umzug bis zur Jahresmitte vollzogen werden kann.

Gebäude Alte Holzrestauration (Leerstand)

Das im Gebäude Altes Casino untergebrachte TZB des LVR-AFZ soll im ersten Halbjahr 2022 in das bisher von der GSK genutzte Gebäude Alte Holzrestauration verlegt werden, um dem Investor die zeitgerechte Herrichtung des Gebäudes Altes Casino zur Realisierung der Gastronomie zu ermöglichen.

Die Umzugsplanungen und Anforderungen an das Gebäude zum Betrieb des TZB des LVR-AFZ werden in enger Abstimmung mit den Beschäftigten sukzessive umgesetzt. Das Mitbestimmungsverfahren nach dem Landespersonalvertretungsgesetz NRW ist eingeleitet worden, eine erste Ortsbesichtigung ist im Herbst 2021 erfolgt.

Umbau und Vergrößerung der Gedenkstätte Brauweiler im Kellergeschoss des Bürohauses

Auf der Basis eines deutlich erweiterten inhaltlichen Konzepts zur Vermittlung der Geschehnisse in der Abtei Brauweiler in der Zeit des Nationalsozialismus, wofür beträchtliche Fördermittel der Landeszentrale für politische Bildung NRW und der LVR-Museumsförderung in Aussicht stehen bzw. bereits bewilligt wurden, soll auch eine räumliche Erweiterung der Gedenkstätte erfolgen. Vorgesehen ist eine Verdopplung auf rd. 340 qm Ausstellungsfläche inklusive des neuen Empfangsraums mit Aufzug und zusätzlicher Workshop-Räume, die Beseitigung bestehender Feuchtigkeitsschäden und die Sicherstellung einer barrierearmen Entfluchtung auch für mobilitätseingeschränkte Besuchende im Brand- und Gefahrenfall.

Weiterhin:

- Erweiterung der Dauerausstellung um wichtige inhaltliche Aspekte (Arbeitstitel „Parallelnutzung Arbeitsanstalt und NS-Inhaftierung; Frauen in der Arbeitsanstalt“)
- inklusive der hierfür erforderlichen wissenschaftlichen Personalkapazität für Forschung und Realisierung
- Ausbau des gedenkstättenpädagogischen Angebots, insbesondere Entwicklung und Durchführung von Workshop-Angeboten für Schulen
- Präsentation spezifischer Sonderausstellungen
- weiterer Auf- und Ausbau von Kooperationen, insbesondere mit anderen Gedenkstätten, dem NS-Dokumentationszentrum der Stadt Köln sowie IP Vogelsang.
- Entwicklung weiterer zeitgemäßer Angebote, wie z.B. digitaler Formate

- die Anbindung an den Rundgang und die Dauerausstellung zur 1000-jährigen Geschichte der Abtei

Revitalisierung Abteipark in zwei Bauabschnitten

1. Bauabschnitt (Realisierung bis 2024)

Das Planungsbüro für Landschaftsarchitektur/Planstatt-Senner hat nach entsprechendem Beschluss durch die politischen Gremien des LVR (Vorlage Nr. 14/3887) ein Konzept zur Revitalisierung des Abteiparks (einschließlich der Anlage eines Klostergartens) für den 1. Bauabschnitt erstellt. Die HU-Bau schließt mit 946.836 € inkl. aller Nebenkosten ab (siehe Vorlage Nr. 15/527/1). Für die Umsetzung der Maßnahme wurden bereits Fördermittel i.H.v. 140.000 € für das Jahr 2022 bewilligt (Regionale Kulturförderung des LVR). Zudem wurde mit der Stadt Pulheim (eine einzelne Maßnahme ist nicht förderfähig) ein Gesamtantrag auf Zuwendung aus Mitteln der Städtebauförderung NRW für das Ortszentrum Brauweiler gestellt. Der Bescheid für die Revitalisierung des Abteiparks wird voraussichtlich im Mai 2022 erwartet. Die Bezirksregierung Köln als Bewilligungsbehörde signalisierte, dass die Maßnahme im Bewilligungsfall mit 70% der anerkehbaren Gesamtkosten förderfähig ist.

Allerdings ist sie grundsätzlich an die Förderfähigkeit der Maßnahmen der Stadt Pulheim geknüpft, die bis dato nicht gegeben ist. Die Bezirksregierung Köln hat die Stadt Pulheim daher zur Nachqualifizierung ihres Antrags bis zum 30.09.2022 aufgefordert. Die Verwaltung des LVR wird sowohl mit den Vertreter*innen der Stadt Pulheim als auch mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung NRW (MHKBG NRW) sowie der Bezirksregierung Köln eng in Kontakt bleiben. Erst mit Vorliegen des Bescheides für die Revitalisierung des Abteiparks der Städtebauförderung NRW kann die Ausschreibung erfolgen (Verbot des vorzeitigen Maßnahmenbeginns, da förderschädlich). Es ist beabsichtigt, mit den Arbeiten im Spätsommer/Herbst 2022 zu beginnen.

2. Bauabschnitt (ab 2026 ff.)

Die Maßnahme wurde mit dem Planungsbüro für Landschaftsarchitektur/Planstatt-Senner abgestimmt und in den Teil des LVR des Städtebauförderantrags eingebracht, da eine spätere Ergänzung von Maßnahmen in diesem Verfahren nicht möglich ist. Das MHKBG NRW und die Bezirksregierung Köln haben signalisiert, dass die Beratungen zur Entscheidung zur Aufnahme des 2. Bauabschnitts in die Gesamtmaßnahme voraussichtlich ab Februar 2022 erfolgen werden.

Die Verwaltung schlägt daher vor, der Realisierung der Maßnahme Revitalisierung Abteipark 2. Bauabschnitt vorbehaltlich der Bewilligung der Städtebaufördermittel NRW zuzustimmen. Die Gesamtkosten des 2. Bauabschnitts belaufen sich auf Basis einer Grobkostenschätzung des Büros Planstatt-Senner auf ca. 2,3 Mio. € brutto inkl. angenommener Preisentwicklung und Nebenkosten. Die Bezirksregierung Köln hat im Bewilligungsfall eine Förderung i.H.v. 70% der anerkehbaren Gesamtkosten für die Realisierung des 2. Bauabschnitts in Aussicht gestellt. Ferner ist eine Spendenaktion anlässlich des Abteijubiläums geplant, bei der Spender sich durch die Pflanzung von Obstgehölzen zur Wiederherstellung der historisch überlieferten Klostergartenanlage einbringen können.

Gierden-Saal (bisher Veranstaltungsraum)

Die Dauerausstellung zur 1000-jährigen Geschichte der Abtei Brauweiler, die gerade erstmalig konzipiert wird, soll auf der Grundlage der Vorlagen Nr. 14/3887 (Nutzung des Gebäudes Altes Casino für Dauerausstellung und Gastronomie) und Nr. 15/581 (ausschließliche gastronomische Nutzung) in Memoriam des am 24.01.2022 verstorbenen langjährigen Vorsitzenden des Kulturausschusses der Landschaftsversammlung und Oberkreisdirektors a.D. Dr. Karl-Heinz Gierden in dem nach ihm benannten Saal auf einer Fläche von ca. 209 qm präsentiert werden. Mit der Ausstellung wird auch die besondere Rolle von Herrn Dr. Gierden in der jüngeren Geschichte der Abtei gewürdigt. Er engagierte sich erfolgreich dafür, die bisherige Nutzung als Klinik aufzugeben und die Liegenschaft nach beispielgebender Sanierung des Ensembles wieder einer kulturellen Nutzung zuzuführen.

Vor dem Hintergrund des bestehenden LVR-Konsolidierungsprogramms ist beabsichtigt, einen Antrag auf Förderung aus Mitteln der Regionalen Kulturförderung des LVR i.H.v. 209.000 € für die Ausstellung zu stellen (100% Drittmittelförderung). Die Ausschreibung wird sukzessive vorbereitet und bis spätestens Anfang 2023 veröffentlicht.

Für die Dauer der interimistisch vorgesehenen Nutzung werden Ertragsverluste aufgrund der Nichtdurchführbarkeit von größeren Tagungen, Kulturveranstaltungen und Feiern in den Räumlichkeiten eintreten.

Weitere Maßnahmen der Bauunterhaltung:

Hierzu hat die Verwaltung zum Teil bereits separate Beschlussvorlagen vorgelegt:

- Sanierung Kapitelsaal
- Sanierung Immunitätsmauer (Vorlage Nr. 15/525)
- Putzsanierung Sockelbereich Hauptgebäude (Vorlage Nr. 15/328)
- div. Maßnahmen zur Instandsetzung des Marienhofs (Vorlage Nr. 15/328)
- Erneuerung der Hecken in den Innenhöfen
- div. Umsetzung von Maßnahmen zur Barrierefreiheit (Vorlagen Nr. 14/2785 und Nr. 14/3609)

2. Phase 5 (2025 f.)

Abriss und Neubau Gebäude Altes Archiv (Leerstand), einhergehend mit Umbau und Nachnutzung des Abteihauptgebäudes Wirtschaftshof Süd:

Auf Basis des Haushaltsbegleitbeschlusses zum Doppelhaushalt 2022/2023 (Antrag 15/37) wird die Verwaltung kurzfristig prüfen, ob ein Neubau an der Stelle des abgängigen Gebäudes Altes Archivs realisiert werden kann. Bestandteil dieser Prüfung wird auch die Klärung der Frage sein, ob es vor dem Hintergrund der vertraglichen Bindungen des LVR und vor dem Hintergrund der aufbau- und ablauforganisatorischen sowie personellen Rahmenbedingungen möglich ist, in diesem die Restaurierungswerkstätten des LVR-ADR und gegebenenfalls die Medienproduktion des LVR-ZMB unterzubringen. Der Neubau könnte anteilig durch den Verkauf der LVR-Eigentumsanteile an der Immobilie Bertha-von-Suttner-Platz 1 in Düsseldorf finanziert werden. Sofern dies möglich wäre, könnte ein weiterer Baustein der Gebäudeentwicklungskonzeption realisiert werden, der Umzug der Dauerausstellung zur Geschichte der Abtei in den bislang von den Restaurierungswerkstätten des LVR-ADR genutzten Südflügel des Wirtschaftshofes, was folgende Vorteile hätte:

- Gierden-Saal fungiert wieder als Veranstaltungsraum und generiert Erträge
- weniger beengte, zeitgemäße Präsentation der wechsellvollen, 1000-jährigen Geschichte der Abtei Brauweiler zusammen mit entsprechenden Kino- und Workshopräumen auf fast 1000 qm Fläche
- Erweiterung des Angebotes, zum Beispiel in Form kleinerer Wechselausstellungen im Wege von Kooperationen oder als Ergebnis eines kreativen Prozesses (Workshop) zur Gestaltung als Dritter Ort, zeitlich flexibel und in engem inhaltlichen und räumlichen Zusammenhang mit der Dauerausstellung, hierdurch besteht beispielsweise die Möglichkeit der Erschließung neuer Zielgruppen, der Attraktivitätssteigerung und Erhöhung der Verweildauer

Nachfolgend eine erste Grobskizze zur möglichen Nutzung des Wirtschaftshof-Flügels Süd für den Dauer- und Wechselausstellungsbereich:



Die Frage nach der endgültigen räumlichen Unterbringung der Dauerausstellung zur Abteigeschichte wirkt sich maßgeblich auf gestalterische Aspekte und den Umfang der Präsentation aus.

Stiftung Kunstfonds

Die HU-Bau für den 2. Bauabschnitt des Künstlerarchivs der Stiftung Kunstfonds liegt vor und weist Mehrkosten i.H.v. ca. 3 Mio. € aus. Im Dezember 2021 wurde auf der Grundlage der HU-Bau ein umfänglicher Förderantrag an die Oberfinanzdirektion NRW gestellt, der Bescheid liegt noch nicht vor.

Die Durchführung von größeren Wechselausstellungen im Sinne eines Schaufensters der kulturellen Aktivitäten des LVR ist nach den bisherigen Beschlüssen in einem Multifunktionsraum im 2. Bauabschnitt der Stiftung Kunstfonds vorgesehen (siehe u.a. Vorlage Nr. 14/1248/1).

Der 2. Bauabschnitt wird auf Basis des Bauzeitenplans nicht mehr bis zum Jubiläumsjahr 2024 realisiert werden können. Entsprechende Aufwendungen zur Bespielung des Raumes verschieben sich daher auf die Jahre 2025 ff.

Sollte eine Umsetzung des Projektes nicht möglich sein, würde der geplante Multifunktionsraum für Wechselausstellungen und große Tagungen wegfallen. Insofern ist die Maßnahme Neubau an der Stelle des Gebäudes Altes Archiv umso wichtiger, um Flächen für Dauer- und Wechselausstellungen im Bereich der Abteihauptgebäude zu gewinnen und den durch die Dauerausstellung blockierten Gierden-Saal für große Tagungen, Kulturveranstaltungen und Feiern wieder nutzbar zu machen.

„Direktorenvilla Drachenburg“ und Gebäudeflügel Prälatur Nord Obergeschoss (bisher vermietet und Sitz der Verwaltung der gemeinsamen Dienststellen der Abtei Brauweiler)

Das aktuell nicht brandschutzsanierte 480 qm große Gebäude „Direktorenvilla Drachenburg“ ist aufgrund seines Zustands nur in Teilen und zu einem geringen Mietzins zu bewirtschaften. Die Verantwortung des LVR für den Erhalt seiner denkmalgeschützten Gebäude gebietet eine Sanierung. Die Unterbringung der bisher im Gebäudeflügel Prälatur Nord und einigen anderen Bereichen angesiedelten Abteiverwaltung in der „Direktorenvilla Drachenburg“ zu zentrieren, ermöglicht die Schaffung von zusätzlichen Veranstaltungsräumen für den Tagungsbereich des LVR-Kulturzentrums Abtei Brauweiler und Mehrerträge von geschätzt 45.000 €/Jahr.

Im Gebäudeflügel Prälatur Nord Obergeschoss könnten voraussichtlich drei zusätzliche, bestens barrierefrei erschlossene Veranstaltungsräume in attraktiver Lage mit einer Größe von 60, 70 und 140 qm geschaffen werden.

III. Fachliche Maßnahmen und Entwicklungsschritte der Phase 2

Das als Phase 2 benannte Maßnahmenpaket ist im geplanten Zeitrahmen weitgehend umgesetzt. Die komplexen aufeinander bezogenen Maßnahmen in den Bereichen „Vermittlung kulturelles Erbe“, „Entwicklung einer Dauerausstellung zur 1000-jährigen Geschichte der Abtei“, die räumliche und konzeptionelle Erweiterung der Gedenkstätte Brauweiler, Maßnahmen zur Verbesserung der Infrastruktur, der Distribution und Öffentlichkeitsarbeit sowie kulturtouristischer Angebote sind in Anlage 2 ausführlich dargestellt.

IV. Fachliche Maßnahmen und Entwicklungsschritte der Phase 3

Neben diversen kleineren Maßnahmen sollen folgende Maßnahmen mit besonderer Bedeutung für die Positionierung und Ausrichtung des LVR-Kulturzentrums umgesetzt werden:

Vermittlung des kulturellen Erbes

Neue Publikationsreihe

Die Etablierung einer eigenen im 2-Jahres-Rhythmus erscheinenden Publikationsreihe soll zum einen die explizite Forschung zu Fragen rund um die Abtei Brauweiler anregen, zum anderen die Möglichkeit bieten, den wissenschaftlichen Hintergrund der Maßnahmen und Aktivitäten des LVR-Kulturzentrums einer breiten Öffentlichkeit darlegen zu können. Hinzu kommen Sonderveröffentlichungen wie die bereits in Arbeit befindliche Publikation

zur jüngeren Geschichte der Abtei Brauweiler sowie die Übersetzung der Gründungsgeschichte der Abtei Brauweiler aus den Acta Abbatum.

Verbesserungen der Infrastruktur

Media-Guide und WLAN-Infrastruktur

In den Abteigebäuden und auf dem gesamten Abteigelände soll nach dem Vorbild des LVR-Landes Museums Bonn der Media-Guide Grundlage und Instrument für die Rundgänge zur Vermittlung des kulturellen Erbes werden. Der Media-Guide wurde mit dem Ziel entwickelt, grundlegende Anforderungen an eine zeitgemäße, anwenderfreundliche, barrierearme und didaktisch wertvolle Multimediavermittlung zu gewährleisten. Hierfür ist der Aufbau einer flächendeckenden WLAN-Infrastruktur auf dem Abtei-Gelände und in den Veranstaltungsräumen der Abtei notwendig (zeitgemäße technische Raumausstattung). Für die Realisierung der Maßnahme wurden Fördermittel i.H.v insgesamt 200.000 € (2022 bis 2024) eingeworben (Regionale Kulturförderung des LVR).

Investitionen in Distributionskanäle und Öffentlichkeitsarbeit

Erneuerung der Homepage des LVR-Kulturzentrums Abtei Brauweiler

Die Internetpräsenz wird durch erweiterte technische Möglichkeiten optimiert (zeitgemäßes Design, anwenderfreundliche Menüführung, Einbindung unterschiedlicher Medien wie Videos, 360 Grad-Anwendungen etc.).

Marketing

Ab dem Jahr 2023 ist eine Kampagne zur Bewerbung des Jubiläums geplant.

Online-Ticketing

Für den laufenden Betrieb wurde ein Online-Ticketing eingeführt.

Kulturtouristisches Angebot

Die Entwicklung kulturtouristischer Angebote wird fortgeführt. Die erweiterten Führungsformate werden in Phase 3 evaluiert und ggf. angepasst.

Vorbereitung der 1000-Jahr-Feier

Neuverfilmung "Die Früchte des Maulbeerbaums"

Der Film soll um neue Frequenzen angereichert werden. Die Möglichkeit der Filmüberarbeitung wurde durch das LVR-Zentrum für Medien und Bildung mit negativem Ergebnis geprüft.

Veranstaltungsprogramm 2024

In unterschiedlichen Arbeitsgruppensitzungen wurden bereits mögliche Veranstaltungsformate mit den Beteiligten entwickelt. Nach aktuellem Stand der Abstimmungen zwischen den Hauptakteuren Katholische Kirchengemeinde Abteikirche St. Nikolaus und Freundeskreis Abtei Brauweiler e.V. sind folgende Veranstaltungsprogrammpunkte vorgesehen (Termine vorläufig):

21.-22.03.2024	Kongress zur polnisch-deutschen Erinnerungskultur anlässlich des Todestag der Stifertochter und ersten polnischen Königin Richeza
14.04.2024	Offizieller Festakt zum 1000-jährigen Jubiläum der Abtei Brauweiler mit Eröffnung der neuen Dauerausstellung zur Geschichte und anschließend feierlichen Gottesdienst in der Abteikirche anlässlich des offiziellen Gründungstages der Abtei (Ankunft der Mönche aus Stablo am 14.04.1024)
23.-24.04.2024	Kongresse zu Konrad Adenauer und August Bebel als Betroffene der Geschehnisse zur NS-Zeit in der Abtei Brauweiler
09.-12.05.2024	Musica Sacra Nova – Europäisches Festival für zeitgenössische geistliche Musik
18.-20.05.2024	Eröffnung des Klostersgartens (1. Phase, Revitalisierung Abteipark) mit anschließendem Pfingst-Pfadfinderlager im Abteipark
21.05.2024	Vortrag zur Vita des Klostergründers Pfalzgraf Ehrenfried anlässlich dessen Todestags
02.-16.06.2024	Benediktinische Wochen mit diversen geistlichen Programmpunkten, Stundengebete zur Erlebbarmachung des Klosteralltags und einem feierlichen Pontifikalamt zum Abschluss am 16.06.2024
11.07.-01.09.2024	Kulturelles Sommerprogramm mit den Classic-Night-Konzerten und dem LVR-Sommerkonzert als Höhepunkt und Abschluss
14.-15.09.2024	Ökumenische Veranstaltungen zum Thema Zukunft
Ohne Datum	Eröffnung der inhaltlich und räumlich erweiterten Gedenkstätte
Ohne Datum	Eröffnung der neuen Gastronomie

Daneben finden die traditionellen Kulturveranstaltungen der LVR-Dienststellen und der Akteure des LVR-AFZ und LVR-ADR (Tag des offenen Denkmals, Tag der Archive, Vortragsreihen, Konzerte, Lesungen und Ausstellungen) statt. Ferner werden die gesellschaftlichen Akteure der Region (Vereine, Schulen und Kindergärten) animiert, das Jubiläum auch in den sonstigen Veranstaltungen vor Ort zum Thema zu machen, um ergänzende Highlights zu setzen (z.B. Abtei-Sportcup, Karnevalsumzug, Nikolaus-Markt, Schulprojektwochen).

Das endgültige Programm wird voraussichtlich 2023 der politischen Vertretung im Rahmen einer Vorlage zu Phase 4 der Entwicklungskonzeption vorgelegt.

Personelle Ausstattung

Dies ist bereits im Rahmen des Beschlusses zum Haushalts- und Stellenplan erfolgt und wird an dieser Stelle nur nachrichtlich berichtet.

Nr.	Personalbedarf	Maßnahmen Phase 3
1.	2,0 Wiss. Referent/in E 14 für Ausstellungskonzeption und -realisierung sowie Programmrealisierung und Öffentlichkeitsarbeit	Umwandlung der mit Vorlage 14/2602 zur Phase 2 beschlossenen befristeten Zahlungsmöglichkeiten in unbefristete Planstellen zum Stellenplan 2022/23
2.	1,00 Facharbeiter/in E6 für Veranstaltungsvorbereitung und Veranstaltungstechnik	

V. Finanzielle Auswirkungen

1. Bauliche Maßnahmen - Produktgruppe 014 - Technisches Immobilienmanagement

Gebäude Altes Casino

Bauinvestitionen fallen aufgrund des Investorenmodells nach bisherigem Kenntnisstand nicht bzw. ausschließlich in geringem Umfang im Bereich von Maßnahmen zur Bewirtschaftung der Parkplatzflächen an.

Gebäude Alte Holzrestauration

Es fallen ausschließlich kleinere Baumaßnahmen und Leistungen für die Umnutzung des Gebäudes durch das Technische Zentrum des LVR-AFZ an, die innerhalb der laufenden Bauunterhaltung und somit aus dem Globalbudget der PG 014 finanziert werden.

Umbau und Vergrößerung der Gedenkstätte Brauweiler im Kellergeschoss des Bürohauses

Die Umsetzung der fachlichen Maßnahmen soll aus den beantragten Mitteln der LVR-Museumsförderung und der Landeszentrale für politische Bildung NRW sowie aus Eigenmitteln der Produktgruppe 026 finanziert werden. Die baulichen Maßnahmen werden aus der laufenden Bauunterhaltung (Globalbudget) der PG 014 finanziert.

Revitalisierung Abteipark in zwei Bauabschnitten

1. Bauabschnitt: Die HU-Bau vom 13.07.2021 schließt mit Kosten i.H.v. ca. 946.836 € inkl. aller Nebenkosten ab, die in der ersten Kostenschätzung des Vorplanungsstadiums (Vorlage Nr. 14/3887, ca. 661.000 €) noch nicht enthalten waren. Es steht eine 70%ige Förderung auf Basis der anerkekbaren Gesamtkosten durch die Städtebauförderung NRW in Aussicht. Zudem wurden bereits 140.000 € aus Mitteln der Regionale Kulturförderung des LVR bewilligt.

2. Bauabschnitt: Die vorläufige Kostenschätzung der Maßnahme beläuft sich auf ca. 2,3 Mio. € brutto inkl. angenommener Preisentwicklung und Nebenkosten.

Sofern die entsprechenden politischen Gremien des LVR dem Beschlussvorschlag der Verwaltung zustimmen, könnte eine 70%ige Förderung auf Basis der anerkekbaren Gesamtkosten für die Umsetzung des 2. Bauabschnitts in Aussicht stehen.

Gierden-Saal (Dauerausstellung zur Abteigeschichte)

Es fallen keine Bauinvestitionen an, die Maßnahme soll vollständig aus Mitteln der Regionalen Kulturförderung und lfd. Mitteln der PG 026 finanziert werden.

Zum Neubau Gebäude Altes Archiv und Umbau Hauptgebäude Wirtschaftshopf Süd zur Aufnahme der Dauerausstellung der Abteigeschichte legt die Verwaltung nach näherer Prüfung der politischen Vertretung eine gesonderte Vorlage zum Beschluss vor.

Gebäude „Direktorenvilla Drachenburg“ und Prälatur Nord OG

Hierzu legt die Verwaltung nach näherer Prüfung der politischen Vertretung eine gesonderte Vorlage zum Beschluss vor.

Die weiteren Maßnahmen der Bauunterhaltung werden ebenfalls aus der PG 014 finanziert.

2. Fachliche Maßnahmen - Produktgruppe 026 - LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum

Die laufenden Ansätze der Produktgruppe sind ohne Erhöhung fortgeschrieben bzw. durch Umschichtungen innerhalb des LVR-Dezernates Kultur- und Landschaftliche Kulturpflege etwas erhöht worden, um dem LVR-Konsolidierungsprogramm Rechnung tragen zu können.

Die Maßnahmen der fachlichen Entwicklungskonzeption der Abtei Brauweiler können der Anlage 3 entnommen werden. Den Maßnahmen der Phase 3 wurde der Aufwand in den Jahren 2022/2023 zugeordnet.

VI. Vorschlag der Verwaltung

Die Verwaltung unterbreitet der politischen Vertretung folgende Beschlussvorschläge:

1. Der Sachstand zum Konzept des LVR-Kulturzentrums Abtei Brauweiler gemäß Vorlage Nr. 15/14 wird zur Kenntnis genommen.

2. Die Verwaltung wird mit der Prüfung beauftragt, ob ein Neubau an der Stelle des Gebäudes Altes Archivs zur Aufnahme der Restaurierungswerkstätten des LVR-ADR und gegebenenfalls der Medienproduktion des LVR-ZMB realisiert und somit die Dauerausstellung zur Geschichte der Abtei in den Südflügel des Wirtschaftshofes dauerhaft untergebracht werden kann. Zur räumlichen Unterbringung des LVR-ZMB ist verwaltungsseitig eine Machbarkeitsstudie unter Berücksichtigung der aufbau- und ablauforganisatorischen sowie personellen Auswirkungen beauftragt.

Die Verwaltung wird über die Ergebnisse berichten und die entsprechenden Beschlüsse einholen.

3. Die Verwaltung wird mit der Prüfung beauftragt, ob die Direktorenvilla „Alte Drachenburg“ zum Verwaltungssitz und der Gebäudeflügel Prälatur Nord Obergeschoss für den Tagungsbereich hergerichtet werden können. Die Verwaltung wird über das Ergebnis berichten und die entsprechenden Beschlüsse einholen.

4. Der Realisierung der Maßnahme „Revitalisierung Klostergarten, 2. Bauabschnitt“ vorbehaltlich der Bewilligung der Städtebaufördermittel NRW wird zugestimmt.

5. Den sonstigen Maßnahmen der Gebäudeentwicklungskonzeption der Abtei Brauweiler wird zugestimmt:

- Nachnutzung des Gebäudes Alte Holzrestaurierung durch das Technische Zentrum für Bestandserhaltung des LVR-AFZ
- Räumliche Erweiterung der Gedenkstätte Brauweiler
- Nutzung des Gierden-Saals für die Dauerausstellung zur 1000-jährigen Abteigeschichte

6. Der Fortführung der bereits beschlossenen fachlichen Maßnahmen der Phase 1 und 2 sowie der Umsetzung der in der Vorlage Nr. 15/14 dargestellten weiteren fachlichen Maßnahmen der Phase 3 bis 5 wird zugestimmt.

Nach detaillierter Konzeption und Kostenermittlung wird die Verwaltung voraussichtlich im Jahr 2023 über die Phase 3 (2022/2023) berichten und einen Beschlussvorschlag zu Phase 4 (2024) der fachlichen Entwicklungskonzeption vorlegen.

In Vertretung

D r. F r a n z

Anlage 1 zur Vorlage Nr. 15/14



Die Ziffern auf den Gebäuden kennzeichnen ausschließlich diese, Ziffer 11 zeigt den noch nicht realisierten 2. Bauabschnitt der Stiftung Kunstfonds.

Die Ziffern in den kleinen Kreisen beziehen sich auf den derzeitigen Audio-Rundgang über das Gelände der Abtei Brauweiler.

Anlage 2 zur Vorlage 15/14 Umsetzungsstand der Maßnahmen in Phase 2 (2020-2021)

Vermittlung des kulturellen Erbes

In Phase 2 wurden verschiedene Maßnahmen der fachlichen Entwicklungskonzeption der Abtei Brauweiler in die Wege geleitet und realisiert. Sie haben weiterhin zur verstärkten positiven Wahrnehmung der Abtei Brauweiler beigetragen, die vor allem an den Rückmeldungen auf den Bewertungsportalen erkennbar ist.

Jedoch haben sich die pandemiebedingten Schließungen und Restriktionen insbesondere auf den Veranstaltungsbetrieb und die Zugänglichkeit zu den Angeboten ausgewirkt. Daher wurden diverse digitale Formate entwickelt, die auf der Internetseite des LVR-Kulturzentrums Abtei Brauweiler, u.a. unter #Kultursofa und in der Rubrik „Besuch, Besichtigung“ gezeigt werden. Weiterhin wurde die Social-Media-Präsenz ausgebaut. Das Angebot des Abteishops wurde um die Funktion „Online-Bestellung“ für bestimmte Produkte erweitert.

Zum Sachstand der Gebäudeentwicklung am Standort Brauweiler, die auch die Phase 2 umspannt, wird auf die Begründung zur Vorlage 15/14, Ziffer II verwiesen.

Einrichtung einer Dauerausstellung zur Präsentation der Geschichte der Abtei Brauweiler

Während bereits seit 2008 mit einer Dauerausstellung an die nationalsozialistische Vergangenheit der Arbeitsanstalt Brauweiler erinnert wird, fehlt nicht zuletzt im Blick auf das bevorstehende Jubiläum im Jahr 2024 eine Präsentation zur 1000-jährigen Geschichte der Abtei Brauweiler. Die Ausstellung soll den Besucher*innen künftig einen vertiefenden Einblick in die wechselhafte 1000-jährige Geschichte der Abtei von ihrer Gründung bis in die Gegenwart gewähren.

Folgendes ist umgesetzt:

- Identifizierung der Geschichtsthemen und prägender Zeitabschnitte
- Erstellung der Konzepte
- Identifizierung der Exponate, die bereits im Besitz der Abtei Brauweiler sind, und mögliche Ergänzungen
- Definition der Zielgruppen
- Definition einer ersten möglichen Ausstellungspräsentation im Kontext Raumsituation im Gierden-Saal

Die Frage nach der endgültigen Verortung der Dauerausstellung zur Abteigeschichte (Gierden-Saal oder Wirtschaftshof-Süd) wirkt sich maßgeblich auf gestalterische Aspekte und den Umfang der Präsentation aus. Hierzu wird auf die Ausführungen in der Begründung zu Vorlage 15/14, Ziff. II verwiesen.

Anlage 2 zur Vorlage 15/14 Umsetzungsstand der Maßnahmen in Phase 2 (2020-2021)

Umbau und Vergrößerung der Gedenkstätte Brauweiler im Kellergeschoss des Bürohauses

Die Gedenkstätte Brauweiler wurde in das Konzept zur barrierefreien Erschließung der Abtei Brauweiler einbezogen. In diesem Zusammenhang wurde mit den Arbeiten zur Weiterführung des im Haus befindlichen Aufzugs in das Kellergeschoss und den Planungen zur Entfluchtung über einen vorhandenen Zugang zur Gedenkstätte begonnen. Die Maßnahmen werden sukzessive auch unter Beteiligung des LVR-Amtes für Denkmalpflege im Rheinland (LVR-ADR) und der Stadt Pulheim sowie eines Brandschutzsachverständigen umgesetzt.

Ebenfalls wurde in Phase 2 im Eingangsbereich der Gedenkstätte eine elektronische Stele errichtet, die bereits bespielt wird.

Die Gedenkstätte Brauweiler wurde darüber hinaus in Kooperation mit dem Arbeitskreis der NS-Gedenkstätten und Erinnerungsorte NRW e.V. in die Ausstellung „Mehr als man kennt – näher als man denkt. Objektgeschichten aus Gedenkstätten in NRW“ aufgenommen. Bedingt durch die Corona-Pandemie wurde die Präsentation virtuell realisiert und ist auf der Internetseite des LVR-Kulturzentrums Abtei Brauweiler hinterlegt.

Weiterhin wurde die Gedenkstätte im Jahr 2020 in den Kreis der von der Landeszentrale für politische Bildung NRW (Lzpb) geförderten Einrichtungen der Erinnerungskultur aufgenommen. Die Förderanträge an die Lzpb NRW und Museumsförderung des LVR zur Realisierung der inhaltlichen Erweiterung der Dauerausstellung mit dem Arbeitstitel „Parallelnutzung Arbeitsanstalt und NS-Inhaftierung; Frauen in der Arbeitsanstalt“, inklusive der hierfür erforderlichen wissenschaftlichen Personalkapazität für Forschung und Realisierung, wurden gestellt.

Mit den bereits bewilligten Fördermitteln der Lzpb NRW konnten z.B. folgende Maßnahmen realisiert werden:

- (volle) Finanzierung eines Gedenkstättenpädagogen, der mit 50% Beschäftigungsumfang zum 01.02.2021 seine Arbeit aufgenommen hat
- Realisierung einer Medienstation mit umfangreichen digitalen Angeboten
- Realisierung eines haptischen Modells zur Veranschaulichung der Gebäude in der NS-Zeit auf dem Areal der Abtei Brauweiler

Anlage 2 zur Vorlage 15/14 Umsetzungsstand der Maßnahmen in Phase 2 (2020-2021)

Maßnahmen zur Verbesserung der Infrastruktur

Folgende Maßnahmen wurden begonnen bzw. umgesetzt:

- Elektronische Stele mit Veranstaltungshinweisen nach dem Vorbild des Rautenstrauch-Joest-Museums
Die Stele wurde auf dem Kirchenvorplatz in Betrieb genommen und ergänzt das interne elektronische Besucherleitsystem.
- Schaffung eines naturkundlichen Rundgangs durch den Abteipark
Der naturkundliche Rundgang durch den Abteipark ist nach dem Vorbild des bestehenden Audio-Guide-Rundgangs konzipiert und wird durch einen Informationsflyer und im Folgenden durch öffentliche Führungen ergänzt. Voraussichtlich im Jahr 2024 wird der Rundgang um den revitalisierten Abteipark (1. Bauabschnitt) erweitert.
- Verbesserung der Erreichbarkeit (Bushaltestelle, Aufwertung Fußgängerallée und Anbindung an den Öffentlichen Personennahverkehr/ÖPNV)
 - Eine Bushaltestelle für Reisebusse ist in enger Zusammenarbeit mit der Stadt Pulheim an der Helmholtzstraße realisiert. Weiterhin wurde das Konzept zur besucherfreundlichen Aufwertung der Verbindungsallee zwischen Busparkplatz und Abteipark (Elsbeerenallee) durch Informationsstationen erstellt. Die Maßnahme wird in Phase 3 sukzessive umgesetzt.
 - Seit Dezember 2019 werden samstags zwei Fahrten stündlich und sonntags eine Fahrt stündlich zwischen Weiden West und Brauweiler angeboten (höhere Taktung am Wochenende). Eine höhere Taktung an den Abenden wurde vom Amt für Öffentlichen Personennahverkehr des Rhein-Erft-Kreises zum aktuellen Stand als nicht realisierbar eingestuft.
- Steigerung der Aufenthaltsqualität und zeitgemäße technische Ertüchtigung des LVR-Kulturzentrums als Veranstaltungsort für Kongresse, Seminare und Tagungen (WLAN Abdeckung und Handyladestation)
 - Zur Steigerung der Aufenthaltsqualität und Infrastruktur zum Betrieb des in Arbeit befindlichen Media-Guides, Besucherleitsystems im Außenbereich sowie zur zeitgemäßen technischen Ertüchtigung des LVR-Kulturzentrums ist der Ausbau der Netzwerkinfrastruktur und die Bereitstellung einer leistungsfähigen Internetanbindung für die benannten Bereiche mit WLAN in Vorbereitung. Der Antrag auf Förderung aus Mitteln der Regionalen Kulturförderung ist bewilligt. Für weitergehende Informationen wird auf die Begründung zu Vorlage 15/14, Ziffer III verwiesen.
 - Im Rahmen der Erweiterung des Abteishops wurde eine Handyladestation in die Räumlichkeiten integriert und in Betrieb genommen.

Anlage 2 zur Vorlage 15/14

Umsetzungsstand der Maßnahmen in Phase 2 (2020-2021)

- Gastronomie
Nach positiver Potenzialanalyse ist die Verortung eines gastronomischen Angebotes auf dem Gelände der Abtei Brauweiler erfolgt. Die entsprechenden Beschlüsse (14/3887 und 15/581) wurden herbeigeführt. Die Gastronomie wird im Gebäude Altes Casino auf der Basis des Investorenmodells realisiert.
- Revitalisierung Abteipark (1. Bauabschnitt):
In Kooperation mit dem LVR-Amt für Denkmalpflege (LVR-ADR) wurde durch das Büro für Landschaftsarchitektur Planstatt-Senner die Entwurfsplanung und die HU Bau erstellt. Auf dessen Basis wurde die Maßnahme weiterentwickelt. Für weitergehende Informationen wird auf die Begründung zu Vorlage 15/14, Ziffer II verwiesen.
- Vermittlung der Abtei Brauweiler
- Der Media-Guide wurde weiterentwickelt und wird gemeinsam mit den Kooperationspartnern nach dem Vorbild des LVR-LandesMuseums Bonn sukzessive umgesetzt. Für weitergehende Informationen wird auf die Begründung zu Vorlage 15/14, Ziffer III verwiesen.
- Die Neuauflage der Broschüre „Abtei Rundgang“, die durch die Abtei und über das Abteigelände führt, ist erstellt und findet großen Anklang.
- Die Entwicklung eines kulturtouristischen Führers zu den noch heute sichtbaren Spuren von Kloster und Arbeitsanstalt im Ort Brauweiler, in der Region sowie zu den weit reichenden Besitzungen der Abtei Brauweiler: Die Themen wurden identifiziert und ein erstes Layout soll in Phase 3 erstellt werden.
- Die Vorbereitung zur Präsentation von 3-D-Modellen zur Aufbereitung und Darstellung der Baugeschichte der Abtei Brauweiler ist erfolgt. Die hierfür notwendigen Daten wurden im Rahmen der Geländevermessung erhoben.
- Die Erneuerung der gesamten internen und externen Beschilderung (Besucherleitsystem) im Rahmen der barrierefreien Ertüchtigung der Abtei Brauweiler wurde auf das Jahr 2024, in dem die Maßnahmen der Phasen 1 bis 4 realisiert sein sollen, verschoben.

Investitionen in Distributionskanäle und Öffentlichkeitsarbeit

Es wurden folgende Maßnahmen begonnen bzw. umgesetzt:

- Erneuerung der Homepage des LVR-Kulturzentrums Abtei Brauweiler:
Mit der Umsetzung der Maßnahme wurde begonnen. Die Fertigstellung der neuen Homepage soll bis Juni 2022 erfolgen. Für weitergehende Informationen wird auf die Begründung zur Vorlage 15/14, Ziffer III verwiesen.

Anlage 2 zur Vorlage 15/14

Umsetzungsstand der Maßnahmen in Phase 2 (2020-2021)

- Ein virtueller Rundgang durch die Abtei wurde in Kooperation mit „Museum-Virtuell“ eingerichtet. Dieser soll auch in die neue Homepage des LVR-Kulturzentrums Abtei Brauweiler aufgenommen werden.
- Ein Webshop für die Ticketverkäufe wurde eingerichtet (GoMus)
- Schaltung von Werbeanzeigen
Bis zur Corona-Krise wurden regelmäßig primär Online-Anzeigen geschaltet. Im Laufe der Pandemie wurde der Fokus jedoch auf das organische Wachstum der Social-Media-Kanäle gelegt. Neue Kanäle wurden eröffnet (YouTube) und der LVR-weit erste Podcast produziert (Schein-Heilig-Podcast: True Crime, Geschichten aus der Abtei Brauweiler).
- Diverse digitale Angebote wurden als Alternative zu ausgefallenen Kulturveranstaltungen durchgeführt (z.B. Instagram-Führung, digitales Biertasting etc.).
- Sonstige Aktivitäten:
 - Das LVR-Kulturzentrum nahm an der BOE International (Internationale Fachmesse für Erlebnismarketing) in Dortmund als Aussteller und das Personal des Abteishops an einer Service-Q-Schulung im Winter 2020 teil (Programm für kleine und mittelständische Dienstleister im Tourismus).
 - Kooperationen und Netzwerke wurden und werden weiter auf- und ausgebaut, z.B. im Hinblick auf das Angebot des Abteishops, mit Vereinen, wie bspw. Klosterland e.V., Heinenhof in Pulheim Orr etc.

Kulturtouristisches Angebot

- Einrichtung einer Tourismusinformation am Empfang (Abteipforte) in Kombination mit dem Museumsshop, Zertifizierung und Fortbildung der Mitarbeitenden:
Nach den Kriterien des Deutschen Tourismusverbands (DTV) wurde eine Tourist-Information in Kombination mit dem Shop eingerichtet. Eine sog. Service-Q-Zertifizierung (Schulungs- und Zertifizierungsprogramm für kleine und mittelständische Dienstleister im Tourismus) wird angestrebt.
- Erweiterung der individuell zu besichtigenden Räumlichkeiten (Kirche, Lapidarium, Krypta, Kapitelsaal, Kaisersaal, Äbte-Saal):
Das Angebot wurde um den Begleiteten Besuch und die Kurzführungen erweitert und umfasst auch die Gedenkstätte Brauweiler. Die Evaluation der beiden neuen Angebote soll in Phase 3 erfolgen.
- Die Räumlichkeiten der Abtei können zu den Öffnungszeiten des Shops von Individualbesucher*innen gegen Eintritt besichtigt werden.
- Einführung von regelmäßigen Führungen an den Wochentagen sowie von zwei täglichen Führungen am Wochenende: Das Programm zu den Öffentlichen Führungen wurde

Anlage 2 zur Vorlage 15/14

Umsetzungsstand der Maßnahmen in Phase 2 (2020-2021)

nochmals ausgeweitet. Ab dem 2. Halbjahr 2021 werden samstags und sonntags zwei Führungen angeboten. Das Corporate Design wurde um neue Elemente ergänzt und erstmals auf die komplette Neuauflage der Broschüre zu den öffentlichen Führungen 2021 angewendet.

- Externer Workshop
In Kooperation mit dem KLOSTERLAND e.V. fand im Januar 2020 in der Abtei Brauweiler ein Netzwerktreffen mit Vertretern der Klosterlandschaft im Westen Deutschlands statt. Ziel ist die stärkere Vernetzung von Klosterstandorten in Westdeutschland. Die Abtei Brauweiler übernimmt im KLOSTERLAND e.V. unter anderem durch die Vertretung im Vorstand hier federführend die Verantwortung.
- Einbeziehung des Winterrefektoriums in die Vermittlung
Es handelt sich um einen Ort der Ruhe, in dem Besucher*innen die Gelegenheit haben, in das monastische Leben einzutauchen, sich zu entspannen und zu besinnen. In einem ersten Schritt wurden sechs unterschiedliche Mönche aus Bronze zur Aufstellung auf einen Natursteinsockel beauftragt. Sie sollen im ersten Halbjahr 2022 in den Raum eingebracht werden. Die Möblierung folgt in einer späteren Phase der fachlichen Entwicklungskonzeption der Abtei Brauweiler; ggf. werden interimistisch vorhandene Bänke aufgestellt.
- Kinder- und jugendpädagogisches Angebot (Abtei-Spiel, Wimmelbuch "Kloster", Kostümführungen)
Die Angebote wurden mit den Kooperationspartnern weiterentwickelt und werden sukzessive in den folgenden Phasen umgesetzt.
- Verknüpfung mit dem Tagungsbetrieb (engere Verzahnung)
- Bereits vor der Corona-Pandemie wurden etablierte zusätzlichen Angebote (z.B. Erlebnisseminare, Kloster-Biertastings) in das Kulturprogramm aufgenommen.
- Veranstaltungen zur Erschließung neuer Zielgruppen
Nach erfolgreicher Durchführung eines Science Slams wurde die regelmäßige (jährliche) Durchführung als Veranstaltungsreihe beschlossen.

Vorbereitung der 1000-Jahr-Feier

- Veranstaltungsprogramm
In unterschiedlichen Arbeitsgruppensitzungen wurden Veranstaltungsformate mit den Beteiligten entwickelt. Nach aktuellem Stand der Abstimmungen zwischen den Hauptakteuren Katholische Kirchengemeinde Abteikirche St. Nikolaus und Freundeskreis Abtei Brauweiler e.V. sind bereits konkrete Veranstaltungsprogrammpunkte mit vorläufigen Terminen vorgesehen. Für weitergehende Informationen wird auf die Begründung zu Vorlage 15/14, Ziff. III verwiesen.

Anlage 2 zur Vorlage 15/14

Umsetzungsstand der Maßnahmen in Phase 2 (2020-2021)

- Oral-History-Studie
Im Zuge der Vorbereitung des Jubiläums wurde die Oral-History-Studie, die auch Eingang in die geplante Dauerausstellung, die Publikation zur jüngeren Geschichte der Abtei nach dem 2. Weltkrieg sowie in die Neuverfilmung „Die Früchte des Maulbeerbaums“ finden soll, mit eigenen Personalressourcen erstellt und im Oktober 2020 abgeschlossen.
- Filme
 - Neuverfilmung des Films "Die Früchte des Maulbeerbaums" und Anreicherung um neue Sequenzen
Die Verwaltung hat in einem ersten Arbeitskreis mit dem LVR-Zentrum für Medien und Bildung (LVR-ZMB) die Anforderungen an die Qualität und den Umfang des Films definiert. Das LVR-ZMB hat daraufhin eine Kostenschätzung erstellt. Zu weitergehende Ausführungen wird auf die Begründung zur Vorlage 15/14, Ziffer III verwiesen.
 - Imagefilm
Die Möglichkeiten der Erstellung einer Leistungsschau zu den in Brauweiler ansässigen LVR-Dienststellen wurde ebenso in Phase 2 geprüft. Es ist jedoch fraglich, ob diese in einer der folgenden Phasen realisiert werden kann.

Die hier benannten Maßnahmen der Phase 2 der fachlichen Entwicklungskonzeption der Abtei Brauweiler werden von weiteren Maßnahmen flankiert, die der Begründung zu Vorlage 15/14 und der Anlage 3 zu entnehmen sind.

Anlage 3 zur Vorlage 15/14

Maßnahmen der fachlichen Entwicklungskonzeption Abtei Brauweiler (vgl. Ziffer III der Begründung)

Maßnahme	Phase 3					
	Kosten		Aufwand			
	investiv		konsumtiv			
	einmalig		einmalig		laufend	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Vermittlung des kulturellen Erbes						
Konzeptionelle Ausarbeitung und Durchführung von Veranstaltungsprogrammen					25.000 €	25.000 €
Publikationsreihe Abtei Brauweiler (2023: Sonderband: Übersetzung der Fundatio-Gründungsgeschichte - aus den Acta Abbatum)						10.000 €
Dauerausstellung zur Geschichte der Abtei Brauweiler						
Präsentation der Dauerausstellung zur Geschichte der Abtei im Gierden-Saal (die Verwaltung wird die 100%ige Drittmittelfinanzierung aus Mitteln der Regionalen Kulturförderung des LVR beantragen); Aufteilung der Mittel auf die Jahre im Rahmen der Antragstellung noch offen.				209.000 €		
Erweiterung Gedenkstätte Brauweiler						
Räumliche und inhaltliche Erweiterung des Angebots der Gedenkstätte (Die Verwaltung strebt eine 85%ige Drittmittelfinanzierung an: 65 % über Förderprogramm Gedenkstätten der Landeszentrale für polit. Bildung NRW 20%, über das LVR-Förderprogramm Museumsförderung)	39.000 €	99.000 €	10.000 €			
Entwicklung eines Sublogos für die Gedenkstätte Brauweiler (Restbetrag 2022)			1.400 €			
Erweiterung der Öffnungszeiten sowie des Angebots an öffentlichen Führungen (pers. Betreuung)					6.500 €	6.500 €
Investitionen in die Infrastruktur						
Betrieb einer elektronischen Stele mit Veranstaltungshinweisen auf dem Guidel-Platz nach dem Vorbild des Rautenstrauch-Joest-Museums					2.500 €	2.500 €
Verbesserung des Parkpflegezustands und der ökologischen Aktivitäten durch Schaffung zusätzlicher Plätze für das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ)					1.200 €	1.200 €
Aufwand Shopverkauf und RKG-Dienstleistungen					25.000 €	25.000 €
Sicherstellung des Führungsangebotes					2.000 €	2.000 €
Lfd. Budget Veranstaltungsmanagement: - Beschaffung konventioneller Tagungsausstattung - Veranstaltungstechnik - externe Teppich- und Vorhangreinigung - Ersatzbeschaffungen Tische, Stühle, sonstiges Equipment					2.000 €	2.000 €
(Ersatz)Investitionen Veranstaltungsmanagement (jährlich 25.000 €) - Besucherleitsystem - Veranstaltungsmanagementsoft- und Hardware - Investivgüter Veranstaltungsmanagement	25.000 €					
Konzeption, Gestaltung, Druck, Fertigung und Montage der abteisppezifischen Beschilderung (Informationsschilder) auf der Fußgängerallee (Elsbeerenallee) vom Busparkplatz bis zum Abteipark sowie Beschaffung und Aufstellung von Bänken, Abfallbehältnissen und ein Schild (Busparkplatz des LVR-Kulturzentrums)			32.936 €			
Erhaltung Neubepflanzung, Ersatzbepflanzung und Vorbereitungen zum Betrieb eines Klostergartens nebst weiterer Flächen (Einbindung in die Vermittlung)						18.457 €
Investition in Distributionskanäle und Öffentlichkeitsarbeit						
Konzeption, Entwurf und Druck von Tagungsmappen, Broschüren, Plakaten und Flyern					6.000 €	6.000 €
Erneuerung der Homepage des Kulturzentrums			10.000 €			
Schaltung von Werbeanzeigen (ggf. als regelmäßiger Veranstaltungskalender, Werbung auf Bussen etc.)					5.000 €	5.000 €
Kooperation mit KölnTourismus und Rhein-Erft-Tourismus und anderen Vermittlern von Veranstaltungen					3.500 €	3.500 €

Anlage 3 zur Vorlage 15/14

Maßnahmen der fachlichen Entwicklungskonzeption Abtei Brauweiler (vgl. Ziffer III der Begründung)

Maßnahme	Phase 3					
	Kosten		Aufwand			
	investiv		konsumtiv			
	einmalig		einmalig		laufend	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Beschaffung einheitlicher Dienstkleidung für das Personal mit Kundenkontakt					4.000 €	4.000 €
Anteil des LVR-Kulturzentrums an den Betriebskosten des Online-Ticketings					5.000 €	5.000 €
Kulturtouristisches Angebot						
Einbeziehung Winterrefektorium in Vermittlung, 6 Natursteinsockel für 6 Bronzemönche inkl. Montage, Lieferung; Möblierung folgt in einer der weiteren Phasen	5.600 €					
Zugänglichkeit: Erweiterung der individuell zu besichtigenden Räumlichkeiten (Kirche, Lapidarium, Krypta, Kapitelsaal, Kaisersaal, Äbte-Saal - Begleiteter Besuch)					71.174 €	74.021 €
Einführung von regelmäßigen Führungen an den Wochentagen sowie von zwei täglichen Führungen am Wochenende					8.000 €	8.000 €
fortwährend nutzbarer Abteikalender (vss. in Kooperation mit dem Künstler Frank Kesberg)				2.500 €		
Kinder- und jugendpädagogisches Angebot (u.A. Entwicklung Abtei-Spiel, Wimmel-Buch "Kloster", Kostümführungen)			16.000 €	25.000 €	7.000 €	7.000 €
Entwicklung von sonstigen pädagogischen Angeboten					5.000 €	5.000 €
Durchführung spezieller Events (z.B. Klostermarkt, Weinfestival etc.)					4.000 €	4.000 €
Entwicklung eines kulturtouristischen Führers zu den noch heute sichtbaren Spuren von Kloster und Arbeitsanstalt im Ort Brauweiler, in der Region, sowie in den weit reichenden Besitzungen der Abtei Brauweiler (Druck LVR-Druckerei, Rechte, Grafik/Illustration, Fotografie)				10.000 €		
Media-Guide-gestützte Besuchsführung (Antrag auf GFG-Mittel im Umfang von 200.000 € geplant)						
- Technische Infrastruktur, WLAN-Abdeckung, Server		10.000 €	142.200 €	38.284 €		
- Programmierung des Media-Guides			22.000 €	28.000 €		
- Contentherstellung und Beschilderung		36.000 €	51.000 €	26.000 €		
Vorbereitung der 1000-Jahr-Feier						
Durchführung eines Oral-History-Projektes zur jüngeren Geschichte des LVR-Kultur- und Dienstleistungszentrums nach dem 2. Weltkrieg						
Erstellung einer Publikation zur jüngeren Geschichte des LVR-Kultur- und Dienstleistungszentrums nach dem 2. Weltkrieg			10.000 €			
Realisierung von 3-D-Modellen zur Aufbereitung und Darstellung der Baugeschichte der Abtei Brauweiler						
- Haptische Modelle	25.000 €					
- Filmsequenzen zur Baugeschichte	19.000 €					
- Augmented-Reality-Anwendungen		57.500 €				
Vorbereitung, Abstimmung und Initiierung von Sponsoringmaßnahmen für das Jubiläumsveranstaltungsprogramm in Zusammenarbeit mit den externen Akteuren des LVR-Kulturzentrums Abtei Brauweiler						
Durchführung von Baumaßnahmen zum Erhalt des Baudenkmals (erfolgt im Rahmen lfd. Bauunterhaltung)						
Veranstaltungsprogramm 2024						
Neuverfilmung des Films "Die Früchte des Maulbeerbaums" und Anreicherung um neue Sequenzen				40.000 €		
Abschreibungen					50.000 €	50.000 €
Summe	113.600 €	202.500 €	295.536 €	378.784 €	232.874 €	264.178 €

Die Finanzierung erfolgt auskömmlich im bestehenden Budget der Produktgruppe 026 bzw. durch eingeworbene Fördermittel.

Vorlage Nr. 15/892

öffentlich

Datum: 22.03.2022
Dienststelle: Fachbereich 21
Bearbeitung: Frau Zimmermann

Landschaftsausschuss 04.04.2022 Beschluss

Tagesordnungspunkt:

**23. Mitgliederversammlung des Städte- und Gemeindebundes NRW am
14.06.2022 in Düsseldorf
hier: Benennung von Delegierten**

Beschlussvorschlag:

1. Der Landschaftsausschuss entsendet gemäß Satzung des Städte- und Gemeindebundes NRW als stimmberechtigte Vertretung des LVR _____ zur Teilnahme an der 23. Mitgliederversammlung des Städte- und Gemeindebundes NRW am 14.06.2022 in Düsseldorf.
2. Die stimmberechtigte Vertretung übt das Stimmrecht des LVR sowohl in der Mitgliederversammlung am 14.06.2022 als auch anschließend in schriftlichen Abstimmungsverfahren bis zur auf den 14.06.2022 folgenden Mitgliederversammlung aus.
3. Der Landschaftsausschuss entsendet ... (Anzahl) Vertreter*innen des LVR als Gäste zur Teilnahme an der 23. Mitgliederversammlung des Städte- und Gemeindebundes NRW am 14.06.2022 in Düsseldorf.
4. Es werden folgende Vertreter*innen des LVR als Gäste entsandt:
5. Sollten die mit dem Beschluss benannten Vertreter*innen an der Teilnahme verhindert sein, kann die entsprechende Fraktion/Gruppe ein anderes Fraktionsmitglied/Gruppenmitglied als Verhinderungsververtretung benennen.

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-Gleichstellungsplans 2020. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:		PG 043 (politische Gremien)	
Erträge:		Aufwendungen:	gemäß Entschädigung ssatzung
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	ja	/Wirtschaftsplan	
Einzahlungen:		Auszahlungen:	gemäß Entschädigung ssatzung
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan	ja	/Wirtschaftsplan	
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:			
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:			
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten			ja

L u b e k

Zusammenfassung:

Der LVR ist gemäß § 3 Absatz 2 der Satzung des Städte- und Gemeindebundes NRW außerordentliches Mitglied des Städte- und Gemeindebundes NRW.
Gemäß § 8 Absatz 5 der Satzung hat jedes außerordentliche Mitglied eine Stimme in der Mitgliederversammlung des Städte- und Gemeindebundes NRW.

Die 23. Mitgliederversammlung des Städte- und Gemeindebundes NRW findet am 14.06.2022 im Rahmen des Gemeindegkongresses 2022 in Düsseldorf statt.

Neben der stimmberechtigten Vertretung des LVR besteht gemäß Auskunft des Städte- und Gemeindebundes NRW die Möglichkeit, bis zu fünf Gäste zur Teilnahme an der 23. Mitgliederversammlung des Städte- und Gemeindebundes NRW zu entsenden.

Begründung der Vorlage Nr. 15/892:

1. Ausgangslage

Gemäß § 8 Absatz 5 der Satzung des Städte- und Gemeindebundes NRW hat der LVR als außerordentliches Mitglied das Recht, eine stimmberechtigte Vertretung zur Teilnahme an der Mitgliederversammlung des Städte- und Gemeindebundes NRW zu entsenden.

Die stimmberechtigte Vertretung des LVR kann sowohl aus der Mitte der politischen Vertretung als auch aus der Verwaltung benannt werden.

Die 23. Mitgliederversammlung des Städte- und Gemeindebundes NRW findet am 14.06.2022 im Rahmen des Gemeindegkongresses 2022 in Düsseldorf statt. Eine Einladung liegt noch nicht vor.

Neben der stimmberechtigten Vertretung besteht gemäß Auskunft des Städte- und Gemeindebundes NRW die Möglichkeit, bis zu fünf Gäste zur Teilnahme an der 23. Mitgliederversammlung des Städte- und Gemeindebundes NRW zu entsenden.

Gemäß § 8 Absatz 8 der Satzung des Städte- und Gemeindebundes NRW kann das Präsidium in dringenden Fällen beschließen, an Stelle einer Mitgliederversammlung eine schriftliche Abstimmung durch Rundfrage unter den Mitgliedern durchzuführen. Vor diesem Hintergrund schlägt die Verwaltung vor, dass die Benennung der stimmberechtigten Vertretung, die mit diesem Beschluss erfolgt, bis zur auf den 14.06.2022 folgenden Mitgliederversammlung Bestand hat, um so auch an kurzfristig eingeleiteten Umlaufbeschlüssen unter den Mitgliedern zwischen der Mitgliederversammlung am 14.06.2022 und der darauffolgenden Mitgliederversammlung teilnehmen zu können.

2. Entsendung von Delegierten

2.1 Die Benennung der stimmberechtigten Vertretung erfolgt durch den Landschaftsausschuss **im Rahmen einer Mehrheitswahl** gemäß § 50 Absatz 2 GO NRW i. V. m. §§ 10, 14 Absatz 3 LVerbO.

2.2 Es besteht die Möglichkeit, bis zu fünf Gäste zur Teilnahme an der 23. Mitgliederversammlung des Städte- und Gemeindebundes NRW zu entsenden.

Vor diesem Hintergrund muss der Landschaftsausschuss selbst mit einfacher Mehrheit darüber beschließen, ob und ggf. wie viele Vertreter*innen des LVR als Gäste entsandt werden:

- Soll nur **eine Vertretung (als Gast)** entsandt werden, erfolgt die Benennung durch den Landschaftsausschuss im Rahmen einer Mehrheitswahl gemäß § 50 Absatz 2 GO NRW i. V. m. §§ 10, 14 Absatz 3 LVerbO.
- Soll **mehr als eine Vertretung (als Gäste)** entsandt werden,

- kann dies durch **Einigung auf einen einheitlichen Wahlvorschlag** erfolgen.
- Kommt kein einheitlicher Wahlvorschlag zu Stande, ist, ausgehend von der vom Landschaftsausschuss zu benennenden Anzahl der Vertreter*innen, das **Verhältniswahlverfahren nach Hare-Niemeyer** anzuwenden (vgl. § 50 Absatz 4 GO NRW i. V. m. § 10 Absatz 6, § 14 Absatz 3 LVerbO).

Sollten die mit dem Beschluss benannten Vertreter*innen an der Teilnahme verhindert sein, wird vorgeschlagen, dass die entsprechende Fraktion/Gruppe ein anderes Fraktionsmitglied/Gruppenmitglied als Verhinderungsvertretung benennen darf.

Im Auftrag

S o e t h o u t

Vorlage Nr. 15/900

öffentlich

Datum: 22.03.2022
Dienststelle: Fachbereich 21
Bearbeitung: Herr Domansky / Frau Zimmermann

Landschaftsausschuss 04.04.2022 Beschluss

Tagesordnungspunkt:

**Vertretung des LVR im Europäischen Hauptausschuss des Europäischen Rates der Gemeinden und Regionen Europas (CEMR)
hier: 1. Aufhebung eines LA-Beschlusses
2. Benennung einer weiblichen Vertretung des LVR für die aktuelle Mandatsperiode bis zum 31.12.2023
3. Benennung einer Vertretung des LVR für die Mandatsperiode ab dem 01.01.2024**

Beschlussvorschlag:

1. Der Landschaftsausschuss hebt den Beschluss vom 19.02.2021 gemäß Vorlage Nr. 15/33, Anlage 1, lfd. Nr. B 12, zur Vertretung des LVR im Europäischen Hauptausschuss des CEMR auf.
2. Der Landschaftsausschuss benennt als weibliche Vertretung des LVR Frau _____ als stellvertretendes Mitglied im Europäischen Hauptausschuss des CEMR bis zum Ende dessen aktueller Mandatsperiode am 31.12.2023.
3. Der Landschaftsausschuss benennt als Vertretung des LVR _____ im Europäischen Hauptausschuss des CEMR für dessen Mandatsperiode ab dem 01.01.2024.
4. Die Benennungen zu 2. und 3. stehen jeweils unter dem Vorbehalt der Bestätigung durch die entsprechenden Gremien auf deutscher bzw. europäischer Ebene auf Basis der dort jeweils gültigen Statuten.

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-Gleichstellungsplans 2020. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:		PG 043 (politische Gremien)	
Erträge:		Aufwendungen:	gemäß Entschädigung ssatzung
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	ja	/Wirtschaftsplan	
Einzahlungen:		Auszahlungen:	gemäß Entschädigung ssatzung
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan	ja	/Wirtschaftsplan	
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:			
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:			
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten			ja

L u b e k

Zusammenfassung

Die Mitgliedschaft im Rat der Gemeinden und Regionen Europas - Deutsche Sektion - (RGRE/DS) und die hieraus resultierenden Sitz- und Stimmrechte stellen einen bedeutsamen Einfluss-Kanal für den LVR auf EU-Ebene dar. Zur Wahrnehmung dieser Mitgliedschaftsrechte erfolgen regelmäßig zu Beginn einer LVR-Mandatsperiode die unmittelbaren (Nach-)Nominierungen für die Gremien des RGRE/DS sowie die mittelbare (Nach-)Nominierung für den Hauptausschuss des europäischen RGRE (CEMR), wobei diese regelmäßig unter dem Vorbehalt der Bestätigung durch die entsprechenden Gremien auf deutscher und europäischer Ebene auf Basis der dort jeweils gültigen Statuten steht. Diese Statuten sehen u. a. auch Regelungen zur geschlechterparitätischen Sitzverteilung innerhalb der jeweiligen nationalen Delegationen vor, die bislang seitens der RGRE/DS-Geschäftsstelle nicht an den LVR kommuniziert worden waren. Die Vorlage enthält daher verwaltungsseitige Beschlussvorschläge, wie diesen Vorgaben künftig regelkonform entsprochen werden kann.

Begründung der Vorlage Nr. 15/900:

1. Ausgangslage

Der LVR steht als höherer Kommunalverband bereits seit Jahrzehnten im fachlichen Kontakt mit verschiedenen regionalen Partnern im europäischen Ausland. Von besonderer Bedeutung ist hierbei neben dem inhaltlichen Austausch die Vernetzung mit den Partnern sowie die gemeinsame Interessenvertretung auf europäischer Ebene. Dabei bringt der LVR die hieraus resultierenden Erkenntnisse und Erfahrungswerte sowohl verwaltungsseitig wie auch über seine politische Vertretung in Entscheidungsprozesse auf EU-Ebene ein.

Einen bedeutsamen Einfluss-Kanal stellen diesbezüglich die Mitgliedschaft des LVR im Rat der Gemeinden und Regionen Europas - Deutsche Sektion - (RGRE/DS) und die hieraus resultierenden Sitz- und Stimmrechte dar, sowohl unmittelbar bezüglich der Nominierung von LVR-Mandatsträger*innen für die eigenen RGRE/DS-Organe wie auch mittelbar bezüglich der Nominierung von LVR-Mandatsträger*innen als Vertretung im europäischen RGRE (CEMR) sowie in der Weltunion der Kommunen (UCLG).

Zur Wahrnehmung der Mitgliedschaftsrechte des LVR hat der Landschaftsausschuss in seiner Sitzung am 19.02.2021 gemäß Vorlage Nr. 15/33, Anlage 1, lfd. Nr. B 12, unter anderem die **unmittelbaren** (Nach-)Nominierungen für die Gremien des RGRE/DS sowie die **mittelbare** (Nach-)Nominierung für den Europäischen Hauptausschuss des CEMR neu festgelegt.

Die **mittelbare** (Nach-)Nominierung gemäß LA-Beschluss vom 19.02.2021 stellt sich wie folgt dar, wobei diese regelmäßig unter dem Vorbehalt der Bestätigung durch die entsprechenden Gremien auf deutscher bzw. europäischer Ebene auf Basis der dort jeweils gültigen Statuten steht:

- Europäischer Hauptausschuss (sog. „Policy Committee“) des CEMR für die Mandatsperiode 01.01.2020 – 31.12.2023
 - Nachnominierung für die politische Vertretung:
Herr Frank Boss (CDU) als stellv. Mitglied für Frau Gerda Recki (SPD)

Die Beschlussfassungen wurde dem RGRE/DS entsprechend mitgeteilt.

2. Aktuelle Entwicklung

Die oben genannte **mittelbare** Nominierung von Herrn Frank Boss als stellvertretendes Mitglied des Europäischen Hauptausschusses des CEMR wurde seitens des Präsidium des RGRE/DS in seiner Sitzung am 28./29.10.2021 bestätigt und daraufhin seitens der Geschäftsstelle des RGRE/DS an das zuständige CEMR-Generalsekretariat in Brüssel weitergeleitet.

Von dortiger Seite erfolgte nunmehr Ende 2021 die Rückmeldung, dass diese Nominierung aufgrund einer dadurch nicht mehr erfüllten Geschlechter-Quote bezüglich der deutschen Delegation nicht angenommen werden könne. Grundlage hierfür bilde Artikel 2.1 der dortigen Geschäftsordnung, die besage, dass bei einer nationalen Delegation im Umfang von acht Mitgliedern, wie im Fall der deutschen Delegation, eine paritätische Besetzung nach Geschlecht zu erfolgen habe.

Im Unterschied zur ursprünglichen Interpretation durch die Geschäftsstelle des RGRE/DS beziehe sich diese Verhältnis-Vorgabe zudem nicht auf die Gesamtzahl aller ordentlichen und stellvertretenden Delegationsmitglieder, sondern sei jeweils für beide Sitz-Kategorien getrennt zu prüfen.

Bezüglich der acht stellvertretenden Mitglieder der deutschen Delegation sind aktuell folgende fünf Vertreter*innen durch das Präsidium des RGRE/DS nominiert:

- Dr. Kay Ruge, stellvertretender Hauptgeschäftsführer Deutscher Landkreistag, Generalsekretär des RGRE/DS (CDU)
- Bürgermeister a. D. Hans Benner, Kreistagsabgeordneter, Lahn-Dill-Kreis (SPD)
- Erste Regionsrätin Cora Hermenau, Region Hannover (CDU)
- Oberbürgermeister Knut Kreuch, Stadt Gotha (SPD)
- Landrat Helmut Riegger, Landkreis Calw (CDU)

Hieraus ergibt sich, dass bereits alle stellvertretenden Delegationsplätze für männliche Vertreter belegt sind. Der RGRE/DS hat die Geschlechter-Quote gegenüber dem LVR im Vorfeld nicht thematisiert.

3. Lösungsvorschlag:

Die Verwaltung des LVR schlägt vor,

- den Beschluss des Landschaftsausschusses vom 19.02.2021 gemäß Vorlage Nr. 15/33, Anlage 1, lfd. Nr. B 12, zur Vertretung des LVR im Europäischen Hauptausschuss des CEMR aufzuheben und anstelle von Herrn Boss eine weibliche Vertretung des LVR bis zum Ende der aktuellen Mandatsperiode am 31.12.2023 zu benennen,
- schon jetzt Herrn Frank Boss für die Mandatsperiode ab 01.01.2024 zu benennen, verbunden mit einem Appell an die RGRE/DS-Geschäftsstelle, dieses Votum frühzeitig bei der Neuzusammensetzung der deutschen Delegation zu berücksichtigen.
- ergänzend der RGRE/DS-Geschäftsstelle mitzuteilen, dass auf Seiten des LVR die Erwartungshaltung besteht, dass den höheren Kommunalverbänden im Sinne eines turnusgemäßen Wechsels zwischen regionalen Gebietskörperschaften im RGRE/DS in der kommenden Mandatsperiode ein ordentlicher Delegationsitz im Europäischen Hauptausschuss zukommt.

4. Benennungsverfahren

Die Benennung der Vertretung des LVR erfolgt durch den Landschaftsausschuss **im Rahmen einer Mehrheitswahl** gemäß § 50 Absatz 2 GO NRW i. V. m. §§ 10, 14 Absatz 3 LVerbO.

Im Auftrag

S o e t h o u t

TOP 12 Umbesetzung in Gremien

TOP 13 Anfragen und Anträge

TOP 14 Besondere Vorkommnisse

TOP 15 Bericht aus der Verwaltung

TOP 16 **Verschiedenes**