

LVR · Dezernat 1 · 50663 Köln

An die*den Vorsitzende*n
des Ausschusses für Personal und allgemeine
Verwaltung sowie
der Kommission Gleichstellung

Datum und Zeichen bitte stets angeben

02.09.2024
1/12.60

Herr Reinartz
Tel.: 0221 809-2017
andreas.reinartz@lvr.de

Mitglieder und stellvertretende Mitglieder
des Ausschusses für Personal und allgemeine
Verwaltung sowie
der Kommission Gleichstellung

nachrichtlich:

Geschäftsführungen der Fraktionen
in der Landschaftsversammlung Rheinland

über Stabsstelle 00.200

**Beantwortung der Anfrage Nr. 15/112 - Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90
DIE GRÜNEN zu „Führen in Teilzeit“**

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Klemm,

nachfolgend beantwortet die Verwaltung die von der Fraktion „BÜNDNIS 90 DIE
GRÜNEN“ gestellte Anfrage zum Thema „Führen in Teilzeit“.

**1. Wie stellt sich der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen
in Führungspositionen in den einzelnen Dezernaten des LVR dar?**

Führen in Teilzeit ist im LVR seit vielen Jahren gelebte Praxis und bildet eine
feste Größe einer lebensphasenorientierten Personalpolitik, mit der die Familienfreundlichkeit im Verband gestärkt wird.

Zum Stichtag 31.12.2023 führten im *gesamten LVR* von 1.318 Führungskräften
231 in Teilzeit. Mit einer Anzahl von 171 Frauen zu 60 Männern haben

Ihre Meinung ist uns wichtig!

Die LVR-Geschäftsstelle für Anregungen und Beschwerden erreichen Sie hier:
E-Mail: anregungen@lvr.de oder beschwerden@lvr.de, Telefon: 0221 809-2255

vorwiegend Frauen mit Führungsverantwortung ihre Arbeitszeit reduziert.

In den LVR-Dezernaten¹ 1, 2, 3, 4 und 8 führten zum Stichtag 31.12.2023 insgesamt 16 Personen, im LVR-Dezernat 5 exklusive der LVR-Schulen fünf und im LVR-Dezernat 7 acht Personen in Teilzeit. Die LVR-Dezernate 0, 6 und 9 wiesen zum Stichtag ohne Berücksichtigung des sogenannten Blockmodells der Altersteilzeit keine Person in Teilzeitführung auf.

2. Wie verteilt sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen auf die verschiedenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche des LVR (Hauptverwaltung, IT, Kliniken, Förderschulen, Museen)?

LVR-Zentralverwaltung

Siehe Punkt 1.

LVR-InfoKom und Rheinische Versorgungskassen

In LVR-InfoKom und den Rheinischen Versorgungskassen führten zum Stichtag 31.12.2023 insgesamt 14 Personen in Teilzeit.

LVR-Jugendhilfe Rheinland

In der Jugendhilfe Rheinland führten zum Stichtag 31.12.2023 insgesamt 12 Personen in Teilzeit.

LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen führten zum erwähnten Stichtag insgesamt 18 Personen in Teilzeit.

LVR-Kliniken

Über die Hälfte der Personen, die zum Stichtag 31.12.2023 in Teilzeit führten, sind im LVR-Klinik-Verbund tätig (132 von insgesamt 231). Dabei ist zu bedenken, dass knapp die Hälfte aller Führungskräfte im LVR im LVR-Klinik-Verbund beschäftigt ist.

LVR-Förderschulen

In den LVR-Förderschulen führten zum oben angegebenen Stichtag 17 Personen in Teilzeit.

LVR-Museen

Von den Führungskräften in den LVR-Museen führten zum Stichtag 31.12.2023 neun Personen in Teilzeit.

¹ Wegen den geringen Fallzahlen werden aus datenschutzrechtlichen Gründen einige LVR-Dezernate bei der Ausweisung der Personen, die in Teilzeit führen, summarisch zusammengefasst.

3. Werden beim LVR Modelle wie z. B. „Führende Tandems“, „Top-Sharing“ mit mehr als zwei Partner*innen, „Job-Pairing“ und „Job-Splitting“ bereits umgesetzt?

In den LVR-Dezernaten inklusive der LVR-Außendienststellen, InfoKom und den Rheinischen Versorgungskassen teilten sich zum Stichtag 31.12.2023 acht weibliche und zwei männliche Personen eine Führungsstelle. Die fünf Job-Tandems arbeiten in den LVR-Dezernaten 2, 5 und 9 sowie in den Rheinischen Versorgungskassen.

Das *Jobsharing*-Modell für zwei Führungskräfte basiert auf der Aufteilung einer Vollzeitstelle mit zwei Personen mit gemeinsamen Aufgaben und Führungs- und Aufgabenverantwortung. Das *Jobsplitting*-Modell besagt, dass eine Vollzeitstelle für zwei Personen mit genauer Aufgaben- und Führungsteilung genutzt wird. Im Rahmen der Personalstatistik wird die inhaltliche Ausgestaltung der Tandemführungen nicht gesondert erhoben. In der Praxis lassen sich nach empirischen Erfahrungen die beiden beschriebenen Modelle nicht durchweg in der jeweiligen Reinform umsetzen, sondern es haben sich bedarfs- und anforderungsgerechte Mischformen entwickelt.

Für den LVR-Klinik-Verbund und den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen werden die Teilzeitführungsstellen statistisch erfasst. Ob es sich dabei um Tandemführungen mit zwei oder ggfs. auch mehr Personen handelt, wird in der Personalstatistik allerdings nicht gesondert ermittelt.

4. Wie sind die Teilzeit-Anteile in diesen Stellen (z. B. 50/50, 30/70, 30/40/30)?

Bei den beschriebenen-Tandem-Modellen teilen sich jeweils zwei Personen eine Führungsstelle zu jeweils 50 Prozent Stellenanteil.

5. Welche weiteren Konzepte plant der LVR zur Umsetzung des Führens in Teilzeit?

In der Praxis werden im LVR nach individuellem Bedarf verschiedene Teilzeitvarianten im Rahmen des Stellenplans und der Personalkostenbudgetierung umgesetzt. Zudem werden die Führungsstellen im Rahmen der rechtlichen Bestimmungen regelhaft in Voll- und Teilzeit ausgeschrieben². Diese Vorge-

² Die rechtlichen Grundlagen finden sich im Wesentlichen in den §§ 81 Abs. 1 und 9a Abs. 1 TzBfG, § 63 Abs. 1 LBG NRW, § 13 Abs. 2 LGG NRW.

hensweise hat sich bewährt und wird fortgeführt. Es ist beabsichtigt, Führungsstandems bedarfsweise auch mit jeweils 60 Prozent einer Vollzeitstelle einzusetzen. Damit kann der höhere Aufwand für Abstimmungen und Absprachen sowie fachliche und leitungsbezogene Austausche der Führungskräfte abgedeckt werden. Im Stellenplan werden die Führungsstellen aber weiterhin als 1,0 Soll-Stelle abgebildet. Die Überzeichnung der Stelle um 20% muss von den Organisationseinheiten im Rahmen der Stellenplanbewirtschaftung (insbesondere durch die Nutzung freier Stellenanteile bei anderen Stellen) kompensiert werden. Aktuell ist eine Ausschreibung für ein Führungsstandem auf Abteilungsleitungsebene mit insgesamt 120 Prozent in einer LVR-Klinik in Vorbereitung.

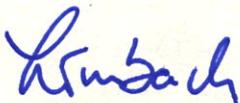
Es ist weiterhin geplant, mit passgenauen Kommunikationsstrategien geteilte Führung stärker zu bewerben und auszubauen (siehe Punkt 6) sowie Modelle der Führung mit reduziertem Stundenanteil konzeptionell weiterzuentwickeln.

6. Welche Maßnahmen unternimmt oder plant der LVR, um Führungskräfte für das Führen in Teilzeit zu empoweren?

Ein Informationsflyer sowie ein Handlungsleitfaden für die konkrete organisatorische und inhaltliche Ausgestaltung und Umsetzung der Teilzeitführung für Führungskräfte und interessierte Nachwuchsführungskräfte sind in Vorbereitung. In diesen Handreichungen werden die Chancen und Vorteile, aber auch Herausforderungen in der rechtlichen, organisatorischen und inhaltlichen Ausgestaltung thematisiert und mit Best-Practice-Beispielen und weiterführenden Literaturhinweisen flankiert.

Des Weiteren wird die Möglichkeit der Teilzeitführung weiterhin vielfältig kommuniziert, wie zum Beispiel in Auswahlgesprächen, Personalentwicklungsgesprächen und in der externen Kommunikation auf der LVR-Karriereseite und in Ausschreibungstexten.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung



Limbach

Erster Landesrat und LVR-Dezernent für Personal und Organisation