

An die Mitglieder  
des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung

Köln, 08.09.2021  
Herr Beuel  
OE 1

**Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung**

**Montag, 20.09.2021, 9:30 Uhr**

**Köln, Horion-Haus, Rhein/Ruhr/Erft**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur **4.** Sitzung lade ich herzlich ein.

Während der Sitzung sind Sie telefonisch zu erreichen unter Tel. Nr. 0221/8096011.

**Bitte beachten Sie die Anlage für Hinweise zum Infektionsschutz zu COVID-19.**

Falls es Ihnen nicht möglich ist, an der Sitzung teilzunehmen, bitte ich, dies umgehend der zuständigen Fraktionsgeschäftsstelle mitzuteilen, damit eine Vertretung rechtzeitig benachrichtigt werden kann.

T a g e s o r d n u n g

**Öffentliche Sitzung**

**Beratungsgrundlage**

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 3. Sitzung vom 23.08.2021
3. Anfragen und Anträge
4. Stellenplan 2022/2023  
*- Sonderdruck des Stellenplanentwurfs 2022/2023*
- 4.1. Stellungnahme des Gesamtpersonalrates (GPR) des LVR  
zum Stellenplanentwurf 2022/2023  
Berichterstattung: Herr Loosen - Erster stellv.  
Vorsitzender des GPR

- |      |  |                 |
|------|--|-----------------|
| 4.2. | Entwurf Stellenplan 2022/ 2023<br><u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach   | <b>15/536 B</b> |
| 5.   | Befristete Zahlungsmöglichkeiten<br><u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach   | <b>15/537 K</b> |
| 6.   | Kooperationsvereinbarung bezüglich des zukünftigen Managements der Welterbestätte Niedergermanischer Limes<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Karabaic   | <b>15/467 E</b> |
| 7.   | Haushaltsentwurf 2022/2023; hier: Zuständigkeit des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Hötte  | <b>15/446 B</b> |
| 8.   | Sachstandsbericht zu den Auswirkungen der Starkregenereignisse am 14./15. Juli 2021 auf die LVR-Liegenschaften sowie über die Unterstützungsangebote des LVR an seine Mitgliedskörperschaften und seine Mitarbeiterschaft<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Hötte | <b>15/509 K</b> |
| 9.   | Grundsätze des Gewaltschutzes im LVR<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Direktorin Lubek   | <b>15/300 K</b> |
| 10.  | Personalbericht der LVR-Dezernate für 2020<br><u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach   | <b>15/517 K</b> |
| 11.  | Einführung eines zentralen Recruitingprozesses und eines neuen Bewerbermanagementsystems<br><u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach   | <b>15/528 K</b> |
| 12.  | Mitarbeitendenbefragung 2021<br><u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach   | <b>15/538 K</b> |
| 13.  | Verschiedenes  |                 |

#### **Nichtöffentliche Sitzung**

- |       |   |                       |
|-------|---|-----------------------|
| 14.   | Niederschrift über die 3. Sitzung vom 23.08.2021  |                       |
| 15.   | Anfragen und Anträge  |                       |
| 16.   | Personalmaßnahmen   |                       |
| 16.1. | Personalmaßnahmen<br>hier: Zuständigkeit des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung<br><u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach | <b>15/532 B folgt</b> |
| 16.2. | Personalmaßnahmen<br>hier: Zuständigkeit des Landschaftsausschusses<br><u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach                             | <b>15/533 E folgt</b> |

17.        Verschiedenes

Mit freundlichen Grüßen  
Der Vorsitzende

H a n s S c h m i t z

## **Hinweise zum Infektionsschutz (Stand: 27.08.2021)**

### **1. Durchführung der Sitzung**

Die Sitzung findet als Präsenzveranstaltung statt. Bei Betreten des Gebäudes und des Sitzungsraumes ist eine medizinische Maske oder eine Maske höheren Standards zu tragen. Diese kann am Sitzplatz abgesetzt werden.

Durch die Verwaltung werden weitere Hygienemaßnahmen getroffen.

### **2. Vorbereitung auf die Sitzung**

Ab einer Inzidenz von 35 müssen Sie für die Teilnahme an der Sitzung gemäß der CoronaSchVO eines der „3-Gs“ (genesen, geimpft, getestet) nachweisen. Ein Selbstschnelltest ist als Nachweis nicht ausreichend.

### **3. Gründe für eine Nichtteilnahme**

Bitte begeben Sie sich insbesondere nicht zum Sitzungsort, wenn

- Sie keines der „3-Gs“ nachweisen können,
- Sie Symptome einer Erkältungskrankheit aufweisen oder
- Sie einer Absonderungspflicht gem. § 4 CoronaEinreiseV unterliegen oder eine sonstige Quarantänepflicht besteht. Eine sonstige Quarantänepflicht kann sich insbesondere aus §§ 14 - 16 CoronaTestQuarantäneVO des Landes NRW oder durch behördliche Anordnung ergeben.

Sollten im Einzelfall Unsicherheiten bestehen, ob eine Teilnahme an der Sitzung möglich ist, steht die LVR-Stabsstelle Sitzungsmanagement unter [LVR-Sitzungsmanagement@lvr.de](mailto:LVR-Sitzungsmanagement@lvr.de) für Fragen zur Verfügung.

**TOP 1      Anerkennung der Tagesordnung**

Niederschrift  
über 3. die Sitzung des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung  
am 23.08.2021 in Köln, Horion-Haus  
- öffentlicher Teil -

**Anwesend vom Gremium:**

**CDU**

Anders, Patrick  
Boss, Frank (MdL)  
Cöllen, Heiner  
Hermes, Achim  
Kretschmer, Gabriele  
Petrauschke, Hans-Jürgen  
Dr. Schlieben, Nils Helge  
Schönberger, Frank

für Henk-Hollstein, Anne

**SPD**

Bozkir, Timur  
Brodrick, Helmut  
Cirener, Thomas  
Joebges, Heinz  
Schmitz, Hans  
Wucherpennig, Brigitte

Vorsitzender

**Bündnis 90/DIE GRÜNEN**

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

**FDP**

Effertz, Lars Oliver  
Haupt, Stephan

für Runkler, Hans-Otto

**AfD**

Matzerath, Markus

**Die Linke.**

Basten, Larissa

**Die FRAKTION**

Thiel, Carsten

für König, Simon

**Gruppe FREIE WÄHLER**

Bayer, Udo

**Verwaltung:**

Limbach, Reiner

Karabaic, Milena

Pagenkopf, Ralf

Brinkmann, Sabine

Beuel, Stefan (Protokoll)

Erster Landesrat

Landesrätin 9 (bis einschl. TOP 11.1)

Leiter LVR-FB 12

Leiterin Stab GGM

OE 10.10

Loosen, Dominik

GPR

## Tagesordnung

### Öffentliche Sitzung

### Beratungsgrundlage

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 2. Sitzung vom 14.06.2021
3. Anfragen und Anträge
4. Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung im LVR-Klinikverbund **15/275/1 K**
5. Arbeiten im LVR während und nach der Corona-Pandemie (Bezug: Vorlagen 15/142 und 15/314) – aktueller Sachstand
6. Öffentliche Ausschreibung der Stelle der Landesrätin/des Landesrates des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege **15/402 E**
7. Beschlusskontrolle
8. Verschiedenes

### Nichtöffentliche Sitzung

9. Niederschrift über die 2. Sitzung vom 14.06.2021
10. Anfragen und Anträge
11. Personalmaßnahmen
- 11.1. Besetzung der Leitung des LVR-Niederrheinmuseums Wesel **15/424 E**
- 11.2. Personalmaßnahmen hier: Zuständigkeit des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung **15/404 B**
- 11.3. Personalmaßnahmen hier: Zuständigkeit des Landschaftsausschusses **15/405 E**
- 11.4. Bestellung zum Prüfer des LVR-Fachbereichs Rechnungsprüfung des Landschaftsverbandes Rheinland **15/383 E**
12. Vergabe einer Beratungsleistung bezüglich der Erstellung einer Expertise im Hinblick auf die Organisation der Kommunikationsfunktion im LVR **15/496 B**
13. Beschlusskontrolle
14. Verschiedenes



Beginn der Sitzung:	09:30 Uhr
Ende öffentlicher Teil:	10:25 Uhr
Ende nichtöffentlicher Teil:	11:05 Uhr
Ende der Sitzung:	11:05 Uhr

## **Öffentliche Sitzung**

### **Punkt 1**

#### **Anerkennung der Tagesordnung**

Gegen die Tagesordnung bestehen keine Bedenken.

### **Punkt 2**

#### **Niederschrift über die 2. Sitzung vom 14.06.2021**

**Frau Ernst** nimmt Bezug auf die Protokollierung ihres Beitrags zu TOP 5 der Sitzung am 14.06.2021 (siehe Seite 5 der Niederschrift) und bittet diese wie folgt zu korrigieren:

"Frau Ernst merkt bezogen auf die Mitarbeitendenbefragung an, dass sich die Antworten zum zukünftigen Wunsch nach Anteilen mobilen Arbeitens aufgrund dann ggf. veränderter Betreuungsstrukturen verändern könnten. Hierfür sei eine Auswertung auch nach Alter und Geschlecht grundsätzlich hilfreich. Insgesamt fehle der ansonsten ausgesprochen dezidierten Darstellung der Vorlagen „Krise als Chance nutzen“, Teile 1 und 2, die Berücksichtigung gendersensibler Fragestellungen. Es wird die Bitte geäußert, dies in weitere Prozesse einfließen zu lassen."

Der **Vorsitzende** stellt Einvernehmen im Ausschuss fest, die Niederschrift entsprechend zu ändern.

Die Verwaltung sagt dies zu.

### **Punkt 3**

#### **Anfragen und Anträge**

**Frau Basten** stellt für die Fraktion Die Linke. eine mündliche Anfrage zum Stand der Bearbeitung der Anträge nach § 56 Infektionsschutzgesetz. Sie bittet um Auskunft,

a) wie viele Personen eingestellt werden sollten und wie viele aktuell eingestellt wurden und

b) ob das Personal ausreiche, um die Anträge vor Eintritt der Möglichkeit der Untätigkeitsklage (drei Monate ab Antragstellung) zu bearbeiten und

c) wie viele Untätigkeitsklagen erhoben wurden.

**Herr Limbach** räumt ein, dass die Bearbeitung der Anträge binnen drei Monaten anfänglich Schwierigkeiten bereitet habe, dies aber jetzt immer besser gelänge. Eine genaue Zahl der Untätigkeitsklagen sei ihm nicht bekannt, er bezeichnet diese aber als gering, insbesondere seit der Umorganisation und der Übernahme der Aufgaben durch den LVR-Fachbereich 74. Die vom MAGS NRW ausgegebene Vorgabe, das Antragsaufkommen bis zum Jahresende 2021 auf nicht mehr als 30.000 zu reduzieren, sei mit Blick auf die personelle und sächliche Ausstattung nach jetzigem Stand spätestens im ersten Quartal 2022 erreichbar. Aktuell seien mit der Erledigung der Aufgaben rund 100 Personen betraut. Auf Nachfrage erklärt **Frau Basten**, dass ihre Anfrage hiermit beantwortet sei.

Zur ergänzenden Nachfrage von **Herrn Klemm**, welche Veränderungen im Rahmen der genannten Umorganisation getroffen worden seien, führt **Herr Limbach** aus, dass zwei Abteilungen des LVR-Fachbereiches 54 mit Aufgabe und Personal temporär und unter Beteiligung der Personalvertretung dem LVR-Fachbereich 74 zugewiesen worden seien. Der sog. Overhead (Geschäftsleitungsaufgaben, IT etc.) sei nach wie vor im Dezernat 5/FB 51 angesiedelt.

### **Punkt 4**

#### **Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung im LVR-Klinikverbund Vorlage Nr. 15/275/1**

Auf Nachfrage von **Frau Wucherpfennig** und **Herrn Boss**, inwieweit die in der Vorlage aufgezeigten Maßnahmen (Stipendienprogramm, virtuelle Messen, Traineeprogramm für den Bereich des kaufmännischen Managements) Erfolge zeigten, führt **Herr Pagenkopf** aus, dass in den letzten acht Jahren 189 Stipendien (auf Darlehensbasis) vergeben und von diesen 88 absolviert worden seien. Mit 43 Personen seien danach Arbeitsverträge geschlossen worden, ein insgesamt guter Wert. Die Ergebnisse der virtuellen Messe, mit deren Resonanz man insgesamt sehr zufrieden sei, ließen sich noch nicht in konkreten Zahlen abbilden. Für das genannte Trainee-Programm, an dem 8 Personen teilnehmen sollen, erfolge die Personalauswahl im Herbst.

Auf Bitten von **Herrn Boss** sagt **Herr Limbach** zu, zu gegebener Zeit in einer Vorlage sowohl die Ergebnisse/Erfolge in den Bereichen Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung im Bereich des LVR-Klinikverbundes, als auch im sog. NKF-Bereich darzustellen.

"Der Bericht der Verwaltung zur Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung wird gemäß Vorlage Nr. 15/275/1 zur Kenntnis genommen."

## **Punkt 5**

### **Arbeiten im LVR während und nach der Corona-Pandemie (Bezug: Vorlagen 15/142 und 15/314) – aktueller Sachstand**

Wie in der letzten Sitzung gewünscht, berichtet **Herr Limbach** unter Bezugnahme auf die beiden umfangreichen Berichtsvorlagen über den Fortgang des Arbeitens während und nach der Corona-Pandemie im LVR. Mit Schreiben vom 08.07.2021 hätten alle Mitglieder der LVers eine Kurzfassung der beiden Vorlagen erhalten. Ferner sei diesem Schreiben eine Managementsummary der Untersuchungsergebnisse der HHU Düsseldorf (Lehrstuhl von Herrn Professor Süß) zur Arbeitsproduktivität im LVR während der Corona-Pandemie beigelegt gewesen.

Herr Limbach führt aus, dass eine Verhandlungskommission von Verwaltung und Gesamtpersonalrat in den vergangenen Wochen in insgesamt fünf Arbeitssitzungen den Entwurf einer neuen Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten im LVR entwickelt habe. Zuvor sei bereits eine Absichtserklärung mit den geplanten Regelungstatbeständen unterzeichnet worden.

Diese Verhandlungen bezeichnet Herr Limbach als durchaus anspruchsvoll, weil mit der neuen Dienstvereinbarung die Weichen für das Arbeiten im LVR gestellt würden, welche die dienstlichen Belange mit einer hohen Organisationsautonomie der Beschäftigten, verbunden mit einer zeitgemäßen und flexibel nutzbaren IT-Ausstattung vereinen sollte.

Die bisherigen Regelungen der Heim- und Telearbeit würden weiterentwickelt und gingen in der künftigen Dienstvereinbarung auf. Im Ergebnis werde damit die Heim- und Telearbeit eine Variante des Arbeitens außerhalb des Bürostandorts. So solle künftig an bis zu vier Tagen in der Woche ein mobiles Arbeiten möglich werden. Dies werde sich verbinden mit einer regelhaften Ausstattung mit einem Laptop in der Form, dass die Teilnahme am Mobilien Arbeiten die Nutzung eines Laptops voraussetze. Gleichwohl werde es eine pauschalierte Mitfinanzierung der privat angeschafften IT-Ausstattung geben, da viele Kollegen\*innen sich während der Corona-Pandemie an ihren häuslichen Arbeitsplätzen besser technisch ausgestattet hätten, sei es mit einem Laptop oder einem zweiten Bildschirm.

Der inzwischen erreichte Verhandlungsstand werde ab dieser Woche innerhalb des GPR diskutiert. Im Detail werde es noch weiteren Gesprächsbedarf geben und der Feinschliff der Dienstvereinbarung werde noch ein paar Wochen in Anspruch nehmen. Herr Limbach ist optimistisch, dass der eingeschlagene Weg erfolgreich sein wird und Verwaltung und Gesamtpersonalrat zu einem Abschluss gelangen werden.

Herr Limbach verdeutlicht, dass die Ausstattung mit einem Laptop zugleich die strukturelle Voraussetzung für Desk-Sharing-Modelle sei, die zu einer optimierten Nutzung der bestehenden Büroflächen führten. Solche Modelle würden bereits in zwei Abteilungen von LVR-InfoKom praktiziert und kämen auch in der Modelletage des K8 in Dezernat 7 zur Anwendung, die aber coronabedingt bisher leider nicht so ausgelastet werden konnte, dass belastbare Erkenntnisse zum Arbeiten in diesem Open-Space-Bereich gewonnen werden konnten.

Zur aktuellen Corona-Situation im LVR berichtet Herr Limbach, dass die CoronaArbeitsschutzVO weiterhin ein vorrangiges Arbeiten im Home-Office priorisiere. Eine Neufassung dieser Verordnung sei für den 10.09.2021 angekündigt und lasse Regelungen zum differenzierten Umgang zwischen Geimpften und Ungeimpften erwarten. Die Impfbereitschaft in der Mitarbeiterschaft bezeichnet Herr Limbach als sehr hoch. Am Standort Deutz hätten 900 Personen das Impfangebot des Impfzentrums der Stadt Köln in Anspruch genommen. Die Arbeitgeberimpfung in der Zentralverwaltung und den Außendienststellen des Dezernates 9 sowie in der Verwaltung des HPH-Verbundes hätten - verteilt auf vier Impforte - rund 640 Personen genutzt, teilweise auch volljährige Angehörige.

Herr Limbach erläutert, dass die seit dem 20.08.2021 geltende CoronaSchutzVO nicht länger nach Inzidenzstufen unterscheide, sondern den Inzidenzwert von 35 als Anknüpfungspunkt für weitere Maßnahmen festsetze. Die sog. 3 G-Regel sei dabei der Kernpunkt, verbunden mit der Fortführung der Hygieneregeln. Angesichts der weiteren Delta-Varianten zeichne sich kein Ende der Corona-Pandemie ab, sodass die Arbeitsabläufe im LVR weiterhin auf pandemiebedingte Einschränkungen anzupassen seien.

Im Nachgang zu seinem mündlichen Bericht geht Herr Limbach auf Fragen aus dem Gremium ein. Dabei stellt er auf Nachfrage von **Herrn Bortlitz-Dickhoff** klar, dass mobiles Arbeiten bzw. Heimarbeit an fünf Tage nicht gewollt und auch für Teilzeitkräfte ein Präsenzanteil vorgesehen sei. Auf Dauer werde die Nutzung dienstlichen IT-Equipments auch für die Arbeit außerhalb des Büros angestrebt. Den Digitalisierungsgrad bezeichnet Herr Limbach als unterschiedlich, elektronische Akten seien in vielen Bereichen bereits im Einsatz, die dahinter liegenden Workflows aber zum Teil noch im Aufbau. Zur Nachfrage von **Herrn Brodrick** führt **Herr Limbach** aus, dass die Teilnahme am mobilen Arbeiten bzw. der Heimarbeit freiwillig und eine Rückkehr an den Arbeitsplatz jederzeit möglich sei. Auch gebe es weiterhin Bereiche, in denen mobiles Arbeiten bzw. Heimarbeit aufgrund der zu erledigenden Aufgaben nicht möglich sei.

**Herr Boss** merkt an, dass es gelte, die Digitalisierung mit Nachdruck auf den Weg zu bringen. Auch mit Blick auf das Neubauvorhaben am Ottoplatz sei es Aufgabe der Politik, die Rahmenbedingungen und den Übergang mitzugestalten.

**Herr Bortlitz-Dickhoff** erklärt, dass man sich in der Zielsetzung einig sei, der Wandel von Papier zu digital aber Zeit brauche und auch nicht alles digitalisierbar sei.

Der **Vorsitzende** bedankt sich und stellt fest, dass dies sicherlich nicht der letzte mündliche Bericht rund um dieses Thema bzw. diesen Themenkomplex sei.

## **Punkt 6**

### **Öffentliche Ausschreibung der Stelle der Landesrätin/des Landesrates des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege Vorlage Nr. 15/402**

Auf Nachfrage von **Herrn Effertz** erklärt **Herr Limbach**, dass ein kunstgeschichtliches Studium nicht zwingend sei.

**Frau Basten** beantragt für die Fraktion Die Linke., alle abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulstudien als Zugangsvoraussetzung zuzulassen.

Der **Vorsitzende** stellt zunächst diesen Antrag zur Abstimmung, sodann die Vorlage.

a) Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung lehnt den Antrag, alle abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulstudien als Zugangsvoraussetzung zuzulassen, **mehrheitlich** gegen die Stimmen der Fraktionen Die Linke., Bündnis 90/DIE GRÜNEN und Die FRAKTION, bei Enthaltung der FDP-Fraktion, ab.

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

"Die Verwaltung wird beauftragt, die Stelle der Landesrätin/des Landesrates des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege zum frühestmöglichen Zeitpunkt mit dem der Vorlage 15/402 beigefügten Ausschreibungstext in der folgenden Zeitung auszuschreiben:

- Frankfurter Allgemeine Zeitung"

**Punkt 7**  
**Beschlusskontrolle**

Unter Bezugnahme auf die Beschlussausführung zur Vorlage 14/2893 (siehe Seite 3 der Beschlusskontrolle) bittet **Herr Klemm** um Auskunft, ob die Suche nach geeigneten Räumlichkeiten in der Stadt Krefeld zwischenzeitlich abgeschlossen werden konnte.

**Herr Limbach** sagt eine aktuelle Information im Rahmen der Niederschrift zu.

*Hinweis zur Niederschrift: Der Leiter des Amtes für Soziales, Senioren und Wohnen der Stadt Krefeld hat dem LVR zwischenzeitlich einen Büroraum im dortigen Verwaltungsgebäude am Von-der-Leyen-Platz 1 zugesagt. Anvisiertes Datum für den Start der Beratung vor Ort ist voraussichtlich Ende September/Anfang Oktober 2021. Eine genauere Konkretisierung ist derzeit nicht möglich, da die Stadt Krefeld noch einige Bauarbeiten im Gebäudetrakt vornehmen muss.*

**Punkt 8**  
**Verschiedenes**

Zu diesem TOP gibt es keine Wortmeldungen.

Mechernich, den 02.09.2021

Der Vorsitzende

S c h m i t z

Köln, den 26.08.2021

Die Direktorin des Landschaftsverbandes  
Rheinland  
In Vertretung

L i m b a c h

**TOP 3      Anfragen und Anträge**

# Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung</b>	<b>B 3</b>
<b>Teil A</b>	
<b>Beamte</b>	
I LVR	<b>B 4 / B 20</b>
II Dienststellen mit Personal, für die der LVR die Dienstherreneigenschaft wahrnimmt	<b>B 5 / B 21</b>
III Sondervermögen mit Sonderrechnung	<b>B 7 / B 23</b>
<b>Beschäftigte</b>	
I LVR	<b>B 10 / B 26</b>
II Dienststellen mit Personal, für die der LVR die Dienstherreneigenschaft wahrnimmt	<b>B 11 / B 27</b>
<b>Stellenübersichten: Aufteilung nach Produktgruppen</b>	
Beamte	<b>B 13 / B 29</b>
Beschäftigte	<b>B 16 / B 32</b>
<b>Teil B</b>	
<b>Dienstkräfte in der Probe- und Ausbildungszeit</b>	
I Aufstiegsbeamte	<b>B 19 / B 35</b>
II Nachwuchskräfte und informatorisch beschäftigte Dienstkräfte	<b>B 19 / B 35</b>
<b>Anhänge zum Stellenplan</b>	
I Grad der Gleichstellung von weiblichem und männlichem Personal in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen	<b>B 36</b>
II Verteilung der haushaltsmäßigen StA auf die Organisationsstruktur	<b>B 37</b>

Hinweise:

VZI = Vollzeitverrechnetes Ist, ergibt sich aus dem Verhältnis zwischen der wöchentlichen Sollarbeitszeit (39-41 Stunden) und der individuell vereinbarten Arbeitszeit zum Stichtag. Personen in der Altersteilzeit werden mit einem Anteil von 0,5 berücksichtigt.

StA = Stellenanteil (1,0 oder 0,5 je Planstelle)





**Zusammenfassung****Stellenplan  
2023****Stellenplan  
2022****Stellenplan  
2021****I. Landschaftsverband Rheinland**

Beamte	1.425,0	1.425,0	1.317,5
<i>davon Versorgungsverwaltung</i>	79,5	79,5	69,5
Beschäftigte	2.175,5	2.172,5	2.139,5
<i>davon Versorgungsverwaltung</i>	46,5	46,5	52,5
<b>Summe</b>	<b>3.600,5</b>	<b>3.597,5</b>	<b>3.457,0</b>

**II. Dienststellen mit Personal, für die der LVR  
die Dienstherreneigenschaft wahrnimmt**

Beamte	273,0	273,0	273,0
Beschäftigte	138,0	138,0	139,0
<b>Summe</b>	<b>411,0</b>	<b>411,0</b>	<b>412,0</b>

**III. Sondervermögen mit Sonderrechnung****a) LVR-InfoKom**

Beamte	98,0	98,0	98,0
Beschäftigte	306,0	306,0	293,5
<b>Summe</b>	<b>404,0</b>	<b>404,0</b>	<b>391,5</b>

**b) LVR-Krankenhauszentralwäscherei**

Beamte	0,0	0,0	0,0
Beschäftigte	132,0	132,0	132,0
<b>Summe</b>	<b>132,0</b>	<b>132,0</b>	<b>132,0</b>

**c) LVR-Jugendhilfe Rheinland**

Beamte	0,0	0,0	0,0
Beschäftigte	447,0	447,0	416,5
<b>Summe</b>	<b>447,0</b>	<b>447,0</b>	<b>416,5</b>

**d) LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen**

Beamte	2,0	2,0	4,0
Beschäftigte	1.679,0	1.679,0	1.721,0
<b>Summe</b>	<b>1.681,0</b>	<b>1.681,0</b>	<b>1.725,0</b>

**e) LVR-Kliniken**

Beamte	13,0	13,0	22,0
Beschäftigte	8.825,5	8.825,5	8.371,0
<b>Summe</b>	<b>8.838,5</b>	<b>8.838,5</b>	<b>8.393,0</b>

**f) LVR-Institut für Forschung und Bildung**

Beamte	0,0	0,0	1,0
Beschäftigte	22,5	22,5	0,0
<b>Summe</b>	<b>22,5</b>	<b>22,5</b>	<b>1,0</b>

<b>Gesamt</b>	<b>15.536,5</b>	<b>15.533,5</b>	<b>14.928,0</b>
---------------	-----------------	-----------------	-----------------

**Teil A: Beamte**  
**I: LVR**

**Stellenplan 2022**

Laufbahn- gruppe	Besoldungs- gruppe	Zahl der Stellen 2022		Zahl der Stellen 2021	VZI 30.06.21	Vermerke, Erläuterungen
		insgesamt	mit Zulage			

Wahlbeamte						<b>Aufwandsentschädigung:</b>
	<b>B09</b>	1,0	0,0	1,0	1,00	LD: 14.049,96
	<b>B06</b>	4,0	0,0	4,0	4,00	ELR: 9.834,96
	<b>B05</b>	4,0	0,0	4,0	4,00	LR: 5.619,96
	<b>B04</b>	1,0	0,0	1,0	1,00	B06: 3,0 KU B04

Laufbahngruppe 2						
	<b>B02</b>	13,0	0,0	13,0	11,59	A16: 1,0 KU A15
	<b>A16</b>	27,0	0,0	25,0	22,95	A15: 3,0 KU A14
	<b>A15 Z</b>	1,0	0,0	1,0	1,00	A15: 1,0 KW
	<b>A15</b>	68,0	0,0	64,5	56,46	A14: 4,0 KU A13 (E2)
	<b>A14</b>	152,0	0,0	144,0	128,72	A14: 1,0 KU A12
	<b>A13 (E2)</b>	37,5	37,5	36,0	33,90	A13 (E1): 1,0 KU E10
	<b>A13 (E1)</b>	37,0	37,0	36,0	32,15	A13 (E1): 2,0 KU A12
	<b>A12</b>	256,0	256,0	242,0	228,11	A13 (E1): 2,5 KU A11
	<b>A11</b>	363,0	363,0	312,0	261,32	A13 (E1): 1,0 KW
	<b>A10 (L2)</b>	349,0	349,0	329,5	267,79	A12: 9,5 KU A11
	<b>A09 (L2)</b>	1,0	1,0	1,0	1,00	A12: 0,5 KU A10
						A12: 3,0 KW
						A11: 2,5 KU A10
						A11: 0,5 KU A9 (L2)
						A10 (L2): 1,0 KU A9 (L2)
						A10 (L2): 4,5 KW

Laufbahngruppe 1						
	<b>A09 (L1) Z</b>	10,5	10,5	9,5	8,10	A09 (L1) Z: 1,0 KU A8
	<b>A09 (L1)</b>	29,5	29,5	30,5	26,80	A09 (L1): 1,0 KU A8
	<b>A08</b>	39,0	39,0	36,0	32,75	A08: 2,5 KU A7
	<b>A07</b>	31,5	31,5	27,5	19,52	A08: 1,0 KU A6

<b>Insgesamt</b>	<b>1425,0</b>	<b>1154,0</b>	<b>1317,5</b>	<b>1142,16</b>	
------------------	---------------	---------------	---------------	----------------	--

**Teil A: Beamte**

**Stellenplan 2022**

**II: Dienststellen mit Personal, für die der LVR die Dienstherreneigenschaft wahrnimmt**

Laufbahngruppen	Besoldungsgruppe	Zahl der Stellen 2022 insgesamt	Zahl der Stellen 2022 mit Zulage	Zahl der Stellen 2021	VZI 30.06.21	Vermerke, Erläuterungen
-----------------	------------------	---------------------------------	----------------------------------	-----------------------	--------------	-------------------------

**Fraktionsgeschäftsstellen der Landschaftsversammlung Rheinland**

Laufbahngruppe 2

<b>A16</b>	1,0	0,0	1,0	0,00	
<b>A13 (E2)</b>	1,0	1,0	1,0	0,00	
<b>Summe</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,00</b>	

**Rheinisches Studieninstitut für kommunale Verwaltung in Köln**

Laufbahngruppe 2

<b>A15</b>	1,0	0,0	1,0	1,00	
<b>Summe</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,00</b>	

**Berufsförderungswerk Düren - Zentrum für berufliche Bildung blinder und sehbehinderter Menschen**

Laufbahngruppe 2

<b>A14</b>	0,0	0,0	1,0	0,00	
<b>Summe</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,00</b>	

**Rheinische Versorgungskassen**

Wahlbeamte

<b>B04</b>	1,0	0,0	1,0	1,00	
------------	-----	-----	-----	------	--

Laufbahngruppe 2

<b>B02</b>	1,0	0,0	1,0	1,00	
<b>A16</b>	3,0	0,0	3,0	3,00	
<b>A15</b>	6,0	0,0	6,0	4,80	
<b>A14</b>	13,0	0,0	13,0	11,73	
<b>A13 (E1)</b>	7,0	7,0	7,0	5,83	
<b>A12</b>	31,0	31,0	30,0	28,62	
<b>A11</b>	51,0	51,0	48,0	41,49	
<b>A10 (L2)</b>	88,0	88,0	88,0	77,50	

A15: 1,0 KU A14  
A13 (E1): 1,0 KU A12  
A11: 1,0 KU A10

Laufbahngruppe 1

<b>A09 (L1)</b>	33,0	33,0	35,0	33,51	
<b>A08</b>	34,0	34,0	35,0	28,65	
<b>A07</b>	2,0	2,0	2,0	2,00	
<b>Summe</b>	<b>270,0</b>	<b>246,0</b>	<b>269,0</b>	<b>239,13</b>	

A09 (L1): 1,0 KU A8

**Zusammenfassung:****II: Dienststellen mit Personal, für die der LVR die Dienstherreneigenschaft wahrnimmt**

<b>Laufbahn- gruppen</b>	<b>Besoldungs- gruppe</b>	<b>Zahl der Stellen 2022</b>		<b>Zahl der Stellen 2021</b>	<b>VZI 30.06.21</b>	<b>Vermerke, Erläuterungen</b>
		<b>insgesamt</b>	<b>mit Zulage</b>			
Wahlbeamte						
	<b>B04</b>	1,0	0,0	1,0	1,00	
Laufbahngruppe 2						
	<b>B02</b>	1,0	0,0	1,0	1,00	
	<b>A16</b>	4,0	0,0	4,0	3,00	
	<b>A15</b>	7,0	0,0	7,0	5,80	
	<b>A14</b>	13,0	0,0	14,0	11,73	
	<b>A13 (E2)</b>	1,0	1,0	1,0	0,00	
	<b>A13 (E1)</b>	7,0	7,0	7,0	5,83	
	<b>A12</b>	31,0	31,0	30,0	28,62	
	<b>A11</b>	51,0	51,0	48,0	41,49	
	<b>A10 (L2)</b>	88,0	88,0	88,0	77,50	
Laufbahngruppe 1						
	<b>A09 (L1)</b>	33,0	33,0	35,0	33,51	
	<b>A08</b>	34,0	34,0	35,0	28,65	
	<b>A07</b>	2,0	2,0	2,0	2,00	
<b>Insgesamt</b>		<b>273,0</b>	<b>247,0</b>	<b>273,0</b>	<b>240,13</b>	

**Teil A: Beamte** **Stellenplan 2022**  
**III: Sondervermögen mit Sonderrechnung**

Laufbahn- gruppen	Besoldungs- gruppe	Zahl der Stellen 2022		Zahl der Stellen 2021	VZI 30.06.21	Vermerke, Erläuterungen
		insgesamt	mit Zulage			

**LVR-InfoKom, 013**

Laufbahngruppe 2

<b>A16</b>	1,0	0,0	1,0	1,00
<b>A15</b>	5,0	0,0	5,0	4,00
<b>A14</b>	22,0	0,0	20,0	17,19
<b>A13 (E1)</b>	26,0	26,0	22,0	16,00
<b>A12</b>	26,5	26,5	33,5	28,27
<b>A11</b>	10,5	10,5	9,5	6,00
<b>A10 (L2)</b>	2,0	2,0	2,0	1,00

A15: 1,0 KU A14  
A10 (L2): 1,0 KU E9c

Laufbahngruppe 1

<b>A09 (L1) Z</b>	2,0	2,0	2,0	2,00
<b>A09 (L1)</b>	3,0	3,0	3,0	3,00
<b>Summe</b>	<b>98,0</b>	<b>70,0</b>	<b>98,0</b>	<b>78,46</b>

A09 (L1) Z: 2,0 KU A7  
A09 (L1): 2,0 KU A7

**LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen, 820**

Laufbahngruppe 2

<b>B02</b>	1,0	0,0	1,0	1,00
<b>A16</b>	0,0	0,0	1,0	1,00
<b>A15</b>	1,0	0,0	1,0	0,50

Laufbahngruppe 1

<b>A09 (L1) Z</b>	0,0	0,0	1,0	0,00
<b>Summe</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>4,0</b>	<b>2,50</b>

**LVR-Institut für Forschung und Bildung, 840**

Laufbahngruppe 2

<b>A15</b>	0,0	0,0	1,0	1,00
<b>Summe</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,00</b>

**LVR-Klinik Bedburg-Hau, 850**

Laufbahngruppe 2

<b>A10 (L2)</b>	0,0	0,0	1,0	0,00
<b>Summe</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,00</b>

**LVR-Klinik Düren, 852**

Laufbahngruppe 2

<b>A14</b>	0,0	0,0	1,0	0,00
<b>A11</b>	2,0	2,0	1,0	0,00
<b>A10 (L2)</b>	0,0	0,0	2,0	0,00
<b>Summe</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>4,0</b>	<b>0,00</b>

Laufbahn- gruppen	Besoldungs- gruppe	Zahl der Stellen 2022		Zahl der Stellen 2021	VZI 30.06.21	Vermerke, Erläuterungen
		insgesamt	mit Zulage			

**LVR-Klinikum Düsseldorf - Klinikum der Heinrich-Heine-Universität**

**Düsseldorf, 853**

Laufbahngruppe 2

<b>A16</b>	3,0	0,0	3,0	0,00
<b>A13 (E2)</b>	2,0	2,0	2,0	1,50
<b>A12</b>	1,0	1,0	1,0	0,00
<b>Summe</b>	<b>6,0</b>	<b>3,0</b>	<b>6,0</b>	<b>1,50</b>

**LVR-Klinik Langenfeld, 854**

Laufbahngruppe 2

<b>A14</b>	1,0	0,0	1,5	0,90	
<b>A13 (E2)</b>	0,0	0,0	0,5	0,00	
Laufbahngruppe 1					
<b>A09 (L1)</b>	0,0	0,0	1,0	0,00	
<b>Summe</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>3,0</b>	<b>0,90</b>	

**LVR-Klinik Viersen, 855**

Laufbahngruppe 2

<b>A14</b>	0,0	0,0	1,0	0,00
<b>A13 (E2)</b>	1,0	1,0	1,0	1,00
<b>A11</b>	1,0	1,0	1,0	0,00
<b>A09 (L2)</b>	0,0	0,0	1,0	0,00
<b>Summe</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>4,0</b>	<b>1,0</b>

A11: 1,0 KU A10

**LVR-Klinik Essen - Klinikum und Institut der Universität Duisburg-Essen, 862**

Laufbahngruppe 2

<b>A16</b>	1,0	0,0	2,0	1,00
<b>Summe</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,00</b>

**LVR-Klinik Köln, 863**

Laufbahngruppe 1

<b>A08</b>	1,0	1,0	1,0	1,00
<b>Summe</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,00</b>

**LVR-Klinik für Orthopädie Viersen, 884**

Laufbahngruppe 2

<b>A14</b>	0,0	0,0	1,0	0,00
<b>Summe</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,00</b>

**Zusammenfassung:  
III: Sondervermögen mit Sonderrechnung**

Laufbahn- gruppen	Besoldungs- gruppe	Zahl der Stellen 2022		Zahl der Stellen 2021	VZI 30.06.21	Vermerke, Erläuterungen
		insgesamt	mit Zulage			

Laufbahngruppe 2

<b>B02</b>	1,0	0,0	1,0	1,00
<b>A16</b>	5,0	0,0	7,0	3,00
<b>A15</b>	6,0	0,0	7,0	5,50
<b>A14</b>	23,0	0,0	24,5	18,09
<b>A13 (E2)</b>	3,0	3,0	3,5	2,50
<b>A13 (E1)</b>	26,0	26,0	22,0	16,00
<b>A12</b>	27,5	27,5	34,5	28,27
<b>A11</b>	13,5	13,5	11,5	6,00
<b>A10 (L2)</b>	2,0	2,0	5,0	1,00
<b>A09 (L2)</b>	0,0	0,0	1,0	0,00

Laufbahngruppe 1

<b>A09 (L1) Z</b>	2,0	2,0	3,0	2,00
<b>A09 (L1)</b>	3,0	3,0	4,0	3,00
<b>A08</b>	1,0	1,0	1,0	1,00

<b>Insgesamt</b>	<b>113,0</b>	<b>78,0</b>	<b>125,0</b>	<b>87,36</b>
------------------	--------------	-------------	--------------	--------------

**Teil A: Beschäftigte**  
**I: LVR**

**Stellenplan 2022**

<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Zahl der Stellen 2022</b>	<b>Zahl der Stellen 2021</b>	<b>VZI 30.06.2021</b>	<b>Vermerke, Erläuterungen</b>
<b>E15 UE</b>	5,0	7,0	6,00	E14: 1,0 KW
<b>E15</b>	33,0	36,0	35,65	E13: 1,0 KU E11
<b>E14</b>	195,5	190,0	181,30	E12: 0,5 KU E11
<b>E13</b>	51,5	50,5	47,01	E12: 4,0 KW
<b>E12</b>	109,5	108,5	104,04	E11: 1,0 KU E10
<b>E11</b>	108,5	111,5	95,42	E11: 3,0 KU E9a
<b>E10</b>	100,0	109,0	99,87	E11: 1,0 KU E8
<b>E9c</b>	111,5	121,0	102,99	E11: 2,0 KW
<b>E9b</b>	43,0	35,0	32,93	E10: 0,5 KU E9c
<b>E9a</b>	331,0	334,5	291,56	E10: 1,5 KW
<b>E8</b>	213,5	221,0	206,78	E9c: 2,0 KW
<b>E7</b>	76,5	59,5	55,67	E9a: 1,0 KU E6
<b>E6</b>	245,5	252,0	226,89	E9a: 23,5 KU E8
<b>E5</b>	119,0	129,0	116,28	E9a: 2,5 KW
<b>E4</b>	28,0	32,0	27,77	E8: 1,5 KU E6
<b>E3</b>	59,0	59,0	55,93	E8: 2,0 KW
<b>E2</b>	12,0	12,0	3,51	E6: 1,0 KU E5
<b>E1</b>	12,0	12,0	5,00	E6: 2,0 KW E5: 1,0 KU E3 E3: 2,0 KW E2: 1,0 KW
<b>Zwischensumme</b>	<b>1854,0</b>	<b>1879,5</b>	<b>1694,60</b>	
<b>P12</b>	1,0	1,0	1,00	
<b>P11</b>	1,0	1,0	1,00	
<b>P10</b>	21,0	21,0	19,05	
<b>P7</b>	98,5	98,5	81,83	
<b>P5</b>	52,0	27,0	25,13	
<b>Zwischensumme</b>	<b>173,5</b>	<b>148,5</b>	<b>128,01</b>	
<b>S18</b>	55,5	51,5	48,97	S18: 1,0 KU S17
<b>S17</b>	10,5	9,5	6,32	
<b>S15</b>	45,5	17,0	15,85	
<b>S12</b>	3,0	3,0	3,00	
<b>S11B</b>	0,5	0,5	0,50	
<b>S9</b>	9,0	9,0	4,50	
<b>S8B</b>	21,0	21,0	16,00	
<b>Zwischensumme</b>	<b>145,0</b>	<b>111,5</b>	<b>95,14</b>	
<b>Insgesamt</b>	<b>2172,5</b>	<b>2139,5</b>	<b>1917,75</b>	



**Teil A: Beschäftigte**

**Stellenplan 2022**

**II: Dienststellen mit Personal, für die der LVR die Dienstherreneigenschaft wahrnimmt**

<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Zahl der Stellen 2022</b>	<b>Zahl der Stellen 2021</b>	<b>VZI 30.06.2021</b>	<b>Vermerke, Erläuterungen</b>
----------------------	----------------------------------	----------------------------------	---------------------------	------------------------------------

<b>Fraktionsgeschäftsstellen der Landschaftsversammlung Rheinland</b>				
<b>E10</b>	3,0	3,0	1,67	
<b>E8</b>	1,0	1,0	0,00	
<b>E6</b>	1,0	1,0	0,00	
<b>Summe</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>	<b>1,67</b>	

<b>Rheinisches Studieninstitut für kommunale Verwaltung in Köln</b>				
<b>E15</b>	1,0	1,0	1,00	
<b>Summe</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,00</b>	

<b>Rheinland Kultur</b>				
<b>E9B</b>	1,0	1,0	0,00	
<b>Summe</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,00</b>	

<b>Rheinischer Verein für Denkmalpflege und Landschaftsschutz in Köln</b>				
<b>E15</b>	1,0	1,0	1,00	
<b>E14</b>	1,0	1,0	1,00	
<b>E9C</b>	1,0	1,0	1,00	
<b>E9A</b>	1,0	1,0	1,00	
<b>Summe</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,00</b>	

<b>Rheinische Versorgungskassen</b>				
<b>E15</b>	4,0	3,0	3,00	
<b>E14</b>	3,0	2,0	1,82	
<b>E12</b>	5,0	5,0	5,00	
<b>E11</b>	14,0	14,0	11,82	
<b>E10</b>	11,0	11,0	10,00	
<b>E9C</b>	19,0	21,0	18,04	
<b>E9B</b>	2,0	2,0	1,50	
<b>E9A</b>	35,0	36,0	32,01	
<b>E8</b>	15,0	15,0	11,52	
<b>E6</b>	13,0	13,0	12,09	
<b>E5</b>	5,0	5,0	4,50	
<b>E4</b>	1,0	1,0	1,00	
<b>Summe</b>	<b>127,0</b>	<b>128,0</b>	<b>112,30</b>	

E9a: 2,0 KU E8

**Zusammenfassung:****II: Dienststellen mit Personal, für die der LVR die Dienstherreneigenschaft wahrnimmt**

<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Zahl der Stellen 2022</b>	<b>Zahl der Stellen 2021</b>	<b>VZI 30.06.2021</b>	<b>Vermerke, Erläuterungen</b>
<b>E15</b>	6,0	5,0	5,00	
<b>E14</b>	4,0	3,0	2,82	
<b>E12</b>	5,0	5,0	5,00	
<b>E11</b>	14,0	14,0	11,82	
<b>E10</b>	14,0	14,0	12,67	
<b>E9C</b>	20,0	22,0	19,04	
<b>E9B</b>	3,0	3,0	1,50	
<b>E9A</b>	36,0	37,0	33,01	
<b>E8</b>	16,0	16,0	11,52	
<b>E6</b>	14,0	14,0	12,09	
<b>E5</b>	5,0	5,0	4,50	
<b>E4</b>	1,0	1,0	1,00	
<b>Insgesamt</b>	<b>138,0</b>	<b>139,0</b>	<b>119,97</b>	

**Stellenübersichten NKF 2022**  
**Aufteilung nach Produktgruppen**

**Teil A: Beamte**  
**I: LVR**

Produktgruppe	Bezeichnung	Wahlbeamte				Laufbahngruppe 2										Laufbahngruppe 1					Summe	
		B09	B06	B05	B04	B02	A16	A15 Z	A15	A14	A13 (E2)	A13 (E1)	A12	A11	A10 (L2)	A09 (L2)	A09 (L1)Z	A09 (L1)	A08	A07		A06
PG014000	Gebäude- und Liegenschaftsmanagement					1,0			3,0	2,0		1,0	8,5						1,5			<b>17,0</b>
PG015000	LVR-Zentrum für Medien und Bildung						1,0					1,0	1,0									<b>3,0</b>
PG016000	Dezentraler Service - Soziale Hilfen			1,0		1,0	3,0		5,0	27,5	4,0	3,5	72,0	182,0	174,0			8,5	16,5	4,0		<b>502,0</b>
PG018000	Rheinisches Landesmuseum Bonn					1,0				1,0			1,0	1,0	3,0				1,0			<b>8,0</b>
PG021000	LVR-Industriemuseum Oberhausen					1,0				4,0	2,0		1,0	1,0					1,0			<b>10,0</b>
PG022000	LVR-Archäologischer Park Xanten									2,0								1,0				<b>3,0</b>
PG023000	LVR-Freilichtmuseum Lindlar						1,0								1,0							<b>1,0</b>
PG024000	LVR-Freilichtmuseum Kommern						1,0					1,0			1,0			1,0				<b>5,0</b>
PG025000	Kulturförderung und -veranstaltungen					1,0									2,5					1,0		<b>4,5</b>
PG026000	LVR-Archiv- und Fortbildungszentrum						1,0		2,0	4,0	5,0			3,5	3,0		1,0	1,0				<b>20,5</b>
PG027000	LVR-Institut f. Landeskunde u. Regionalgeschichte						1,0		2,0													<b>3,0</b>
PG028000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 9		1,0			1,0		2,0	1,5	1,0	1,0	2,0	5,0	3,0	1,0				2,0			<b>20,5</b>
PG029000	LVR-Amt für Denkmalpflege im Rheinland					1,0		4,0	7,0	1,0												<b>13,0</b>
PG031000	LVR-Amt für Bodendenkmalpflege im Rheinland					1,0		3,0	2,0	1,0	1,0			3,0	1,0							<b>12,0</b>
PG032000	Kulturlandschaftspflege							1,0						1,0								<b>2,0</b>
PG034000	Integration						1,0			6,0	1,0	2,0	20,5	13,5	14,0				3,5	1,0		<b>62,5</b>
PG035000	Kriegsopferfürsorge									1,0			3,0	9,5	15,5		1,0		1,0			<b>31,0</b>
PG037000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 0 u. 2		1,0						1,0	2,0	2,0		4,5	1,0					1,0			<b>12,5</b>
PG043000	Politische Gremien						1,0		1,0			1,0	1,0	1,0	2,0					1,0		<b>8,0</b>
PG044000	Verwaltungsführung	1,0							2,0	4,5			2,0	1,0	1,0					1,0		<b>12,5</b>
PG045000	Gleichstellung von Mann und Frau									1,0				1,0								<b>2,0</b>
PG046000	Rechnungsprüfung					1,0	1,0		1,0	1,0		2,0	16,0		1,0				1,0			<b>24,0</b>
PG047000	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit														1,0							<b>1,0</b>
PG049000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 4			1,0		1,0		1,0			1,0		4,0	2,0	3,5			1,5				<b>15,0</b>
PG050000	Erzieherische Hilfen									1,0												<b>1,0</b>
PG051000	Hilfen für Kinder und Familien						1,0		1,0	2,0	1,0		6,5	5,5	11,0							<b>28,0</b>
PG052000	Jugendförderung u. übergreifende Aufgaben						1,0		1,0	5,0			6,0	3,5	10,5							<b>27,0</b>
PG054000	Aufgaben der zentralen Schulträgerverwaltung						1,0		1,0	2,0	1,0		6,0	6,0	13,0				1,0	1,0		<b>32,0</b>
PG055000	Bereitstellung schulischer Einrichtungen																		1,0	2,0		<b>3,0</b>
PG057000	Berufskolleg des LVR						1,0	1,0	3,0	8,0	9,5											<b>22,5</b>
PG059000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 8		1,0								1,0		3,0	1,0	2,5				1,0	1,0		<b>10,5</b>
PG060000	LVR-Kliniken und Servicebetriebe					1,0	2,0		3,0	11,0	3,5	1,0	5,5	7,0	3,0					1,0		<b>38,0</b>
PG061000	Maßregelvollzug						1,0		1,0	2,0				4,0	4,5							<b>12,5</b>
PG062000	Psychiatrische Versorgung im Rheinland													1,0	1,0							<b>2,0</b>
PG063000	Landesbetreuungsamt												1,0	1,0								<b>2,0</b>
	<b>Zwischensumme</b>	<b>1,0</b>	<b>3,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>7,0</b>	<b>21,0</b>	<b>1,0</b>	<b>44,0</b>	<b>94,5</b>	<b>32,0</b>	<b>14,5</b>	<b>164,5</b>	<b>253,5</b>	<b>273,0</b>	<b>1,0</b>	<b>2,0</b>	<b>14,0</b>	<b>31,5</b>	<b>12,0</b>	<b>0,0</b>	<b>971,5</b>

Produkt- gruppe	Bezeichnung	Wahlbeamte				Laufbahngruppe 2											Laufbahngruppe 1					Summe
		B09	B06	B05	B04	B02	A16	A15 Z	A15	A14	A13 (E2)	A13 (E1)	A12	A11	A10 (L2)	A09 (L2)	A09 (L1)Z	A09 (L1)	A08	A07	A06	
PG065000	Altenpflege												1,0									1,0
PG067000	Arbeitssicherheit, Brandschutz, Betr. Gesundheitsss.								1,0	1,0		1,0	0,5									3,5
PG068000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 1		1,0							3,0	1,0			1,0			1,0					8,0
PG070000	Zentrale Dienste								1,0	3,0	1,0	3,0	11,0	1,0			1,0	1,0	2,0	1,5		25,5
PG071000	Personalmanagement					1,0			5,0	6,0	3,5	9,0	30,0	12,0	14,5		0,5	3,5				85,0
PG072000	Recht					1,0			6,0	15,0		1,0	2,0	5,0								30,0
PG075000	Soziales Entschädigungsrecht								1,0	3,0	12,0	1,0	12,5	13,5	25,0		3,0	7,0	1,5			79,5
PG078000	LVR-Preußen-Museum								1,0				1,0	1,0								3,0
PG079000	LVR-Archäologische Zone/Jüdisches Museum					1,0				1,0			1,0									3,0
PG080000	LVR-Finanzmanagement					1,0			1,0	5,0	1,0	2,5	18,5	13,5	7,0		3,0		3,0	3,0		58,5
PG081000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 3			1,0						1,0				2,0								4,0
PG082000	Energie und Gebäudeservice								1,0	1,0	3,0		2,0	5,0	11,5	3,0				2,0		28,5
PG083000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 5			1,0		1,0			3,0	3,0		1,0	10,0	3,0	7,0		1,0	1,0	1,0	3,0		35,0
PG084000	Personalmanagement ZB								2,0	3,5		3,0	1,0		5,0			2,0		7,0		23,5
PG085000	Digitalisierung und Mobilität				1,0	1,0	1,0		1,0		1,0		3,0	6,0	2,0							16,0
PG086000	SGB IX: Eingliederungshilfe für Kinder									1,0			4,0	29,0	11,5			1,0		3,0		49,5
	<b>Insgesamt</b>	<b>1,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>1,0</b>	<b>13,0</b>	<b>27,0</b>	<b>1,0</b>	<b>68,0</b>	<b>152,0</b>	<b>37,5</b>	<b>37,0</b>	<b>256,0</b>	<b>363,0</b>	<b>349,0</b>	<b>1,0</b>	<b>10,5</b>	<b>29,5</b>	<b>39,0</b>	<b>31,5</b>	<b>0,0</b>	<b>1425,0</b>

**II: Dienststellen mit Personal, für die der LVR die Dienstherreneigenschaft wahrnimmt - NKf-relevant -**

Produkt- gruppe	Bezeichnung	Wahlbeamte				Laufbahngruppe 2											Laufbahngruppe 1					Summe
		B09	B06	B05	B04	B02	A16	A15 Z	A15	A14	A13 (E2)	A13 (E1)	A12	A11	A10 (L2)	A09 (L2)	A09 (L1)Z	A09 (L1)	A08	A07	A06	
PG084001	Fraktionsgeschäftsstellen						1,0				1,0											2,0
PG084002	Studieninstitut								1,0													1,0
	<b>Insgesamt</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>3,0</b>

nachrichtlich:

**II: Dienststellen mit Personal, für die der LVR die Dienstherreneigenschaft wahrnimmt - nicht NKF-relevant -**

Produktgruppe	Bezeichnung	Wahlbeamte				Laufbahngruppe 2											Laufbahngruppe 1					Summe	
		B09	B06	B05	B04	B02	A16	A15 Z	A15	A14	A13 (E2)	A13 (E1)	A12	A11	A10 (L2)	A09 (L2)	A09 (L1)Z	A09 (L1)	A08	A07	A06		
	Rhein. Versorgungskassen				1,0	1,0	3,0		6,0	13,0		7,0	31,0	51,0	88,0			33,0	34,0	2,0			<b>270,0</b>
	<b>Insgesamt</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>3,0</b>	<b>0,0</b>	<b>6,0</b>	<b>13,0</b>	<b>0,0</b>	<b>7,0</b>	<b>31,0</b>	<b>51,0</b>	<b>88,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>33,0</b>	<b>34,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>270,0</b>

**III: Sondervermögen**

Produktgruppe	Bezeichnung	Wahlbeamte				Laufbahngruppe 2											Laufbahngruppe 1					Summe	
		B09	B06	B05	B04	B02	A16	A15 Z	A15	A14	A13 (E2)	A13 (E1)	A12	A11	A10 (L2)	A09 (L2)	A09 (L1)Z	A09 (L1)	A08	A07	A06		
	LVR-InfoKom						1,0		5,0	22,0		26,0	26,5	10,5	2,0		2,0	3,0					<b>98,0</b>
	LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen					1,0			1,0														<b>2,0</b>
	LVR-Kliniken						4,0			1,0	3,0		1,0	3,0					1,0				<b>13,0</b>
	<b>Insgesamt</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>5,0</b>	<b>0,0</b>	<b>6,0</b>	<b>23,0</b>	<b>3,0</b>	<b>26,0</b>	<b>27,5</b>	<b>13,5</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2,0</b>	<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>113,0</b>

**Teil A: Beschäftigte**  
**I: LVR**

Produkt- gruppe	Bezeichnung																			Summe
		E15 UE	E15	E14	E13	E12	E11	E10	E9C	E9B	E9A	E8	E7	E6	E5	E4	E3	E2	E1	
PG014000	Gebäude- und Liegenschaftsmanagement			3,0	1,0	42,5	2,0		0,5	10,0	1,0	2,0		12,5						<b>74,5</b>
PG015000	LVR-Zentrum für Medien und Bildung		2,0	5,5	1,0		3,0	2,0	2,5		2,0	7,0		7,0	0,5					<b>32,5</b>
PG016000	Dezentraler Service - Soziale Hilfen		3,0	1,0	5,0	7,0	9,0	46,5	47,5	1,0	45,0	37,0		33,5	3,0					<b>238,5</b>
PG018000	Rheinisches Landesmuseum Bonn	1,0	6,0	19,5	10,5		4,0	1,0		4,0	4,0	10,5		13,0	7,0	1,0	1,0			<b>82,5</b>
PG021000	LVR-Industriemuseum Oberhausen		2,0	11,5		4,0	1,0	1,0	1,0	3,0	1,0	4,0	9,0	17,0	1,0					<b>55,5</b>
PG022000	LVR-Archäologischer Park Xanten	1,0		11,5	2,0	2,0	3,0	1,0	1,0	3,0	2,5			9,0	8,0	5,0	1,0	1,0		<b>52,0</b>
PG023000	LVR-Freilichtmuseum Lindlar		1,0	6,0		1,0	2,0	1,0	1,0		2,0	4,0		10,0	1,0	1,0				<b>30,0</b>
PG024000	LVR-Freilichtmuseum Kommern			6,0		1,0	1,0	2,0			3,0	2,0	3,0	13,0	1,0		2,0			<b>34,0</b>
PG025000	Kulturförderung und -veranstaltungen			3,0								1,0								<b>4,0</b>
PG026000	LVR-Archiv- und Fortbildungszentrum			5,0	3,0	5,0	2,0		2,0	2,0	4,5	3,0	3,0	18,5	2,0	3,0	8,5			<b>61,5</b>
PG027000	LVR-Institut f. Landeskunde u. Regionalgeschichte			7,5		1,0					1,0	2,5	0,5		0,5					<b>13,0</b>
PG028000	Dezentraler Service-/Steuerungsdiens Dez. 9		2,0	10,5			2,0	1,0		2,0	3,0	3,0		1,0						<b>24,5</b>
PG029000	LVR-Amt für Denkmalpflege im Rheinland			20,5	8,0	4,0	1,0	1,0	1,0	5,0		5,0		7,0	3,0					<b>55,5</b>
PG031000	LVR-Amt für Bodendenkmalpflege im Rheinland		3,0	19,0			22,5		1,0	2,0	3,0	5,0	4,0	18,5	38,5	1,0				<b>117,5</b>
PG032000	Kulturlandschaftspflege			6,0			0,5													<b>6,5</b>
PG033000	Ehemalige Synagoge Titz			1,0																<b>1,0</b>
PG034000	Integration		1,0	1,0	1,0	5,5	2,0	1,0	1,0		2,0	5,0		1,0			1,0			<b>21,5</b>
PG035000	Kriegsopferfürsorge								3,5		1,0	3,0								<b>7,5</b>
PG036000	Umweltschutz			1,0	1,0	6,0														<b>8,0</b>
PG037000	Dezentraler Service-/Steuerungsdiens Dez. 0 u. 2		1,0				3,0			1,0	1,0	1,0		1,5	1,0					<b>9,5</b>
PG043000	Politische Gremien						1,0						0,5	1,0						<b>2,5</b>
PG044000	Verwaltungsführung		2,0	1,0		2,0	1,0	1,0	1,0			1,5								<b>9,5</b>
PG045000	Gleichstellung von Mann und Frau		1,0				1,0		1,0											<b>3,0</b>
PG046000	Rechnungsprüfung			1,0	3,0	5,0	13,5					1,0								<b>23,5</b>
PG047000	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	1,0		9,0			1,0					1,0								<b>12,0</b>
PG049000	Dezentraler Service-/Steuerungsdiens Dez. 4									1,0	1,0	2,0		4,0	1,0					<b>9,0</b>
PG051000	Hilfen für Kinder und Familien				3,5		2,0		7,5			3,0								<b>16,0</b>
PG052000	Jugendförderung u. übergreifende Aufgaben		1,0	2,0	1,0			1,0	4,5		5,5	3,0		1,0						<b>19,0</b>
PG054000	Aufgaben der zentralen Schulträgerverwaltung			1,0			1,0				4,0	5,0	3,0	3,0						<b>17,0</b>
PG055000	Bereitstellung schulischer Einrichtungen			1,0				16,0		5,0	201,0	24,0	52,5	19,0	16,0	1,0	28,5	1,0		<b>365,0</b>
PG056000	Bereitstellung / Betrieb von Internaten											1,0	1,0		1,0	8,0				<b>11,0</b>
PG057000	Berufskolleg des LVR		1,0	8,0								2,0		1,0		1,0				<b>13,0</b>
	<b>Zwischensumme</b>	<b>3,0</b>	<b>26,0</b>	<b>161,5</b>	<b>40,0</b>	<b>86,0</b>	<b>78,5</b>	<b>75,5</b>	<b>76,0</b>	<b>37,0</b>	<b>288,0</b>	<b>140,0</b>	<b>76,5</b>	<b>192,5</b>	<b>83,5</b>	<b>13,0</b>	<b>51,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1430,0</b>

Produktgruppe	Bezeichnung																			Summe
		E15 UE	E15	E14	E13	E12	E11	E10	E9C	E9B	E9A	E8	E7	E6	E5	E4	E3	E2	E1	
PG059000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 8			1,0			1,0							0,5	3,0					<b>6,5</b>
PG060000	LVR-Kliniken und Servicebetriebe	1,0	1,0	8,5	4,5	3,0	4,0	0,5	2,0		0,5	3,0								<b>28,0</b>
PG061000	Maßregelvollzug			2,0		1,0		2,0	1,0			1,0								<b>7,0</b>
PG062000	Psychiatrische Versorgung im Rheinland			1,0																<b>1,0</b>
PG063000	Landesbetreuungsamt			1,0	1,0							0,5								<b>2,5</b>
PG065000	Altenpflege									1,5		3,0								<b>4,5</b>
PG067000	Arbeitssicherheit, Brandschutz, Betr. Gesundheitsss.	1,0		1,0		10,0	1,0				1,0	2,0								<b>16,0</b>
PG068000	Dezentrale Service-/Steuerungsdienst Dez. 1		1,0	4,0				1,0	1,0		2,5	1,0		3,0						<b>13,5</b>
PG070000	Zentrale Dienste						4,0	5,0	3,0	1,0	7,0	9,0		21,5	10,5	10,0				<b>71,0</b>
PG071000	Personalmanagement		1,0		1,0	3,5	4,0	3,0	5,0		1,5	1,0								<b>20,0</b>
PG072000	Recht								0,5			1,0								<b>1,5</b>
PG075000	Soziales Entschädigungsrecht			2,0			2,0	2,0	10,0			17,5		3,0	9,0		1,0			<b>46,5</b>
PG078000	LVR-Preußen-Museum			2,5							1,0	1,0		1,0						<b>5,5</b>
PG079000	LVR-Archäologische Zone/Jüdisches Museum			5,0						1,0		1,0								<b>7,0</b>
PG080000	LVR-Finanzmanagement		3,0	3,0	1,0	4,0	7,0	2,0	4,0		13,5	13,0		6,5	1,0					<b>58,0</b>
PG081000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 3												1,0							<b>1,0</b>
PG082000	Energie und Gebäudeservice			1,0	1,0	2,0	4,0	4,0	1,0		7,0	3,5		10,0		5,0	7,0			<b>45,5</b>
PG083000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 5			1,0									1,0	1,0	5,0	7,5	6,0			<b>21,5</b>
PG084000	Personalmanagement ZB						2,0				1,0	1,0	11,0		6,0			10,0	12,0	<b>43,0</b>
PG085000	Digitalisierung und Mobilität		1,0	1,0	2,0		1,0	1,0							6,0					<b>7,0</b>
PG086000	SGB IX: Eingliederungshilfe für Kinder				1,0			4,0	5,5		7,0									<b>17,5</b>
	<b>Insgesamt</b>	<b>5,0</b>	<b>33,0</b>	<b>195,5</b>	<b>51,5</b>	<b>109,5</b>	<b>108,5</b>	<b>100,0</b>	<b>111,5</b>	<b>43,0</b>	<b>331,0</b>	<b>213,5</b>	<b>76,5</b>	<b>245,5</b>	<b>119,0</b>	<b>28,0</b>	<b>59,0</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>	<b>1854,0</b>

Produktgruppe	Bezeichnung											Summe								
		P12	P11	P10	P7	P5														
PG054000	Aufgaben der zentralen Schulträgerverwaltung				12,5															<b>12,5</b>
PG055000	Bereitstellung schulischer Einrichtungen			21,0	84,0	52,0														<b>157,0</b>
PG056000	Bereitstellung / Betrieb von Internaten				2,0															<b>2,0</b>
PG084000	Personalmanagement ZB	1,0	1,0																	<b>2,0</b>
	<b>Insgesamt</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>21,0</b>	<b>98,5</b>	<b>52,0</b>														<b>173,5</b>

Produkt- gruppe	Bezeichnung																		Summe
		S18	S17	S15	S12	S11 B	S9	S8 B											
PG015000	LVR-Zentrum für Medien und Bildung			1,0	1,0													2,0	
PG016000	Dezentraler Service - Soziale Hilfen		1,0															1,0	
PG034000	Integration	1,0	2,0	12,0														15,0	
PG051000	Hilfen für Kinder und Familien	23,0	2,5															25,5	
PG052000	Jugendförderung u. übergreifende Aufgaben	28,5	2,0	4,0		0,5												35,0	
PG055000	Bereitstellung schulischer Einrichtungen			0,5	2,0													2,5	
PG056000	Bereitstellung / Betrieb von Internaten		1,0	1,0			9,0	20,0										31,0	
PG060000	LVR-Kliniken und Servicebetriebe	2,0																2,0	
PG061000	Maßregelvollzug	1,0																1,0	
PG067000	Arbeitssicherheit, Brandschutz, Betr. Gesund-		1,0															1,0	
PG084000	Personalmanagement ZB							1,0										1,0	
PG086000	SGB IX: Eingliederungshilfe für Kinder		1,0	27,0														28,0	
	<b>Insgesamt</b>	<b>55,5</b>	<b>10,5</b>	<b>45,5</b>	<b>3,0</b>	<b>0,5</b>	<b>9,0</b>	<b>21,0</b>										<b>145,0</b>	

**II: Dienststellen mit Personal, für die der LVR die Dienstherreneigenschaft wahrnimmt - NKF-relevant -**

Produkt- gruppe	Bezeichnung																		Summe
		E15	E14 UE	E10	E9C	E9A	E8	E6											
PG025000	Kulturförderung und -veranstaltungen (RVDL)	1,0	1,0		1,0	1,0												4,0	
PG084001	Fraktionsgeschäftsstellen			3,0			1,0	1,0										5,0	
PG084002	Studieninstitut	1,0																1,0	
	<b>Insgesamt</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>	<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>										<b>10,0</b>	



**Teil B 2022**  
**Dienstkräfte in der Probe- oder Ausbildungszeit**

**I. Aufstiegsbeamte**

Lfd. Nr.	Amtsbezeichnung	Besoldungsgruppe	Stellensoll 2022	Stellensoll 2021	VZI 30.06.2021
----------	-----------------	------------------	------------------	------------------	----------------

<b>1. Ausbildungsberufe des öffentlichen Dienstes</b>					
	Landeshauptsekretär/-in	A08	15,0	15,0	5,00

**II. Nachwuchskräfte und informatorisch beschäftigte Dienstkräfte**

Lfd. Nr.	Amtsbezeichnung	Art der Vergütung	Stellensoll 2022	Stellensoll 2021	VZI 30.06.2021
----------	-----------------	-------------------	------------------	------------------	----------------

<b>1. Ausbildungsberufe des öffentlichen Dienstes</b>					
	Inspektoranwärter/-in	Anwärterbezüge	190,0	190,0	154,00
	Inspektoranwärter/-in (Dipl.Verw.Betr.wirt)	Anwärterbezüge	15,0	15,0	6,00
	Inspektoranwärter/-in (Verw.informatik)	Anwärterbezüge	15,0	15,0	0,00
	Inform.O.I.anwärter/-in (e-government)	Anwärterbezüge	15,0	15,0	0,00
	Inspektoranwärter/-in (Archivdienst)	Anwärterbezüge	4,0	4,0	0,00
	Sekretäranwärter/-in	Anwärterbezüge	26,0	26,0	15,73
	Verwaltungsfachangestellte	Ausbildungsvergütung	41,0	41,0	22,00

<b>2. Ausbildungsberufe des allgemeinen Arbeitsmarktes</b>					
	Fachang. für Medien-/Informationsdienste	Ausbildungsvergütung	1,0	1,0	1,00
	Technische Auszubildende	Ausbildungsvergütung	8,0	8,0	5,00
	Handwerk	Ausbildungsvergütung	110,0	110,0	59,78
	Gesundheits-/Krankenpflege	Ausbildungsvergütung	0,0	0,0	0,00

<b>3. Praktikanten-/Volontärverhältnisse</b>					
	Vorpraktikum	fester Betrag	10,0	10,0	4,82
	Berufspraktikum	fester Betrag	21,0	21,0	9,00
	Volontariat Grabungstechnik	fester Betrag	2,0	2,0	1,00
	Volontariat Restaurierung	fester Betrag	7,0	7,0	6,00
	Wissenschaftliches Volontariat	fester Betrag	46,0	46,0	36,00
	Trainee (Humanwiss. u. Juristen)	E13	15,0	15,0	0,00

<b>4. Sonstige</b>					
	Studentische Aushilfen	E9B	8,0	8,0	6,64
	Studentische Aushilfen	E4	20,5	20,5	19,54
	Erzieheranwärter/-in	S4	4,0	4,0	4,00

<b>Summe</b>	558,5	558,5	350,51
<b>Insgesamt</b>	573,5	573,5	355,51

**Teil A: Beamte  
I: LVR**

**Stellenplan 2023**

Laufbahn- gruppe	Besoldungs- gruppe	Zahl der Stellen 2023		Zahl der Stellen 2022	VZI 30.06.21	Vermerke, Erläuterungen
		insgesamt	mit Zulage			

Wahlbeamte

<b>B09</b>	1,0	0,0	1,0	1,00
<b>B07</b>	1,0	0,0	0,0	0,00
<b>B06</b>	4,0	0,0	4,0	4,00
<b>B05</b>	2,0	0,0	4,0	4,00
<b>B04</b>	2,0	0,0	1,0	1,00

**Aufwandsentschädigung:**

LD: 14.049,96  
ELR: 9.834,96  
LR: 5.619,96  
B06: 2,0 KU B04

Laufbahngruppe 2

<b>B02</b>	13,0	0,0	13,0	11,59
<b>A16</b>	27,0	0,0	27,0	22,95
<b>A15 Z</b>	1,0	0,0	1,0	1,00
<b>A15</b>	68,0	0,0	68,0	56,46
<b>A14</b>	152,0	0,0	152,0	128,72
<b>A13 (E2)</b>	37,5	37,5	37,5	33,90
<b>A13 (E1)</b>	37,0	37,0	37,0	32,15
<b>A12</b>	256,0	256,0	256,0	228,11
<b>A11</b>	363,0	363,0	363,0	261,32
<b>A10 (L2)</b>	349,0	349,0	349,0	267,79
<b>A09 (L2)</b>	1,0	1,0	1,0	1,00

A16: 1,0 KU A15  
A15: 3,0 KU A14  
A15: 1,0 KW  
A14: 4,0 KU A13 (E2)  
A14: 1,0 KU A12  
A13 (E1): 1,0 KU E10  
A13 (E1): 2,0 KU A12  
A13 (E1): 2,5 KU A11  
A13 (E1): 1,0 KW  
A12: 9,5 KU A11  
A12: 0,5 KU A10  
A12: 3,0 KW  
A11: 2,5 KU A10  
A11: 0,5 KU A9 (L2)  
A10 (L2): 1,0 KU A9 (L2)  
A10 (L2): 4,5 KW

Laufbahngruppe 1

<b>A09 (L1) Z</b>	10,5	10,5	10,5	8,10
<b>A09 (L1)</b>	29,5	29,5	29,5	26,80
<b>A08</b>	39,0	39,0	39,0	32,75
<b>A07</b>	31,5	31,5	31,5	19,52

A09 (L1) Z: 1,0 KU A8  
A09 (L1): 1,0 KU A8  
A08: 2,5 KU A7  
A08: 1,0 KU A6

<b>Insgesamt</b>	<b>1425,0</b>	<b>1154,0</b>	<b>1425,0</b>	<b>1142,16</b>
------------------	---------------	---------------	---------------	----------------

**Teil A: Beamte**

**Stellenplan 2023**

**II: Dienststellen mit Personal, für die der LVR die Dienstherreneigenschaft wahrnimmt**

Laufbahn- gruppen	Besoldungs- gruppe	Zahl der Stellen 2023		Zahl der Stellen 2022	VZI 30.06.21	Vermerke, Erläuterungen
		insgesamt	mit Zulage			

**Fraktionsgeschäftsstellen der Landschaftsversammlung Rheinland**

Laufbahngruppe 2

<b>A16</b>	1,0	0,0	1,0	0,00
<b>A13 (E2)</b>	1,0	1,0	1,0	0,00
<b>Summe</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,00</b>

**Rheinisches Studieninstitut für kommunale Verwaltung in Köln**

Laufbahngruppe 2

<b>A15</b>	1,0	0,0	1,0	1,00
<b>Summe</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,00</b>

**Rheinische Versorgungskassen**

Wahlbeamte

<b>B04</b>	1,0	0,0	1,0	1,00
------------	-----	-----	-----	------

Laufbahngruppe 2

<b>B02</b>	1,0	0,0	1,0	1,00
<b>A16</b>	3,0	0,0	3,0	3,00
<b>A15</b>	6,0	0,0	6,0	4,80
<b>A14</b>	13,0	0,0	13,0	11,73
<b>A13 (E1)</b>	7,0	7,0	7,0	5,83
<b>A12</b>	31,0	31,0	31,0	28,62
<b>A11</b>	51,0	51,0	51,0	41,49
<b>A10 (L2)</b>	88,0	88,0	88,0	77,50

A15: 1,0 KU A14  
A13 (E1): 1,0 KU A12  
A11: 1,0 KU A10

Laufbahngruppe 1

<b>A09 (L1)</b>	33,0	33,0	33,0	33,51
<b>A08</b>	34,0	34,0	34,0	28,65
<b>A07</b>	2,0	2,0	2,0	2,00
<b>Summe</b>	<b>270,0</b>	<b>246,0</b>	<b>270,0</b>	<b>239,13</b>

A09 (L1): 1,0 KU A8

**Zusammenfassung:****II: Dienststellen mit Personal, für die der LVR die Dienstherreneigenschaft wahrnimmt**

Laufbahn- gruppen	Besoldungs- gruppe	Zahl der Stellen 2023		Zahl der Stellen 2022	VZI 30.06.21	Vermerke, Erläuterungen
		insgesamt	mit Zulage			
Wahlbeamte						
	<b>B04</b>	1,0	0,0	1,0	1,00	
Laufbahngruppe 2						
	<b>B02</b>	1,0	0,0	1,0	1,00	
	<b>A16</b>	4,0	0,0	4,0	3,00	
	<b>A15</b>	7,0	0,0	7,0	5,80	
	<b>A14</b>	13,0	0,0	13,0	11,73	
	<b>A13 (E2)</b>	1,0	1,0	1,0	0,00	
	<b>A13 (E1)</b>	7,0	7,0	7,0	5,83	
	<b>A12</b>	31,0	31,0	31,0	28,62	
	<b>A11</b>	51,0	51,0	51,0	41,49	
	<b>A10 (L2)</b>	88,0	88,0	88,0	77,50	
Laufbahngruppe 1						
	<b>A09 (L1)</b>	33,0	33,0	33,0	33,51	
	<b>A08</b>	34,0	34,0	34,0	28,65	
	<b>A07</b>	2,0	2,0	2,0	2,00	
<b>Insgesamt</b>		<b>273,0</b>	<b>247,0</b>	<b>273,0</b>	<b>240,13</b>	

**Teil A: Beamte** **Stellenplan 2023**  
**III: Sondervermögen mit Sonderrechnung**

Laufbahn- gruppen	Besoldungs- gruppe	Zahl der Stellen 2023		Zahl der Stellen 2022	VZI 30.06.21	Vermerke, Erläuterungen
		insgesamt	mit Zulage			

**LVR-InfoKom, 013**

Laufbahngruppe 2

<b>A16</b>	1,0	0,0	1,0	1,00
<b>A15</b>	5,0	0,0	5,0	4,00
<b>A14</b>	22,0	0,0	22,0	17,19
<b>A13 (E1)</b>	26,0	26,0	26,0	16,00
<b>A12</b>	26,5	26,5	26,5	28,27
<b>A11</b>	10,5	10,5	10,5	6,00
<b>A10 (L2)</b>	2,0	2,0	2,0	1,00

A15: 1,0 KU A14  
A10 (L2): 1,0 KU E9c

Laufbahngruppe 1

<b>A09 (L1) Z</b>	2,0	2,0	2,0	2,00
<b>A09 (L1)</b>	3,0	3,0	3,0	3,00
<b>Summe</b>	<b>98,0</b>	<b>70,0</b>	<b>98,0</b>	<b>78,46</b>

A09 (L1) Z: 2,0 KU A7  
A09 (L1): 2,0 KU A7

**LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen, 820**

Laufbahngruppe 2

<b>B02</b>	1,0	0,0	1,0	1,00
<b>A15</b>	1,0	0,0	1,0	0,50
<b>Summe</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,50</b>

**LVR-Klinik Düren, 852**

Laufbahngruppe 2

<b>A11</b>	2,0	2,0	2,0	0,00
<b>Summe</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,00</b>

**LVR-Klinikum Düsseldorf - Klinikum der Heinrich-Heine-Universität**

**Düsseldorf, 853**

Laufbahngruppe 2

<b>A16</b>	3,0	0,0	3,0	0,00
<b>A13 (E2)</b>	2,0	2,0	2,0	1,50
<b>A12</b>	1,0	1,0	1,0	0,00
<b>Summe</b>	<b>6,0</b>	<b>3,0</b>	<b>6,0</b>	<b>1,50</b>

Laufbahn- gruppen	Besoldungs- gruppe	Zahl der Stellen 2023		Zahl der Stellen 2022	VZI 30.06.21	Vermerke, Erläuterungen
		insgesamt	mit Zulage			

**LVR-Klinik Langenfeld, 854**

Laufbahngruppe 2

<b>A14</b>	1,0	0,0	1,0	0,90
<b>Summe</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,90</b>

**LVR-Klinik Viersen, 855**

Laufbahngruppe 2

<b>A13 (E2)</b>	1,0	1,0	1,0	1,00
<b>A11</b>	1,0	1,0	1,0	0,00
<b>Summe</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>

A11: 1,0 KU A10

**LVR-Klinik Essen - Klinikum und Institut der Universität Duisburg-Essen, 862**

Laufbahngruppe 2

<b>A16</b>	1,0	0,0	1,0	1,00
<b>Summe</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,00</b>

**LVR-Klinik Köln, 863**

Laufbahngruppe 1

<b>A08</b>	1,0	1,0	1,0	1,00
<b>Summe</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,00</b>

**Zusammenfassung:  
III: Sondervermögen mit Sonderrechnung**

Laufbahn- gruppen	Besoldungs- gruppe	Zahl der Stellen 2023		Zahl der Stellen 2022	VZI 30.06.21	Vermerke, Erläuterungen
		insgesamt	mit Zulage			

Laufbahngruppe 2

<b>B02</b>	1,0	0,0	1,0	1,00
<b>A16</b>	5,0	0,0	5,0	3,00
<b>A15</b>	6,0	0,0	6,0	5,50
<b>A14</b>	23,0	0,0	23,0	18,09
<b>A13 (E2)</b>	3,0	3,0	3,0	2,50
<b>A13 (E1)</b>	26,0	26,0	26,0	16,00
<b>A12</b>	27,5	27,5	27,5	28,27
<b>A11</b>	13,5	13,5	13,5	6,00
<b>A10 (L2)</b>	2,0	2,0	2,0	1,00
<b>A09 (L2)</b>	0,0	0,0	0,0	0,00

Laufbahngruppe 1

<b>A09 (L1) Z</b>	2,0	2,0	2,0	2,00
<b>A09 (L1)</b>	3,0	3,0	3,0	3,00
<b>A08</b>	1,0	1,0	1,0	1,00

<b>Insgesamt</b>	<b>113,0</b>	<b>78,0</b>	<b>113,0</b>	<b>87,36</b>
------------------	--------------	-------------	--------------	--------------

**Teil A: Beschäftigte**  
**I: LVR**

**Stellenplan 2023**

<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Zahl der Stellen 2023</b>	<b>Zahl der Stellen 2022</b>	<b>VZI 30.06.2021</b>	<b>Vermerke, Erläuterungen</b>
<b>E15 UE</b>	5,0	5,0	6,00	E14: 1,0 KW
<b>E15</b>	33,0	33,0	35,65	E13: 1,0 KU E11
<b>E14</b>	195,5	195,5	181,30	E12: 0,5 KU E11
<b>E13</b>	51,5	51,5	47,01	E12: 4,0 KW
<b>E12</b>	110,5	109,5	104,04	E11: 1,0 KU E10
<b>E11</b>	108,5	108,5	95,42	E11: 3,0 KU E9a
<b>E10</b>	100,0	100,0	99,87	E11: 1,0 KU E8
<b>E9c</b>	111,5	111,5	102,99	E11: 2,0 KW
<b>E9b</b>	43,0	43,0	32,93	E10: 0,5 KU E9c
<b>E9a</b>	331,0	331,0	291,56	E10: 1,5 KW
<b>E8</b>	213,5	213,5	206,78	E9c: 2,0 KW
<b>E7</b>	76,5	76,5	55,67	E9a: 1,0 KU E6
<b>E6</b>	245,5	245,5	226,89	E9a: 23,5 KU E8
<b>E5</b>	119,0	119,0	116,28	E9a: 2,5 KW
<b>E4</b>	28,0	28,0	27,77	E8: 1,5 KU E6
<b>E3</b>	59,0	59,0	55,93	E8: 2,0 KW
<b>E2</b>	12,0	12,0	3,51	E6: 1,0 KU E5
<b>E1</b>	12,0	12,0	5,00	E6: 2,0 KW E5: 1,0 KU E3 E3: 2,0 KW E2: 1,0 KW
<b>Zwischensumme</b>	<b>1855,0</b>	<b>1854,0</b>	<b>1694,60</b>	
<b>P12</b>	1,0	1,0	1,00	
<b>P11</b>	1,0	1,0	1,00	
<b>P10</b>	21,0	21,0	19,05	
<b>P7</b>	98,5	98,5	81,83	
<b>P5</b>	52,0	52,0	25,13	
<b>Zwischensumme</b>	<b>173,5</b>	<b>173,5</b>	<b>128,01</b>	
<b>S18</b>	57,5	55,5	48,97	S18: 1,0 KU S17
<b>S17</b>	10,5	10,5	6,32	
<b>S15</b>	45,5	45,5	15,85	
<b>S12</b>	3,0	3,0	3,00	
<b>S11B</b>	0,5	0,5	0,50	
<b>S9</b>	9,0	9,0	4,50	
<b>S8B</b>	21,0	21,0	16,00	
<b>Zwischensumme</b>	<b>147,0</b>	<b>145,0</b>	<b>95,14</b>	
<b>Insgesamt</b>	<b>2175,5</b>	<b>2172,5</b>	<b>1917,75</b>	



**Teil A: Beschäftigte**

**Stellenplan 2023**

**II: Dienststellen mit Personal, für die der LVR die Dienstherreneigenschaft wahrnimmt**

<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Zahl der Stellen 2023</b>	<b>Zahl der Stellen 2022</b>	<b>VZI 30.06.2021</b>	<b>Vermerke, Erläuterungen</b>
----------------------	----------------------------------	----------------------------------	---------------------------	------------------------------------

<b>Fraktionsgeschäftsstellen der Landschaftsversammlung Rheinland</b>				
<b>E10</b>	3,0	3,0	1,67	
<b>E8</b>	1,0	1,0	0,00	
<b>E6</b>	1,0	1,0	0,00	
<b>Summe</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>	<b>1,67</b>	

<b>Rheinisches Studieninstitut für kommunale Verwaltung in Köln</b>				
<b>E15</b>	1,0	1,0	1,00	
<b>Summe</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,00</b>	

<b>Rheinland Kultur</b>				
<b>E9B</b>	1,0	1,0	0,00	
<b>Summe</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,00</b>	

<b>Rheinischer Verein für Denkmalpflege und Landschaftsschutz in Köln</b>				
<b>E15</b>	1,0	1,0	1,00	
<b>E14</b>	1,0	1,0	1,00	
<b>E9C</b>	1,0	1,0	1,00	
<b>E9A</b>	1,0	1,0	1,00	
<b>Summe</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,00</b>	

<b>Rheinische Versorgungskassen</b>				
<b>E15</b>	4,0	4,0	3,00	
<b>E14</b>	3,0	3,0	1,82	
<b>E12</b>	5,0	5,0	5,00	
<b>E11</b>	14,0	14,0	11,82	
<b>E10</b>	11,0	11,0	10,00	
<b>E9C</b>	19,0	19,0	18,04	
<b>E9B</b>	2,0	2,0	1,50	
<b>E9A</b>	35,0	35,0	32,01	
<b>E8</b>	15,0	15,0	11,52	
<b>E6</b>	13,0	13,0	12,09	
<b>E5</b>	5,0	5,0	4,50	
<b>E4</b>	1,0	1,0	1,00	
<b>Summe</b>	<b>127,0</b>	<b>127,0</b>	<b>112,30</b>	

E9a: 2,0 KU E8

**Zusammenfassung:****II: Dienststellen mit Personal, für die der LVR die Dienstherreneigenschaft wahrnimmt**

<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Zahl der Stellen 2023</b>	<b>Zahl der Stellen 2022</b>	<b>VZI 30.06.2021</b>	<b>Vermerke, Erläuterungen</b>
<b>E15</b>	6,0	6,0	5,00	
<b>E14</b>	4,0	4,0	2,82	
<b>E12</b>	5,0	5,0	5,00	
<b>E11</b>	14,0	14,0	11,82	
<b>E10</b>	14,0	14,0	12,67	
<b>E9C</b>	20,0	20,0	19,04	
<b>E9B</b>	3,0	3,0	1,50	
<b>E9A</b>	36,0	36,0	33,01	
<b>E8</b>	16,0	16,0	11,52	
<b>E6</b>	14,0	14,0	12,09	
<b>E5</b>	5,0	5,0	4,50	
<b>E4</b>	1,0	1,0	1,00	
<b>Insgesamt</b>	<b>138,0</b>	<b>138,0</b>	<b>119,97</b>	

**Stellenübersichten NKF 2023**  
**Aufteilung nach Produktgruppen**

**Teil A: Beamte**  
**I: LVR**

Produktgruppe	Bezeichnung	Wahlbeamte					Laufbahngruppe 2										Laufbahngruppe 1				Summe	
		B09	B07	B06	B05	B04	B02	A16	A15 Z	A15	A14	A13 (E2)	A13 (E1)	A12	A11	A10 (L2)	A09 (L2)	A09 (L1)Z	A09 (L1)	A08		A07
PG014000	Gebäude- und Liegenschaftsmanagement						1,0			3,0	2,0		1,0	8,5						1,5		<b>17,0</b>
PG015000	LVR-Zentrum für Medien und Bildung							1,0					1,0	1,0								<b>3,0</b>
PG016000	Dezentraler Service - Soziale Hilfen			1,0			1,0	3,0		5,0	27,5	4,0	3,5	72,0	182,0	174,0			8,5	16,5	4,0	<b>502,0</b>
PG018000	Rheinisches Landesmuseum Bonn						1,0				1,0			1,0	1,0	3,0				1,0		<b>8,0</b>
PG021000	LVR-Industriemuseum Oberhausen						1,0			4,0	2,0			1,0	1,0					1,0		<b>10,0</b>
PG022000	LVR-Archäologischer Park Xanten									2,0									1,0			<b>3,0</b>
PG023000	LVR-Freilichtmuseum Lindlar															1,0						<b>1,0</b>
PG024000	LVR-Freilichtmuseum Kommern							1,0		1,0			1,0			1,0			1,0			<b>5,0</b>
PG025000	Kulturförderung und -veranstaltungen						1,0									2,5					1,0	<b>4,5</b>
PG026000	LVR-Archiv- und Fortbildungszentrum							1,0		2,0	4,0	5,0			3,5	3,0		1,0	1,0			<b>20,5</b>
PG027000	LVR-Institut f. Landeskunde u. Regionalgeschichte							1,0		2,0												<b>3,0</b>
PG028000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 9					1,0		1,0	2,0	1,5	1,0	1,0	2,0	5,0	3,0	1,0				2,0		<b>20,5</b>
PG029000	LVR-Amt für Denkmalpflege im Rheinland							1,0	4,0	7,0	1,0											<b>13,0</b>
PG031000	LVR-Amt für Bodendenkmalpflege im Rheinland							1,0	3,0	2,0	1,0	1,0			3,0	1,0						<b>12,0</b>
PG032000	Kulturlandschaftspflege									1,0					1,0							<b>2,0</b>
PG034000	Integration							1,0			6,0	1,0	2,0	20,5	13,5	14,0				3,5	1,0	<b>62,5</b>
PG035000	Kriegsopferfürsorge										1,0			3,0	9,5	15,5		1,0		1,0		<b>31,0</b>
PG037000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 0 u. 2			1,0						1,0	2,0	2,0		4,5	1,0					1,0		<b>12,5</b>
PG043000	Politische Gremien							1,0		1,0			1,0	1,0	2,0						1,0	<b>8,0</b>
PG044000	Verwaltungsführung	1,0								2,0	4,5			2,0	1,0	1,0				1,0		<b>12,5</b>
PG045000	Gleichstellung von Mann und Frau										1,0				1,0							<b>2,0</b>
PG046000	Rechnungsprüfung						1,0	1,0		1,0	1,0		2,0	16,0		1,0				1,0		<b>24,0</b>
PG047000	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit															1,0						<b>1,0</b>
PG049000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 4				1,0			1,0		1,0		1,0		4,0	2,0	3,5				1,5		<b>15,0</b>
PG050000	Erzieherische Hilfen										1,0											<b>1,0</b>
PG051000	Hilfen für Kinder und Familien							1,0		1,0	2,0	1,0		6,5	5,5	11,0						<b>28,0</b>
PG052000	Jugendförderung u. übergreifende Aufgaben							1,0		1,0	5,0			6,0	3,5	10,5						<b>27,0</b>
PG054000	Aufgaben der zentralen Schulträgerverwaltung							1,0		1,0	2,0	1,0		6,0	6,0	13,0				1,0	1,0	<b>32,0</b>
PG055000	Bereitstellung schulischer Einrichtungen																			1,0	2,0	<b>3,0</b>
PG057000	Berufskolleg des LVR							1,0	1,0	3,0	8,0	9,5										<b>22,5</b>
PG059000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 8			1,0								1,0		3,0	1,0	2,5				1,0	1,0	<b>10,5</b>
PG060000	LVR-Kliniken und Servicebetriebe						1,0	2,0		3,0	11,0	3,5	1,0	5,5	7,0	3,0					1,0	<b>38,0</b>
PG061000	Maßregelvollzug							1,0		1,0	2,0				4,0	4,5						<b>12,5</b>
PG062000	Psychiatrische Versorgung im Rheinland														1,0	1,0						<b>2,0</b>
PG063000	Landesbetreuungsamt													1,0	1,0							<b>2,0</b>
<b>Zwischensumme</b>		<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>7,0</b>	<b>21,0</b>	<b>1,0</b>	<b>44,0</b>	<b>94,5</b>	<b>32,0</b>	<b>14,5</b>	<b>164,5</b>	<b>253,5</b>	<b>273,0</b>	<b>1,0</b>	<b>2,0</b>	<b>14,0</b>	<b>31,5</b>	<b>12,0</b>	<b>971,5</b>

Produkt- gruppe	Bezeichnung	Wahlbeamte					Laufbahngruppe 2											Laufbahngruppe 1				Summe	
		B09	B07	B06	B05	B04	B02	A16	A15 Z	A15	A14	A13 (E2)	A13 (E1)	A12	A11	A10 (L2)	A09 (L2)	A09 (L1)Z	A09 (L1)	A08	A07		
PG065000	Altenpflege													1,0									<b>1,0</b>
PG067000	Arbeitssicherheit, Brandschutz, Betr. Gesundheitsss.								1,0	1,0			0,5										<b>3,5</b>
PG068000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 1		1,0					1,0		3,0		1,0		1,0			1,0						<b>8,0</b>
PG070000	Zentrale Dienste							1,0	1,0	3,0		1,0	3,0	11,0	1,0			1,0					<b>25,5</b>
PG071000	Personalmanagement						1,0		5,0	6,0	3,5	9,0	30,0	12,0	14,5		0,5	3,5	2,0	1,5			<b>85,0</b>
PG072000	Recht						1,0		6,0	15,0		1,0	2,0	5,0									<b>30,0</b>
PG075000	Soziales Entschädigungsrecht							1,0	3,0	12,0		1,0	12,5	13,5	25,0		3,0	7,0	1,5				<b>79,5</b>
PG078000	LVR-Preußen-Museum							1,0						1,0	1,0								<b>3,0</b>
PG079000	LVR-Archäologische Zone/Jüdisches Museum						1,0			1,0				1,0									<b>3,0</b>
PG080000	LVR-Finanzmanagement						1,0		1,0	5,0	1,0	2,5	18,5	13,5	7,0		3,0		3,0	3,0			<b>58,5</b>
PG081000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 3				1,0					1,0													<b>4,0</b>
PG082000	Energie und Gebäudeservice							1,0		1,0		2,0	5,0	11,5	3,0							2,0	<b>28,5</b>
PG083000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 5			1,0			1,0		3,0	3,0		1,0	10,0	3,0	7,0		1,0	1,0	1,0	3,0			<b>35,0</b>
PG084000	Personalmanagement ZB								2,0	3,5		3,0	1,0		5,0			2,0				7,0	<b>23,5</b>
PG085000	Digitalisierung und Mobilität					1,0	1,0	1,0		1,0		1,0		3,0	6,0	2,0							<b>16,0</b>
PG086000	SGB IX: Eingliederungshilfe für Kinder									1,0				4,0	29,0	11,5						3,0	<b>49,5</b>
	<b>Insgesamt</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>4,0</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>13,0</b>	<b>27,0</b>	<b>1,0</b>	<b>68,0</b>	<b>152,0</b>	<b>37,5</b>	<b>37,0</b>	<b>256,0</b>	<b>363,0</b>	<b>349,0</b>	<b>1,0</b>	<b>10,5</b>	<b>29,5</b>	<b>39,0</b>	<b>31,5</b>	<b>1425,0</b>	

**II: Dienststellen mit Personal, für die der LVR die Dienstherreneigenschaft wahrnimmt - NKF-relevant -**

Produkt- gruppe	Bezeichnung	Wahlbeamte					Laufbahngruppe 2											Laufbahngruppe 1				Summe	
		B09	B07	B06	B05	B04	B02	A16	A15 Z	A15	A14	A13 (E2)	A13 (E1)	A12	A11	A10 (L2)	A09 (L2)	A09 (L1)Z	A09 (L1)	A08	A07		
PG084001	Fraktionsgeschäftsstellen							1,0				1,0											<b>2,0</b>
PG084002	Studieninstitut								1,0														<b>1,0</b>
	<b>Insgesamt</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>3,0</b>	

nachrichtlich:

**II: Dienststellen mit Personal, für die der LVR die Dienstherreneigenschaft wahrnimmt - nicht NKF-relevant -**

Produkt- gruppe	Bezeichnung	Wahlbeamte					Laufbahngruppe 2										Laufbahngruppe 1				Summe	
		B09	B07	B06	B05	B04	B02	A16	A15 Z	A15	A14	A13 (E2)	A13 (E1)	A12	A11	A10 (L2)	A09 (L2)	A09 (L1)Z	A09 (L1)	A08		A07
	Rhein. Versorgungskassen					1,0	1,0	3,0		6,0	13,0		7,0	31,0	51,0	88,0			33,0	34,0	2,0	<b>270,0</b>
	<b>Insgesamt</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>3,0</b>	<b>0,0</b>	<b>6,0</b>	<b>13,0</b>	<b>0,0</b>	<b>7,0</b>	<b>31,0</b>	<b>51,0</b>	<b>88,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>33,0</b>	<b>34,0</b>	<b>2,0</b>	<b>270,0</b>

**III: Sondervermögen**

Produkt- gruppe	Bezeichnung	Wahlbeamte					Laufbahngruppe 2										Laufbahngruppe 1				Summe	
		B09	B07	B06	B05	B04	B02	A16	A15 Z	A15	A14	A13 (E2)	A13 (E1)	A12	A11	A10 (L2)	A09 (L2)	A09 (L1)Z	A09 (L1)	A08		A07
	LVR-InfoKom							1,0		5,0	22,0		26,0	26,5	10,5	2,0		2,0	3,0			<b>98,0</b>
	LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen						1,0			1,0												<b>2,0</b>
	LVR-Kliniken							4,0			1,0	3,0		1,0	3,0					1,0		<b>13,0</b>
	<b>Insgesamt</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>5,0</b>	<b>0,0</b>	<b>6,0</b>	<b>23,0</b>	<b>3,0</b>	<b>26,0</b>	<b>27,5</b>	<b>13,5</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2,0</b>	<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>113,0</b>

**Teil A: Beschäftigte**  
**I: LVR**

Produkt- gruppe	Bezeichnung																			Summe
		E15 UE	E15	E14	E13	E12	E11	E10	E9C	E9B	E9A	E8	E7	E6	E5	E4	E3	E2	E1	
PG014000	Gebäude- und Liegenschaftsmanagement			3,0	1,0	42,5	2,0		0,5	10,0	1,0	2,0		12,5						<b>74,5</b>
PG015000	LVR-Zentrum für Medien und Bildung		2,0	5,5	1,0		3,0	2,0	2,5		2,0	7,0		7,0	0,5					<b>32,5</b>
PG016000	Dezentraler Service - Soziale Hilfen		3,0	1,0	5,0	7,0	9,0	46,5	47,5	1,0	45,0	37,0		33,5	3,0					<b>238,5</b>
PG018000	Rheinisches Landesmuseum Bonn	1,0	6,0	19,5	10,5		4,0	1,0		4,0	4,0	10,5		13,0	7,0	1,0	1,0			<b>82,5</b>
PG021000	LVR-Industriemuseum Oberhausen		2,0	11,5		4,0	1,0	1,0	1,0	3,0	1,0	4,0	9,0	17,0	1,0					<b>55,5</b>
PG022000	LVR-Archäologischer Park Xanten	1,0		11,5	2,0	2,0	3,0	1,0	1,0	3,0	2,5			9,0	8,0	5,0	1,0	1,0		<b>52,0</b>
PG023000	LVR-Freilichtmuseum Lindlar		1,0	6,0		1,0	2,0	1,0	1,0		2,0	4,0		10,0	1,0	1,0				<b>30,0</b>
PG024000	LVR-Freilichtmuseum Kommern			6,0		1,0	1,0	2,0			3,0	2,0	3,0	13,0	1,0		2,0			<b>34,0</b>
PG025000	Kulturförderung und -veranstaltungen			3,0								1,0								<b>4,0</b>
PG026000	LVR-Archiv- und Fortbildungszentrum			5,0	3,0	5,0	2,0		2,0	2,0	4,5	3,0	3,0	18,5	2,0	3,0	8,5			<b>61,5</b>
PG027000	LVR-Institut f. Landeskunde u. Regionalgeschichte			7,5		1,0					1,0	2,5	0,5		0,5					<b>13,0</b>
PG028000	Dezentraler Service-/Steuerungsdiens Dez. 9		2,0	10,5			2,0	1,0		2,0	3,0	3,0		1,0						<b>24,5</b>
PG029000	LVR-Amt für Denkmalpflege im Rheinland			20,5	8,0	4,0	1,0	1,0	1,0	5,0		5,0		7,0	3,0					<b>55,5</b>
PG031000	LVR-Amt für Bodendenkmalpflege im Rheinland		3,0	19,0			22,5		1,0	2,0	3,0	5,0	4,0	18,5	38,5	1,0				<b>117,5</b>
PG032000	Kulturlandschaftspflege			6,0			0,5													<b>6,5</b>
PG033000	Ehemalige Synagoge Titz			1,0																<b>1,0</b>
PG034000	Integration		1,0	1,0	1,0	5,5	2,0	1,0	1,0		2,0	5,0		1,0			1,0			<b>21,5</b>
PG035000	Kriegsopferfürsorge								3,5		1,0	3,0								<b>7,5</b>
PG036000	Umweltschutz			1,0	1,0	7,0														<b>9,0</b>
PG037000	Dezentraler Service-/Steuerungsdiens Dez. 0 u. 2		1,0				3,0			1,0	1,0	1,0		1,5	1,0					<b>9,5</b>
PG043000	Politische Gremien						1,0						0,5	1,0						<b>2,5</b>
PG044000	Verwaltungsführung		2,0	1,0		2,0	1,0	1,0	1,0			1,5								<b>9,5</b>
PG045000	Gleichstellung von Mann und Frau		1,0				1,0		1,0											<b>3,0</b>
PG046000	Rechnungsprüfung			1,0	3,0	5,0	13,5					1,0								<b>23,5</b>
PG047000	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	1,0		9,0			1,0					1,0								<b>12,0</b>
PG049000	Dezentraler Service-/Steuerungsdiens Dez. 4									1,0	1,0	2,0		4,0	1,0					<b>9,0</b>
PG051000	Hilfen für Kinder und Familien				3,5		2,0		7,5			3,0								<b>16,0</b>
PG052000	Jugendförderung u. übergreifende Aufgaben		1,0	2,0	1,0			1,0	4,5		5,5	3,0		1,0						<b>19,0</b>
PG054000	Aufgaben der zentralen Schulträgerverwaltung			1,0			1,0				4,0	5,0	3,0	3,0						<b>17,0</b>
PG055000	Bereitstellung schulischer Einrichtungen			1,0				16,0		5,0	201,0	24,0	52,5	19,0	16,0	1,0	28,5	1,0		<b>365,0</b>
PG056000	Bereitstellung / Betrieb von Internaten											1,0	1,0		1,0	8,0				<b>11,0</b>
PG057000	Berufskolleg des LVR		1,0	8,0								2,0		1,0		1,0				<b>13,0</b>
	<b>Zwischensumme</b>	<b>3,0</b>	<b>26,0</b>	<b>161,5</b>	<b>40,0</b>	<b>87,0</b>	<b>78,5</b>	<b>75,5</b>	<b>76,0</b>	<b>37,0</b>	<b>288,0</b>	<b>140,0</b>	<b>76,5</b>	<b>192,5</b>	<b>83,5</b>	<b>13,0</b>	<b>51,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1431,0</b>

Produktgruppe	Bezeichnung																			Summe
		E15 UE	E15	E14	E13	E12	E11	E10	E9C	E9B	E9A	E8	E7	E6	E5	E4	E3	E2	E1	
PG059000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 8			1,0			1,0							0,5	3,0					6,5
PG060000	LVR-Kliniken und Servicebetriebe	1,0	1,0	8,5	4,5	3,0	4,0	0,5	2,0		0,5	3,0								28,0
PG061000	Maßregelvollzug			2,0		1,0		2,0	1,0			1,0								7,0
PG062000	Psychiatrische Versorgung im Rheinland			1,0																1,0
PG063000	Landesbetreuungsamt			1,0	1,0							0,5								2,5
PG065000	Altenpflege									1,5		3,0								4,5
PG067000	Arbeitssicherheit, Brandschutz, Betr. Gesundheitsss.	1,0		1,0		10,0	1,0				1,0	2,0								16,0
PG068000	Dezentrale Service-/Steuerungsdienst Dez. 1		1,0	4,0				1,0	1,0		2,5	1,0		3,0						13,5
PG070000	Zentrale Dienste						4,0	5,0	3,0	1,0	7,0	9,0		21,5	10,5	10,0				71,0
PG071000	Personalmanagement		1,0		1,0	3,5	4,0	3,0	5,0		1,5	1,0								20,0
PG072000	Recht								0,5			1,0								1,5
PG075000	Soziales Entschädigungsrecht			2,0			2,0	2,0	10,0			17,5		3,0	9,0		1,0			46,5
PG078000	LVR-Preußen-Museum			2,5							1,0	1,0		1,0						5,5
PG079000	LVR-Archäologische Zone/Jüdisches Museum			5,0						1,0		1,0								7,0
PG080000	LVR-Finanzmanagement		3,0	3,0	1,0	4,0	7,0	2,0	4,0		13,5	13,0		6,5	1,0					58,0
PG081000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 3												1,0							1,0
PG082000	Energie und Gebäudeservice			1,0	1,0	2,0	4,0	4,0	1,0		7,0	3,5		10,0		5,0	7,0			45,5
PG083000	Dezentraler Service-/Steuerungsdienst Dez. 5			1,0									1,0	1,0	5,0	7,5	6,0			21,5
PG084000	Personalmanagement ZB						2,0				1,0	1,0	11,0		6,0			10,0	12,0	43,0
PG085000	Digitalisierung und Mobilität		1,0	1,0	2,0		1,0	1,0						6,0						7,0
PG086000	SGB IX: Eingliederungshilfe für Kinder				1,0			4,0	5,5		7,0									17,5
	<b>Insgesamt</b>	<b>5,0</b>	<b>33,0</b>	<b>195,5</b>	<b>51,5</b>	<b>110,5</b>	<b>108,5</b>	<b>100,0</b>	<b>111,5</b>	<b>43,0</b>	<b>331,0</b>	<b>213,5</b>	<b>76,5</b>	<b>245,5</b>	<b>119,0</b>	<b>28,0</b>	<b>59,0</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>	<b>1855,0</b>

Produktgruppe	Bezeichnung						Summe
		P12	P11	P10	P7	P5	
PG054000	Aufgaben der zentralen Schulträgerverwaltung				12,5		12,5
PG055000	Bereitstellung schulischer Einrichtungen			21,0	84,0	52,0	157,0
PG056000	Bereitstellung / Betrieb von Internaten				2,0		2,0
PG084000	Personalmanagement ZB	1,0	1,0				2,0
	<b>Insgesamt</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>21,0</b>	<b>98,5</b>	<b>52,0</b>	<b>173,5</b>

Produkt- gruppe	Bezeichnung																		Summe
		S18	S17	S15	S12	S11 B	S9	S8 B											
PG015000	LVR-Zentrum für Medien und Bildung			1,0	1,0														2,0
PG016000	Dezentraler Service - Soziale Hilfen		1,0																1,0
PG034000	Integration	1,0	2,0	12,0															15,0
PG051000	Hilfen für Kinder und Familien	25,0	2,5																27,5
PG052000	Jugendförderung u. übergreifende Aufgaben	28,5	2,0	4,0		0,5													35,0
PG055000	Bereitstellung schulischer Einrichtungen			0,5	2,0														2,5
PG056000	Bereitstellung / Betrieb von Internaten		1,0	1,0			9,0	20,0											31,0
PG060000	LVR-Kliniken und Servicebetriebe	2,0																	2,0
PG061000	Maßregelvollzug	1,0																	1,0
PG067000	Arbeitssicherheit, Brandschutz, Betr. Gesund-		1,0																1,0
PG084000	Personalmanagement ZB							1,0											1,0
PG086000	SGB IX: Eingliederungshilfe für Kinder		1,0	27,0															28,0
	<b>Insgesamt</b>	<b>57,5</b>	<b>10,5</b>	<b>45,5</b>	<b>3,0</b>	<b>0,5</b>	<b>9,0</b>	<b>21,0</b>											<b>147,0</b>

**II: Dienststellen mit Personal, für die der LVR die Dienstherreneigenschaft wahrnimmt - NKF-relevant -**

Produkt- gruppe	Bezeichnung																		Summe
		E15	E14 UE	E10	E9C	E9A	E8	E6											
PG025000	Kulturförderung und -veranstaltungen (RVDL)	1,0	1,0		1,0	1,0													4,0
PG084001	Fraktionsgeschäftsstellen			3,0			1,0	1,0											5,0
PG084002	Studieninstitut	1,0																	1,0
	<b>Insgesamt</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>	<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>											<b>10,0</b>



**Teil B 2023**  
**Dienstkräfte in der Probe- oder Ausbildungszeit**

**I. Aufstiegsbeamte**

Lfd. Nr.	Amtsbezeichnung	Besoldungsgruppe	Stellensoll 2023	Stellensoll 2022	VZI 30.06.2021
----------	-----------------	------------------	------------------	------------------	----------------

**1. Ausbildungsberufe des öffentlichen Dienstes**

	Landeshauptsekretär/-in	A08	15,0	15,0	5,00
--	-------------------------	-----	------	------	------

**II. Nachwuchskräfte und informatorisch beschäftigte Dienstkräfte**

Lfd. Nr.	Amtsbezeichnung	Art der Vergütung	Stellensoll 2023	Stellensoll 2022	VZI 30.06.2021
----------	-----------------	-------------------	------------------	------------------	----------------

**1. Ausbildungsberufe des öffentlichen Dienstes**

	Inspektoranwärter/-in	Anwärterbezüge	190,0	190,0	154,00
	Inspektoranwärter/-in (Dipl.Verw.Betr.wirt)	Anwärterbezüge	15,0	15,0	6,00
	Inspektoranwärter/-in (Verw.informatik)	Anwärterbezüge	15,0	15,0	0,00
	Inform.O.I.anwärter/-in (e-government)	Anwärterbezüge	15,0	15,0	0,00
	Inspektoranwärter/-in (Archivdienst)	Anwärterbezüge	4,0	4,0	0,00
	Sekretäranwärter/-in	Anwärterbezüge	26,0	26,0	15,73
	Verwaltungsfachangestellte	Ausbildungsvergütung	41,0	41,0	22,00

**2. Ausbildungsberufe des allgemeinen Arbeitsmarktes**

	Fachang. für Medien-/Informationsdienste	Ausbildungsvergütung	1,0	1,0	1,00
	Technische Auszubildende	Ausbildungsvergütung	8,0	8,0	5,00
	Handwerk	Ausbildungsvergütung	110,0	110,0	59,78
	Gesundheits-/Krankenpflege	Ausbildungsvergütung	0,0	0,0	0,00

**3. Praktikanten-/Volontärverhältnisse**

	Vorpraktikum	fester Betrag	10,0	10,0	4,82
	Berufspraktikum	fester Betrag	21,0	21,0	9,00
	Volontariat Grabungstechnik	fester Betrag	2,0	2,0	1,00
	Volontariat Restaurierung	fester Betrag	7,0	7,0	6,00
	Wissenschaftliches Volontariat	fester Betrag	46,0	46,0	36,00
	Trainee (Humanwiss. u. Juristen)	E13	15,0	15,0	0,00

**4. Sonstige**

	Studentische Aushilfen	E9B	8,0	8,0	6,64
	Studentische Aushilfen	E4	20,5	20,5	19,54
	Erzieheranwärter/-in	S4	4,0	4,0	4,00

<b>Summe</b>			558,5	558,5	350,51
<b>Insgesamt</b>			573,5	573,5	355,51

**Anhang I zum Stellenplan 2022/2023**  
**Grad der Gleichstellung von weiblichem und männlichem Personal**  
**in den jeweiligen Besoldungs- u. Entgeltgruppen**

Der Anhang wird zum 30.09.2021 ermittelt und ist daher erst im Stellenplanendstand enthalten.

**Anhang II zum Stellenplan 2022/2023**  
**Verteilung der haushaltsmäßigen Stellenanteile auf die Organisationsstruktur**  
hier: je Dezernat/Bereich

Dezernat/Bereich	OE ZV	Teil A, I	Teil A, II	Teil A, III	Teil B	Gesamt
0	00	18,5				<b>18,5</b>
	01	3,5				<b>3,5</b>
	02	47,5				<b>47,5</b>
	03	15,0			1,0	<b>16,0</b>
	06	15,5				<b>15,5</b>
<b>0 Ergebnis</b>		<b>100,0</b>			<b>1,0</b>	<b>101,0</b>
<b>0 - Fraktionen</b>			<b>7,0</b>			<b>7,0</b>
04	040		25,0			<b>25,0</b>
	041		43,0			<b>43,0</b>
	042		135,0			<b>135,0</b>
	043		114,0			<b>114,0</b>
	044		47,0			<b>47,0</b>
	045		33,0			<b>33,0</b>
<b>04 Ergebnis</b>			<b>397,0</b>			<b>397,0</b>
1	10	29,0				<b>29,0</b>
	11	101,5				<b>101,5</b>
	12	178,0			473,0	<b>651,0</b>
	14	31,5				<b>31,5</b>
<b>1 Ergebnis</b>		<b>340,0</b>			<b>473,0</b>	<b>813,0</b>
<b>1 - InfoKom</b>				<b>98,0</b>		<b>98,0</b>
2	20	20,0				<b>20,0</b>
	21	118,5				<b>118,5</b>
<b>2 Ergebnis</b>		<b>138,5</b>				<b>138,5</b>
3	30	5,0				<b>5,0</b>
	31	95,5				<b>95,5</b>
	32	74,0			1,0	<b>75,0</b>
<b>3 Ergebnis</b>		<b>174,5</b>			<b>1,0</b>	<b>175,5</b>
4	40	3,0				<b>3,0</b>
	41	79,0				<b>79,0</b>
	42	57,5				<b>57,5</b>
	43	81,0				<b>81,0</b>
<b>4 Ergebnis</b>		<b>220,5</b>				<b>220,5</b>
5	50	7,0				<b>7,0</b>
	51	82,5				<b>82,5</b>
	52	51,5				<b>51,5</b>
	53	89,5				<b>89,5</b>
	54	138,0				<b>138,0</b>
<b>5 Ergebnis</b>		<b>368,5</b>				<b>368,5</b>
<b>5 - Schulen</b>		<b>579,5</b>			<b>4,0</b>	<b>583,5</b>
6	60	5,0				<b>5,0</b>
	61	10,0				<b>10,0</b>
	62	6,0				<b>6,0</b>
<b>6 Ergebnis</b>		<b>21,0</b>				<b>21,0</b>
7	70	15,5				<b>15,5</b>
	71	119,0				<b>119,0</b>
	72	211,5				<b>211,5</b>
	73	206,0				<b>206,0</b>
	74	159,0				<b>159,0</b>
<b>7 Ergebnis</b>		<b>711,0</b>				<b>711,0</b>
8	80	4,5				<b>4,5</b>
	81	43,0				<b>43,0</b>
	82	18,0				<b>18,0</b>
	83	19,0				<b>19,0</b>
	84	26,5				<b>26,5</b>
<b>8 Ergebnis</b>		<b>111,0</b>				<b>111,0</b>
<b>8 - IFuB</b>				<b>1,0</b>		<b>1,0</b>
<b>8 - HPH</b>				<b>4,0</b>		<b>4,0</b>
<b>8 - Kliniken</b>				<b>22,0</b>		<b>22,0</b>
9	90	16,0	4,0		5,0	<b>25,0</b>
	91	16,0			4,5	<b>20,5</b>
	92	39,0			16,0	<b>55,0</b>
<b>9 Ergebnis</b>		<b>71,0</b>	<b>4,0</b>		<b>25,5</b>	<b>100,5</b>
<b>9 - Kultur</b>		<b>621,5</b>	<b>1,0</b>		<b>69,0</b>	<b>691,5</b>
<b>Studieninstitut</b>			<b>2,0</b>			<b>2,0</b>
<b>Berufsförderwerk</b>			<b>1,0</b>			<b>1,0</b>
<b>Gesamt</b>		<b>3457,0</b>	<b>412,0</b>	<b>125,0</b>	<b>573,5</b>	<b>4567,5</b>

Stand: 01.01.2021

**TOP 4.1      Stellungnahme des Gesamtpersonalrates (GPR) des LVR zum  
Stellenplanentwurf 2022/2023**

## Vorlage Nr. 15/536

öffentlich

**Datum:** 03.09.2021  
**Dienststelle:** Fachbereich 12  
**Bearbeitung:** Herr Ramcke

**Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung**      **20.09.2021**      **Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

**Entwurf Stellenplan 2022/2023**

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Personal und Allgemeine Verwaltung stimmt dem Entwurf Stellenplan für die Jahre 2022 und 2023 gemäß Vorlage Nr. 15/536 zu.

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

In Vertretung

L i m b a c h

## **Zusammenfassung:**

Die Vorlage befasst sich mit den Entwürfen der Stellenpläne für die Jahre 2022 und 2023.

Die schwierige Haushaltslage zwingt weiterhin zu Konsolidierungsbemühungen. Der Verwaltungsvorstand hat beschlossen, lediglich nur die Zahlungsmöglichkeiten nach kritischer Überprüfung in die Stellenplanentwürfe 2022 und 2023 zu überführen, die nun einen dauerhaften Bedarf darstellen.

Ansonsten werden nur zusätzliche Stellen, die sich durch steigende Fallzahlen im Rahmen des BTHG für das Dez.4 ergeben haben, in den Stellenplanentwurf 2022/2023 eingebracht. Weitere neue Stellen sind für den Entwurf zunächst nicht vorgesehen.

Aufgrund noch laufender Untersuchungen und Bemessungen sind weitere Stellenanmeldungen für den Veränderungsnachweis allerdings möglich. Eine konkrete Anzahl kann zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses dieser Vorlage noch nicht benannt werden. Die Verwaltung wird hierzu in der Sitzung des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung am 20.09.2021 ergänzend berichten.

Außerdem wurde der Stellenplan konsequent weiter bereinigt in den Bereichen, in denen sich Aufgabenveränderungen ergeben haben und Stellen zum Wegfall vorgesehen werden konnten.

## **Begründung der Vorlage Nr.15/536**

Der Landschaftsverband Rheinland befindet sich weiterhin in einer schwierigen finanziellen Situation mit neu aufgelegtem Konsolidierungsprogramm für die Jahre 2021-2025. Somit ist für den Doppelhaushalt 2022/2023 eine Steigerung des Personalaufwands möglichst gering zu halten und damit verbunden ebenfalls die Ausweitung des Stellenplans.

Der Verwaltungsvorstand hat beschlossen, lediglich nur die Zahlungsmöglichkeiten nach kritischer Überprüfung in die Stellenplanentwürfe 2022 und 2023 zu überführen, die nun einen dauerhaften Bedarf darstellen. Diese Zahlungsmöglichkeiten wurden bei der Bewirtschaftung des Haushalts 2020/21 oder früher eingerichtet, um flexibel auf sich neu ergebende temporäre Bedarfe durch neue Aufgaben oder Fallzahlensteigerungen zu reagieren. Bereits bei der Beantragung und Einrichtung dieser Zahlungsmöglichkeiten wurden strenge Maßstäbe durch Prüfung der Personalschlüssel sowie der bisher unterlegten Fallzahlen angewendet. In den Fällen, in denen sich nun herausgestellt hat, dass es sich nicht nur um einen temporären, sondern einen dauerhaften Bedarf handelt, werden diese Zahlungsmöglichkeiten in den Stellenplanentwurf 2022/2023 überführt und eingebracht.

Weiterhin werden neue Stellen für den Bereich des Dez.4 in den Entwurf 2022/2023 eingebracht. Diese werden aufgrund steigender Fallzahlen des sich weiterhin im Aufbau befindlichen Bereichs der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche schon jetzt als dauerhaft anerkannt.

Selbstverständlich wurde nach Kompensations- und Verlagerungsmöglichkeiten innerhalb der einzelnen LVR-Dezernaten gesucht, die sich durch gezielte Optimierung der Auf- und Ablauforganisation oder durch Aufgabenwegfall ergeben haben.

Die konkrete Bedarfsermittlung ist die Basis für eine langfristige Personalplanung und damit ein wesentliches Instrument der Personaleinsatzsteuerung. Hier handelt die öffentliche Verwaltung nach dem Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit, dem Minimalprinzip, d.h. das Ziel, die Erledigung aller Aufgaben, mit dem geringsten Mitteleinsatz zu erreichen.

Die Bedarfsprüfungen finden daher grundsätzlich durch Anwendung strikter Kriterien statt (Schlüsselzahlen, Fallzahlen, Mengengerüste, Aufbauorganisation, Einheitlichkeit der Verwaltung, Betrachtung von Geschäftsprozessen, usw.).

Die Verwaltung hat unter Anlegung des vorbeschriebenen strengen Maßstabes das Minimum der Stellenbedarfe ermittelt und schlägt daher Folgendes vor:

## **1. Entwurf Stellenplan 2022**

Der Entwurf des Stellenplans 2022 schließt in seinem Teil I mit einem Saldo von

### **Plus 140,5 Stellen**

ab und reduziert damit gleichzeitig die Anzahl der bestehenden Zahlungsmöglichkeiten um 143,5. Im Saldo sind 11 Stellenwegfälle enthalten.

Weiterhin werden vom Saldo 3,5 Stellen durch das Land NRW, die LVR-Kliniken bzw. durch externe Aufträge refinanziert.

In der anliegenden Sachdarstellung (Anlage 1) sind zusätzliche Stellen und Stellenwegfälle in den unterschiedlichen Stellenplanteilen enthalten. Hinsichtlich der Entwicklung der Stellenanzahl gegenüber dem Stellenplan 2021 wird auf die Anlage 2 (zahlenmäßige Gesamtübersicht) verwiesen. In der Anlage 3 ist eine ausführliche Begründung zu jedem einzelnen Stellenmehrbedarf bzw. Stellenwegfall beigefügt.

## **2. Entwurf Stellenplan 2023**

Der Entwurf des Stellenplans 2023 schließt in seinem Teil I mit einem Saldo von

### **Plus 3 Stellen**

ab und reduziert damit gleichzeitig die Anzahl der bestehenden Zahlungsmöglichkeiten um 1.

Weiterhin werden vom Saldo keine Stellen durch das Land NRW, die LVR-Kliniken bzw. durch externe Aufträge refinanziert.

In der anliegenden Sachdarstellung (Anlage 1, Seiten 5 und 8) sind zusätzliche Stellen und Stellenwegfälle in den unterschiedlichen Stellenplanteilen enthalten. Hinsichtlich der Entwicklung der Stellenanzahl gegenüber dem Stellenplan 2021 wird auf die Anlage 2 (zahlenmäßige Gesamtübersicht, Seite 3) verwiesen. In der Anlage 3 (Seiten 41 und 75) ist eine ausführliche Begründung zu jedem einzelnen Stellenmehrbedarf bzw. Stellenwegfall beigefügt.

Darüber hinaus sind allerdings weitere Stellenanmeldungen aufgrund noch laufender Untersuchungen und Bemessungen für den Veränderungsnachweis möglich. Die konkrete Anzahl ist zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses dieser Vorlage noch nicht absehbar.

In Vertretung

L i m b a c h



**Dez. 1 Teil A I**

**Anlage 1**

Ifd. Nr. der Langfassung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung
1/1 S. 3	1,0	E9C	10.02	PG071	LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung; Fallzahlenanstieg Fortbildung und Erfordernis neuer Fortbildungen (Bsp.: Führungskräfte-Curriculums )	1,0	E9C	10.02	PG071	Dauerhafter Bedarf liegt vor. Fallzahlenanstieg, neue Fortbildungsangebote
						-1,0	E6	11	PG075	Stellenverlagerung 000.11350.160 zugunsten OE 10.02. Stelle frei seit 01.10.2016
1/2 S. 6	1,0	E11	12	PG067	FB Personal und Organisation, Arbeitssicherheit; Sicherstellung der gesetzlich geforderten Betreuungszeiten	1,0	E12	12	PG067	Dauerhafter Bedarf liegt vor. Anstieg Mitarbeitendenanzahl und damit Betreuungsaufwand
						-1,0	E6	11	PG070	Stellenverlagerung 000.11350.090 zugunsten OE 12.41. Stelle frei seit 01.04.2021
						0,0	E9A	12	PG067	Dauerhafter Bedarf liegt vor. Anstieg Mitarbeitendenanzahl und damit Betreuungsaufwand.  Folglich Streichung KW-Vermerk an 000.12420.050 und Nutzung als Stelle für Team Arbeitssicherheit (OE12.41)
1/3 S. 10	1,0	E13	12	PG071	FB Personal und Organisation, Inhouse-Consulting; Kompensation nach vorheriger Verlagerung von Stellen in den Organisationsbereich LD zur Erledigung der verbliebenen Aufgaben	1,0	E13	12	PG071	Dauerhafter Bedarf liegt vor. Zuvor erfolgte Verlagerung von 1,5 Stellen in den Bereich LD, nunmehr Kompensation um weiterhin anfallende Aufgaben aus Konzept- und Projektarbeiten etc. zu erledigen.
						-1,0	E4	11	PG070	Stellenverlagerung 000.11340.050 zugunsten OE 12.50. Stelle frei seit 24.08.2020

**Dez. 1 Teil A I**

**Anlage 1**

Ifd. Nr. der Langfassung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung
1/4 S. 12	1,0	E12	12	PG071	FB Personal und Organisation, IT Management; Dauerhaft angestiegene Anzahl von IT-Projekten mit Auswirkungen auf den gesamten LVR	1,0	E12	12	PG071	Dauerhafter Bedarf liegt vor. Vor dem Hintergrund der wachsenden Unterstützung durch die IT auch ein dauerhafter Anstieg bei den wahrzunehmenden Aufgaben (Projekte etc.). Die Auswirkungen gehen teilw. über den gesamten LVR und sind nicht auf Dez. 1 beschränkt.
						-1,0	E4	11	PG070	Stellenverlagerung 000.11340.110 zugunsten OE 12.62. Stelle frei seit 01.12.2020
<b>Summe:</b>	<b>4,0</b>					<b>0,0</b>				

**Dez. 2 Teil A I**

Ifd. Nr. der Langfassung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung
2/1 S. 16	0,5	A11	20.02	PG037	Betriebliches Gesundheitsmanagement für die Dezernate 0, 2, 3 und 6	0,5	A11	20.02	PG037	hohe Krankheitsquote, Betreuung von 4 Dezernaten (0,2,3 und 6), sehr unterschiedliche Berufsgruppen (Verwaltungspersonal, Ingenieure, Techniker, Hauswirtschaftspersonal, Elektriker, Handwerker, Hausmeister, etc.)
	-0,5	A10 (L2)	21	PG080	Rückgang der Fallzahlen im Bereich Forderungsmangement/Vollstreckung	-0,5	A10 (L2)	21	PG080	Rückgang der Fallzahlen in der Vollstreckung durch das Angehörigen-Entlastungsgesetz und das BTHG.
2/2 S. 21	1,5	E11	20.02	PG037	ITKO betreut 4 Dezernate (0, 2, 3 und 6)	1,5	E11	20.02	PG037	sehr viele Fachverfahren in Dez. 2 und 3, Auswirkungen auf Prozesse und die Organisation, kein Support von Infokom
	-1,0	E9A	21	PG080	Rückgang der Fallzahlen im Bereich der Buchhaltung	-1,0	E9A	21	PG080	Rückgang der Fallzahlen in der Buchhaltung durch das Angehörigen-Entlastungsgesetz und das BTHG.
	-0,5	A10 (L2)	21	PG080	Rückgang der Fallzahlen im Bereich Forderungsmangement/Vollstreckung	-0,5	A10 (L2)	21	PG080	Rückgang der Fallzahlen in der Vollstreckung durch das Angehörigen-Entlastungsgesetz und das BTHG.
2/3 S. 23	1,0	E11	21	PG080	dauerhafter Mehrbedarf im Bereich Steuern	1,0	E11	21	PG080	einheitliche Regelung der steuerlichen Prozesse sowie der Implementierung und Durchführung angemessener Kontrollen
	-1,0	E9C	21	PG080	Rückgang der Fallzahlen im Bereich Forderungsmangement/Vollstreckung	-1,0	E9C	21	PG080	Rückgang der Fallzahlen in der Vollstreckung durch das Angehörigen-Entlastungsgesetz und das BTHG.
2/4 S. 29	1,0	E13	21	PG080	dauerhafter Mehrbedarf im Bereich Beteiligungen	1,0	E13	21	PG080	erhöhter Steuerungsaufwand, quantitativer Anstieg der Beteiligungen, gestiegene Anforderungen an die Steuerung der Beteiligungen (qualitativ)
	-1,0	E5	21	PG080	Rückgang der Scannarbeiten aufgrund der Digitalisierung	-1,0	E5	21	PG080	Rückgang der Arbeitsmenge durch die gestiegene Digitalisierung in der Rechnungseingangsbearbeitung, weniger Scannarbeiten

**Dez. 2 Teil A I**

Ifd. Nr. der Langfas- sung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produkt- gruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produkt- gruppe	Begründung
2/5 S. 33	1,0	E11	21	PG080	Optimierung des Liquiditätsmanagements unter Einbeziehung der Pensionslasten	1,0	E11	21	PG080	wirtschaftliche Optimierung der verfügbaren Finanzmittel durch Finanzanlagen bei Banken, Rückdeckung der Pensionsverpflichtungen über KVR-Fonds
	-0,5	E9A	21	PG080	Rückgang der Fallzahlen im Bereich Forderungsmangement/Vollstreckung	-0,5	E9A	21	PG080	Rückgang der Fallzahlen in der Vollstreckung durch das Angehörigen-Entlastungsgesetz und das BTHG.
	-0,5	A08	21	PG080	Rückgang der Fallzahlen im Bereich der Buchhaltung	-0,5	A08	21	PG080	Rückgang der Fallzahlen in der Buchhaltung durch das Angehörigen-Entlastungsgesetz und das BTHG.
<b>Summe:</b>	<b>0,0</b>					<b>0,0</b>				

Dez. 3 Teil A I

Ifd. Nr. der Langfassung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung
3/1 S. 39	1,0	E12	31	PG036	einstimmiger Beschluss der Landschaftsversammlung in der Sitzung vom 16.12.2019 zum Haushalt 2020/2021, Erstellung eines strategischen Konzeptes zur Umsetzung der Anforderungen des Kreislaufwirtschaftsgesetzes	1,0	E12	31	PG036	Sicherstellung des rechtskonformen Umgangs mit Abfällen in den Einrichtungen des LVR, Vermeidung, Umgang und Entsorgung von Baustellenabfällen aus den Liegenschaften des LVRs, digitales Abfallmanagement und rechtskonforme Beschaffung von Entsorgungsmaterialien und -dienstleistungen. Abfallmanage*r zum Themenkomplex Abfall, Entsorgung/Kreislaufwirtschaft
3/2 S. 40	1,0	E12	31	PG036	Bündelung und Koordinierung der Aufgaben durch einen zentralen Gefahrstoffbeauftragten	1,0	E12	31	PG036	Umfang mit Gefahrstoffen für viele Bereiche der ZV (Haustechnik, Hausmeister, Schreiner, Fahrdienst, Gärtner) wie auch die Dienststellen des Allgemeinen Grundvermögens (Schulen, Kulturdienststellen). Bündelung und Koordinierung der Aufgaben durch einen zentralen Gefahrstoffbeauftragten.
3/3 S. 41	1,0	E12	31	PG036	Klimaschutzkonzept sowie Energiebericht des Dezernates 3	1,0	E12	31	PG036	Erarbeitung und Weiterentwicklung Klimaschutzkonzept "Eigene Liegenschaften" /Betriebliche Energiekontrolle, Optimierung / Steigerung der Energieeffizienz, Energiedatenmanagement /Energiedatenerfassung - Monitoring, Controlling und systematisches Management der Energieverbräuche der Liegenschaften des Allgemeinen Grundvermögens. <b>Einrichtung zum Stellenplan 2023</b>
3/4 S. 46	1,0	E12	31	PG014	Neue Aufgaben Innenarchitektur , zusätzliche Projekte im Schulbereich	1,0	E12	31	PG014	Dauerhafte Übernahme der Aufgaben des Dez. 5 bezügl. der Planung der losen Einrichtung, im Klinikbereich durch den avisierten GFP II und Neubau Ottoplatz, Fortführung der Sanierungskonzepte im Schulbereich

**Dez. 3 Teil A I**

Ifd. Nr. der Langfassung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung
3/5 S. 48	1,0	E12	31	PG014	dauerhafter Mehrbedarf hinsichtlich IT-Themen bei vielen Bauprojekten	1,0	E12	31	PG014	Neuregelung der Schnittstellen mit Blick auf neue Technologien, Aufgaben mit Bezug auf IT-Themen werden wieder zurück zum FB 31 übertragen
3/6 S. 52	1,0	A10 (L2)	32	PG082	dauerhafte Mehrbedarf, insbesondere aufgrund der europaweiten VGV-Verfahren, der steigenden Anzahl an zu bearbeitenden Honorarrechnungen und der Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Honorierung von Architekten/Ingenieurleistungen	1,0	A10 (L2)	32	PG082	Zuwachs der Fallzahlen im Aufgabenbereich Vergabe/Abschluss/Abrechnung von Architekten-/Ingenieurverträgen, Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Honorierung von Architekten-/Ingenieurverträgen, Erhöhter Beratungs- und Erklärungsaufwand
<b>Summe:</b>	<b>6,0</b>					<b>6,0</b>				

**Dez. 4 Teil A I**

Ifd. Nr. der Langfassung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung
4/1 S. 66	1,0	A12	41.10	49	IT-Organisation	0,0	A12	41.10	49	Verlängerung der ZM bis 30.06.24: Da bereits zum letzten Stellenplan eine Stelle aufgrund der Übertragung der Aufgaben des BTHG befürwortet wurde, bei der Thematik Digitalisierung und mobiles Arbeiten auf Unterstützung aus Dez. 6 zurückgegriffen werden kann und es für die Fachverfahren viele Anwendungsbetreuer in den Fachbereichen gibt, wird für die Projekte SAP HANA und OZG zunächst von einer Umwandlung abgesehen.
4/2 S. 67	1,0	A10 (L2)	41.11	49	Geschäftsleitung	1,0	A10 (L2)	41.10	49	Einrichtung einer Planstelle: Die Steigerung der Stellen und aktiven Mitarbeitenden in Dez. 4 führt auch zu einem Mehraufwand in der Betreuung von allgemeinen Verwaltungs- und Personalangelegenheiten in der Geschäftsleitung des Dezernates 4.
4/3 S. 67	1,0	A10 (L2)	41.11	49	Haushalt, Controlling, KLR	1,0	A10 (L2)	41.10	49	Einrichtung einer Planstelle: Der Mehrbedarf ist nachvollziehbar, da sich die Produkte und der Leistungskatalog des Dezernates mit der Übernahme der Aufgaben im Rahmen des BTHG dauerhaft erhöht haben.
4/4 S. 69	1,0	A12	41.20	86	BTHG Teamleitung	1,0	A12	41.20	86	Einrichtung von Planstellen: Bei der Umsetzung der Aufgaben, die durch das BTHG hinzukommen, handelt es sich um gesetzlich vorgeschriebene Kernaufgaben des LVR, deren Erfüllung für die Zielgruppe zwingend erforderlich ist. Die Bedarfe wurden laufend im Rahmen einer Bemessungsdatei ermittelt und sind nachvollziehbar.
	1,0	S17	41.20	86	BTHG Teamleitung	1,0	S17	41.20	86	
	1,0	A11	41.20	86	BTHG Teamleitung	1,0	A11	41.20	86	
	1,0	A11	41.20	86	BTHG Vergütungsverhandler	1,0	A11	41.20	86	
	1,0	E10	41.20	86	BTHG Vergütungsverhandler	1,0	E10	41.20	86	
	5,0	A10 (L2)	41.20	86	BTHG Sachbearbeitung	5,0	A10 (L2)	41.20	86	
	1,0	E9c	41.20	86	BTHG Sachbearbeitung	1,0	E9c	41.20	86	
	7,0	S15	41.20	86	BTHG Fallmanagement	7,0	S15	41.20	86	
	11,0	A11	41.20	86	BTHG Fallmanagement	11,0	A11	41.20	86	
	1,0	A11	41.20	86	BTHG-Anlei Anwendungsbetreuung	1,0	A11	41.20	86	
5,0	E9A	41.20	86	BTHG Rechnungssachbearbeitung	5,0	E9A	41.20	86		
3,0	A07	41.20	87	BTHG Rechnungssachbearbeitung	3,0	A07	41.20	86		

Dez. 4 Teil A I

Ifd. Nr. der Langfassung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung
4/5 S. 73	1,0	E9c	42.12	51	Förderung von Familienbildungsstätten	1,0	E9c	42.12	51	Einrichtung einer Planstelle und Verlängerung der ZM bis 30.06.22: Aufgrund des kontinuierlichen Zuwachses der Förderprogramme soll die Zahlungsmöglichkeit bis 30.06.22 verlängert und zum Stellenplan in eine Planstelle umgewandelt werden.
4/6 S. 75	5,0	S18	42.21	51	Aufsicht über Kindertagesstätten 2022: Fachberatung	5,0	S18	42.21	51	Einrichtung von Planstellen: Es besteht ein Mehrbedarf im Bereich der Aufsicht über Kindertagesstätten, insbesondere bei den Meldungen von besonderen Vorkommnissen, bei neuen und veränderten Betriebserlaubnissen, aufgrund des Fachkräftemangels und aufgrund neuer gesetzlicher Anforderungen. Daher wurde die Stellenbemessung aus 2018 hinsichtlich Fallzahlen und Bearbeitungszeiten aktualisiert. Aufgrund des Mehrbedarfs in der Fachberatung wird es erforderlich ein zweites Team einzurichten und hierfür eine Teamleitung zur Verfügung zu stellen. Im Team 42.22 wurde zudem ein Mehrbedarf für Prüf- und Anerkennungstätigkeiten aufgrund einer neuen Personalverordnung festgestellt. Der Stellenplanantrag entspricht dem gemeinsam abgestimmten Folgen der Stellenbemessung.
	2,0	S18	42.21	51	Aufsicht über Kindertagesstätten 2023: Fachberatung	2,0	S18	42.21	51	
	1,0	E13	42.21	51	Aufsicht von Kindertagesstätten: Teamleitung	1,0	E13	42.21	51	
	1,0	E11	42.22	51	Aufsicht von Kindertagesstätten: neue Personalverordnung, Prüf- und Anerkennungstätigkeiten	1,0	E11	42.22	51	
4/7 S. 79	1,0	A12	42.23	51	BTHG: Qualität- und Wirtschaftlichkeitsprüfung	1,0	A12	42.23	51	Einrichtung von Planstellen: Der Mehrbedarf zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgabe nach §128 SGB IX i.V.m. §8 AG-BTHG NRW ist nachvollziehbar.
	1,0	E11	42.23	51		1,0	E11	42.23	51	
	1,0	S17	42.23	51		1,0	S17	42.23	51	
4/8 S. 80	1,0	E9c	42.31	51	Konsumtive Förderung von Kindertageseinrichtungen	1,0	E9c	42.31	51	Einrichtung einer Planstelle: Durch die Reform des KiBiz entsteht ein Mehrbedarf da neue Förderungstatbestände und verpflichtende Verwendungsnachweise eingeführt wurden.



**Dez. 4 Teil A I**

Ifd. Nr. der Langfassung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung
4/9 S. 82	0,0	A10 (L2)	42.32	51	Wegfall von 2,0 KW-Vermerken: Investive Förderung der Kindertagesbetreuung	0,0	A10 (L2)	42.32	51	Wegfall von 2,0 KW-Vermerken: Der Grund für die Anbringung der KW-Vermerke ist entfallen.
4/10 S 83	0,5	S15	43.11	52	Freiwilliges ökologisches Jahr: pädagogische Tätigkeiten	0,5	S15	43.11	52	Einrichtung von Planstellen: Durch Beschluss der Landschaftsversammlung wurden die Plätze im freiwilligen ökologischen Jahr erhöht. Daraus ergibt sich auch ein personeller Mehrbedarf in Dezernat 4.
	0,5	E9c	43.12	52	Freiwilliges ökologisches Jahr: Verwaltungstätigkeiten	0,5	E9c	43.12	52	
	-1,0	S17	43.24	52	Wegfall des Bedarfs in der Verteilstelle für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge	-1,0	S17	42.31	51	
4/11 nachrichtlich S. 85	0,0	S18	42.22	51	Teilprojekt SEIB im Dezernat 4: Dez. 4 hat die Verlängerung von 2,0 ZM bis 30.06.2024 beantragt.	0,0	S18	42.22	51	Verlängerung der 2,0 ZM bis 31.12.2022: Einheitliche Verlängerung der Teilprojekte bis zum Projektabschluss und -bericht.
	0,0	S18	43.14	52		0,0	S18	43.14	52	
<b>Summe:</b>	<b>55,0</b>					<b>54,0</b>				

**Dez. 5 Teil A I**

Ifd. Nr. der Langfassung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung
5/1 S. 87	1,0	E11	51	PG083	für ITKO im FB 51, IT-Schulsupport im Rahmen des DigitalPakts Schulen; Medienentwicklungsplanung	0,0	E11	51	PG083	nein, für die Umsetzung des Digitalpaktes Schulen sind bereits vier ZMs eingerichtet. Für die Umsetzung der MEP soll die ZM bis zum 30.06.2024 verlängert werden
5/2 S. 91	1,0	E11	51	PG083	für ITKO im FB 51, BTHG-Umsetzung	0,0	E11	51	PG083	nein, auf dem DP werden Aufgaben zur Umsetzung des BTHG übernommen. Diese werden voraussichtlich 2023 abgeschlossen sein. Daher soll ZM bis zum 30.06.2023 verlängert werden
5/3 S. 95	1,0	E8	51	PG083	für ITKO im FB 51, Mitarbeit und Übernahme rein administrativer Aufgaben	0,0	E8	51	PG083	nein, durch die ZM werden die zahlreichen Projekte unterstützt. Mit Abschluss dieser Projekte ist die Höhe des Arbeitsaufkommens fraglich. Daher soll die ZM bis zum 30.06.2024 verlängert werden.
5/4 S. 99	0,0	A07	51	PG083	Wegfall des kwg-Vermerks auf dem Dienstposten 000.51110.070 durch dauerhaft gestiegene Bedarfe durch mehr Schulträgerpersonal in den LVR-Schulen	0,0	A07	51	PG083	Wegfall kwg-Vermerk zum 01.01.2022 da Bedarfe in der GL 5 durch eine höhere Anzahl von Schulträgerpersonal gestiegen sind.
5/5 S. 100	1,0	E11	51	PG083	Controlling für Dezernat 5, besonders aufgrund der zahlreichen Projekte, immer aufwändiger	1,0	A12	51	PG083	ja, durch das BTHG sind neue Bedarfe hinzugekommen. Zudem wird zum 01.01.2024 das SGB XIV eingeführt. Bis dahin sind entsprechende Aufbauarbeiten zu leisten. Zudem kommen nach Inkrafttreten neue Aufgaben hinzu (Teilhabeverfahrensbericht, Bundesstatistik KOF etc.)
5/6 S. 112	1,0	E8	51	PG083	Rechnungslegung durch Umstellung auf EPOS.NRW deutlich komplexer und aufwändiger	1,0	E8	51	PG083	ja, nachgewiesene Mahngebühren etc. zeigen, dass hier die Aufgabe nicht ordnungsgemäß aufgrund des erhöhten Bedarfes wahrgenommen werden kann. Eine Verringerung in Zukunft ist nicht ersichtlich

**Dez. 5 Teil A I**

Ifd. Nr. der Langfassung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung
5/7 S. 115	0,5	E9c	52	PG054	Jeder Region im FB 52 stehen nach Absprache 1,0 DP für die Personenbeförderung zur Verfügung. Ein 0,5 DP musste verlagert werden. Die Differenz soll durch eine neue Stelle wieder ausgeglichen werden	0,5	A10 (L2)	52	PG054	ja, es wurde bereits eine ZM eingerichtet. Da der Bedarf dauerhaft besteht, sollte eine 0,5 Stelle eingerichtet werden
5/8 S. 116	1,0	E10	52	PG054	Im Rahmen der Umorganisation der Personenbeförderung hat sich der Aufwand für das Kontrollmanagement deutlich erhöht	1,0	A11	52	PG054	ja, der Bedarf ist dauerhaft und muss für ein wirksames Kontrollmanagement bewältigt werden
5/9 S. 119	2,0	E8	52	PG054	Durch die veränderten Routen und besonderen Umstände bzgl. der Covid19-Pandemie bei der Schülerbeförderung entstehen Mehrbedarfe	0,0	E8	52	PG054	nein, der Bedarf ist ausschließlich durch die Covid19-Pandemie bestimmt und wird sich nach Ende derselben deutlich vermindern. Daher besteht kein dauerhafter Bedarf. Die ZMs sollen bis zum 30.06.2024 verlängert werden
5/10 S. 121	1,0	E8	52	PG054	Die Aufgaben der ZM verstetigen sich und es ist keine Verringerung im Bereich der Objektsbetreuung in 52.31 ersichtlich	0,0	E8	52	PG054	nein, die Tätigkeiten der ZM werden schon auf einem anderen DP in 52.31 wahrgenommen. Aufgrund der steigenden Fallzahlen soll daher zunächst weiter beobachtet werden. Die ZM soll bis zum 30.06.2024 verlängert werden
5/11 S. 124						0,0	E11	52	PG054	Anbringung kw-Vermerk zum 01.01.2022 wegen perspektivischen Wegfall der zu bearbeitenden Aufgaben im Bereich der Koordination der Schülerbeförderung zwischen FB 11 und FB 52
5/12 S. 125	2,0	E9c	53	PG034	Durch die Rückdelegation der Aufgabe "Personelle Unterstützung" an den LVR entsteht ein dauerhafter zusätzlicher Bedarf	1,0	A10 (L2)	53	PG034	ja, durch die Rückdelegation wird ein zusätzlicher Bedarf anerkannt. Da ungewiss ist, wie groß dieser Aufwand sein wird, soll eine ZM in eine Stelle umgewandelt werden. Die andere ZM soll bis zum 30.06.2024 verlängert werden

**Dez. 5 Teil A I**

Ifd. Nr. der Langfassung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung
5/13 S. 128	1,0	E8	53	PG034	Durch die Änderungen des SGB IX im Zuge des BTHG sind mehr Personen zur Teilnahme an den Schulungen etc. berechtigt. Die Organisation der Schulungen etc. wird dadurch aufwändiger	1,0	E8	53	PG034	ja, der Mehrbedarf durch das BTHG wird anerkannt. Momentan anlaufende Modernisierungsprozesse hinsichtlich E-Learning haben keinen Einfluss auf den DP. Daher wird der dauerhafte Bedarf anerkannt
5/14 S. 133	1,0	E11	53	PG034	Die Einführung von E-Learning-Formaten ist aufwändig und erzeugt zusätzliche Bedarfe	0,0	E11	53	PG034	nein, der zusätzliche Bedarf für E-Learning-Formate wird von Dez. 1 gesehen. Allerdings ist fraglich, ob die wachsende Zahl von E-Learning-Formaten konventionelle Formate nicht verdrängen könnte. Daher kann ein dauerhafter Bedarf nicht gesehen werden. Die ZM soll daher bis zum 30.06.2024 verlängert werden
5/15 S. 140	4,0	E11	54	PG075	Steigende und kompliziertere Anträge im SER erfordern eine Entlastung der Teamleitungen durch Sondersachbearbeiterstellen	4,0	A11	54	PG075	ja, durch die Novellierung des SGB XIV entstehen dauerhafte zusätzliche Bedarfe. Da Anträge oft kompliziert sind und die Teamleitung dazu zu Rate gezogen wird, bedarf es zusätzlicher Sondersachbearbeiter
5/16 S. 143	1,0	E15	54	PG075	Angebot der OEG-Traumaambulanzen wird zum 01.01.2022 zur Pflichtaufgabe. Daher besteht ein dauerhafter Bedarf	1,0	A14	54	PG075	ja, durch die Verpflichtung ab 2022 besteht ein zusätzlicher und dauerhafter Bedarf
5/17 S. 144	25,0	P5	400	PG055	Aufgrund der gestiegenen Zahl der Schüler*innen mit Schwerstbehinderung bzw. mit intensivpädagogischem Unterstützungsbedarf steigt der Pflegebedarf. Dieser muss bewältigt werden können	25,0	P5	400	PG055	ja, die gewachsenen Bedarfe werden sich nach jetzigem Stand in den nächsten Jahren nicht vermindern. Der Bedarf besteht unzweifelhaft. Daher sollen die ZMs in Stellen umgewandelt werden
5/18 S. 148	0,5	E7	465	PG055	Die Schülerzahl liegt dauerhaft über 200 Schüler*innen. Demnach beträgt die Zahl der Verwaltungskräfte 2,0 VZÄ. Bisher gibt es nur 1,5 Stellen zzgl. einer 0,5 ZM	0,5	E7	465	PG055	ja, die Schülerzahl in der Dst. 465 wird voraussichtlich nicht sinken. Nach einer Untersuchung aus dem Jahr 1989 stehen der Schule demnach 2,0 Verwaltungskräfte zu. Die Differenz soll mit dieser Stelle behoben werden.
<b>Summe:</b>	<b>44,0</b>					<b>36,0</b>				

**Dez. 6 Teil A I**

Ifd. Nr. der Langfassung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung
6/1 S. 151	1,0	E14	60.10	PG085	für Stabsstelle "Steuerungsunterstützung, Digitale Dienste und IT-Sicherheit", Beratungskompass, Backup Pimcore	1,0	E14	60.10	PG085	Die Umwandlung der Zahlungsmöglichkeit in eine dauerhafte Stelle wird befürwortet. Der Betrieb und die Weiterentwicklung des Beratungskompasses wird als dauerhafte Aufgabe angesehen.
6/2 S. 153	1,0	E12	62	PG085	Für Fachbereich "IT-Gesamtsteuerung im LVR", Digitalisierungsmanager*in Senior, Breitbandkoordination, LVR-interne Netzstandards	1,0	E11	62	PG085	Die Umwandlung der Zahlungsmöglichkeit in eine dauerhafte Stelle wird befürwortet. Die Weiterentwicklung eines Breitbandnetzes, wird als dauerhafte Aufgabe anerkannt.
<b>Summe:</b>	<b>2,0</b>					<b>2,0</b>				

**Dez. 7 Teil A I**

Ifd. Nr. der Langfassung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung
7/1 S. 157	1,0	E13	70.10	16000	Dezernatsbezogene Öffentlichkeitsarbeit, dauerhafte Aufgabe Dez. 7	0,0	E13	70.10	16000	Zahlungsmöglichkeit bereits bis 30.06.2024 aufgrund Einführung BTHG eingerichtet, demnach nicht erforderlich.
7/2 S. 165	1,0	E13	70.10	16000	Empirie / sozialwissenschaftliche Erhebungen und Analysen, wissenschaftliches Datenmonitoring, Aufgaben dauerhaft	0,0	E13	70.10	16000	Verlängerung Zahlungsmöglichkeit bis 30.06.2024 aufgrund Teilhabeverfahrensbericht sowie Evaluationsvorbehalt. Eine etwaige stellenplanneutrale Verlagerung innerhalb 70.10 ist aufgrund der geänderten Anforderungen möglich.
7/3 S. 174	2,0	A12	71.01	16000	Entwicklung und Pflege von DV-Verfahren, Anwenderschulung und -betreuung, Verstetigung des Aufgabenvolumens der ITKO	1,0	A12	71.01	16000	Umwandlung +1,0 aufgrund bereits erfolgter Maßnahmen
7/4 S. 177	20,0	A11	72/73	16000	Fallmanagement, Fortschreibung ZMen aufgrund Verzögerungen u.a. bei Einführung § 106 SGB IX	0,0	A11	72/73	16000	Gem. Begründung lediglich Fortschreibung ZM beantragt, Bewertung dauerhafter Bedarf soll in AG Weiterentwicklung GPA/GPO erfolgen
7/5 S. 179	12,5	A11	72/73	16000	Fallmanagement (Ergebnis GPA/GPO), Umwandlung verbliebener Zahlungsmöglichkeiten gem. anerkannten Bedarfes	8,5	A11	72/73	16000	Umwandlung +8,5, Stellenbedarf anerkannt, allerdings sind aufgrund bereits erfolgter Verlagerungen 8,5 Stellen erforderlich
7/6 S. 180	5,0	A11	72.72	16000	Entgeltverhandlungen, höherer Aufwand	5,0	A11	72.72	16000	Umwandlung: +5,0, Aufwand Entgeltverhandlungen nachvollziehbar begründet
7/7 S. 182	1,0	A12	73.60	16000	Teamleitung KiJu, höhere Fallzahlübernahme als angenommen (Fallzahlsteigerung)	0,0	A12	73.60	16000	nicht erforderlich, da bereits mit Stellenplan 2021 bewilligt (2. Position, Vorlage 14/3517/1, S.40)
7/8 S. 183	11,5	A11	73.60	16000	Fallmanagement, höhere Fallzahlübernahme als angenommen (Fallzahlsteigerung)	11,5	A11	73.60	16000	Umwandlungs: + 11,5 Der Mehrbedarf ist nachvollziehbar begründet durch Fallzahlsteigerung
7/9 S. 184	5,0	A10 (L2)	73.60	16000	Sachbearbeitung, höhere Fallzahlen als zum Stellenplan 2020/21 angenommen.	5,0	A10 (L2)	73.60	16000	Umwandlungs: + 5,0, Der Mehrbedarf ist nachvollziehbar begründet durch Fallzahlsteigerung
7/10 S. 185	6,0	A10 (L2)	74.11	16000	Sachbearbeitung Hilfe zur Pflege, höhere Fallzahlen als zum Stellenplan 2020/21 angenommen.	6,0	A10 (L2)	74.11	16000	Umwandlungs: + 6,0, Der Mehrbedarf ist nachvollziehbar begründet durch Fallzahlsteigerung

**Dez. 7 Teil A I**

Ifd. Nr. der Langfassung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung
7/11 S. 186						-1,0	A14	74.10	16000	Die dem Fachbereich 74 zugeordnete Stelle ist nicht mehr erforderlich.
7/12 S. 187	1,0	E13	74.30	16000	Juristen, hoher Bedarf an rechtlichen Prüfungen für Dez.7 und 4	0,0	E13	74.30	16000	Verlängerung ZM bis 30.06.2024, aufgrund Fallzahlen Klagen, Fallzahlscenario für dauerhaften Bedarf nicht hinreichend belegbar
7/13 S. 190	2,0	E11	74.30	16000	Rechtsangelegenheiten (Widersprüche, Klagen), Abbau Rückstände, Bearbeitung Widersprüche Frühförderung	0,0	E11	74.30	16000	kein dauerhafter Bedarf, Fallzahlen sind auch unter Berücksichtigung Frühförderung rückläufig. Verlängerung ZMen derzeit ebenfalls nicht erforderlich.
7/14 S. 192	1,0	E11	74.31	16000	Kostenerstattung nach SGB XII und SGB X, Spruchstellen-, Verwaltungsgerichtsverfahren-, Abbau der noch nicht erhobenen Erstattungsklagen	0,0	E11	74.31	16000	Verlängerung ZM bis 30.06.2024 aufgrund Prognose, dauerhafter Bedarf nicht gegeben.
7/15 S. 193	1,0	E9A	74.52	16000	Sachbearbeitung Grundsicherung, höhere Fallzahlen bei LVR verblieben als zum Stellenplan 2020/21 angenommen	0,0	E9A	74.52	16000	Verlängerung ZM bis 30.06.2024, Möglichkeit der stellenplanneutralen Verlagerung im m.D. ist vorrangig zu prüfen.
7/16 S. 194	1,0	E11	74.60	16000	Projektmitarbeit BTHG 106+ im Gesamtprojekt SEIB, dauerhafter Aufbau Peer-Beratung bei Kokobe	0,0	E11	74.60	16000	Verlängerung ZM bis 31.12.2022 aufgrund Evaluation Gesamtprojekt.
7/17 S. 197	1,0	E13	74.60	16000	Teilprojektleitung BTHG 106+ im Gesamtprojekt SEIB, dauerhafte konzeptionelle Begleitung der sozialräumlich orientierten Beratung	0,0	E13	74.60	16000	Verlängerung ZM bis 31.12.2022 aufgrund Evaluation Gesamtprojekt.
<b>Summe:</b>	<b>72,0</b>					<b>36,0</b>				

**Dez. 7 Teil A II**

Ifd. Nr. der Langfassung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung
7/18 S. 255					Unterricht Umschulung Späterblindeter	-1,0	A14	781.20000	17000	Wegfall Bedarf aufgrund Ausscheidens eines verbeamteten Lehrers
<b>Summe:</b>	<b>0,0</b>					<b>-1,0</b>				

**Dez. 8 Teil A I**

Ifd. Nr. der Langfassung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung
8/1 S. 200	1,0	A13 (E2)	81.11	60	Recruiting Verbände	1,0	A13 (E2)	81.11	60	Verlagerung einer Planstelle aus dem Teil A III: Es besteht ein Mehrbedarf für das Recruiting der 1. Und 2. Leitungsebene (300 Fälle) der Verbände sowie strategische Fragestellungen für weitere Berufsgruppen der Eigenbetriebe des Dezernates 8 (rund 14.000 Mitarbeitende / mehr als 15.000 Bewerbende jährlich).
8/2 S. 205	1,0	E13	83.20	60	Modellvorhaben, Innovationsprojekte	1,0	E13	83.20	60	Verlagerung einer Planstelle aus dem Teil A III: Die Einrichtung der Stelle zur Koordination von Modellvorhaben, Innovationsprojekten und ähnlichen Vorhaben trägt dauerhaft zur Sicherung des wirtschaftlichen Erfolgs sowie zur strategischen Ausrichtung des LVR-Klinikverbundes bei.
8/3 S. 213	1,0	E13	84.20	60	SEIB	0,0	E13	84.20	60	Verlängerung der Zahlungsmöglichkeiten: Die Zahlungsmöglichkeiten für die Teilprojekte SEIB werden bis zum Vorliegen des Abschlussberichts am 31.12.2022 verlängert.
	1,0	E11	84.20	60		0,0	E11	84.20	60	
<b>Summe:</b>	<b>4,0</b>					<b>2,0</b>				

**Dez. 8 Teil A III**

Ifd. Nr. der Langfassung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung
8/4 S. 256	-1,0	A16	8200		Die benannten Stellen wurden durch das Dez. 8 zum Wegfall benannt.	-1,0	A16	8200		Eine Stelle aus der Zusammenlegung des HPHs wurde für die Thematik des Recruitings in den Verbänden zur Verlagerung in den Teil A I benannt. Eine weitere Stelle soll für die Modellvorhaben nach § 64 verlagert werden. Die Sollwerte werden entsprechend angepasst.
	-1,0	A09(L1)Z	8200			-1,0	A09(L1)Z	8200		



**Dez. 8 Teil A III**

Ifd. Nr. der Langfas- sung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produkt- gruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produkt- gruppe	Begründung
8/5 S. 256	-1,0	A15	8400		Die benannten Stellen wurden durch das Dez. 8 zum Wegfall benannt.	-1,0	A15	8400		Die weiteren 10,0 Stellen aus dem Teil A III entfallen vollständig.
	-1,0	A10(L2)	8500			-1,0	A10 (L2)	8500		
	-1,0	A14	8520			-1,0	A14	8520		
	-1,0	A10 (L2)	8520			-1,0	A10 (L2)	8520		
	-0,5	A14	8540			-0,5	A14	8540		
	-0,5	A13 (E2)	8540			-0,5	A13 (E2)	8540		
	-1,0	A09 (L1)	8540			-1,0	A09 (L1)	8540		
	-1,0	A09 (L2)	8550			-1,0	A09 (L2)	8550		
	-1,0	A14	8550			-1,0	A14	8550		
	-1,0	A16	8620			-1,0	A16	8620		
	-1,0	A14	8840			-1,0	A14	8840		
<b>Summe:</b>	<b>-12,0</b>				<b>-12,0</b>					

**Dez. 9 Teil A I**

Ifd. Nr. der Langfassung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung
9/1 S. 219	0,5	E8	90000 SBV Dez.9		Unterstützung Schwerbehindertenvertretung	0,0	E8	90000 SBV Dez.9		Bisher keine ZM vorhanden, daher kann der Antrag nicht berücksichtigt werden. Es wird die Einrichtung einer ZM bis zum nächsten Stellenplan empfohlen. Fallzahlen weiterhin auf hohem Niveau
9/2 S. 220	1,0	E14	91.10	PG025	Museumsberatung	1,0	E14	91.10	PG025	
9/3 S. 227	1,0	E14	981	PG018	Digitales Museum	1,0	E14	981	PG018	Bedarf dauerhaft unterlegt
9/4 S. 234	2,0	E14	983	PG026	Kulturzentrum Brauweiler	2,0	E14	983	PG026	Politischer Beschluss 14/2602 zum Kulturzentrum Brauweiler
	1,0	E6	983	PG026	Kulturzentrum Brauweiler	1,0	E6	983	PG026	
9/5 S. 253	2,0	E5	992	PG022	Mitarbeit in der Holzwerkstatt des APX	2,0	E5	992	PG022	Politischer Beschluss 14/1628/2
9/6 S. 253	0,5	E14	993	PG078	Museumspädagogik	0,5	E14	993	PG078	Bisher keine Stelle für Museumspädagogik vorhanden, gehört jedoch zum Museumsstandart
<b>Summe:</b>	<b>8,0</b>					<b>7,5</b>				

**Dez. 9 Teil B II**

Ifd. Nr. der Langfassung	Antrag					Stellungnahme Dez. 1				
	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung	Anzahl	Wert	Bereich	Produktgruppe	Begründung
9/7 S. 257	-1,0	B04-716			Umwandlung Stelle	0,0				Umwandlung wird nicht befürwortet!
	1,0	B04-721								
<b>Summe:</b>	<b>0,0</b>					<b>0,0</b>				

**Anlage 2**

Stand 01.06.2021

**Zahlenmäßige Gesamtübersicht der Stellenplananträge 2022****Stellenplan Teil A I LVR**

Dezernat	Antrag Fachdezernat			Votum Dezernat 1		
	+	-	Saldo	+	-	Saldo
0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1	4,0	0,0	4,0	4,0	-4,0	0,0
2	5,0	-5,0	0,0	5,0	-5,0	0,0
3	5,0	0,0	5,0	5,0	0,0	5,0
4	54,0	-1,0	53,0	53,0	-1,0	52,0
5 ZV	43,5	0,0	43,5	35,5	0,0	35,5
5 Schulen	0,5	0,0	0,5	0,5	0,0	0,5
6	2,0	0,0	2,0	2,0	0,0	2,0
7	72,0	0,0	72,0	37,0	-1,0	36,0
8	4,0	0,0	4,0	2,0	0,0	2,0
9 ZV	1,5	0,0	1,5	1,0	0,0	1,0
9 AD	6,5	0,0	6,5	6,5	0,0	6,5
<b>Summe:</b>	<b>198,0</b>	<b>-6,0</b>	<b>192,0</b>	<b>151,5</b>	<b>-11,0</b>	<b>140,5</b>

**Stellenplan Teil A II Dienststellen mit Personal, für die der LVR die Dienstherreneigenschaft wahrnimmt**

Dezernat	Antrag Fachdezernat			Votum Dezernat 1		
	+	-	Saldo	+	-	Saldo
<b>BFW Düren</b>					-1,0	-1,0
<b>Summe:</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-1,0</b>	<b>-1,0</b>

**Stellenplan Teil A III Sondervermögen mit Sonderrechnung**

Dezernat	Antrag Fachdezernat			Votum Dezernat 1		
	+	-	Saldo	+	-	Saldo
DST 820	0,0	-2,0	-2,0	0,0	-2,0	-2,0
DST 840	0,0	-1,0	-1,0	0,0	-1,0	-1,0
DST 850	0,0	-1,0	-1,0	0,0	-1,0	-1,0
DST 852	0,0	-2,0	-2,0	0,0	-2,0	-2,0
DST 854	0,0	-2,0	-2,0	0,0	-2,0	-2,0
DST 855	0,0	-2,0	-2,0	0,0	-2,0	-2,0
DST 862	0,0	-1,0	-1,0	0,0	-1,0	-1,0
DST 884	0,0	-1,0	-1,0	0,0	-1,0	-1,0
Summe:	0,0	-12,0	-12,0	0,0	-12,0	-12,0

**Stellenplan Teil B Dienstkräfte im Probe- und Ausbildungsverhältnis  
II Nachwuchskräfte und informativ beschäftigte Dienstkräfte**

Dezernat	Antrag Fachdezernat			Votum Dezernat 1		
	+	-	Saldo	+	-	Saldo
9	1,0	-1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summe:	1,0	-1,0	0,0	0,0	0,0	0,0

## Zahlenmäßige Gesamtübersicht der Stellenplananträge 2023

### Stellenplan Teil A I LVR

Dezernat	Antrag Fachdezernat			Votum Dezernat 1		
	+	-	Saldo	+	-	Saldo
<b>0</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>1</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>2</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>3</b>	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
<b>4</b>	2,0	0,0	2,0	2,0	0,0	2,0
<b>5 ZV</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>5 Schulen</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>6</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>7</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>8</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>9 ZV</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>9 AD</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Summe:</b>	<b>3,0</b>	<b>0,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>0,0</b>	<b>3,0</b>

**Anträge zum Entwurf Stellenplan 2022/2023**  
- Langfassung

**LVR-Dezernat 0 – LVR Direktorin/LVR-Direktor**

**-Fehlanzeige-**

## LVR-Dezernat 1 – Personal und Organisation

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
1/1	+1,0	A10/E9c	10.02 LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung	<p>Im Veranstaltungsmanagement werden sämtliche Seminare, Workshops und Trainings organisiert, die in den Zuständigkeitsbereich des LVR-Instituts für Training, Beratung und Entwicklung fallen. Dazu zählen insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminare des Jahresprogramms (Broschüre: Leistungsangebote)</li> <li>• Fachfortbildungen der einzelnen Organisationseinheiten und Funktionsgruppen (beispielsweise spezielle Programmangebote für „LVR-Schulen und Internate“ und „strategische und operative Einkäufer im LVR“)</li> <li>• Workshops und Teamentwicklungs-, Moderations- und Mediationsprozesse in den Organisationsbereichen der Dezernate und Dienststellen</li> <li>• Führungskräftequalifizierung</li> </ul> <p>Im Jahr 2017 wurden 264 Veranstaltungen (mit 3417 Teilnehmer*innen) organisiert. Über die Jahre 2018 und 2019 steigerte sich das Auftragsvolumen zunächst auf 296 Veranstaltungen (mit 3876 Teilnehmer*innen) und anschließend auf 351 Veranstaltungen (mit 4653 Teilnehmer*innen). Vor der Corona-Pandemie waren für 2020 ca. 425 Veranstaltungen mit rund 5525 Teilnehmer*innen prognostiziert und zum großen Teil auch schon organisiert. Insbesondere während des ersten Lockdowns mussten viele Veranstaltungen storniert werden und erst ab dem 2. Halbjahr konnten zahlreiche Veranstaltungen auf ein Online-Format umgestellt werden. Trotz der zahlreichen Absagen wurden in 2020 sogar mehr Veranstaltungen als in 2017 durchgeführt werden.</p> <p>Nach der aktuellen Prognose wird für 2021 mit ca. 440 Veranstaltungen und rund 5280 Teilnehmer*innen gerechnet. Dies würde von 2017 bis 2021 eine Steigerung um</p>	Nein, aber Verlagerung 1,0 Stelle aus PG075



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1																																																																																																								
	Anzahl	Sollwert	Bereich																																																																																																										
				<p>über 65% der Veranstaltungen bedeuten. Bei der prognostizierten Teilnehmendenzahl wurde davon ausgegangen, dass auch 2021 während der Pandemie die Gruppengrößen reduzierter als in „Nicht-Pandemiezeiten“ sind.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th>2012</th> <th>2013</th> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th colspan="4">Prozentuale Steigerung</th> </tr> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th>2018 zu 2019</th> <th>2017 zu 2019</th> <th>2019 zu 2021</th> <th>2017 zu 2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Anzahl Veranstaltungen</td> <td>303</td> <td>272</td> <td>306</td> <td>284</td> <td>261</td> <td>264</td> <td>296</td> <td>351</td> <td>271</td> <td>440</td> <td>18,58%</td> <td>32,95%</td> <td>25,36%</td> <td>66,67%</td> </tr> <tr> <td>Anzahl Teilnehmer*innen</td> <td>3664</td> <td>3529</td> <td>3954</td> <td>3778</td> <td>3740</td> <td>3417</td> <td>3876</td> <td>4653</td> <td>3282</td> <td>5280</td> <td>20,05%</td> <td>36,17%</td> <td>13,48%</td> <td>54,52%</td> </tr> <tr> <td>davon weiblich in %:</td> <td>66,7</td> <td>64,9</td> <td>66,7</td> <td>63,9</td> <td>65,9</td> <td>67,6</td> <td>69,5</td> <td>69,5</td> <td>66,2</td> <td>67,0</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>davon männlich in %:</td> <td>33,3</td> <td>35,1</td> <td>33,3</td> <td>36,1</td> <td>34,1</td> <td>32,4</td> <td>30,5</td> <td>30,5</td> <td>33,8</td> <td>33,0</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Durchschnitt TN pro Verantst.:</td> <td>12,1</td> <td>13,0</td> <td>12,9</td> <td>13,3</td> <td>14,3</td> <td>12,9</td> <td>13,1</td> <td>13,3</td> <td>12,1</td> <td>12,0</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p><b>Anzahl Veranstaltungen 2012-2020</b></p> </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>Anzahl Teilnehmer*innen 2012-2020</b></p> </div> </div> <p>Als Gründe für diese Steigerungsrate sind in erster Linie zu nennen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung des Führungskräfte-Curriculums (ca. 75 Veranstaltungen in 2020 und in den Folgejahren)</li> <li>• Aktuelle und zukünftige Steigerung des Bedarfs an Fachfortbildungen insbesondere in den Dezernaten 4, 5 und 7 („Neuaufstellung des Fachbereichs 52“, Einführung BTHG, Einführung des Fallmanagements...)</li> <li>• Fachcurriculum „Elementar geschult“ für neues Personal im Dezernat 4</li> </ul>		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Prozentuale Steigerung														2018 zu 2019	2017 zu 2019	2019 zu 2021	2017 zu 2021	Anzahl Veranstaltungen	303	272	306	284	261	264	296	351	271	440	18,58%	32,95%	25,36%	66,67%	Anzahl Teilnehmer*innen	3664	3529	3954	3778	3740	3417	3876	4653	3282	5280	20,05%	36,17%	13,48%	54,52%	davon weiblich in %:	66,7	64,9	66,7	63,9	65,9	67,6	69,5	69,5	66,2	67,0					davon männlich in %:	33,3	35,1	33,3	36,1	34,1	32,4	30,5	30,5	33,8	33,0					Durchschnitt TN pro Verantst.:	12,1	13,0	12,9	13,3	14,3	12,9	13,1	13,3	12,1	12,0					
	2012	2013	2014	2015		2016	2017	2018	2019	2020	2021	Prozentuale Steigerung																																																																																																	
											2018 zu 2019	2017 zu 2019	2019 zu 2021	2017 zu 2021																																																																																															
Anzahl Veranstaltungen	303	272	306	284	261	264	296	351	271	440	18,58%	32,95%	25,36%	66,67%																																																																																															
Anzahl Teilnehmer*innen	3664	3529	3954	3778	3740	3417	3876	4653	3282	5280	20,05%	36,17%	13,48%	54,52%																																																																																															
davon weiblich in %:	66,7	64,9	66,7	63,9	65,9	67,6	69,5	69,5	66,2	67,0																																																																																																			
davon männlich in %:	33,3	35,1	33,3	36,1	34,1	32,4	30,5	30,5	33,8	33,0																																																																																																			
Durchschnitt TN pro Verantst.:	12,1	13,0	12,9	13,3	14,3	12,9	13,1	13,3	12,1	12,0																																																																																																			

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transformationsprozess im zentralen Einkauf</li> <li>• Steigende Nachfrage an Workshops, Teamentwicklungen, Coachings und Mediationen auch aufgrund von Dienstleistungskontrakten mit LVR-InfoKom und dem LVR-HPH-Netz Heilpädagogischer Hilfen.</li> <li>• „Initiative Binden und Finden“: Qualifizierungen, sowohl fachliche wie auch Soft-Skills</li> </ul> <p>Weiterhin lässt sich über die Jahre eine Tendenz beobachten, die sich in den nächsten Jahren noch verstärken wird:  Von den angebotsorientierten Seminaren aus dem Katalog hin zu passgenauen am konkreten Bedarf des jeweiligen Organisationsbereiches oder der Funktionsgruppen orientierte Veranstaltungen, die in der Konzeptionierung und Organisation erheblich zeitintensiver sind, da der Aufwand für Auftragsklärungen und sonstigen Absprachen mit dem jeweiligen Trainer*innen und Auftraggebern erheblich höher als bei „Seminaren von der Stange“ ist.</p> <p>Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem damit verbundenen Fach- und Führungskräftemangel kann prognostiziert werden, dass die Qualifizierung der eigenen und der neuen Mitarbeiter*innen weiter zunimmt. Lebenslanges Lernen, verstanden als kontinuierliche altersübergreifende, bedarfsorientierte Weiterbildungen und Qualifizierungen, die zum Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit beitragen, erfordern Mitarbeitende die diese Prozesse planen, organisieren und qualitätssichern.</p> <p>Um all dies auch weiterhin verlässlich, qualitativ und kundengerecht umsetzen zu können, benötigt das Institut für das Veranstaltungsmanagement dringend eine dauerhafte Stelle.  Die auf den StellenNr. 10020050 und 10020040 freien Anteile werden absehbar wieder für die Stelleninhaberinnen benötigt. (...)</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Dem Antrag auf eine dauerhafte Stelle ging die Einrichtung einer Zahlungsmöglichkeit voraus. Die Zahlungsmöglichkeit für den Zweck Seminarorganisation ist seit dem 16.03.2020 für das Institut eingerichtet.</p> <p>Aus dem Antrag geht eine Fallzahlensteigerung der zu organisierenden Seminare von 303 Seminaren (2012) nach 351 Seminaren (2019) hervor. Für das Jahr 2021 sind 440 Seminare prognostiziert. Ein Fallzahlenanstieg bei den zu organisierenden Seminaren liegt vor, diesem folgt ein gesteigener Bearbeitungsaufwand im Bereich des Veranstaltungsmanagements (A10 Stellen). Ein relevanter Abschwung bei den Fallzahlen wird nicht erwartet.</p> <p>Der Bedarf an einer 1,0-Stelle wird anerkannt. Allerdings sind vorrangig alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um einen weiteren Bedarf gegebenenfalls mithilfe des bestehenden Stellenkontingentes zu decken. Daher soll die seit dem 01.10.2016 unbesetzte und nicht mehr benötigte Stelle 000.11350.160 aus dem Bereich Fahrdienst zur Deckung des Bedarfes herangezogen und ins LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung verlagert werden.</p>	
1/2	+1,0	A12/ E11	Abteilung 12.40 Arbeitssicherheit und Brandschutz	<p>a) Antrag Geschäftsleitung LVR-Dezernat 1 zu Arbeitssicherheit: (...) Die Zahlungsmöglichkeit wurde seinerzeit aufgrund eines akuten Bedarfs eingerichtet. Dieser Bedarf hat sich in den letzten Jahren nachweislich verstetigt.</p>	Nein, aber Verlagerung 1,0 Stelle aus PG070 und Wegfall von KW- Vermerk: 1,0 E9a

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p>Zur Begründung und Darstellung der erforderlichen Betreuungszeiten verweise ich auf das Schreiben von Herrn P. (Leitung FB Personal und Organisation, ergänzt OE 12.61) vom 23.03.2021 incl. beigefügter Tabelle von 12.40 (Anlage 2)</p> <p>Hinsichtlich der Vergleichbarkeit und damit der Wertigkeit/Bewertung wird auf die bereits vorhandenen Aufgabeninhalte und damit Bewertung der Dienstposten 000.12410.030-085 verwiesen.</p> <p>Mit der Einrichtung der Stelle wird die bestehende 700er-Zahlungsmöglichkeit 000.12410.701 in eine originäre Stelle umgewandelt. Anlage 2: Auszug Schreiben Fachbereichsleitung 12 nebst Schaubildern (...) Anmeldungen zum Entwurf Stellenplan 2022/2023</p> <p>Sehr geehrte Damen und Herren,</p> <p>zum Entwurf Stellenplan 2022/2023 bitte ich folgende bereits eingerichtete 600er Zahlungsmöglichkeiten in reguläre Stellenplanstellen umzuwandeln, da sich bei diesen ein unabweisbarer unbefristeter Bedarf unterlegt werden kann.</p> <p><b>1. 000.12410.701 FASI Kliniken HPH</b></p> <p>Aufgrund gestiegener Betreuungszeiten wurde die ZM seinerzeit eingerichtet. In den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass sich diese Betreuungszeiten verstetigt haben und sogar noch angestiegen sind. Eine Berechnung der erforderlichen Betreuungszeiten ist anliegend beigefügt.</p> <p>Anlage 2</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1																																																																																																				
	Anzahl	Sollwert	Bereich																																																																																																						
				<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Betreuungszeiten 2021, 12.41:</th> <th colspan="2">17.03.2021</th> <th colspan="2">Grundbetreuung</th> <th colspan="2">spez. Betreuung</th> <th>FaSi</th> <th colspan="2">Reisezeiten</th> <th>Betreuung</th> </tr> <tr> <th>Dienststellen</th> <th>Mitarbeitende</th> <th>II / III</th> <th></th> <th>FaSi [Stunden]</th> <th></th> <th>FaSi [Stunden]</th> <th>Summe [h]</th> <th>[%]</th> <th>[h]</th> <th>Gesamtstunden</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kliniken, Museen <b>in der Betreuungsgruppe II</b> = 1,5h / Mitarbeitenden</td> <td>13400</td> <td>1,5</td> <td>0,7</td> <td>14774</td> <td>0,2</td> <td>2955</td> <td>17728</td> <td>5%</td> <td>886</td> <td>18615</td> </tr> <tr> <td>Abzüglich Klinik Langenfeld</td> <td>1100</td> <td>1,5</td> <td>0,7</td> <td>1213</td> <td>0,2</td> <td>243</td> <td>1455</td> <td>5%</td> <td>73</td> <td>-1528</td> </tr> <tr> <td>Abzüglich Klinik Essen</td> <td>950</td> <td>1,5</td> <td>0,7</td> <td>1047</td> <td>0,2</td> <td>209</td> <td>1257</td> <td>5%</td> <td>63</td> <td>-1320</td> </tr> <tr> <td>Abzüglich spez. Betreuung Klinik DUS</td> <td>1200</td> <td>1,5</td> <td>0,7</td> <td>1323</td> <td>0,2</td> <td>265</td> <td>265</td> <td></td> <td></td> <td>-265</td> </tr> <tr> <td><b>Gesamtbetreuung Gruppe II</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td><b>15502</b></td> </tr> <tr> <td>Schulen, Jugendhilfe, Verwaltung ZV, Museen, mit Infokom und RVK <b>in der Betreuungsgruppe III</b> = 0,5h / Mitarbeitenden</td> <td>6100</td> <td>0,5</td> <td>0,6</td> <td>1922</td> <td>0,2</td> <td>384</td> <td>2306</td> <td>5%</td> <td>115</td> <td>2421</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>Σ 19500</b></td> <td></td> <td></td> <td><b>Σ 14435</b></td> <td></td> <td><b>Σ 2622</b></td> <td><b>Σ 17057</b></td> <td></td> <td><b>Σ 865</b></td> <td><b>Σ 17922</b></td> </tr> </tbody> </table>	Betreuungszeiten 2021, 12.41:		17.03.2021		Grundbetreuung		spez. Betreuung		FaSi	Reisezeiten		Betreuung	Dienststellen	Mitarbeitende	II / III		FaSi [Stunden]		FaSi [Stunden]	Summe [h]	[%]	[h]	Gesamtstunden	Kliniken, Museen <b>in der Betreuungsgruppe II</b> = 1,5h / Mitarbeitenden	13400	1,5	0,7	14774	0,2	2955	17728	5%	886	18615	Abzüglich Klinik Langenfeld	1100	1,5	0,7	1213	0,2	243	1455	5%	73	-1528	Abzüglich Klinik Essen	950	1,5	0,7	1047	0,2	209	1257	5%	63	-1320	Abzüglich spez. Betreuung Klinik DUS	1200	1,5	0,7	1323	0,2	265	265			-265	<b>Gesamtbetreuung Gruppe II</b>										<b>15502</b>	Schulen, Jugendhilfe, Verwaltung ZV, Museen, mit Infokom und RVK <b>in der Betreuungsgruppe III</b> = 0,5h / Mitarbeitenden	6100	0,5	0,6	1922	0,2	384	2306	5%	115	2421		<b>Σ 19500</b>			<b>Σ 14435</b>		<b>Σ 2622</b>	<b>Σ 17057</b>		<b>Σ 865</b>	<b>Σ 17922</b>	
Betreuungszeiten 2021, 12.41:		17.03.2021		Grundbetreuung		spez. Betreuung		FaSi	Reisezeiten		Betreuung																																																																																														
Dienststellen	Mitarbeitende	II / III		FaSi [Stunden]		FaSi [Stunden]	Summe [h]	[%]	[h]	Gesamtstunden																																																																																															
Kliniken, Museen <b>in der Betreuungsgruppe II</b> = 1,5h / Mitarbeitenden	13400	1,5	0,7	14774	0,2	2955	17728	5%	886	18615																																																																																															
Abzüglich Klinik Langenfeld	1100	1,5	0,7	1213	0,2	243	1455	5%	73	-1528																																																																																															
Abzüglich Klinik Essen	950	1,5	0,7	1047	0,2	209	1257	5%	63	-1320																																																																																															
Abzüglich spez. Betreuung Klinik DUS	1200	1,5	0,7	1323	0,2	265	265			-265																																																																																															
<b>Gesamtbetreuung Gruppe II</b>										<b>15502</b>																																																																																															
Schulen, Jugendhilfe, Verwaltung ZV, Museen, mit Infokom und RVK <b>in der Betreuungsgruppe III</b> = 0,5h / Mitarbeitenden	6100	0,5	0,6	1922	0,2	384	2306	5%	115	2421																																																																																															
	<b>Σ 19500</b>			<b>Σ 14435</b>		<b>Σ 2622</b>	<b>Σ 17057</b>		<b>Σ 865</b>	<b>Σ 17922</b>																																																																																															

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1																																																																												
	Anzahl	Sollwert	Bereich		IST 2021-A	IST 2021-B	SOLL 2022	SOLL 2023																																																																									
				<p><b>12.41</b></p> <p>h</p> <table> <tr> <td>Herr [REDACTED] 75% Ltd. FaSij</td> <td>1200</td> <td>1200</td> <td>1200</td> <td>1200</td> <td>1200</td> </tr> <tr> <td>Herr [REDACTED] TL=0,2]</td> <td>1260</td> <td>1260</td> <td>1260</td> <td>1260</td> <td>1260</td> </tr> <tr> <td>Frau [REDACTED] [0,77] / (NN)</td> <td>1213</td> <td>1213</td> <td>0</td> <td>800</td> <td>1575</td> </tr> <tr> <td>Frau [REDACTED] [0,5 BSB]</td> <td>788</td> <td>788</td> <td>788</td> <td>788</td> <td>788</td> </tr> <tr> <td>Herr [REDACTED]</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> </tr> <tr> <td>Herr [REDACTED]</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> </tr> <tr> <td>Herr [REDACTED]</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> </tr> <tr> <td>Herr [REDACTED]</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> </tr> <tr> <td>Herr [REDACTED]</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> </tr> <tr> <td>Herr [REDACTED]</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> </tr> <tr> <td>Herr [REDACTED]</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> <td>1575</td> </tr> <tr> <td>Frau [REDACTED]</td> <td>1575</td> <td>1200</td> <td>1200</td> <td>1575</td> <td>1575</td> </tr> </table> <p><b>Betreuungszeiten (inkl. Fahrtzeiten)</b>                      <b>16686</b>                      <b>15473</b>                      <b>16648</b>                      <b>17423</b></p> <p>(...)</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Dem Antrag auf eine dauerhafte Stelle ging die Einrichtung einer Zahlungsmöglichkeit mit der Wertigkeit E12 voraus.</p> <p>Die Zahlungsmöglichkeit für die Aufgaben des Teams Arbeitssicherheit ist seit dem 25.11.2011 eingerichtet.</p>	Herr [REDACTED] 75% Ltd. FaSij	1200	1200	1200	1200	1200	Herr [REDACTED] TL=0,2]	1260	1260	1260	1260	1260	Frau [REDACTED] [0,77] / (NN)	1213	1213	0	800	1575	Frau [REDACTED] [0,5 BSB]	788	788	788	788	788	Herr [REDACTED]	1575	1575	1575	1575	1575	Herr [REDACTED]	1575	1575	1575	1575	1575	Herr [REDACTED]	1575	1575	1575	1575	1575	Herr [REDACTED]	1575	1575	1575	1575	1575	Herr [REDACTED]	1575	1575	1575	1575	1575	Herr [REDACTED]	1575	1575	1575	1575	1575	Herr [REDACTED]	1575	1575	1575	1575	1575	Frau [REDACTED]	1575	1200	1200	1575	1575					
Herr [REDACTED] 75% Ltd. FaSij	1200	1200	1200	1200	1200																																																																												
Herr [REDACTED] TL=0,2]	1260	1260	1260	1260	1260																																																																												
Frau [REDACTED] [0,77] / (NN)	1213	1213	0	800	1575																																																																												
Frau [REDACTED] [0,5 BSB]	788	788	788	788	788																																																																												
Herr [REDACTED]	1575	1575	1575	1575	1575																																																																												
Herr [REDACTED]	1575	1575	1575	1575	1575																																																																												
Herr [REDACTED]	1575	1575	1575	1575	1575																																																																												
Herr [REDACTED]	1575	1575	1575	1575	1575																																																																												
Herr [REDACTED]	1575	1575	1575	1575	1575																																																																												
Herr [REDACTED]	1575	1575	1575	1575	1575																																																																												
Herr [REDACTED]	1575	1575	1575	1575	1575																																																																												
Frau [REDACTED]	1575	1200	1200	1575	1575																																																																												

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Die Betreuungszeiten sind rechtlich vorgegeben. Die Mitarbeitendenzahl unterlegt die Überführung einer übergangsweise eingerichteten Zahlungsmöglichkeit in eine dauerhafte Stelle.</p> <p>Der Bedarf an einer 1,0-Stelle wird anerkannt. Allerdings sind vorrangig alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um einen weiteren Bedarf gegebenenfalls mithilfe des bestehenden Stellenkontingentes zu decken. Daher soll die seit dem 01.04.2021 unbesetzte und nicht mehr benötigte Stelle 000.11350.090 aus dem Bereich Fahrdienst zur Deckung des Bedarfes herangezogen und in die Abteilung Arbeitssicherheit und Brandschutz verlagert werden.</p> <p>b) Die gesetzlich geforderten Betreuungszeiten werden durch den vorhandenen Bestand an Stellen, Personen und derzeit noch einer Zahlungsmöglichkeit (s.o.) begegnet. Einer der vorhandenen Stellen ist zusätzlich mit einem Vermerk versehen, dass die Stelle zum Wegfall vorgesehen ist (KW-Vermerk). Der KW-Vermerk verhindert derzeit auch eine Aktualisierung der Stelle an sich. Vor dem Hintergrund der gesetzlich geforderten Betreuungszeiten lässt sich der geforderte Zeitanteil nur unter Einbeziehung der Zeitanteile der KW-Stelle erreichen. Vor diesem Hintergrund ist beabsichtigt, den KW-Vermerk an der Stelle 000.12420.050 zu streichen.</p>	
1/3	+1,0	A13/ E13	Abteilung 12.50 Inhouse- Consulting, LVR- Strategiekonzepte	<p>Antrag Geschäftsleitung LVR-Dezernat 1 zu Senior Consultant und Wissenschaftlicher Referent für Human Resources (HR) mit Schwerpunkt Organisationsentwicklung: (...) Zur Begründung verweise ich ebenfalls auf das in der Anlage beigefügte Schreiben von Herrn FBL 12 vom 23.03.2021 (Anlage 2).</p>	Nein, aber Verlagerung 1,0 Stelle aus PG070

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Für diese Stelle erfolgt eine Stellenbeschreibung, die zwecks Bewertung kurzfristig nachgereicht wird.</p> <p>Mit der Einrichtung der Stelle wird die bestehende 600er-Zahlungsmöglichkeiten 000.12500.601 in eine originäre Stelle umgewandelt.</p> <p>Auszug Anlage 2: Schreiben Fachbereichsleitung 12</p> <p>Durch die Verlagerung von 1,5 Stellen aus der Abteilung 12.50 in das Dezernat 0 wurde zur Kompensation der Aufgaben eine ZM in der Abteilung 12.50 eingerichtet. Auch hier ist ein unabweisbarer unbefristeter Bedarf gegeben.</p> <p>Folgende Tätigkeiten werden in der Abteilung 12.50 auf der ZM wahrgenommen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Leitung von strategischen Projekten mit dem Fokus auf Organisations- und Prozessentwicklung mit Berichtslinie bis Verwaltungsvorstand (abhängig vom Projekt)</li> <li>➔ Erstellung von Strategiepapieren, fachlichen Analysen, Berichten und Organisationsentwicklungskonzepten mit wissenschaftlichem Anspruch</li> <li>➔ Wissenschaftlicher Recherchedienst für Organisationsprojekte im Inhouse-Consulting</li> <li>➔ Einführung und Umsetzung neuer Tools und Vorgehensweisen, vor allem im Bereich des Personalmanagements und Agilität</li> <li>➔ Durchführung und Auswertung qualitativer und/oder quantitativer Befragungen und Begleitung von Projekten mit Hochschulen</li> <li>➔ Erstellung von fachbezogenen Vorträgen und Fachpublikationen</li> <li>➔ Konzeption, Durchführung und Moderation von Workshops in Präsenz aber auch digital</li> </ul>	



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>(...)</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Dem Antrag auf eine dauerhafte Stelle ging die Einrichtung einer Zahlungsmöglichkeit voraus. Die Zahlungsmöglichkeit für die Aufgaben der Abteilung Inhouse-Consulting, LVR-Strategiekonzepte ist seit dem 01.12.2020 eingerichtet.</p> <p>Im Zuge einer Bündelung von Aufgaben (Interkulturelle Öffnung LVR) im Organisationsbereich der Landesdirektion wurden 1,5 Stellen dorthin verlagert. Zur Fortführung der beschriebenen Aufgaben ist die Einrichtung einer dauerhaften Stelle erforderlich.</p> <p>Der Bedarf an einer 1,0-Stelle wird anerkannt. Allerdings sind vorrangig alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um einen weiteren Bedarf gegebenenfalls mithilfe des bestehenden Stellenkontingentes zu decken. Daher soll die seit dem 24.08.2020 unbesetzte und nicht mehr benötigte Stelle 000.11340.050 aus dem Bereich Botendienst zur Deckung des Bedarfes herangezogen und in die Abteilung Inhouse-Consulting, LVR-Strategiekonzepte verlagert werden.</p>	
1/4	+1,0	A12/E12	Abteilung 12.60 Organisationsmanagement, Stellenplan, IT-/Qualitätsmanagement, Personalkostenplanung und Controlling	<p>Antrag Geschäftsleitung LVR-Dezernat 1 zu IT-Projekten LVR-Dezernat 1:</p> <p>(...)</p> <p>Um den immer umfangreicher werden Aufgaben im Rahmen von IT-Projekten gerecht zu werden, wurde seinerzeit diese Zahlungsmöglichkeit eingerichtet. Dieser Bedarf hat sich verstetigt und ist aufgrund derzeit laufender und bereits jetzt absehbar zukünftiger IT-Projekte nachweislich dauerhaft gegeben.</p>	Nein, aber Verlagerung 1,0 Stelle aus PG070

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p>Zur Begründung verweise ich ebenfalls auf das in der Anlage beigefügte Schreiben von Herrn FBL 12 vom 23.03.2021 (Anlage 2).</p> <p>Für diese Stelle erfolgt eine Stellenbeschreibung, die zwecks Bewertung kurzfristig nachgereicht wird.</p> <p>Mit der Einrichtung der Stelle wird die bestehende 600er-Zahlungsmöglichkeiten 000.12620.601 in eine originäre Stelle umgewandelt.</p> <p>Auszug Anlage 2: Schreiben Fachbereichsleitung 12</p> <p>Die Zahlungsmöglichkeit wurde seinerzeit eingerichtet um einen unabweisbaren temporären Mehrbedarf aufzufangen. Auch hier hat sich zwischenzeitlich gezeigt, dass dieser Mehrbedarf sich verstetigt hat. Begründet wird dies durch eine Vielzahl an Projekten, die nicht nur temporär, sondern als Daueraufgabe der Abteilung 12.60 gewertet werden können. Derzeit handelt es sich hierbei um folgende Projekte, die nicht abschließend aufgeführt sind:</p> <p>ITLA Projekte:</p> <p>S4 SAP Hana  Arbia Bestandteil von S4 Hana  Berum  EPA DMS  IAM  E_Recruiting  eRa  VerMas</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p>AxesPDF</p> <p>Derzeit in Vorbereitung  Kevox (Arbeitssicherheit/Brandschutz)  Dashboard  Veranstaltungsmanagement (FB 06/Institut/Infokom)</p> <p>Projekte des Dezernates 1</p> <p>DSGVO Fachkonzept und später Umsetzung im System SAP HCM  Neue Verantwortung RVK/Infokom/12.62 ...neue Leistungsbeschreibung etc.  ITSM Nutzung EHD/ 12.62 als Ticketsystem  Karriereportal  DIA Digitale Akte im FB 12  RVK Kunden aus dem LVR Mandanten im SAP HCM System  Unterweisungssoftware  Zentrales Reporting BW  Orgmanagement Klinken  ESS/MSS Standard Prozesse (Bankverbindung, Entgeltnachweiß, Urlaub etc.)</p> <p>(...)</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Dem Antrag auf eine dauerhafte Stelle ging die Einrichtung einer Zahlungsmöglichkeit voraus. Die Zahlungsmöglichkeit für die Aufgaben des Teams IT Management ist seit dem 12.06.2018 eingerichtet.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Vor dem Hintergrund der immer stärkeren Nutzung einer elektronischen Datenverarbeitung bzw. der Nutzung von Informationstechnologie steigt auch der Bearbeitungsaufwand, selbst im Vorfeld einer Betreuung durch das Team IT Management. Zusätzlich durch die Markterkundung, das Zusammenstellen von Lastenheften oder das Testen von Softwaremöglichkeiten steigt der Bearbeitungsaufwand im Bereich IT Management des Dezernates 1. Dabei sind einige Maßnahmen nicht nur auf das eigene Dezernat beschränkt, sondern durch die Aufgabenstellung des Dezernates 1 über den gesamten LVR.</p> <p>Auch wenn die aufgezeigten Projekte zeitlich befristet sind, ist die Projektbearbeitung oder -leitung für das Team IT-Management eine Daueraufgabe.</p> <p>Zur Fortführung der beschriebenen Aufgaben ist die Einrichtung einer dauerhaften Stelle erforderlich.</p> <p>Der Bedarf an einer 1,0-Stelle wird anerkannt.</p> <p>Allerdings sind vorrangig alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um einen weiteren Bedarf gegebenenfalls mithilfe des bestehenden Stellenkontingentes zu decken.</p> <p>Daher soll die seit dem 01.12.2020 unbesetzte und nicht mehr benötigte Stelle 000.11340.110 aus dem Bereich Botendienst zur Deckung des Bedarfes herangezogen und in die Abteilung Organisationsmanagement, Stellenplan, IT-/Qualitätsmanagement, Personalkostenplanung und Controlling verlagert werden.</p>	
<b>Sa.</b>	<b>+4,0</b>				<b>0,0 und 1 x Wegfall KW</b>

## LVR-Dezernat 2 – Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
2/1	+0,5 -0,5	A11 A10	20.02 Steuerungsdienst Personal, Organisation und IT für die Dezernate 0, 2, 3 und allgemeine Geschäfts- leitungs- tätigkeiten für das LVR-Dez. 6	<p><b>LVR-Dezernat 2 „Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten“</b></p> <p>Das LVR-Dezernat 2 verfügt derzeit über fünf Zahlungsmöglichkeiten. Alle Zahlungsmöglichkeiten sollen zum Stellenplan 2022 in feste Stellen überführt werden. Durch aktives Personal-/Organisationsmanagement und Aufgabenwegfall in einigen Bereichen kann das Dezernat 2 aber für alle Stellen Kompensations-/Verlagerungsmöglichkeiten anbieten, sodass keine neuen Stellen erforderlich sind. Nachfolgend sind alle Zahlungs- und Verlagerungsmöglichkeiten aufgeführt:</p> <p>20.020 „Steuerungsdienst Personal, Organisation und IT für die Dezernate 0, 2, 3 und allgemeine Geschäftsleitungstätigkeiten für das LVR-Dezernat 6</p> <p>000.20020.601 „Betriebliches Gesundheitsmanagement, Personal- und Haushaltsangelegenheiten“ (0,5)</p> <p>Die halbe Zahlungsmöglichkeit ist bis zum 30.06.2022 befristet. Der Schwerpunkt des Dienstpostens liegt beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Im Rahmen des Gesundheitsmanagements spielt das Betriebliche Eingliederungsmanagement, zu dem der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, eine entscheidende Rolle. Gerade im Dezernat 2 gab es in den letzten Jahren erhebliche Krankheitsausfälle; die Krankheitsquote lag durchgehend über dem Mittelwert des LVR. Allein seit Anfang 2020 bis heute waren in den betreuten vier Dezernaten 98 BEM-Fälle zu verzeichnen. Mit den betroffenen Personen müssen häufig mehrere Gespräche geführt werden, die zu protokollieren sind. Entsprechende Maßnahmen müssen eingeleitet werden. Die DP-</p>	Verlagerung 0,5 Stelle aus PG080

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Inhaberin ist auch zuständig für die Einleitung amts-/vertrauensärztlicher Untersuchungen beim Fachbereich 12. Gerade in diesen Fällen ist es wichtig, darstellen zu können, dass zuvor ein Eingliederungsmanagement stattgefunden hat und den mit FB 12 abgestimmten Regelprozess einzuhalten. Die Geschäftsleitung hat die Aufgaben bis Ende 2018 oft nicht umfassend wahrnehmen können, da der Dienstposten nur hälftig besetzt war. Erhöhte Krankheitsausfälle bedeuten für den Arbeitgeber erhebliche wirtschaftliche Verluste. Insofern ist eine konsequente Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unerlässlich. Die beantragte zusätzliche halbe Zahlungsmöglichkeit ist bereits seit dem 01.01.2019 unbefristet besetzt. Der dauerhafte Bedarf besteht weiterhin. Im Vergleich zur Beantragung betreut die Geschäftsleitung inzwischen auch noch das Dezernat 6 mit wachsendem Personalkörper. Als Kompensation kann der freie halbe Dienstposten 000.21230.050 zur Verlagerung angeboten werden. Eine Wiederbesetzung ist nicht mehr notwendig aufgrund eines Rückgangs der Fallzahlen durch das Angehörigen-Entlastungsgesetz und das BTHG. Ich verweise auf meine Ausführungen im Rahmen der Änderung der Arbeitsverteilung in 21.20 zum 01.07.2020.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>20.02 ist für das Betriebliche Eingliederungsmanagement der Dezernate 0, 2, 3 und 6 zuständig. Insgesamt werden 434 Stellen mit 457 aktive Mitarbeiter*innen betreut.</p> <p>Laut Stellenbeschreibung werden auf der Stelle neben dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement auch Personal- und Haushaltsangelegenheiten wahrgenommen.</p> <p>Der Schwerpunkt liegt jedoch auf dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement und da werden u.a. folgende Aufgaben wahrgenommen:</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• monatliche Krankenstände auswerten und betroffene Mitarbeitende ermitteln (6-Wochenfrist)</li> <li>• mit Vorgesetzten Kontakt aufnehmen und mögliche Hintergründe ermitteln</li> <li>• mit Mitarbeitenden schriftlich, telefonisch oder persönlich Kontakt aufnehmen und grundsätzliche Zustimmung oder Ablehnung zum BEM einholen</li> <li>• monatliche Information von Personal- und Schwerbehindertenvertretung, welchen Mitarbeitenden (namentlich) ein BEM anzubieten ist und Gewährung von Einsichtnahme in die Anschreiben</li> <li>• Erstgespräche terminieren und führen</li> <li>• Fallbesprechung und Situationsanalyse</li> <li>• Mögliche Maßnahmen zur Eingliederung bzw. Stabilisierung entwickeln</li> <li>• Dokumentation der Gespräche</li> <li>• eventuell vereinbarte Maßnahmen koordinieren, Beschaffungen initiieren</li> <li>• Kontrolle der Fehlzeitenentwicklung und des Erfolgs der ergriffenen Maßnahmen</li> </ul> <p>In den meisten Fällen wird der Betriebsärztliche Dienst eingeschaltet, im Einzelfall die betriebliche Sozialberatung oder der IFD.</p> <p>Gegebenenfalls ist die Prüfung der Dienstfähigkeit erforderlich. Hierzu müssen Fehlzeitenentwicklung, Arbeitsversuche und ergriffene Maßnahmen der Prävention ausführlich dargestellt werden.</p> <p>Zu den Maßnahmen, die im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements veranlasst werden, gehört die Herstellung einer leidensgerechten Arbeitsplatzausstattung und damit verbunden die Initiierung entsprechender Beschaffung von Sonderausstattung über den zentralen Einkauf im FB 11 bzw. in InfoKom. Bei schwerbehinderten Menschen müssen hierfür Arbeitsplatzbegehungen</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>unter Beteiligung des Integrationsamtes koordiniert und durchgeführt sowie Fördermittel bei der Örtlichen Fürsorgestelle beantragt werden.</p> <p>Eine weitere Unterstützung der langfristigen Sicherstellung der Beschäftigung kann durch die Beantragung von Fördermitteln bei den zuständigen Leistungsträgern erfolgen in Form eines Beschäftigungssicherungszuschusses bzw. der Bezuschussung einer Arbeitsassistenz. Dies erfordert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Antragstellung beim Integrationsamt mit allen Unterlagen und ausführlicher Begründung (konkrete Beschreibung der Leistungseinschränkung und der betrieblichen Auswirkungen),</li> <li>• die Koordinierung eines Betriebsbesuches und Teilnahme,</li> <li>• die Dokumentation des Betriebsbesuches sowie</li> <li>• die Einleitung entsprechender Maßnahmen nach Förderzusage.</li> </ul> <p>Die Krankheitsquote ist unverändert hoch. Somit sind auch viele BEM Gespräche zu führen.</p> <p>Darüber hinaus sind die Dezernate 0, 2, 3 und 6 durch ihre verschiedenen Berufsgruppen (z.B. Verwaltungspersonal, Techniker, Ingenieure, Elektriker, Hauswirtschaftspersonal, Hausmeister etc.) hinsichtlich der Arbeitsplatzausstattung und einer möglichen Wiedereingliederung unterschiedlich zu versorgen bzw. zu begleiten.</p> <p>Somit kann ein Mehrbedarf im Betrieblichen Gesundheitsmanagement anerkannt werden.</p>	



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p>Die eingereichten Erläuterungen zum Stellenbedarf des Dezernates 2 sind nachvollziehbar. Es wurde bereits eine 0,5 Zahlungsmöglichkeit bis zum 30.06.2022 eingerichtet.</p> <p>Gleichzeitig wird eine 1,0 Stelle aus der PG 080 zur Verlagerung angeboten (Verlagerungen der Stellen 000.21230.050 (1,0), Forderungsmanagement/Vollstreckung).</p> <p>Rückgänge im Bereich Forderungsmanagement/Vollstreckungsbereich</p> <p>Im Bereich der Vollstreckung wurde durch das AEG (Angehörigen-Entlastungsgesetz) und das BTHG ein sukzessiver Rückgang der Fallzahlen ab dem 3.Quartal 2020 wahrgenommen.</p> <p>In der ZSNE wurde ein hohes Fallaufkommen verbunden mit Rückständen verzeichnet. Die gesetzlichen Veränderungen hatten für diesen Bereich keine großen Auswirkungen, sodass sich der Personalbedarf hier nur unwesentlich reduzierte. Zudem hat sich bei einer Prüfung der Prozesse gezeigt, dass es zwischen Vollstreckung und ZSNE einen engen fachlichen Bezug gibt.</p> <p>Im Rahmen einer Änderung der Arbeitsverteilung im Juli 2020 wurden die ZSNE und die Vollstreckung zusammengelegt, somit konnten Schnittstellen vermieden werden. Außerdem konnte die ZSNE schneller an die Software Avviso angebunden werden, die u.a. nach entsprechendem Customizing die maschinelle Unterstützung bei der Bearbeitung von Stundungsanträgen eröffnet.</p> <p>Die o.g. Gesetzesänderungen hatten ebenfalls große Auswirkungen auf das Mahnwesen. Auch dort ist ein erheblicher Fallrückgang zu verzeichnen.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Mit der letzten Änderung der Arbeitsverteilung wurden die unbesetzten Stellen zum Wegfall angeboten.</p> <p>Eine Verlagerung der o.g. Stelle (0,5) in den Bereich 20.02 kann daher akzeptiert werden.</p>	
2/2	+1,5 -1,0 -0,5	E11 E9a A10	20.02 Steuerungsdienst Personal, Organisation und IT für die Dezernate 0, 2, 3 und allgemeine Geschäfts- leitungs- tätigkeiten für das LVR-Dez. 6	<p>20.021 Team „IT—Strategische Steuerungsunterstützung/Entwicklung und Umsetzung der IT-Strategie, IT-Koordination“</p> <p>000.20021.602 (1,0) und 603 (0,5) Bedarfsanalyse/Entwicklung/Vorbereitung/Qualitätssicherung/Einführung/Betreuung von Infosystemen, IT-Organisation</p> <p>Die Zahlungsmöglichkeiten sind bis zum 30.06.2022 befristet. Die IT-Koordination ist zuständig für die Betreuung von vier Dezernaten. Sie besteht mit den Zahlungsmöglichkeiten aus 3 IT-Koordinator*innen und 4 IT-Organisator*innen. Auf einer IT-Koordinatorenstelle ist eine Teamleitung angesiedelt. Die IT-Koordination ist im S 4/Hana Projekt für die fachliche Projektleitung und eine Teilprojektleitung vorgesehen. Zudem leitet die Teamleitung das CAFM-Projekt und eine IT-Organisatorin ist die stellvertretende Projektleitung, da aus Dezernat 3 nicht ausreichend Kapazitäten zur Verfügung gestellt werden können. Die ITKO wird in weitere Projekte der Dezernate 0 und 6 eingebunden (z.B. Web-Relaunch, Adressverwaltung, Beschwerdesoftware, Middleware) und hat neben den Projektarbeiten ein umfängliches Maß an Vorhaben und laufendem Geschäft zu bewältigen. Bereits bei der Beantragung und Bewilligung der Zahlungsmöglichkeiten war eine umfassende Bedarfsberechnung erstellt worden. Die Auslastung hat sich durch die zunehmende Digitalisierung und die zusätzliche Betreuung des Dezernates 6, wo insbesondere im Aufbau viel Arbeit anfiel (Workarea, User-IDs, Berechtigungen, Ausstattung etc.), noch erhöht. Ein dauerhafter Bedarf ist gegeben; die DP-Inhaberinnen wurden bereits unbefristet in Dezernat 2</p>	Verlagerung 1,5 Stellen aus PG080

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p>beschäftigt. Seit der Corona-Pandemie hat sich der Unterstützungsbedarf durch die ITKO noch weiter erhöht. Die zunehmende Arbeitsauslastung, verbunden mit dem notwendigen Personalbedarf, wird weiter beobachtet. Als Kompensation können die DP 000.21230.090 (0,5) und 000.21430.080 zur Verlagerung angeboten werden, die keine Wiederbesetzung erfordern. Ich verweise auf die Ausführungen unter Ziff.1.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die IT-Organisation ist zuständig für die Betreuung der Dezernate 0, 2, 3 und 6. Da im Fachbereich 21 fast alle Prozesse ausgeprägter IT-Unterstützung (vorwiegend SAP) bedürfen, sich somit die Einführung von S 4/Hana stark auswirken wird und nahezu alle Fachverfahren Auswirkungen auf die buchhalterische Abwicklung haben, sind der Fachbereich, die IT-Koordination und IT-Organisation sehr stark in Projektarbeiten eingebunden. Auch die Einführung von CAFM (Computer Aided Facility Management) und dessen Auswirkung auf Prozesse und die Organisation in Dezernat 3 wird sich für die IT-Koordination und IT-Organisation langfristig sehr aufwendig gestalten. Zudem müssen in Dezernat 3 zahlreiche Fachverfahren betreut werden, die nicht dem Support von LVR-InfoKom unterliegen.</p> <p>Die eingereichten Erläuterungen zum Stellenbedarf des Dezernates 2 sind nachvollziehbar. Es wurden bereits 1,5 Zahlungsmöglichkeiten bis zum 30.06.2022 eingerichtet.</p> <p>Der zusätzliche Bedarf von 1,5 Stellen mit den DP-Inhalten „Bedarfsanalyse/Entwicklung/Vorbereitung/Qualitätssicherung/Einführung/Betreuung von Infosystemen, IT-Organisation“ wird akzeptiert.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Gleichzeitig werden 1,5 Stellen aus der PG 080 zur Verlagerung angeboten (Verlagerungen der Stellen 000.21430.080 (1,0), Buchführung und 000.21230.090 (0,5) Forderungsmanagement/Vollstreckung).</p> <p>Rückgänge im Bereich der Buchhaltung und im Forderungsmanagement/Vollstreckungsbereich</p> <p>Hinsichtlich der Begründung zu den Rückgängen im Bereich Forderungsmanagement/Vollstreckung wird auf die Ziffer 1 verwiesen.</p> <p>Auch im Bereich der Buchhaltung wurde durch das AEG (Angehörigen-Entlastungsgesetz) und das BTHG ein sukzessiver Rückgang der Buchungen im letzten Jahr wahrgenommen. Die o.g. Gesetzesänderungen haben große Auswirkungen auf die Kreditoren-/und Debitorenbuchhaltung.</p> <p>Eine Verlagerung der o.g. Stellen (1,5) in den Bereich 20.02 kann daher akzeptiert werden.</p>	
2/3	+1,0 -1,0	E11 E9c	21.30 Abteilung Beteiligungen, Stiftungen, Steuern, Gesamtabschluss (Konzernabschluss)	<p><b>Fachbereich 21 „Finanzmanagement“</b> 21.30 „Beteiligungen, Stiftungen, Steuern, Gesamtabschluss (Konzernabschluss) 000.21310.601 Steuerangelegenheiten des LVR</p> <p>Die Zahlungsmöglichkeit ist bis zum 30.06.2022 befristet, der DP-Inhaber Herr Feiereis wurde bereits unbefristet eingestellt. Ich verweise auf meine Begründung zur Beantragung der Zahlungsmöglichkeit vom 05.03.2018. Dort wurden umfassende Ausführungen zum Steueränderungsgesetz gemacht, wo durch die Aufhebung des § 2</p>	Verlängerung der ZM bis 31.10.2022 sowie anschließende Verlagerung 1,0 Stelle innerhalb der PG080

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Abs.3 UstG und die Einfügung des § 2 b UstG die Begrenzung der Unternehmereigenschaft des LVR entfällt.</p> <p>Begründung vom 05.03.2018:</p> <p><b>Bereich Steuern</b></p> <p><b>1. Steueränderungsgesetz</b></p> <p>Durch das Steueränderungsgesetz 2015 ergeben sich im Hinblick auf die umsatzsteuerliche Unternehmereigenschaft für die juristischen Personen des öffentlichen Rechts grundlegende Änderungen. Durch die Aufhebung des § 2 Absatz 3 Umsatzsteuergesetz (UStG) und die Einfügung des § 2 b UStG entfällt die bisherige Begrenzung der Unternehmereigenschaft und somit Umsatzsteuerpflicht des Landschaftsverbandes Rheinland auf seine Betriebe gewerblicher Art. Stattdessen wird er mit allen seinen Erträgen und sonstigen Umsätzen, welche sich aus vertraglichen oder sonstigen Sachverhalten ergeben können, grundsätzlich insgesamt Unternehmer.</p> <p>Somit ergeben sich für den Landschaftsverband Rheinland (LVR) im Wesentlichen folgende Änderungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jegliche Tätigkeiten auf privatrechtlicher Grundlage gelten künftig grundsätzlich als unternehmerische, umsatzsteuerbare Tätigkeit im Sinne des § 2 UStG.</li> <li>• Die Vermögensverwaltung ist zukünftig umsatzsteuerbar, ggf. aber befreit.</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nur sofern die öffentliche Hand „im Rahmen der öffentlichen Gewalt“ Tätigkeiten ausübt, gilt sie nicht als Unternehmer und unterliegt somit nicht der Umsatzsteuerpflicht.</li> </ul> <p>Dies gilt nicht, wenn die Behandlung als Nichtunternehmer zu größeren Wettbewerbsverzerrungen führen würde.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenarbeiten zwischen juristischen Personen des öffentlichen Rechts bzw. interkommunale Zusammenarbeiten sind nur noch unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. im Falle gemeinsamer spezifischer öffentlicher Interessen) nicht dem Unternehmensbereich zuzurechnen.</li> </ul> <p>Dies gilt ab dem 01. Januar 2017 mit Einräumung eines Übergangszeitraums bis Ende 2020. Der Systemwechsel erfordert auf Seiten des Landschaftsverbandes Rheinland umfangreiche Maßnahmen, um die bisherigen Geschäftsprozesse und Verfahrensweisen auf das neue Recht umstellen zu können.</p> <p>Im Rahmen eines Projektes ist zunächst zu prüfen, welchen Umfang das umsatzsteuerliche Unternehmen des LVR nach neuem Recht künftig haben wird. Im Rahmen einer Inventur sind sämtliche entgeltliche Sachverhalte (Geschäftsvorfälle, vertragliche Beziehungen usw.) zu erfassen. Die relevanten Sachverhalte werden in Zusammenarbeit und in enger Abstimmung zwischen 21.30 und den Fachbereichen hinsichtlich ihrer Umsatzsteuerpflicht geprüft. Darüber hinaus ist zu prüfen, ob bzw. inwiefern systemtechnische Änderungen für den Buchungsprozess in SAP und Überarbeitungen von Geschäftsprozessen erforderlich sind.</p> <p>Auf Dauer ist eine höhere Beratungsleistung hinsichtlich der Umsatzsteuerpflicht einzelner Sachverhalte zu erwarten. Zudem ist als Grundlage für eine Überprüfung durch die Finanzverwaltung ein zentrales zu aktualisierendes Verzeichnis über</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>bestehende Verträge zu führen, die bei einer Änderung der gesetzlichen Regelungen fortwährend einer Anpassung bedürfen. Einzelheiten können der VV-Vorlage 6/2016 entnommen werden.</p> <p><b>2. Konzeptionierung und Implementierung eines TCMS (Tax Compliance Management System)</b></p> <p>Vermehrt ist die Tendenz der Finanzverwaltungen festzustellen, aus Anlass von Berichtigungen von Steuererklärungen oder aber auch in Folge von Feststellungen in Betriebsprüfungen die Frage aufzuwerfen, ob die zugrundeliegenden Fehler in straf- oder ordnungswidrigkeitsrechtlich relevanter Weise entstanden sind. Hierbei gelten sehr niedrige Bagatellgrenzen (z. B. von 10.000 EUR im Bereich der Umsatzsteuer).</p> <p>Dies gilt auch für den öffentlichen Bereich. Vorrangig droht den gesetzlichen Vertretern der kommunalen Gebietskörperschaften aufgrund von fehlerhaftem Verhalten, z. B. durch Organisationsverschulden, letztendlich aber allen Hierarchieebenen bis hin zu den Mitarbeitenden der Steuerfachstelle und auch den sonstigen mit steuerlichen Sachverhalten befassten Fachbereichen, das Risiko einer straf- oder ordnungswidrigkeitsrechtlichen Verfolgung.</p> <p>Das Risiko steigt zudem aufgrund stetig wachsender Anforderungen im steuerlichen Bereich (qualitativ und quantitativ) durch zusätzliche Steuerpflichten, steigende Komplexität und strengere Auslegungen, gravierende Änderungen im Bereich des Umsatzsteuerrechts, zusätzliche Pflichten zur elektronischen Datenübermittlung, vermehrte Annahmen von Betrieben gewerblicher Art mit hieraus resultierenden Steuerpflichten etc.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Gemäß dem Anwendungserlass zu § 153 der Abgabenordnung (Berichtigung von Erklärungen), bekanntgegeben mit einem Schreiben des Bundesfinanzministeriums (BMF) im Mai 2016, kann ein Indiz gegen vorsätzliches oder fahrlässiges fehlerhaftes Verhalten im Steuerbereich das Vorliegen eines innerbetrieblichen Kontrollsystems für Steuern, d. h. eines Tax Compliance Management Systems (TCMS) sein.</p> <p>Tax Compliance bedeutet Regeltreue im steuerlichen Bereich. Zur Sicherstellung der steuerlichen Rechtsbefolgung im Interesse eines Unternehmens und seiner Mitarbeitenden ist ein (TCMS) zu implementieren und zu pflegen.</p> <p>Die Einführung eines TCMS würde sämtliche Bereiche des LVR, inkl. der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen, betreffen. Im Rahmen der Einführung wären zudem Abstimmungen z. B. bezüglich zukünftiger Prozessabläufe, u. a. auch mit Fachbereich 14 (Innenrevision), Fachbereich 02 (Rechnungsprüfung), Stabstelle 00.100 (Koordination der Gesamtsteuerung, strategisches Controlling Risikomanagement) sowie Fachbereich 12 (-&gt; Lohnsteuer), herbeizuführen.</p> <p>Einzelheiten können der beigefügten VV-Vorlage 36/2017 entnommen werden.</p> <p>Bis Ende 2019 soll laut Zielvereinbarung mit der LVR-Direktorin ein Tax-Compliance-System, das alle diesbezüglich steuerrelevanten Sachverhalte erfasst und eine Prozesssicherheit gewährleistet, implementiert sein. In 2018 soll auf Basis der Erhebung des Ist-Zustandes das Konzept zur Entwicklung des Sollzustandes und eines Zeit- und Maßnahmenplans fertiggestellt werden.</p> <p>---</p> <p>Insofern ist von Abt. 21.30 dauerhaft eine höhere Beratungsleistung hinsichtlich der Umsatzsteuerpflicht zu erbringen. Bereits in der Vergangenheit war festgestellt</p>	



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>worben, dass bislang nur eine Stelle für die Steuerangelegenheiten des LVR vorgesehen und insofern die personelle Ausstattung äußerst knapp bemessen war. Daher soll die Zahlungsmöglichkeit zum Stellenplan 2022 dauerhaft in eine Stelle umgewandelt werden. Als Kompensation kann der DP 000.21230.130 zur Verlagerung angeboten werden, der keine Wiederbesetzung erfordert. Ich verweise auf die Ausführungen unter Ziff.1. Die Zahlungsmöglichkeit müsste bis zum 31.10.2022 verlängert werden, da der Inhaber des DP 000.21230.130 erst zum 01.11.2022 in die Freizeitphase der Altersteilzeit wechselt und der DP somit erst dann verlagert werden kann.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die eingereichten Erläuterungen zum Stellenbedarf des Dezernates 2 sind nachvollziehbar. Es wurde bereits 1 Zahlungsmöglichkeit bis zum 30.06.2022 eingerichtet.</p> <p>Dem Landschaftsverband Rheinland mit seinen Dienststellen und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen sind diverse steuerrechtliche Verpflichtungen auferlegt (z.B. Körperschaft-, Gewerbe- und Einkommensteuer sowie Umsatz-, Grund- oder Grunderwerbsteuer). Die Koordinierung der Steuerpflichten des LVR erfolgt grundsätzlich im LVR-Fachbereich Finanzmanagement, und zwar in der Steuerstelle der Abteilung 21.30.</p> <p>Innerhalb des LVR sind zwar zahlreiche Regelungen zur Erfüllung der steuerlichen Vorgaben getroffen. Ein ganzheitliches, geschlossenes TCMS bestand aber in der Vergangenheit nicht und wird daher als erforderlich angesehen. Handlungsbedarf wird gemäß erster Analyse insbesondere im Bereich eines Risikomanagements, bei der systematischen, prüfungsfähigen Dokumentation und</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>einheitlichen Regelung der steuerlichen Prozesse sowie der Implementierung und Durchführung angemessener Kontrollen gesehen. Dafür bedarf es einer angemessenen personellen Ausstattung, sowohl innerhalb der vorgesehenen Projektphase als auch nach der Implementierung.</p> <p>Der zusätzliche Bedarf von einer 1,0 Stelle mit dem DP-Inhalt „Steuerangelegenheiten des LVR“ wird akzeptiert.</p> <p>Gleichzeitig wird eine Stelle aus der PG 080 zur Verlagerung angeboten (Verlagerung der Stelle 000.21230.130 (1,0), Forderungsmanagement/Vollstreckung).</p> <p>Hinsichtlich der Begründung zu den Rückgängen im Bereich Forderungsmanagement/Vollstreckung wird auf die Ziffer 1 verwiesen.</p> <p>Die Verlagerung der Stelle 000.21230.130 ab 01.11.2022 wird akzeptiert. Die o.g. ZM wird über den 30.06.2022 bis zum 31.10.2022 verlängert.</p>	
2/4	+1,0 -1,0	E13 E5	21.30 Abteilung Beteiligungen, Stiftungen, Steuern, Gesamtabschluss (Konzernabschluss)	<p>21.30 „Beteiligungen, Stiftungen, Steuern, Gesamtabschluss (Konzernabschluss)“</p> <p>000.21310.602 Strategische Grundsatzfragen, Beteiligungsmanagement</p> <p>Die Zahlungsmöglichkeit ist bis zum 30.06.2022 befristet. Der DP ist dauerhaft mit Frau [REDACTED] besetzt. Ich verweise auf meine Ausführungen vom 05.03.2018, in dem ich den dauerhaften Mehrbedarf im Bereich Beteiligungen (insbesondere erhöhter Steuerungs Aufwand für die RKG und Bauen für Menschen GmbH) dargestellt habe. Begründung vom 05.03.2018 und 26.03.2018</p> <p><b>Bereich Beteiligungen</b></p>	Verlängerung der ZM bis 31.07.2022 sowie anschließende Verlagerung 1,0 Stelle innerhalb der PG080

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Der Stellenmehrbedarf im Bereich Beteiligungen ist dadurch begründet, dass in quantitativer und insbesondere in qualitativer Sicht die Anforderungen an die Steuerung der Beteiligungen gewachsen sind, insbesondere durch die explizite Übernahme der RKG in das Dezernat 2, den erhöhten Steuerungsaufwand durch die Neuausrichtung der RBBG (zukünftig: Bauen für Menschen GmbH) und der Erhöhung der Gesellschaftsanteile an der Vogelsang IP GmbH. Eine Arbeitsverdichtung ist seit den beiden letzten Jahren durch Sonderaufgaben und Projekte entstanden. Beispielhaft seien hier folgende genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neustrukturierung der Vogelsang IP gGmbH</li> <li>• Liquidation der Stiftung Bergbaumuseum Grube Anna II</li> <li>• Ausgründung einer GmbH bei der Stiftung Schloss Dyck</li> <li>• Zusammenlegung der Bürgerstiftung für verfolgte Künste mit der Else Lasker Schülerstiftung</li> <li>• Investitionsmaßnahme Ottoplatz (Validierung von Wirtschaftlichkeitsberechnungen, Entwicklung steuerlicher Umsetzungsszenarien)</li> <li>• Unterstützung des Eigenbetriebes LVR-Jugendhilfe Rheinland bei der Umsetzung der Gebäudezielplanung</li> <li>• Abverkauf der Ausleihungen an die HPHs</li> </ul> <p>Unter Berücksichtigung bereits absehbarer Aufgaben kann nicht davon ausgegangen werden, dass sich diesbezüglich das Arbeitsaufkommen in den nächsten Jahren reduziert. Vielmehr ist von einer dauerhaften Arbeitsverdichtung auszugehen. Beispielhaft seien folgende bereits avisierte Projekte genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neustrukturierung der Energeticon gGmbH</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung einer "Zukunftslösung" für die Psychosomatische Klinik Bergisch Gladbach</li> <li>• "Abwicklung" des Phoenix Portfolios zur EAA</li> <li>• Umwandlung der Stiftung Stadtgedächtnis in eine Verbrauchsstiftung</li> <li>• Aufnahme der Stiftung Schneppenheim in die Stiftung Max Ernst</li> <li>• Dauerhafte Verwaltungsführung der zu gründenden Stiftung Preußen-Museum</li> </ul> <p>Der/die Stelleninhaber/Stelleninhaberin muss neben Wirtschaftlichkeitsanalysen Maßnahmen zur kurzfristigen Sicherstellung der Liquidität von GmbHs und Stiftungen veranlassen, wie z.B. Darlehensbereitstellungen, aber vorwiegend auch Konzepte zur langfristigen Sanierung /Finanzierung von Gesellschaften erarbeiten z.B. durch Erhöhung der Betriebskostenzuschüsse, die Veränderung von Gesellschaftsanteilen und damit verbunden die Änderung von Gesellschaftsverträgen und Satzungen. Er/sie fungiert als kompetenter Ansprechpartner/Ansprechpartnerin für Geschäftsführungen, Wirtschaftsprüfer, Gutachter sowie Mitgesellschafter, führt mit diesen Verhandlungen und bereitet die politischen Gremienvertreter vor.</p> <p>Die personelle Verstärkung im Beteiligungsbereich hat u.a. die Leitung der Projekte „Einführung TCMS“ und „Änderung Umsatzsteuergesetz (§ 2 b UStG)“ übernommen, während im Steuerbereich die operative Umsetzung, die Beratungsleistung sowie das Interne Kontrollsystem wahrgenommen werden.</p> <p>Die DP-Inhaberin wurde erst im Mai 2020 eingestellt, sodass auch im Hinblick auf die Implementierung und Weiterentwicklung des Tax Compliance Management Systems für den LVR noch ein langfristiger Bedarf vorhanden ist.</p> <p>Als Kompensation kann der DP 000.21420.130 zur Verlagerung angeboten werden, der keine Wiederbesetzung erfordert. Die Arbeitsauslastung im Bereich der Rechnungseingangsbearbeitung ist durch die gestiegene Digitalisierung von</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Rechnungen zurückgegangen. Die Zahlungsmöglichkeit müsste bis zum 31.07.2022 verlängert werden, da die Inhaberin des DP 000.21420.130 erst zum 01.08.2022 in die Freizeitphase der Altersteilzeit wechselt und der DP somit erst dann verlagert werden kann.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die eingereichten Erläuterungen zum Stellenbedarf des Dezernates 2 sind nachvollziehbar. Es wurde bereits 1 Zahlungsmöglichkeit bis zum 30.06.2022 eingerichtet.</p> <p>Es ist ein erhöhter Steuerungsaufwand im Bereich der Beteiligungen zu verzeichnen. Der Mehrbedarf im Bereich Beteiligungen ist dadurch begründet, dass in quantitativer und insbesondere in qualitativer Sicht die Anforderungen an die Steuerung der Beteiligungen gewachsen sind, insbesondere durch die explizite Übernahme der RKG in das Dezernat 2, den erhöhten Steuerungsaufwand durch die Neuausrichtung der Bauen für Menschen GmbH und der Erhöhung der Gesellschaftsanteile an der Vogelsang IP GmbH.</p> <p>Eine Arbeitsverdichtung ist seit den beiden letzten Jahren durch Sonderaufgaben und Projekte entstanden.</p> <p>Der zusätzliche Bedarf von einer 1,0 Stelle mit dem DP-Inhalt „Strategische Grundsatzfragen, Beteiligungsmanagement“ wird akzeptiert.</p> <p>Gleichzeitig wird eine Stelle aus der PG 080 zur Verlagerung angeboten (Verlagerung der Stelle 000.21420.130 (1,0), Rechnungseingangsbearbeitung, Verifier).</p> <p>Rückgang im Bereich Rechnungseingangsbearbeitung/Verifier</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Die Rechnungen kommen immer häufiger digitalisiert per Mail im LVR an, sodass eine Verifizierung oftmals nicht mehr notwendig ist. Ebenfalls werden weniger Rechnungen in Papierform zugestellt, so dass das Einscannen auch hier deutlich weniger wird.</p> <p>Ein Rückgang der Arbeitsmenge durch die gestiegene Digitalisierung im Bereich der Rechnungseingangsbearbeitung ist somit zu verzeichnen.</p> <p>Die Stelle 000.21420.130 „Verifier/Rechnungseingangsbearbeitung“ kann ab 01.08.2022 in den Bereich 21.31 verlagert werden.</p> <p>Die o.g. ZM wird bis zum 31.07.2022 verlängert.</p>	
2/5	+1,0 -0,5 -0,5	E13 E9a A8	21.30 Abteilung Beteiligungen, Stiftungen, Steuern, Gesamtabschluss (Konzernabschluss)	<p>21.30 „Beteiligungen, Stiftungen, Steuern, Gesamtabchluss (Konzernabschluss)</p> <p>000.21330.601 Treasurymanagement mit Schwerpunkt Liquiditätskredite, Kreditaufnahme, Anlageberatung</p> <p>Auf Basis der Vorlage Nr. 54/2019 wurde im Januar 2020 die Einrichtung einer Zahlungsmöglichkeit im FB 21 im Bereich Treasury Management mit der Aufgabe „Optimierung des Liquiditätsmanagements unter Einbeziehung der Pensionslasten“ beschlossen. Die Einrichtung mit der beschriebenen Aufgabenstellung wurde bis zum 31.12.2021 befristet. Bedingt durch eine hohe Arbeitsbelastung und organisatorische Überlegungen und Veränderungen hat sich die Beschreibung und Besetzung der Stelle verzögert. Die Besetzung soll in Kürze erfolgen. Es wurde in der Vorlage dargestellt, dass es sich um eine dauerhafte Aufgabenstellung handeln soll. Insofern wird zum Stellenplan 2022 die Umwandlung in eine Stelle beantragt. Als Kompensation kann hälftig der DP 000.21230.120 zur Verlagerung angeboten werden, der keine Wiederbesetzung erfordert. Die Stelleninhaberin Inhaberin Frau [REDACTED], die den DP hälftig besetzt, hat zum 01.06.2021 die Rente beantragt. Ich verweise auf die Ausführungen unter Ziff.1. Zudem kann hälftig der freie Dienstposten 000.21420.100</p>	Verlagerung zweier 0,5 Stellen innerhalb der PG080

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>angeboten werden. Hier ist ein Aufgabenrückgang im Bereich Altenpflegeumlage zu verzeichnen.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>FB 21 erläutert in der o.g. VV-Vorlage, die Notwendigkeit das Liquiditätsmanagement unter Einbeziehung der Pensionslasten zu optimieren.</p> <p>Bisher ist das Treasury-Management in der Abteilung 21.30 „Beteiligungen, Stiftungen, Steuern, Gesamtabchluss (Konzernabschluss)“ und dort im Team 21.33 „Treasury-Management, Cash-Management, Liquiditätsplanung, Kredittreasury“ verankert.</p> <p>Die Größenordnung dieses Teams stellt sich derzeit wie folgt dar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teamleitung und Treasurer ( [REDACTED] ), E 14</li> <li>- 1 Stelle (Treasurer, [REDACTED] ) E 14</li> <li>- 1 Stelle (Sachbearbeitung g.D., Berechtigungen, Tages- und Termingeldgeschäfte...; [REDACTED] ), A 10</li> </ul> <p>Nunmehr ist geplant, eine weitere Stelle eines Treasurers im g.D. dort anzusiedeln (1 Stelle, A 12 /E 12).</p> <p>Im Jahr 2008 wurde das Treasurymanagement im FB 21 eingerichtet und in den folgenden Jahren den Veränderungen in der Finanzbuchhaltung kontinuierlich angepasst.</p> <p>Von den o.g. Dienstposteninhabern wurden u.a. die Aufgaben im Bereich des Schulden- und Cashmanagements, der Kassenkredite, Geldanlagen, Ausgleichsabgabe, Beratung der Dezernentin 2, übernommen.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Ferner ist von großer Bedeutung, dass das Vier-Augen-Prinzip (internes Kontrollsystem) bei der Geldanlage eingehalten werden kann. Der Austausch unter Experten ist deshalb enorm wichtig, da das Risiko aufgrund der schwierigen Lage der Finanzmärkte extrem hoch ist. Zusätzlich stellt es auch eine Art „eigene Absicherung im Hause“ dar.</p> <p>Darüber hinaus sollte die Liquiditätsplanung möglichst konzernweit (einschließlich der Eigenbetriebe) ausgebaut werden und die Entwicklung und Optimierung von Kennzahlen zur finanzwirtschaftlichen Steuerung und zur Wahrnehmung eines Prozessmanagements erweitert und weiter gefördert werden.</p> <p>Durch die Zunahme der Finanzgeschäfte und durch Personalveränderungen mussten im FB 21 die Aufgabenzuteilungen verändert werden.</p> <p>Die Aufgabenfelder und auch die Vertragskonditionen/Verhandlungen bei Banken, Versicherungen und Kapitalsammelstellen hatten sich zunehmend intensiviert.</p> <p>Im Rahmen der Bewirtschaftung nutzt das Finanzmanagement des LVR zur wirtschaftlichen Optimierung der verfügbaren Finanzmittel gegenwärtig folgende Strategien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finanzanlagen bei Banken (auch Fremde Mittel wie Ausgleichsabgabe),</li> <li>- Maßvolle Entschuldung über Tilgung,</li> <li>- Reduktion der Neukreditaufnahmen über Innenfinanzierung von Investitionen,</li> <li>- Nutzung von Kommunalkrediten mit kurzer Restlaufzeit unter einem Jahr zur Glättung von unterjährigen Liquiditätsspitzen,</li> <li>- Aufnahme von zinsvergünstigen Förderkrediten bei EIB, NRW.BANK, KfW-Bank,</li> <li>- Rückdeckung der Pensionsverpflichtungen über KVR-Fonds (Regelzuführung, Sonderzuführung) sowie</li> </ul>	



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rückdeckung der Pensionsverpflichtungen über Erträge der strategischen Beteiligungen des LVR.</li> </ul> <p>Bisher wurde für die Umsetzung dieser Strategien die Teamleitung und ein Treasurer eingesetzt.</p> <p>Hinzugekommen sind folgende neue Instrumente zur wirtschaftlichen Optimierung im Liquiditätsmanagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Liquiditätskredite</li> <li>- Schuldscheinwippe</li> <li>- Fondsanlagen mit Fokus Unternehmensanleihen ohne Finanzinstitute</li> <li>- Fondsanlagen mit Fokus Wohnimmobilien Deutschland</li> </ul> <p>Dadurch fallen zusätzliche Personal- und IT-Ressourcen insbesondere im Zusammenhang mit folgenden Aufgaben an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Marktsondierung und -beobachtung,</li> <li>- Erstellung von Entscheidungsvorlagen, verbunden mit der Durchführung eines wirtschaftlichen Prüfprozesses, Begleitung des steuerlichen Prüfprozesses und Begleitung des rechtlichen Prüfprozesses,</li> <li>- Umsetzung der Entscheidungsvorlagen (Erwerb),</li> <li>- Beobachtung und Begleitung der einzelnen Investments (Bewirtschaftung),</li> <li>- Erweiterung des Berichtswesens und Controllings,</li> <li>- Erweiterte Kreditaufnahmeprozesse, verbunden mit der Aufsetzung, Umsetzung und Dokumentation von Liquiditätskreditaufnahmeprozessen und der Aufsetzung und Umsetzung diverser Kreditlinien bei Banken,</li> <li>- Aufbau und Aktualisierung interner Rahmenbedingungen,</li> <li>- Erweiterung der Bewirtschaftung (Haushaltsplanung, Buchhaltung etc.) und</li> <li>- Aufbau, Erweiterung und Begleitung diverser IT-Prozesse.</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Eine Stellenbeschreibung für die o.g. Aufgabe wurde eingereicht. Die Bewertung der Stelle wird in Kürze erfolgen.</p> <p>Aufgrund der Aufgabenverdichtung wird der zusätzliche Bedarf von einer 1,0 Stelle mit dem DP-Inhalt „Treasurymanagement mit Schwerpunkt Liquiditätskredite, Kreditaufnahme, Anlageberatung“ akzeptiert.</p> <p>Gleichzeitig werden Stellen aus der PG 080 zur Verlagerung angeboten (Verlagerung der Stellen 000.21230.120 (0,5), Forderungsmanagement/Vollstreckung und 000.21420.100 (0,5) Buchführung).</p> <p>Hinsichtlich der Begründung zu den Rückgängen im Bereich Forderungsmanagement/Vollstreckung und der Buchhaltung werden auf die Ziffern 1 und 2 verwiesen. Desweiteren wird ein Rückgang in der Altenpflegeumlage verzeichnet.</p> <p>Die Landschaftsverbände übernehmen die Finanzierung aus dem Fond für die Altenpflegeausbildung <u>bis Ende 2022</u>. Hintergrund ist, dass der Ausbildungszweig der Altenpflege, auf den dieser Fond ‚zugeschnitten‘ ist, Ende 2022 ausläuft. Dann sind die letzten Auszubildenden dieses Zweiges mit der Ausbildung fertig.</p> <p>Statt dessen wird es dann eine generalistische Ausbildung geben, für die ebenfalls ein Fond eingerichtet wird. Hier wird dann jedoch die Bezirksregierung Münster zuständig sein.</p> <p>Dazu eine kurze Erläuterung aus dem Internet:</p> <p>-----</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p><i>„ ... Ein neues Pflegeberufegesetz vereint die bisher im Altenpflegegesetz und Krankenpflegegesetz getrennt geregelten Pflegeausbildungen zu einer generalistischen Pflegeausbildung. Künftig gibt es einen einheitlichen Berufsabschluss zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann. Diese Reform betrifft in Nordrhein-Westfalen ca. 35.000 bis 40.000 Auszubildende.</i></p> <p><i>Auch bei der Finanzierung der Ausbildung ändert sich etwas: Ein Landesfonds soll die ab 2020 neu ausgerichtete Pflegeausbildung finanzieren und eine wohnortnahe, qualifizierte und ausreichende Ausbildung sicherstellen.</i></p> <p><i>Die Finanzierung aller bis zum 31.12.2019 nach dem Altenpflegegesetz oder dem Krankenpflegegesetz begonnenen Ausbildungsgänge wird weiterhin durch die Landschaftsverbände bzw. die KG NW über das Jahr 2019 hinaus bis zu deren Beendigung fortgeführt. ..."</i></p> <p>-----</p> <p>In der Praxis der <b>Kreditoren</b>buchhaltung sehen die Prozesse so aus, dass über eine Buchungsschnittstelle, die 1mal pro Quartal von hieraus angestoßen wird, ca. 4.000 Rechnungen gebucht und in Zusammenarbeit und Absprache mit dem Dezernat 7 bearbeitet werden.</p> <p>So werden z.B. mit der Buchung Listen aufgerufen, die auf Fehler zu prüfen sind. Weiterhin werden die Rechnungen mit den Forderungen aufgerechnet, was zur Folge hat, dass bis zu ca. 400 Gutschriften manuell zu erfassen sind. Nach den Buchungen und Aufrechnungen werden die Posten zur Überweisungsstelle gegeben. Darüber hinaus wird 1mal jährlich eine Jahresendabrechnung erstellt. Der Aufwand in der Kreditorenbuchhaltung wird also mit Auslaufen des Ausbildungszweiges und der Zuständigkeit sukzessive wegfallen. Deswegen kann die 0,5 Stelle, die der Bereich zu Beginn der Zuständigkeit erhalten hat, wieder abgegeben.</p> <p>Die Verlagerungen der o.g. Stellen (2 x 0,5) werden akzeptiert.</p>	
<b>Sa.</b>	<b>0,0</b>				<b>0,0</b>

## LVR-Dezernat 3 – Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
3/1	+1,0	E12	31.01 LVR-Stabsstelle "Umwelt- und Klimaschutz, Nachhaltiges Bauen, Bauprojektcontrolling"	<p><b>LVR-Dezernat 3 „Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH“</b></p> <p>Das LVR-Dezernat 3 verfügt derzeit über 11,5 Zahlungsmöglichkeiten. Sechs Zahlungsmöglichkeiten sollen zum Stellenplan 2022/2023 in feste Stellen überführt werden.</p> <p><b>Fachbereich 31 „Umwelt, Baumaßnahmen, Betreiberaufgaben“</b></p> <p>31.01 „Umwelt- und Klimaschutz, Nachhaltiges Bauen, Bauprojektcontrolling“</p> <p>Die Zahlungsmöglichkeit 000.31010.601 (Abfallmanager*in) ist befristet eingerichtet bis zum 30.06.2022 und wird zum 01.05.2021 unbefristet besetzt. Der dauerhafte Bedarf wurde mit Schreiben vom 09.06.2020 dargestellt. Er basiert auf dem einstimmigen Beschluss der Landschaftsversammlung in der Sitzung vom 16.12.2019 zum Haushalt 2020/2021.</p> <p>Ziel ist die Implementierung einer Stelle, die für das Allgemeine Grundvermögen, einschließlich der LVR-Zentralverwaltung, Ansprechperson zum Themenkomplex Abfall, Entsorgung/Kreislaufwirtschaft fachlich und beratend zuständig ist und als fachkundige Ansprechperson den Einrichtungen im Sondervermögen des LVR zur Verfügung steht. Damit ist der*die Abfallmanager*in (AbfM) verantwortlich für die Sicherstellung des rechtskonformen Umfangs mit Abfällen in den Einrichtungen des LVR.</p> <p>Schwerpunktt Themen sind u.a. die Erstellung eines strategischen Konzeptes zur Umsetzung der Anforderungen des Kreislaufwirtschaftsgesetzes in den Dienststellen des Allgemeinen Grundvermögens (neben den Büroarbeitsplätzen auch den vielfältigen</p>	+1,0 E12

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>anderen Arbeitsbereichen der Schulen und Kultureinrichtungen, wie Unterrichtsräumen, Werkstätten, Ausstellungsbereiche etc.).</p> <p>Darüber hinaus sind weitere Schwerpunktthemen die Vermeidung, den Umgang und Entsorgung von Baustellenabfällen aus den Liegenschaften des LVR, die Erarbeitung eines digitalen Abfallmanagements und die rechtskonforme Beschaffung von Entsorgungsmaterialien und -dienstleistungen.</p> <p>Die Umwandlung in eine feste Stelle zum Stellenplan 2022 wird daher beantragt. Eine Kompensations-/Verlagerungsmöglichkeit ist nicht gegeben.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die eingereichten Erläuterungen zum Stellenbedarf des Dezernates 3 sind nachvollziehbar. Es wurde bereits 1 Zahlungsmöglichkeit eingerichtet. Die Einrichtung ist begründet durch den beigefügten Haushaltsbegleitbeschluss der Groko vom 11.10.2019 (Antrag Nr. 14/294), dem die Landschaftsversammlung am 16.12.2019 zugestimmt hat.</p> <p>Der zusätzliche Bedarf von einer 1,0 Stelle mit dem DP-Inhalt „Abfallmanager*in“ wird akzeptiert.</p>	
3/2	+1,0	E12	31.01 LVR-Stabsstelle "Umwelt- und Klimaschutz, Nachhaltiges Bauen, Bauprojektcontrolling"	<p>31.01 „Umwelt- und Klimaschutz, Nachhaltiges Bauen, Bauprojektcontrolling“</p> <p>Die Zahlungsmöglichkeit 000.31010.602 (Gefahrstoffbeauftragte*r) ist befristet eingerichtet bis zum 30.06.2022. Der dauerhafte Bedarf wurde mit Schreiben vom 09.06.2020 dargestellt.</p> <p>Im Hinblick auf die Wahrnehmung der Pflichten im Arbeitsschutz wurde unter Beteiligung von Vertretern der Dezernate, der Arbeitssicherheit und des Betriebsärztlichen Dienstes und mit der Befürwortung von FBL 12 eine Arbeitsgruppe</p>	+1,0 E12

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>gebildet, die als Ziel hatte, zu strukturieren, welche Aufgaben zukünftig zentral und welche Aufgaben dezentral wahrgenommen werden sollen (hier: § 6 GefStoffV). Der Umgang mit Gefahrstoffen betrifft viele Bereiche der Zentralverwaltung (z.B. Haustechnik, Hausmeister, Schreinerei, Fahrdienst, Gärtner*in) wie auch die Dienststellen des Allgemeinen Grundvermögens (Schulen und Kulturdienststellen). Die betroffenen Dezernate haben die Bündelung und Koordinierung der Aufgaben durch einen zentralen Gefahrstoffbeauftragten und die Verortung im Fachbereich 31 befürwortet, was für den LVR auch die effizienteste Lösung darstellt. Die Umwandlung in eine feste Stelle zum Stellenplan 2022 wird beantragt. Eine Kompensations-/Verlagerungsmöglichkeit ist nicht gegeben.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die eingereichten Erläuterungen zum Stellenbedarf des Dezernates 3 sind nachvollziehbar. Es wurde bereits 1 Zahlungsmöglichkeit eingerichtet. Der zusätzliche Bedarf von einer 1,0 Stelle mit dem DP-Inhalt „Gefahrstoffbeauftragte*r“ wird akzeptiert.</p>	
3/3	+1,0	E12	31.01 LVR-Stabsstelle "Umwelt- und Klimaschutz, Nachhaltiges Bauen, Bauprojektcontrolling"	<p>31.01 „Umwelt- und Klimaschutz, Nachhaltiges Bauen, Bauprojektcontrolling“</p> <p>Die Zahlungsmöglichkeit 000.31010.603 (Klimaschutzmanagement Eigene Liegenschaften – Energiemanagement) ist befristet bewilligt bis zum 30.06.2024. Der dauerhafte Bedarf wurde mit Schreiben vom 18.02.2021 dargestellt und wird untermauert durch das von der Politik verabschiedete Klimaschutzkonzept sowie durch den Energiebericht des Dezernates 3.</p> <p>Begründung: Im Fachbereich 31 wurde zur Umsetzung des Integrierten Klimaschutzkonzeptes mit Wirkung vom 01.09.2018 durch interne Verlagerung eine Stelle für das</p>	+1,0 E12 <b>Einrichtung zum Stellenplan 2023</b>

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1																																	
	Anzahl	Sollwert	Bereich																																			
				<p>Energiemanagement geschaffen. Auf dieser Stelle wurde zum 01.11.2019 Herr ██████ eingestellt. Die Personalgewinnung von qualifiziertem, erfahrenerm Fachpersonal stellte sich als ausgesprochen schwierig dar.</p> <p>Das Energiemanagement im LVR ist ein breit aufgestelltes, dezernatsübergreifendes Aufgabengebiet mit vielen Schnittstellen zu unterschiedlichsten Bereichen und Themen, wie z.B. den einzelnen Dienststellen (Allgemeines Grundvermögen und Sondervermögen), 31.10., 31.20, dem Energieeinkauf im CC.Bau, FB21, Energielieferanten, sonstigen Dienstleistern im Bereich Energie, EMAS, Treibhausgasbilanzierung und über unterschiedliche Führungsebenen verteilt. Dabei fallen diverse, im nachstehenden aufgeführte Tätigkeiten an, die nachfolgend aufgelistet sind:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nr.</th> <th>Thema</th> <th>Status-Ampel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Erarbeitung und Weiterentwicklung Klimaschutzkonzept „Eigene Liegenschaften“ / Betriebliche Energiekontrolle</td> <td>L</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Basisdatenerhebung und Datenauswertung</td> <td>L</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Entwicklung eines Organisationskonzepts</td> <td>L</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Controlling-Konzept</td> <td>L</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Fördermittelmanagement</td> <td>L</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Steuerung Strategisches Energiemanagement</td> <td>L</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Energiebeschaffung</td> <td>L</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>Energieeinsatz Optimierung / Steigerung der Energieeffizienz</td> <td>L</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>Sensibilisierung von Mitarbeitenden</td> <td>L</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>Energieberichtswesen</td> <td>L</td> </tr> </tbody> </table>	Nr.	Thema	Status-Ampel	1	Erarbeitung und Weiterentwicklung Klimaschutzkonzept „Eigene Liegenschaften“ / Betriebliche Energiekontrolle	L	2	Basisdatenerhebung und Datenauswertung	L	3	Entwicklung eines Organisationskonzepts	L	4	Controlling-Konzept	L	5	Fördermittelmanagement	L	6	Steuerung Strategisches Energiemanagement	L	7	Energiebeschaffung	L	8	Energieeinsatz Optimierung / Steigerung der Energieeffizienz	L	9	Sensibilisierung von Mitarbeitenden	L	10	Energieberichtswesen	L	
Nr.	Thema	Status-Ampel																																				
1	Erarbeitung und Weiterentwicklung Klimaschutzkonzept „Eigene Liegenschaften“ / Betriebliche Energiekontrolle	L																																				
2	Basisdatenerhebung und Datenauswertung	L																																				
3	Entwicklung eines Organisationskonzepts	L																																				
4	Controlling-Konzept	L																																				
5	Fördermittelmanagement	L																																				
6	Steuerung Strategisches Energiemanagement	L																																				
7	Energiebeschaffung	L																																				
8	Energieeinsatz Optimierung / Steigerung der Energieeffizienz	L																																				
9	Sensibilisierung von Mitarbeitenden	L																																				
10	Energieberichtswesen	L																																				

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1												
	Anzahl	Sollwert	Bereich														
				<table border="1"> <tr> <td>11</td> <td>Steuerung und selbstständige Durchführung des operativen Energiemanagements nach internationalem Standards (DIN EN ISO 50001)</td> <td>L</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>Energiedatenmanagement / Energiedatenerfassung – Monitoring, Controlling und systematisches Management der Energieverbräuche der Liegenschaften des Allgemeinen Grundvermögens (AGV) mit Hilfe einer Energiemanagement-Software gemäß aktuell gültigen Zertifizierungsnormen</td> <td>L</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>Rechnungsprüfung für Objekte der Zentralverwaltung</td> <td>L</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>Bereitstellung von Datengrundlagen zur Erstellung der Treibhausgasemissionen, für das EMAS-System und zur Stromsteuererklärung bzw. für EEG-Meldungen</td> <td>L</td> </tr> </table> <p><u>Agenda der „Status-Ampel“</u>  rot = Nicht begonnen  gelb = Teilweise begonnen  grün = begonnen</p> <p>Weitere Details zu den spezifizierten Arbeitsinhalten der o.g. Punkte können der Stellenbeschreibung 31.010-040 entnommen werden.</p> <p>Wie die „Status-Ampel“ zeigt, konnte seit Dienstantritt des Energiemanagers im November 2019, lediglich mit der Bearbeitung einzelner Aufgabenstellungen begonnen werden. Dabei weisen die Arbeitsfelder „Teilweise begonnen“ einen zum Teil notdürftigen, oberflächlichen Arbeitsstand auf, der lediglich auf Grund der Aktualität einzelner Aufgabenstellungen zwingend erforderlich war. Die dringend notwendige, vertiefte Bearbeitung ist mit der jetzigen Personalressource auf absehbare Zeit nicht möglich, da die jeweilige Arbeitsmenge in den angeführten Themen sehr groß ist. Die Aktualität und Dringlichkeit der Aufgaben sowie eine diesbezügliche Erwartungshaltung</p>	11	Steuerung und selbstständige Durchführung des operativen Energiemanagements nach internationalem Standards (DIN EN ISO 50001)	L	12	Energiedatenmanagement / Energiedatenerfassung – Monitoring, Controlling und systematisches Management der Energieverbräuche der Liegenschaften des Allgemeinen Grundvermögens (AGV) mit Hilfe einer Energiemanagement-Software gemäß aktuell gültigen Zertifizierungsnormen	L	13	Rechnungsprüfung für Objekte der Zentralverwaltung	L	14	Bereitstellung von Datengrundlagen zur Erstellung der Treibhausgasemissionen, für das EMAS-System und zur Stromsteuererklärung bzw. für EEG-Meldungen	L	
11	Steuerung und selbstständige Durchführung des operativen Energiemanagements nach internationalem Standards (DIN EN ISO 50001)	L															
12	Energiedatenmanagement / Energiedatenerfassung – Monitoring, Controlling und systematisches Management der Energieverbräuche der Liegenschaften des Allgemeinen Grundvermögens (AGV) mit Hilfe einer Energiemanagement-Software gemäß aktuell gültigen Zertifizierungsnormen	L															
13	Rechnungsprüfung für Objekte der Zentralverwaltung	L															
14	Bereitstellung von Datengrundlagen zur Erstellung der Treibhausgasemissionen, für das EMAS-System und zur Stromsteuererklärung bzw. für EEG-Meldungen	L															



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>der politischen Vertretung bedingt jedoch dauerhaft deren weitgehend parallele Bearbeitung.</p> <p>Darüber hinaus ist die dezentrale Struktur der Dienststellen des LVR zu berücksichtigen, welche einen sehr hohen und zeitintensiven Koordinationsaufwand zwischen dem Energiemanager in 31.01. und den jeweiligen Zuständigen in den Fachdezernaten/Dienststellen erfordert.</p> <p>Wie oben dargelegt zeigt sich, dass ein konzeptionelles Arbeiten für die Entwicklung von effizienten Optimierungs- bzw. Energieeinsparkonzepten in den jeweiligen Bereichen kapazitätsbedingt nicht möglich ist. Dies ist auch bedingt durch</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Erstellung von vorrangigen Berichten (u.a. Energiebericht),</li> <li>- die aktuell fehlende, zentralisierte Datenstruktur im Bereich von Energieverbrauchsdaten (elektronisches Energiedatenmanagement)</li> <li>- den dezentralisierten Rechnungslauf sowohl im Allgemeinen Grundvermögen als auch in den Sondervermögen (Kliniken, HPH-Netzwerk, Jugendhilfe und InfoKom), infolge dessen ein erheblicher händischer Datenaustausch zwischen ZV und Dienststelle erforderlich wird.</li> </ul> <p>Zudem kommen zeitintensive Sonderaufgaben hinzu, wie aktuell die Zuarbeit für FB 21 im Bereich Stromsteueranmeldung, welche im Jahr 2020 über den FB 31 zentral für die AGV- und SV-Liegenschaften erfolgt ist. Ein erstes Messkonzept für die digitale Erfassung von Verbrauchsdaten wurde in dem Zuge von 31.01. entwickelt und ist bisher noch in der Abstimmung.</p> <p>Zudem erschwert die kontinuierliche Aktualisierung von Gesetzen mit Einfluss auf die energetische Ausrichtung des LVR, wie z.B. geforderte Datenbereitstellung aus dem</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Strom- und Energiesteuergesetz (StromStG, EnergieStG) in Verbindung mit dem „allgemeinen Versorgerstatus“ welchen der LVR seit dem 01.01.2020 bekleidet, die Umsetzung einer messtechnischen Energiedatenerfassung. Diese ist kurzfristig jedoch zwingend erforderlich, wenn dem LVR kein signifikanter steuerlicher Nachteil entstehen soll.</p> <p>Hier muss der Energiemanager einigen Aufwand betreiben, um in diesem speziellen Rechtsgebiet auf dem Laufenden zu bleiben. Jedoch zeigt gerade die Bearbeitung der Stromsteuerunterlagen, dass es auch in diesem Bereich nicht ohne externe Rechtsberatung möglich ist, alle Gesetzesauflagen rechtskonform in die Konzepte einzubauen.</p> <p>Um diese Aufgaben zukünftig in notwendiger Arbeitsgüte bzw. Sachtiefe bearbeiten zu können, ist es aus Sicht des FB 31 erforderlich, die Personalstärke im Bereich Energiemanagement um eine Vollzeitkraft zu erhöhen.</p> <p>Eine Aufgabenverteilung der beiden Stelleninhaber*innen sollte bei identischem Aufgabenumfang und-inhalt nach einer regionalen Zuordnung in den nördlichen und südlichen Teil des LVR Gebiets erfolgen. Damit ist gewährleistet, dass inhaltlich zwei Personen in die Fachthemen einbezogen sind, diese konzeptionell gemeinsam entwickeln und sich im Urlaubs- und/oder Krankheitsfall gegenseitig vertreten können. Durch eine Halbierung der Anzahl der von jedem/-r Energiemanager*in zu betreuenden Dienststellen und einer Zusammenarbeit bei den strategischen Themen sollte die Arbeitsmenge so bemessen sein, dass eine weitgehend zeitgleiche Bearbeitung der oben aufgeführten Aufgaben möglich wird.</p> <p>Der Focus von 31.01. liegt dabei auf den Liegenschaften des Allgemeinen Grundvermögens (Zentralverwaltung, Schulen und Kultureinrichtungen).</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Eine beratende und koordinierende Funktion übt der/die Energiemanager*in bei den wie Eigenbetriebe geführten Dienststellen aus, um eine Harmonisierung der Konzepte und Verfahrensweisen zu ermöglichen.</p> <p>Die Umwandlung in eine feste Stelle zum Stellenplan 2023 wird beantragt. Somit kann auch eine unbefristete Ausschreibung erfolgen, die zwingende Voraussetzung für eine erfolgreiche Stellenbesetzung mit einer/-m Ingenieur*in mit einschlägigen Fachkenntnissen und Erfahrung ist. Eine Kompensations-/Verlagerungsmöglichkeit ist nicht gegeben.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die eingereichten Erläuterungen zum Stellenbedarf des Dezernates 3 sind nachvollziehbar. Der zusätzliche Bedarf von einer 1,0 Stelle mit dem DP-Inhalt „Klimaschutzmanagement – eigene Liegenschaften – Energiemanagement“ wird akzeptiert.</p> <p><b>Die Einrichtung der Stelle erfolgt zum Stellenplan 2023.</b></p>	
3/4	+1,0	E12	31.10 Abteilung "Neubau-, Umbau- und Erweiterungs- maßnahmen"	<p>31.10 „Neubau-, Umbau- und Erweiterungsbauten“</p> <p>Die Zahlungsmöglichkeit 000.31110.601 (Projektplanung, Objektüberwachung, Projektsteuerung, Bauherrenaufgaben Innenarchitektur) ist befristet bis zum 30.06.2022 eingerichtet und dauerhaft mit Frau ██████ besetzt. Am 31.03.2020 hat LR 3 bereits den dauerhaften Bedarf begründet.</p> <p>Das Dezernat 3 verfügte bis zu diesem Zeitpunkt nicht mehr über Innenarchitekten. Die anfallenden Planungsaufgaben des raumbildenden Ausbaus wurden bezüglich der sog. Festen Einbauten (z.B. Einbauküchen, Einbauschränke, Laboreinbauten im Klinikbereich, Turnhalleneinrichtung) von einem zu diesen Zwecken fortgebildeten</p>	+1,0 E12

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Schreinermeister übernommen, die Planung und Beschaffung der losen Einrichtungen wurden für den Bereich der Schulen zuständigkeithalber vom Dezernat 5 verantwortet. Aufgrund der Verdichtung der Projekte durch die diversen Bauprogramme führte dies zu einer ständigen Überlastung in diesem Bereich. Dieser Zustand verschärfte sich, da sich das Dezernat 5 personell und fachlich nicht in der Lage sah, die durchaus komplexen Planungsaufgaben wahrzunehmen. Einerseits fehlte die fachliche Expertise, andererseits auch die personelle Kapazität, sodass auch schon in den laufenden Schulbauprojekten der FB 31 in Abstimmung mit dem FB 52 diese Aufgaben übernahm. In der Vergangenheit wurden aus diesem Grund auch Planungen an externe Büros vergeben. Aufgrund der besonderen Anforderungen an die Einrichtungsplanung und der notwendigen engen Abstimmungen mit Therapeuten, Lehrern, Pflegern, Ärzten im Klinik- und Schulbereich hat sich die Zusammenarbeit mit externen Planungsbüros nicht bewährt, da diese immer wieder aufwendig in die eingeführten Standards und Anforderungen eingearbeitet werden mussten. Dies führte u.a. vermehrt zu Honorarnachforderungen und vertraglichen Diskussionen. In Anbetracht der anstehenden zusätzlichen Projekte im Schulbereich (Fortführung des Sanierungskonzeptes; weitere Baumaßnahmen aus dem SEP), der dauerhaften Übernahme der Aufgaben des Dez. 5 bezüglich der Planung der losen Einrichtung, im Klinikbereich durch den avisierten GFP II und den Neubau Ottoplatz ist die dauerhafte Etablierung einer Stelle Innenarchitekt*in im FB 31 notwendig. Die Umwandlung in eine feste Stelle zum Stellenplan 2022 wird daher beantragt. Eine Kompensations-/Verlagerungsmöglichkeit ist nicht gegeben.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die eingereichten Erläuterungen zum Stellenbedarf des Dezernates 3 sind nachvollziehbar. Es wurde bereits 1 Zahlungsmöglichkeit eingerichtet.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				Der zusätzliche Bedarf von einer 1,0 Stelle mit dem DP-Inhalt „Projektplanung, Objektüberwachung, Projektsteuerung, Bauherrenaufgaben (Innenarchitektur)“ wird akzeptiert.	
3/5	+1,0	E12	31.10 Abteilung "Neubau-, Umbau- und Erweiterungs- maßnahmen"	<p>31.10 „Neubau-, Umbau- und Erweiterungsbauten“</p> <p>Die Zahlungsmöglichkeit 000.31130.704 (Projektplanung, Objektüberwachung, Projektsteuerung, Bauherrenaufgaben) befindet sich im Besetzungsverfahren, wird befristet bis zum 30.06.2022 eingerichtet und bis dahin durch LVR-InfoKom fremdfinanziert. Einen dauerhaften Bedarf begründe ich wie folgt:</p> <p>Im Rahmen mehrerer Gespräche, insbesondere zu den kürzlich fertiggestellten Klinikprojekten des GFP 492Mio€ Programms, wurde Verbesserungspotential festgestellt bei IT-Themen.</p> <p>Die fachlichen Abgrenzungen bei Neu- und Umbauprojekten zwischen dem Fachbereich 31 und der LVR-InfoKom basierten auf der Tele2020 Schnittstellenvereinbarung von 2012. Hier wurden seinerzeit einige technische Komponenten, wie z.B. der Lichtruf in Krankenhausprojekten in den Arbeitsbereich der LVR-InfoKom zugeordnet. Diese sollten als technische IP-Komponenten durch die pauschalen Abrechnungsleistungen (Port-Pauschalen) als Service der InfoKom abgedeckt werden.</p> <p>Es zeigte sich jedoch, dass die Kernkompetenz von LVR-InfoKom diese Bereiche nicht qualifiziert abdeckt. Weiterhin wurde die LVR-InfoKom seitens des Verwaltungsspitze aufgefordert zukünftig bedarfsgerecht abzurechnen und Ihre Leistungen nicht in intransparenten Pauschalen abzubilden.</p> <p>Durch Weiterentwicklung der technischen Standards ergeben sich nun nicht erforderliche Schnittstellen und zusätzliche Arbeitsroutinen im Bauablauf. Zum einen behindern und verzögern diese den Bauablauf, was sich bei den kürzlich abgeschlossenen Projekten im besonderen Maße zeigte und Bezugstermine gefährdete.</p>	+1,0 E12

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Zum anderen führte dies zu Mehraufwendungen und spontanen Einsätzen hoher Priorität mit wenig Projektkennntnis bei der InfoKom, insbesondere bei verzögerten Bauabläufen.</p> <p><u>Arbeitsgruppe:</u></p> <p>Zur Neuregelung dieser Schnittstellen wurde zu Ende 2019 eine Arbeitsgruppe mit FB 31 (Herr ██████ (Leitung), Herr ██████, Herr ██████) und der LVR-InfoKom (Herr ██████ (Leitung), Herr ██████, Herr ██████, Herr ██████, Herr ██████) eingerichtet, um die Schnittstelle mit Blick auf aktuelle Technologien neu zu definieren.</p> <p>Im Zuge dieser neuen Schnittstelle sollten weitere Aufgaben mit Bezug auf IT-Themen in Bauprojekten wieder zurück zum FB 31 übertragen werden. Die Abwicklung der jeweiligen Fachplaner zusammen mit dem Projektteam des LVR FB 31 ermöglichen eine ganzheitliche Bearbeitung direkt im Projekt zum Zeitpunkt der Planung und Errichtung. Es bestehen so deutlich weniger organisatorische Schnittstellen und Wechsel von Verantwortlichkeiten.</p> <p>Durch die neue Festlegung der Schnittstellen ergibt sich für den LVR insgesamt, sowie für die Qualität der Bauprojekte, eine deutlich effektivere und qualitativ bessere Situation.</p> <p>Sowohl dem FB 31 als auch der LVR-InfoKom ist klar, dass in diesem Zusammenhang viele fachliche und organisatorische Aufgaben zum FB 31 übertragen werden. Um diesen Zuwachs an Aufgaben im Personaltableau von 31.10 adäquat abzubilden, soll zeitnah eine Stelle in 31.13 geschaffen und besetzt werden, die als Ing-NT/IT diese Aufgaben zentral in allen entsprechenden Projekten abdeckt. Die Stelle wird von der LVR-InfoKom als Zahlungsstelle finanziert, bis diese im nächstmöglichen Stellenplan beantragt und genehmigt wurde.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Die übrigen Tätigkeiten der LVR-InfoKom in Bauprojekten sollen zukünftig in einem ähnlichen Modell wie die BPS-Kosten des FB 31 dem Projektbudget bedarfsgerecht zugerechnet werden. Die genaue Abrechnung der zukünftigen Abrechnungsmethode obliegt der InfoKom.</p> <p><u>Beschreibung der Tätigkeit Ingenieur*in ELT Nachrichtentechnik/Informationstechnik:</u></p> <p>Die Aufgaben der vorgenannten neuen Stelle sind grundsätzlich identisch mit denen der Stelle Ingenieur*in der Fachrichtung Elektrotechnik in 31.13. Die Stelle soll ebenfalls dem Team 31.13 zugeordnet werden.</p> <p>Im Wesentlichen ergeben sich zwei Besonderheiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Die Stelle Ing-NT/IT wird im Gegensatz zu den bestehenden Ingenieur*innen Stellen nicht einzelnen Projekten als Sachbearbeitung zugeordnet, sondern deckt die entsprechenden fachlichen Anteile aller Projekte mit diesen Inhalten als Competence Center ab.</li> <li>2. Aufgrund der Zuständigkeit zu vielen Bauprojekten werden die Inhalte auf IT-Themen begrenzt (fachlicher Schwerpunkt).</li> </ol> <p><u>Im Wesentlichen kommen folgende Inhalte für den Stelleninhaber zum Tragen:</u></p> <p>Der*die Ing-NT/IT bedient sich dem Fachplanungsbüro Elektrotechnik als Erfüllungsgehilfe im Rahmen des HOAI Vertrages, sowie der entsprechenden Errichterfirmen im Rahmen der VOB Verträge. Die nachstehenden Leistungen sind analog zur bestehenden Arbeitsweise im Team 31.13 in der Hauptsache als Projektsteuerleistungen sowie Bauherrenvertretungen zu verstehen.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>IT-Netz LAN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planung (passive Verkabelung) nach technischer Vorgabe InfoKom</li> <li>- Errichtung (passive Verkabelung) nach technischer Vorgabe InfoKom</li> <li>- Die Errichtung der aktiven Komponenten erfolgt durch die InfoKom. Hierfür müssen durch in Zuständigkeit Kabellisten und Pläne aufbereitet und aktualisiert werden, aus denen die jeweilig benötigten Ports hervorgehen.</li> </ul> <p>IT-Netz WLAN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planung des Funknetzes anhand der Gebäudepläne nach technischer Vorgabe InfoKom</li> <li>- Festlegung der Access Points (APs) nach Planung und Ausleuchtung</li> <li>- Errichtung des WLAN Netzes nach technischer Vorgabe InfoKom</li> <li>- Um ein kontinuierlich einheitliches aktives Netzwerk sicherzustellen, werden die APs als Rahmenvertrag vom Einkauf der LVR-InfoKom zum Abruf bereitgestellt. Im Rahmen der elektrotechnischen Ausführung wird eine „Montage und Inbetriebnahme bauseitig beigestellter Komponenten“ ausgeschrieben.</li> </ul> <p>Somit bleiben die Komponenten des aktiven IT-Netzes im Verantwortungsbereich der LVR-InfoKom, unabhängig der bauseitig fabrikatsneutralen Vergabeverfahren.</p> <p>Lichtruf / Schwesternruf</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planung der Lichtrufanlage</li> <li>- Errichtung der Lichtrufanlage</li> <li>- Wartung und Wartungsvertrag über die Errichterfirmen</li> </ul> <p>PNA (Personen-Notsignal-Anlagen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planung der Lichtrufanlage</li> <li>- Errichtung der Lichtrufanlage</li> <li>- LVR-InfoKom prüft einen Wartungsvertrag mit den Kliniken</li> </ul>	



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Mobilfunk</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausleuchtung und Gebäudeplanung</li> <li>- Planung und Errichtung des passiven Leitungsnetzes (z.B. LWL Leitungen)</li> <li>- Bevorzugte Technik: Indoor Smart Cell Lösungen, ähnlich des WLAN Netzes mit DOTS (Providerkomponenten) als Mikrozellen im Gebäude</li> <li>- Planung der aktiven Komponenten. Die Ausführung der aktiven Technik liegt beim Provider (Zuständigkeitsbereich: LVR-InfoKom)</li> <li>- Bei Bedarf: Abstimmung zur Errichtung von Mobilfunkmasten durch einen Provider</li> </ul> <p>Technikräume, IT Infrastruktur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zuarbeit zum benötigtem Platzbedarf</li> <li>- Planung und Errichtung von 19" IT-Feldern</li> </ul> <p>Da die Leistungen von LVR-InfoKom nicht mehr erbracht werden, erfolgt auch keine Abrechnung mehr über die oben beschriebenen Port-Pauschalen. Die Umwandlung in eine feste Stelle zum Stellenplan 2022 wird daher beantragt. Eine Kompensations-/Verlagerungsmöglichkeit ist nicht gegeben.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die eingereichten Erläuterungen zum Stellenbedarf des Dezernates 3 sind nachvollziehbar. Ab Besetzung wird 1 Zahlungsmöglichkeit eingerichtet. Der zusätzliche Bedarf von einer 1,0 Stelle mit dem DP-Inhalt „Projektplanung, Objektüberwachung, Projektsteuerung, Bauherrenaufgaben“ wird akzeptiert.</p>	
3/6	+1,0	A10	32.10 Abteilung "Liegenschafts-	<p><b>Fachbereich 32 „Kaufmännisches Immobilienmanagement, Haushalt, Gebäudeservice“</b></p> <p>32.10 „Liegenschafts- und Bauvertragsangelegenheiten“</p>	+1,0 A10

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
			und Bauvertragsangelegenheiten"	<p>Die Zahlungsmöglichkeit 000.32110.601 (Rechts-/Verdingungs- und Vertragswesen, Mitarbeit bei Vergabehandbuch, Umsetzung der EU-Vergabevorschriften, Prüfungsbemerkung) wird befristet bis zum 30.06.2022 eingerichtet. Die Besetzung soll spätestens zum 01.09.2021 mit einer Nachwuchskraft des gehobenen Dienstes erfolgen. Ich verweise auf die Bedarfsanmeldung vom 29.10.2020.</p> <p>Begründung:  1. <u>Ausgangslage</u></p> <p>In der ersten Hälfte 2019 erfolgte im Team 32.11 eine Änderung der Geschäfts-/Aufgabenverteilung bezogen auf die Dienstposten 000.32110.030 ( ) sowie 000.32110.090 und 000.32110.100 ( und ).</p> <p>Bereits mit dem vorangegangenen Begründungsschreiben des FB 32 vom 20.09.2018 wurde eine Überprüfung der Arbeitsauslastung nach der ÄGV wie folgt angekündigt:</p> <p><i>„Vor dem Hintergrund der mit der Änderung der Aufgabeninhalte einhergehenden deutlichen Steigerung des Arbeitsumfanges auf den Dienstposten Nr. 32110090 und Nr. 32110100 beabsichtigt FB 32, eine Evaluation der Arbeitsauslastung nach einem Zeitraum von einem Jahr ab der Aufgaben-Neuverteilung durchzuführen. Sollte der tatsächliche Arbeitsanfall nicht über die v. g. Dienstposten vollumfänglich abgedeckt werden können, wäre zu prüfen und gemeinsam zu überlegen, ob eine zusätzliche Stelle für die Aufgabenbereiche „Abschluss und Abrechnung von Architekten- und Ingenieurverträgen, Zentrale Informationsstelle Vergabewesen des LVR, Auswertung und Bearbeitung von Prüfungsbemerkungen, Stabstelle Insolvenzen, Bauleistungsversicherung“ einzurichten ist. FB 32 ist jedoch bestrebt, durch Optimierung der Verfahrensabläufe den Bedarf zur Einrichtung einer zusätzlichen Stelle zu vermeiden.“</i></p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>2. <u>Steigerung der Arbeitsbelastung im Aufgabenbereich</u></p> <p>Nach inzwischen über einem Jahr seit der ÄGV muss leider festgestellt werden, dass der Arbeitsanfall im o. g. Aufgabenbereich des Teams 32.11 ohne personelle Verstärkung nicht mehr ordnungsgemäß erledigt werden kann.</p> <p>Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass mit der ÄGV neue Aufgaben auf den Dienstposten 000.32110.090 und 100 in Form</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- der Durchführung der europaweiten VgV-Vergabeverfahren (unter Beteiligung von FB 31) für die Architekten-/Ingenieurleistungen und</li> <li>- der Verlagerung von Aufgaben vom Dienstposten 000.32110.030 (Stabstelle Insolvenzen LVR.- Dez 3, Bearbeitung vorläufige Zahlungsverbote/Pfändungs- u. Überweisungsbeschlüsse/Forderungsabtretungen) hinzugekommen sind.</li> </ul> <p>Insgesondere aufgrund der Durchführung der europaweiten Vergabeverfahren seit 2019 hat sich ein deutlicher Mehraufwand ergeben. Bis 2018 wurden die VgV-Verfahren weitgehend durch FB 31 durchgeführt; mit der ab Anfang 2019 erfolgten Implementierung dieser Vergabeverfahren in AI ist ein erheblicher Teil der Funktions-/Verfahrensschritte durch Team 32.11 wahrzunehmen.</p> <p>Eine Synopse der Aufgabenverteilung im o. g. Aufgabenbereich (DP 000.32110.080 bis 100 – [REDACTED] unter Einbeziehung DP 000.32110.030 – [REDACTED]) nach den aktuellen Stellenbeschreibungen ist zur leichteren Übersicht bzw. Abgrenzung als <u>Anlage 1</u> angefügt.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Daneben haben auch weitere Faktoren zu einer erheblichen Steigerung des Arbeitsumfangs in dem Aufgabenbereich geführt. Diese weiteren Faktoren bestehen hauptsächlich in</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- einem deutlichen Zuwachs der zu bearbeitenden Fallzahlen im Aufgabenbereich „Vergabe/Abschluss/Abrechnung von Architekten-/Ingenieurverträgen“,</li> <li>- einer Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Honorierung von Architekten-/Ingenieurleistungen,</li> <li>- einem angestiegenem Beratungs-/Aufklärungsaufwand für FB 31 aufgrund dortiger erheblicher Personalveränderungen,</li> <li>- einer inzwischen wieder gesteigerten Prüftätigkeit des FB 02 bezogen auf Dezernat 3.</li> </ul> <p>Im Einzelnen:</p> <p>a) <u>Erhöhung der zu bearbeitenden Fallzahlen</u></p> <p>Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich die Anzahl der zu bearbeitenden <u>Honorarrechnungen</u> in 2020 gravierend erhöht. Bis zum 19.10.2020 wurden ab Jahresanfang 533 Rechnungen bearbeitet. Im Vergleichszeitraum 2019 wurden 432 Rechnungen bearbeitet, 393 Rechnungen in 2018. Somit ist ein Anstieg in 2020 - gegenüber 2019 von 23,4 % und</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>- gegenüber 2018 von 35,6 % zu verzeichnen. Die Anzahl der <u>Vertragsabschlüsse</u> in 2020 (bis zum 19.10.2020) ist mit 157 im Vergleich zum Vorjahr (150) etwas gestiegen. Zu berücksichtigen ist, dass H. [REDACTED] bis zur ÄGV auch an der Rechnungs- und insbesondere Vertragsbearbeitung in nicht unwesentlichem Umfang mitgewirkt hat; so hat H. [REDACTED] vorher unter anderem die Verträge für den Neubau Ottoplatz hauptsächlich bearbeitet. Seit der ÄGV unterstützt H. [REDACTED] nur noch bei Vertragsabschlüssen in besonders schwierigen Fällen. Zur Bearbeitung der gesteigerten Anzahl der Fälle stand bzw. steht im Ergebnis weniger Personal zur Verfügung, sodass sich die „Pro-Kopf-Belastung“ insbesondere bei der Rechnungsbearbeitung, aber auch bei den Vertragsabschlüssen ganz erheblich erhöht hat.</p> <p>b) <u>Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Honorierung von Architekten- /Ingenieurleistungen</u></p> <p>In einem Urteil vom 4. Juli 2019 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass die Mindest- und Höchstsätze der HOAI (Preisrecht) gegen Europarecht verstoßen. Dieses Urteil hat insbesondere zur Folge, dass die öffentlichen Auftraggeber*innen in Deutschland aufgrund des Anwendungsvorrangs des Europarechts verpflichtet sind, die für europarechtswidrig erklärten Regelungen der HOAI (insbes. § 7 Abs. 1 HOAI) nicht mehr anzuwenden. Die sonstigen HOAI-Regelungen bleiben zunächst durch die EuGH-Entscheidung unberührt und somit bestehen.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Durch das EuGH-Urteil haben sich folgende Auswirkungen auf die Vergabe von Architekten-/Ingenieurleistungen beim LVR / Dezernat 3 ergeben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es sind nun Honorarangebote unterhalb der HOAI-Mindestsätze zulässig und - bei der Wertung - zu berücksichtigen. Der Zuschlag kann grundsätzlich nicht aufgrund der Tatsache verweigert werden, dass die angebotenen Preise unterhalb der Mindestsätze liegen.</li> <li>- Mit der Unwirksamkeit der in der HOAI geregelten HOAI-Mindestsätze ist nun ein größerer Preiswettbewerb auch im Bereich der in der HOAI geregelten Architekten-/Ingenieurleistungen zulässig. Das Verfahren beim LVR wurde in der Folge in 2019 dahingehend angepasst, dass bei der Vergabe aller Aufträge über Architekten-/Ingenieurleistungen mit geschätzter Auftragssumme über 5.000 € netto mehrere Angebote (i. d. R. mindestens 3) einzuholen sind. Vorher waren erst ab deutlich höheren Wertgrenzen (100.000 € bzw. 75.000 € netto nach Dienstanweisung für das Ausschreibungs- und Vergabewesen) mindestens 3 Angebote einzuholen.</li> <li>- Sofern im Einzelfall ein erheblich unter den Mindestsätzen und den Preisen der Mitbewerber*innen liegendes Angebot eingereicht wird und daher Zweifel an der Angemessenheit bestehen, ist eine Aufklärung mit dem/der Bietenden durchzuführen.</li> </ul> <p>Bedingt durch die vorgenannten rechtlichen Änderungen hat sich der Bearbeitungsaufwand bei der Einholung/Prüfung von Angeboten, den</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Honorarverhandlungen und durch im Einzelfall vorzunehmende Prüfungen von Honorarangeboten auf Angemessenheit deutlich erhöht.</p> <p>c) <u>Gesteigerter Beratungs-/Aufklärungsaufwand aufgrund Personalveränderungen im FB 31</u></p> <p>In den letzten Jahren wurde im FB 31 eine <u>größere</u> Zahl neuer Mitarbeiter*innen, darunter auch jüngere Nachwuchskräfte, eingestellt. Bedingt durch den Generationenwechsel stehen entsprechende Personalveränderungen in FB 31 künftig weiterhin an. Überwiegend waren bzw. sind bei den neuen Kolleginnen und Kollegen Kenntnisse im Bereich Honorarrecht und Vergaberecht – aufgrund in der Regel nur rudimentärer Vermittlung in den ingenieurtechnischen Studiengängen – nur schwach ausgeprägt. Ferner war bzw. ist eine Aneignung/Vermittlung der LVR-spezifischen Regelungen und festgelegten Verfahrensweisen in diesen Rechtsbereichen notwendig.</p> <p>Bei der Aufgabenerledigung, insbesondere im Aufgabenbereich „Vergabe/Beauftragung/Abrechnung von Architekten-/Ingenieurleistungen“, durch die Stelleninhaber in Team 32.11, aber auch bei den weiteren Tätigkeiten mit Schnittstellen zu den technischen Sachbearbeitern des FB 31 ergab bzw. ergibt sich - in Ergänzung der fachbereichsinternen Einarbeitung in FB 31 – erheblicher zusätzlicher Beratungs-/Aufklärungsaufwand. Insbesondere müssen durch die Stelleninhaber des Teams 32.11 inzwischen erheblich häufiger</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die komplizierte Honorierungssystematik nach HOAI (anrechenbare Kosten, Honorarzonen,</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Honorarzuschläge, Leistungsinhalte der in der HOAI erfassten Leistungsbilder getrennt nach Grundleistungen und Besonderen Leistungen und deren Bewertung, Nebenkosten) sowie die Vertragsinhalte und -bedingungen nach den durch FB 32 beim LVR eingeführten Vertragsmustern und Vertragsbedingungen (AVB Bau LVR),</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die bestehenden vergaberechtlichen Regelungen für die Vergabe von Architekten-/Ingenieurleistungen nach Vergabeverordnung (VgV), Unterschwellenvergabeordnung (UVgO), kommunalen Vergabegrundsätzen NRW sowie der Dienstanweisung für das Ausschreibungs- und Vergabewesen,</li> <li>- die Abwicklung der europaweiten Vergabeverfahren in der Vergabemanagement-Software AI hinsichtlich der einzelnen durch die technischen Sachbearbeiter des FB 31 wahrzunehmenden Verfahrensschritte und</li> <li>- das Verfahren zur Erstellung von Ausschussvorlagen bzw. Einholung von Vergabebeschlüssen der politischen Vertretung hinsichtlich der darzustellenden Inhalte mit entsprechend hohem zeitlichen Aufwand gegenüber den neuen Kolleginnen und Kollegen des FB 31 dargestellt und erläutert werden.</li> </ul> <p>Klarstellend ist darauf hinzuweisen, dass ein Erläuterungs-/Abstimmungsaufwand bei den vielfältigen Tätigkeiten mit Schnittstellen zu FB 31 in diesem Aufgabenbereich des FB 32 natürlich generell gegeben ist, dieser aufgrund der Personalveränderungen in FB 31 inzwischen jedoch deutlich erhöht ist.</p>	



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>d) <u>Gesteigerte Prüftätigkeit des FB 02 bezogen auf Dezernat 3</u></p> <p>Die Steigerung der Arbeitsbelastung im o. g. Aufgabenbereich wird dadurch verschärft, dass FB 02 seine Prüftätigkeit bezogen auf Dezernat 3 im letzten und diesem Jahr wieder intensiviert hat. Insbesondere zu erwähnen sind folgende Prüfungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Neubau Ottoplatz; planungs- und ausführungsbegleitende Prüfung,</li> <li>- Prüfung der Vergaben im Bereich CC/FB 32 „Gebäude- und liegenschaftsbezogene Materialien und Dienstleistungen“,</li> <li>- allgemeine Schulprüfung 2019 (bauliche Aspekte),</li> <li>- Prüfung der Geschäftsprozesse in Dezernate 3 betreffend die Annahme und Bezahlung von Lieferleistungen.</li> </ul> <p>Der o. g. Aufgabenbereich in Team 32.11 ist hier u. a. mit der Koordinierung der Beantwortung der Prüfungsfeststellungen in terminlicher und inhaltlicher Hinsicht einschließlich Verfassen der finalen Stellungnahmen des Dezernates 3 befasst (Einzelheiten siehe Stellenbeschreibungen DP 000.32110.080, 090 und 100).</p> <p>3. <u>Bereits eingetretene Arbeitsüberlastung</u></p> <p>Die erhebliche Erhöhung der Arbeitsbelastung im o. g. Aufgabenbereich hat sich ab Mitte letzten Jahres angedeutet und in 2020 zugespitzt.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p><u>Bereits seit Anfang des Jahres liegt eine anhaltende Arbeitsüberlastung mit der Folge vor, dass die Aufgaben nicht mehr ordnungsgemäß bzw. termingerecht durch die Stelleninhaber wahrgenommen werden können.</u></p> <p>Negative Konsequenzen sind bereits in der Form eingetreten, dass Beauftragungen, Vertragsanpassungen und Rechnungsbearbeitungen teilweise nicht mehr termin- bzw. fristgerecht vorgenommen werden können. Hieraus resultieren in einer inzwischen nicht mehr zu vernachlässigenden Anzahl von Einzelfällen Probleme dergestalt, dass Architekten-/Ingenieurbüros ausstehende Verträge/Vertragsanpassungen und insbesondere Zahlungen anmahnen und sich Störungen in der Erbringung der für die Bauprojekte erforderlichen Architekten-/Ingenieur-/Beratungsleistungen anbahnen.</p> <p>FB 32 hat bestehende Möglichkeiten ausgeschöpft, dem innerhalb des Teams 32.11 durch personelle Unterstützung aus dem Aufgabenbereich „ZSVS“ im Rahmen des kapazitativ Möglichen und ausgedehnte Einbindung der Teamleitung in die Sachbearbeitung ein Stück weit entgegenzuwirken.</p> <p>Der Anteil der Sachbearbeitung durch die Teamleitung hat sich seit Beginn des Jahres auf ca. 75 % erhöht. Unter anderem mussten die Prüfungsangelegenheiten (FB 02) aufgrund der Überlastung des o. g. Aufgabenbereichs vollständig durch die Teamleitung bearbeitet werden.</p> <p>Die Arbeitsüberlastung wurde dezernatsintern auch gegenüber FB 31 mündlich und schriftlich kommuniziert, gleichzeitig wurden die technischen Sachbearbeiter des FB 31 um geeignete unterstützende Verfahrensweisen gebeten.</p> <p>FB 31 hat inzwischen mit dem als <u>Anlage 2</u> angefügten Schreiben der FBL 31 die anhaltende Überlastungssituation in Team 32.11 aufgegriffen bzw. seinerseits problematisiert und eine personelle Verstärkung in dem</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Aufgabenbereich zur Vermeidung schwerwiegenderer Auswirkungen auf die Abwicklung der Bauprojekte erbeten. Hinsichtlich der zentralen Bedeutung der termingerechten Aufgabenerledigung in 32.11 im Rahmen der störungsfreien Abwicklung der Bauprojekte wird auf die näheren Darlegungen in vorgenanntem Schreiben verwiesen.</p> <p>4. <u>Prognose – Entwicklung der Arbeitsbelastung</u></p> <p>Auch künftig ist eine anhaltend hohe Arbeitsbelastung für den o. g. Aufgabenbereich im Team 32.11 zu erwarten. Entsprechend dem Schreiben des FB 31 wird nach der aktuellen Planung in den kommenden Jahren der Umfang der im Dezernat 3 abzuwickelnden Bauprojekte anhaltend hoch bleiben, so dass auch der Umfang der – unter Berücksichtigung der auch im FB 31 gegebenen kapazitiven Auslastung – erforderlichen Beauftragungen externer Architekten-/ Ingenieurbüros sicherlich nicht geringer wird. Hinzu kommt, dass ab dem 01.01.2021 eine HOAI-Novelle in Kraft treten wird, mit welcher unter anderem die EuGH-Rechtsprechung aus 2019 (Unwirksamkeit der HOAI-Mindest-/ Höchstsätze) national umgesetzt wird. Hiermit bleibt zwar die Honorierungssystematik nach HOAI mit den einzelnen Honorarparametern grundsätzlich erhalten, die in den Honorartabellen geregelten Honorarsätze werden jedoch als unverbindliche Orientierungswerte ausgestaltet. Hierdurch ist eine nochmals deutliche Ausweitung des Preiswettbewerbes bei den zu vergebenden Architekten-/Ingenieurleistungen zu erwarten. In einem Abstimmungsgespräch zwischen FB 32 und FB 31 am 16.10.2020 wurden die Auswirkungen für den LVR aufgrund der HOAI-Novelle erörtert und unter anderem festgelegt, dass künftig der zulässige Preiswettbewerb weitergehend ausgeschöpft werden soll.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Hierzu sollen im Zuge der Vergabeverfahren zunächst Honorarangebote von den Bewerber*innen unter möglicher Einräumung von Nachlässen gegenüber den HOAI-Basissätzen eingeholt werden und in einem zweiten Schritt nun grundsätzlich die vorliegenden Honorarangebote nachverhandelt werden; dies sowohl bei europaweiten als auch bei nationalen Verfahren. Bisher erfolgt eine Nachverhandlung nur im Einzelfall.</p> <p>Hiermit ergibt sich ab 2021 ein nochmals gesteigerter Bearbeitungs- und Zeitaufwand bei den Honorarverhandlungen unter Beteiligung von 32.11 und FB 31.</p> <p>Abschließend ist anzumerken, dass auch die Anforderungen der Digitalisierung im Bereich Architekten-/Ingenieurleistungen des Teams 32.11 (anders als in der ZSVS) bisher und mit der aktuellen Personalbesetzung auch künftig nicht in erforderlichem Umfang umgesetzt werden konnten bzw. können.</p> <p>Alle Vertrags- und Rechnungsvorgänge werden im HOAI-Bereich noch in Papierform geführt bzw. abgewickelt. Dadurch entstehen längere Bearbeitungszeiten, da die Papierakten herumgereicht werden müssen und nicht parallel bearbeitet werden können.</p> <p>Mit der HOAI-Novelle 2021 entfällt das bisher geregelte Schriftformerfordernis, so dass auch die Verträge/Honorarvereinbarungen einschließlich Vertragsanpassungen künftig in Textform, somit auch in digitaler Form (E-Mail) geschlossen werden können. Es müssen jedoch zunächst die entsprechenden IT-Voraussetzungen (Schaffung elektronische Vertragsakte/Ablagestruktur, Implementierung der Rechnungsbearbeitung in AREV, Beschaffung/Einführung geeigneter Software) auch mit entsprechendem Personaleinsatz im Team 32.11 geschaffen werden müssen.</p> <p>Mittelfristig ist eine Schnittstelle zu S4 Hana und CAFM zu realisieren, da die HOAI-Leistungen integraler Bestandteil des Bauprozesses und der ganzheitlichen Betrachtung des kaufmännischen Liegenschaftsmanagements sind.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>5. <u>Zusätzlicher Stellenbedarf</u></p> <p>Derzeit sind H. [REDACTED] (Vollzeit, DP 000.32110.090, E10), H. [REDACTED] (Vollzeit, DP 000.32110.100, A11) und Fr. [REDACTED] (Teilzeit 80 %, DP 000.32110.080, E9c) in dem oben genannten Arbeitsbereich eingesetzt.</p> <p>Die oben dargestellte erhebliche Steigerung der Arbeitsbelastung macht eine zeitnahe Entlastung von H. [REDACTED], H. [REDACTED] und Fr. [REDACTED] erforderlich. H. [REDACTED] und H. [REDACTED] müssen insbesondere im Bereich der Rechnungsprüfung und der Vertragsbearbeitung im Unterschwellenbereich für die Architekten-/Ingenieurleistungen entlastet werden.</p> <p><u>Zur Bewältigung des anfallenden Arbeitsumfangs im Aufgabenbereich „Abschluss und Abrechnung von Architekten- und Ingenieurverträgen, Zentrale Informationsstelle Vergabewesen des LVR, Auswertung und Bearbeitung von Prüfungsbemerkungen, Stabstelle Insolvenzen, Bauleistungsversicherung“ des Teams 32.11 ist aus Sicht des FB 32 mittelfristig die Einrichtung einer zusätzlichen Vollzeitstelle, schnellstmöglich die Einrichtung einer Zahlungsmöglichkeit, dringend notwendig.</u> Hiermit könnten insbesondere die Rechnungsprüfung und Vertragsbearbeitung im Unterschwellenbereich von H. [REDACTED]/H. [REDACTED] anteilig auf den neuen DP verlagert, aber auch der Arbeitsanfall bei Fr. [REDACTED] sodann mengenmäßig aufgeteilt werden.</p> <p>Aufgrund der o.g. Erläuterungen ist der dauerhafte Mehrbedarf, insbesondere wegen der europaweiten VGV-Verfahren, der steigenden Anzahl an zu bearbeitenden Honorarrechnungen und der Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Honorierung von Architekten/Ingenieurleistungen, begründet. Die Umwandlung in eine feste Stelle zum Stellenplan 2022 wird daher beantragt. Eine Kompensations-/Verlagerungsmöglichkeit ist nicht gegeben.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die eingereichten Erläuterungen zum Stellenbedarf des Dezernates 3 sind nachvollziehbar. Ab Besetzung wird 1 Zahlungsmöglichkeit eingerichtet. Der zusätzliche Bedarf von einer 1,0 Stelle mit dem DP-Inhalt „Rechts-/Verdingungs- und Vertragswesen, Mitarbeit bei Vergabehandbuch, Umsetzung der EU-Vergabevorschriften, Prüfungsbemerkungen“ wird akzeptiert.</p>	
<b>Sa.</b>	<b>+6,0</b>				<b>+6,0 (davon 1,0 in 2023)</b>

## LVR-Dezernat 4 – Kinder, Jugend und Familie

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
4/1	+1,0	A12	41.10 Abteilung Querschnittsaufgaben	<p><b>IT-Organisation</b></p> <p>Der bei der Einrichtung der ZM u.a. angenommene Aufwuchs an Projektarbeit hat sich nun nicht nur verstetigt, sondern deutlich mit einem Stand von aktuell 15 übergreifenden und dezernatsinternen Projekten ausgeweitet. Dabei bildet die zunehmende Digitalisierung im Dezernat 4 mit zwei Projekten im Bereich der Aufsicht sowie Projekte zur Schaffung und Implementierung von E-Akten in 3 Teams den Schwerpunkt zusammen mit dem Betreuungs- und Unterstützungsaufwand für das Fachverfahren AnLei. In Bearbeitung bzw. Vorbereitung befinden sich 3 weitere Projekte zur Umsetzung des im VV beschlossenen Experimentierfeldes mobiles Arbeiten im Zusammenhang mit Desk Sharing, welches ca. 60 Personen und Arbeitsplätze betreffen wird. Zusätzlich wird das OZG in den nächsten Jahren zur Digitalisierung der Leistungen des Dezernates 4 sowie das Ausrollen von SAP HANA für den NKF Bereich zu einem weiteren Projektaufwand führen.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Das LVR-Dezernat 4 beantragt die dauerhafte Einrichtung einer Planstelle für die IT-Organisation. Begründet wird der Antrag mit einem Aufwuchs an Projektarbeit, Digitalisierungsprojekten, das Fachverfahren AnLei sowie weitere Projekte (mobiles Arbeiten, SAP HANA, OZG). Bereits zum letzten Stellenplan hat das Dezernat eine Stelle in der IT-Organisation aufgrund der Übertragung der Aufgaben im Rahmen des BTHG und der damit erhöhten Anwenderzahl und Fachverfahren (AnLei) in Dezernat 4 erhalten. Für die meisten Fachverfahren stehen weiterhin Anwendungsbetreuer in den Fachbereichen zur Verfügung (z.B. Anlei, Kibiz-Web etc.). Es wird jedoch ein Mehrbedarf bezüglich der benannten großen Projekte der Themen SAP HANA und OZG gesehen. Da</p>	Nein, aber Verlängerung 1,0 Zahlungsmöglichkeit E11

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				es sich hierbei um befristete Projekte handelt, befürwortet das Dezernat 1 eine Verlängerung der Zahlungsmöglichkeit bis zum 30.06.2024.	
4/2	+1,0	A10	41.10 Abteilung Querschnittsaufgaben	<p><b>Geschäftsleitung</b> Der Bedarf für die ZM hat sich als ein dauerhafter durch die Dynamik der Aufgabenzuwächse erwiesen. Dies wird durch den Zuwachs an Planstellen auf Basis der letzten Stellenpläne dokumentiert:</p> <p>2016.            146 2017/2018.    165 2019.            165 (Moratorium) 2020/2021.    216,5</p> <p>Alleine durch die Umwandlung der ZM in Planstellen für den Bereich BTHG wird sich diese Zahl um 32 auf 248,5 erhöhen. Damit läge seit 2016 ein Wachstum von mehr als 100 Stellen bzw. 68 % vor.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Das Dezernat 4 hat in den letzten Jahren, insbesondere durch die Aufgabenübernahme im Rahmen des BTHG, einen deutlichen Stellenzuwachs erhalten. Durch Teilzeitbeschäftigungen verfügt das Dezernat zum Stichtag 01.01.2021 über rund 300 aktive Mitarbeitende. Diese Steigerung des Personals führt auch zu einem Mehraufwand in der Betreuung von allgemeinen Verwaltungs- und Personalangelegenheiten in der Geschäftsleitung des Dezernates 4. Daher kann die Umwandlung in eine Planstelle befürwortet werden.</p>	+1,0 A10
4/3	+1,0	A10	41.10 Abteilung Querschnittsaufgaben	<p><b>Haushalt, Controlling, KLR</b> Durch die Übernahme der gesetzlichen Aufgaben für Kinder mit (drohender) Behinderung nach dem BTHG hat sich die Zahl der Produktgruppen und die Zahl der Produkte entsprechend dem nun größer gewordenen Leistungskatalog des Dezernates gesteigert. Dementsprechend ist der dauerhafte Aufwand für Planung, Bewirtschaftung</p>	+1,0 A10



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>und Abschluss im Hh bei einem verantworteten Zuschussbudget von über 200 Mio € gestiegen. Zudem fallen vor dem Hintergrund der Unwägbarkeiten dieser neuen Aufgaben insbesondere zusätzliche Arbeiten für Kennzahlen und Berichte zum BTHG an, die erforderlich sind, um die Entwicklung von Aufwänden und Fallzahlen zu kontrollieren und im Hinblick auf die gesetzlich vorgesehene Evaluation vorzuhalten.</p> <p><b>Ergänzende Informationen des LVR-Dezernates4 auf Nachfrage von LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Diese Zahlen im Landeshaushalt sind weiterhin aktuell und ziehen auch den Mehrbedarf nach sich. Der Schwerpunkt liegt aber insbesondere auf dem Thema BTHG, der hier, in Abgrenzung zu 41.20, natürlich aus finanzwirtschaftlicher/haushälterischer Sicht betrachtet wird. Dabei geht es darum, mittels eines Berichtswesens zu Fallzahlen und Aufwandsentwicklungen, mögliche Risiken/Überschreitungen nicht nur für unser Budget, sondern auch für den Gesamthaushalt in der lfd. Bewirtschaftung frühzeitig zu erkennen. Dies beruht darauf, dass es sich um ein neues Aufgabengebiet mit einem erheblichen Finanzvolumen handelt, dessen Haushaltsplanungen u.a. auf Basis der Daten aus den MGK bereits Unwägbarkeiten enthielten und die fortdauernde pandemische Lage Unwägbarkeiten in der Leistungserbringung mit sich bringt. Dies erfolgt in engem Austausch mit dem FB 21, der eine entsprechende Erwartungshaltung zur Identifikation von Risiken an uns formuliert. Dies zusätzlich auch vor dem Hintergrund der Haushaltskonsolidierung. Dazu gehört ebenfalls ein umfangreiches Kennzahlensystem für die übergreifende Finanzbetrachtung der EGH Leistungen, welches wir mit gemeinsam mit dem LWL entwickeln.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1																								
	Anzahl	Sollwert	Bereich																										
				Im Haushaltsbereich des Dezernates 4 sind die Buchungen im Landeshaushalt durch Sonderprogramme des Landes stetig gestiegen (2015: 23.000/ 2020: 40.000). Weiterhin wurde mit der Einführung des BTHG eine neue Produktgruppe (PG86) mit entsprechender Unterstruktur, Teilprodukten und Sachkonten eingerichtet. Diese Produktgruppe muss neben den weiteren fünf Produktgruppen geplant, bewirtschaftet und abgeschlossen werden. Das zu verantwortende Zuschussbudget beträgt über 200 Millionen Euro. Für den Bereich des BTHG fallen zudem zusätzliche Aufgaben im Bereich von Kennzahlensystemen und des Berichtswesens an. Da dieser dauerhafte Mehraufwand mit den vorhandenen Ressourcen nicht aufgefangen werden kann, ist die Umwandlung der Zahlungsmöglichkeit in eine Planstelle nachvollziehbar.																									
4/4	+1,0 +14,0 +5,0 +3,0 +1,0 +7,0 +1,0 +1,0 +5,0	A12 A11 A10 A07 S17 S15 E10 E9c E9a	41.20 Abteilung Transferleistungen	<p><b>Umsetzung des BTHG in Dez. 4</b></p> <p><u>Antrag</u></p> <p>1. Umwandlung von Zahlungsmöglichkeiten in Planstellen</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzahl</th> <th>Sollwert</th> <th>Funktion und Aufgabe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>+18,0</td> <td>E10/A11 /S15</td> <td>Fallmanagement</td> </tr> <tr> <td>+6,0</td> <td>E9c/ A10</td> <td>Sachbearbeitung gD, Förderung der Inklusion für Kinder mit (drohender) Behinderung bis zum Schuleintritt</td> </tr> <tr> <td>+2,0</td> <td>A 11</td> <td>Sachbearbeitung gD, Vergütungsverhandlung</td> </tr> <tr> <td>+1,0</td> <td>E10/A11</td> <td>Sachbearbeitung gD, Anlei-Anwendungsbetreuung</td> </tr> <tr> <td>+2,0</td> <td>A12/S17</td> <td>Teamleitungen Fallmanagement</td> </tr> <tr> <td>+1,0</td> <td>A11</td> <td>Teamleitung Abrechnung von Leistungen nach dem BTHG</td> </tr> <tr> <td>+6,0</td> <td>E9a</td> <td>Sachbearbeitung mD, Abrechnung von Leistungen nach dem BTHG</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. Einrichtung von Planstellen für überlassene Springerstellen</p>	Anzahl	Sollwert	Funktion und Aufgabe	+18,0	E10/A11 /S15	Fallmanagement	+6,0	E9c/ A10	Sachbearbeitung gD, Förderung der Inklusion für Kinder mit (drohender) Behinderung bis zum Schuleintritt	+2,0	A 11	Sachbearbeitung gD, Vergütungsverhandlung	+1,0	E10/A11	Sachbearbeitung gD, Anlei-Anwendungsbetreuung	+2,0	A12/S17	Teamleitungen Fallmanagement	+1,0	A11	Teamleitung Abrechnung von Leistungen nach dem BTHG	+6,0	E9a	Sachbearbeitung mD, Abrechnung von Leistungen nach dem BTHG	+1,0 A12 +14,0 A11 +5,0 A10 +3,0 A07 +1,0 S17 +7,0 S15 +1,0 E10 +1,0 E9c +5,0 E9a
Anzahl	Sollwert	Funktion und Aufgabe																											
+18,0	E10/A11 /S15	Fallmanagement																											
+6,0	E9c/ A10	Sachbearbeitung gD, Förderung der Inklusion für Kinder mit (drohender) Behinderung bis zum Schuleintritt																											
+2,0	A 11	Sachbearbeitung gD, Vergütungsverhandlung																											
+1,0	E10/A11	Sachbearbeitung gD, Anlei-Anwendungsbetreuung																											
+2,0	A12/S17	Teamleitungen Fallmanagement																											
+1,0	A11	Teamleitung Abrechnung von Leistungen nach dem BTHG																											
+6,0	E9a	Sachbearbeitung mD, Abrechnung von Leistungen nach dem BTHG																											

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1						
	Anzahl	Sollwert	Bereich								
				<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzahl</th> <th>Sollwert</th> <th>Funktion und Aufgabe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>+2,0</td> <td>E9a</td> <td>Sachbearbeitung mD, Abrechnung von Leistungen nach dem BTHG</td> </tr> </tbody> </table> <p>Zu den Details verweise ich auf die beiliegende Tabelle. Die o.g. Sollwerte sind exemplarisch angegeben, im Einzelnen sollen diese sich nach den tatsächlichen Besetzungen laut Tabelle richten.</p> <p><u>Begründung</u></p> <p>Einleitend wird auf die im Zusammenhang mit dem AG-BTHG ergangene Beratung und Beschlussfassung durch die politischen Gremien des LVR zur Aufgabenübertragung und Aufgabenwahrnehmung verwiesen. Um dieser für den LVR neuen und sich dynamisch steigernden Aufgabe weiterhin gerecht werden zu können, wird die Umwandlung der derzeitigen Zahlungsmöglichkeiten und die Einrichtung von Planstellen für die auf den bisherigen Springerstellen wahrgenommenen Aufgaben für die Abteilung 41.20 beantragt.</p> <p>Die Abteilung 41.20 und 12.60 sind in einem monatlichen Austausch, um die Entwicklung der Auswirkungen aus dem Bundesteilhabegesetz auf die Arbeitsbedarfe der Abteilung 41.20 gemeinsam zu betrachten und zu bewerten.</p> <p>Als Arbeitsgrundlage zur Darstellung der Arbeitsbedarfe dient eine Tabelle, in der die aktuell ausgeübten Tätigkeiten in der Abteilung 41.20 aufgelistet sind. Der Aufbau der Liste entspricht einer Systematik, die mit 12.60 im Vorfeld besprochenen wurde. Neben den Tätigkeiten und den ausführenden Funktionen sind hier auch seit Beginn 2020 regelmäßig Bearbeitungszeiten durch das Fallmanagement und die Sachbearbeitung</p>	Anzahl	Sollwert	Funktion und Aufgabe	+2,0	E9a	Sachbearbeitung mD, Abrechnung von Leistungen nach dem BTHG	
Anzahl	Sollwert	Funktion und Aufgabe									
+2,0	E9a	Sachbearbeitung mD, Abrechnung von Leistungen nach dem BTHG									

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1																								
	Anzahl	Sollwert	Bereich																										
				<p>erhoben worden. Die neuen Auswertungsberichte in SAP-BO erlauben darüber hinaus, die Fallzahlen zu verifizieren. Änderungen in Prozessen oder Tätigkeiten werden in der Tabelle regelmäßig aktualisiert und im gemeinsamen „jour fixe“ besprochen.</p> <p>Aufgrund dieser Zusammenarbeit sind neben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- den 30 Planstellen im Fallmanagement (FM) im Laufe der Zeit weitere 18 Zahlungsmöglichkeiten</li> <li>- den 13 Planstellen in der Sachbearbeitung BTHG (SB gD ZV) im Laufe der Zeit weitere 6 Zahlungsmöglichkeiten</li> <li>- den zwei Planstellen zum Führen von Einzelverhandlungen (Vergütungsverhandler) weitere zwei Zahlungsmöglichkeiten</li> <li>- der einen Planstelle in der Anlei-Anwendungsbetreuung eine weitere Zahlungsmöglichkeit</li> <li>- den 2 Teamleitungen für das Fallmanagement weitere zwei Zahlungsmöglichkeiten</li> <li>- eine Teamleitung Abrechnung von Leistungen nach dem BTHG als Zahlungsmöglichkeit und</li> <li>- den zwei Planstellen im Rechnungsbüro (SB mD ZV) im Laufe der Zeit weitere zwei Springerstellen und sechs Zahlungsmöglichkeiten und</li> </ul> <p>eingerrichtet worden.</p> <p>Die aktuelle Version der Diskussionsgrundlage in Tabellenform mit Stand vom 05. März 2021 sieht folgende Entwicklung nach derzeitigem Stand vor:</p> <table border="1" data-bbox="712 1150 1865 1394"> <thead> <tr> <th>Funktion</th> <th>Bedarf</th> <th>derzeitiger Bestand</th> <th>Differenz</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>FM</td> <td>59,31</td> <td>48</td> <td>-11,31</td> </tr> <tr> <td>QM Verwalt</td> <td>1,43</td> <td>1</td> <td>-0,43</td> </tr> <tr> <td>SB gD ZV</td> <td>23,63</td> <td>19</td> <td>-4,63</td> </tr> <tr> <td>SB mD ZV</td> <td>12,30</td> <td>9</td> <td>-3,30</td> </tr> <tr> <td>Vergütungsverhandler</td> <td>4,00</td> <td>4</td> <td>0,00</td> </tr> </tbody> </table>	Funktion	Bedarf	derzeitiger Bestand	Differenz	FM	59,31	48	-11,31	QM Verwalt	1,43	1	-0,43	SB gD ZV	23,63	19	-4,63	SB mD ZV	12,30	9	-3,30	Vergütungsverhandler	4,00	4	0,00	
Funktion	Bedarf	derzeitiger Bestand	Differenz																										
FM	59,31	48	-11,31																										
QM Verwalt	1,43	1	-0,43																										
SB gD ZV	23,63	19	-4,63																										
SB mD ZV	12,30	9	-3,30																										
Vergütungsverhandler	4,00	4	0,00																										

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Die Tabelle lässt also die deutliche Entwicklung erkennen, dass neben den bereits genehmigten Planstellen und Zahlungsmöglichkeiten weitere Personalbedarfe entstehen werden. Dabei ist auch davon auszugehen, dass die Fallzahlen nach Corona sicherlich noch ansteigen werden und somit einen weiteren Stellenbedarf begründen.</p> <p>Die Aufgaben der Abteilung 41.20 sind erstmalig mit dem Ausführungsgesetz zum Bundesteilhabegesetz auf den LVR übertragen worden. Dabei war die Zuständigkeitsübertragung insbesondere innerhalb der Kreise und kreisfreien Städte nicht unumstritten. Der LVR wird daher im Rahmen einer Evaluation vertreten müssen, inwieweit er dieser Aufgabenübertragung gerecht geworden ist und welche Auswirkungen auf die Qualität und die landeseinheitliche Gestaltung der Sozialräume damit einhergehen.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die von Dezernat 4 vorgelegte Bedarfsbegründung ist grundsätzlich nachvollziehbar. Die Unabweisbarkeit des Bedarfs ergibt sich aus der gesetzlichen Verpflichtung zur Erbringung der Leistungen nach dem BTHG. Bei der Umsetzung der Aufgaben, die durch das BTHG hinzukommen, handelt es sich um gesetzlich vorgeschriebene Kernaufgaben des LVR, deren Erfüllung für die Zielgruppe zwingend erforderlich ist. Im Rahmen der Einführung des BTHG wurde eine Tabelle zur Stellenbemessung für das Dezernat 4 erstellt. Die Datei basierte auf Schätzungen bezüglich der mittleren Bearbeitungsdauer für die Tätigkeiten und auf Schätzungen der Fallzahlen. Diese Schätzungen wurden laufend anhand der tatsächlichen Bearbeitung ausgetauscht und zwischen Dezernat 4 und Dezernat 1 abgestimmt. Ein Vergleich mit Dezernat 7 ist hier nur schwer möglich, da die für die Berechnung berücksichtigten Tätigkeiten nicht identisch erhoben sind. Da immer noch einige Zeiten aus der Bemessung auf Schätzungen basieren und die Umstände der Pandemie weiter anhalten, wird der in der oben beigefügten Tabelle</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				aufgeführte Bedarf mit Stand vom 05.03.2021 zum jetzigen Zeitpunkt nicht vollumfänglich berücksichtigt. Auch während der Corona-Pandemie hat sich anhand der Bemessung und den Gesprächen zwischen Dezernat 4 und Dezernat 1 jedoch gezeigt, dass die Aufgaben mit den bestehenden Stellen nicht dauerhaft vollumfänglich wahrgenommen werden können. Der beantragte Bedarf (Punkte 1 und 2) wird daher vollumfänglich von Dezernat 1 mitgetragen. Es bestanden zwar nicht alle Zahlungsmöglichkeiten zum 31.12.2020, die Bedarfe waren jedoch bereits angekündigt und wurden anhand der Stellenbemessung in einem längeren Verfahren überprüft. Es wurde zudem vereinbart, dass die gemeinsame Überprüfung des Bedarfs weiter fortgeführt wird.	
4/5	+1,0	E9c	42.10 Abteilung Grundsatzfragen und juristische Angelegenheiten des LVR- Fachbereiches 42, Betriebs-/ Personalkosten- förderung für Beratungsstellen und Familien- bildungsstätten, Zentrale Adoptionsstelle, Schiedsstelle	<p><b>Förderung von Familienbildungsstätten</b></p> <p>Die Landesregierung fördert familienunterstützende Angebote und Dienstleitungen, insbesondere Beratungsstellen und Familienbildungsstätten, mit einer stetigen Zunahme an Förderprogrammen. Verglichen mit der Anzahl der Förderungen im Jahr 2009 sind die Förderungen bis 2019 von 100% auf 191 % angewachsen. Im Pandemiejahr 2020 ist der prozentuale Anstieg aufgrund gewährter Billigkeitsleitungen auf 244 % angewachsen. Da die Billigkeitsleistungen auch 2021 erforderlich sein werden, ist für 2021 mit dem gleichen Arbeitsvolumen zu rechnen. Auch nach Eindämmung der Pandemie ist nicht damit zu rechnen, dass die Anzahl der Programme unter das Niveau von 2019 fallen wird. Die Zahlen können dem entsprechenden Excelblatt entnommen werden. Eine Verstetigung der Zahlungsmöglichkeit durch Schaffung eines DP ist erforderlich.</p> <p><b>Ergänzende Informationen des LVR-Dezernates4 auf Nachfrage von LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die ZM war eingerichtet worden, weil die Zunahme an familienunterstützenden Förderungen über die letzten 10 Jahre stetig gewachsen ist, ohne dass</p>	+1,0 E9c

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Personalressourcen nachgesteuert wurden. Seit Einrichtung der ZM ist die Anzahl der Förderungen erneut deutlich gewachsen. Das Land hat in den Jahren 2019-21 die familienunterstützenden Leistungen evaluiert und am 25.03.2021 dem Landtag vorgelegt. Im Evaluationsbericht werden zusätzliche Bedarfe der familienunterstützenden Dienste beschrieben. Es ist aktuell nicht davon auszugehen, dass Förderungen reduziert werden. Für die neue Förderung von spezialisierten Beratungsstellen, die wir im Laufe des Jahres aufnehmen werden, haben wir erstmals eine Refinanzierung einer Personalstelle mit dem MKFFI verhandelt. Diese 700er Stelle ist parallel zur Verstetigung der ZM einzurichten. Die 700er Stelle wird neue Aufgaben übernehmen, die in der Tabelle noch nicht beschrieben sind. Die Verstetigung der ZM ist lediglich für den Zuwachs in der Vergangenheit erforderlich.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Der LVR ist gemäß Runderlass des MKFFI für die Förderung von Familienberatungsstellen, Beratungsstellen für Schwangerschaftsprobleme und Familienplanung, Frauenberatungsstellen und Familienbildungsstätten zuständig. Die Förderung der Betriebs- und Personalkosten erfolgt mit Mitteln des Landes NRW. Das Team 42.12 prüft, ob die Zuwendungsvoraussetzungen des jeweiligen Förderprogrammes durch den Antragssteller erfüllt werden und die Bewilligung der Mittel erfolgen kann. Neben den zu prüfenden Anträgen und den daraus resultierenden Bewilligungen sind auch entsprechende Verwendungsnachweise zu prüfen. Die Prüfung der Verwendungsnachweise führt häufig zur Erstattung von Fördermitteln. In der Folge sind daraufhin Widerrufs- und ggf. Zinsbescheide zu erstellen. Dezernat 4 begründet den Antrag auf Einrichtung einer Planstelle mit der gestiegenen Anzahl an Förderanträgen sowie dem damit verbundenen zusätzlichen Aufwand zur Prüfung der Verwendungsnachweise. Die Steigerung ergibt sich laut Dezernat 4 aus verschiedenen zusätzlichen Förderprogrammen, die jeweils durch das Land NRW initiiert werden. Die</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1									
	Anzahl	Sollwert	Bereich											
				Nichterfüllung bzw. nicht mehr ordnungsgemäße Bearbeitung von Förderanträgen würde dazu führen, dass die Beratungsstellen und Familienbildungsstätten die entsprechenden Fördergelder nicht erhalten und somit Maßnahmen für die Zielgruppen nicht erbringen können. Darüber hinaus ist der LVR vom Land NRW über entsprechende Runderlasse als Bewilligungsbehörde bestimmt worden. Somit ergibt sich für den LVR auch eine rechtliche Verpflichtung die Förderanträge ordnungsgemäß zu bearbeiten. Aufgrund dieses unabweisbaren Bedarfs wurde im März 2019 eine Zahlungsmöglichkeit eingerichtet. Im Evaluationsbericht des Landes zu familienunterstützenden Leistungen werden zusätzliche Bedarfe der familienunterstützenden Dienste beschrieben, sodass nicht von einer Reduzierung der Förderungen auszugehen ist. Vor dem Hintergrund, dass sich die abzuwickelnden Förderprogramme seit der Einrichtung der Zahlungsmöglichkeit nicht verringert haben und eine Nichterfüllung der Leistung zu gravierenden Nachteilen der Zielgruppe und des LVR führen, soll die Zahlungsmöglichkeit bis 30.06.2022 verlängert und zum Stellenplan in eine Planstelle umgewandelt werden.										
4/6	+1,0 +5,0 <b>2023</b> +2,0	E13 S18 S18	42.20 Abteilung Schutz von Kindern in Kindertageseinrichtungen, Qualitätsentwicklung, Qualifizierung	<p><b>Aufsicht von Kindertagesstätten</b></p> <p>Dezernat 4 meldet für das Team 42.21 folgende Bedarfe:</p> <p>1. Zum nächstmöglichen Zeitpunkt</p> <p>Einrichtung von Zahlungsmöglichkeiten</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Umfang</th> <th>Wert</th> <th>Funktion</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>+1,0</td> <td>E 13</td> <td>Teamleitung</td> </tr> <tr> <td>+4,0</td> <td>S 18</td> <td>Fachkraft Aufsicht über Kindertageseinrichtungen</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. Zum Stellenplan 2022</p>	Umfang	Wert	Funktion	+1,0	E 13	Teamleitung	+4,0	S 18	Fachkraft Aufsicht über Kindertageseinrichtungen	+1,0 E13 +5,0 S18 <b>2023:</b> +2,0 S18
Umfang	Wert	Funktion												
+1,0	E 13	Teamleitung												
+4,0	S 18	Fachkraft Aufsicht über Kindertageseinrichtungen												



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1						
	Anzahl	Sollwert	Bereich								
				<p>Umwandlung der vorgenannten Zahlungsmöglichkeiten in Planstellen sowie in diesem Zuge die Umwandlung der am 31.12.2020 schon bestehenden Zahlungsmöglichkeit 42210 601 in eine Planstelle.</p> <p><b>3. Zum Stellenplan 2023</b></p> <p>Einrichtung weiterer Stellen</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Umfang</th> <th>Wert</th> <th>Funktion</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>+2,0</td> <td>S 18</td> <td>Fachkraft Aufsicht über Kindertageseinrichtungen</td> </tr> </tbody> </table> <p>Begründung</p> <p>Der Bereich der Aufsicht über Tageseinrichtungen für Kinder unterlag und unterliegt einem starken Aufgabenzuwachs. Die bedeutsamsten Aufgabenzuwächse werden hier im Folgenden aufgelistet:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Träger von Kindertageseinrichtungen müssen Ereignisse, die geeignet sind das Kindeswohl zu gefährden, der Aufsicht melden. Diese prüft, berät und erteilt Auflagen. Zudem geht die Aufsicht angezeigten Mängeln durch Dritte (Strafverfolgungsbehörden, Eltern, Jugendämtern) nach. Die Meldungen und Mängel insbesondere mit Gefährdung des Kindeswohls haben stark zugenommen. Der Aufwand der Bearbeitung ist bedeutend höher geworden (Pressebeteiligung, beunruhigte Eltern, Einbindung weiterer Behörden, insbesondere Polizei und Justiz). Aufgrund sehr öffentlichkeitswirksamer Fälle gibt es eine höhere Sensibilität und eine Zunahme an Meldungen. Die mittleren Bearbeitungszeiten haben sich deutlich erhöht.</li> </ol>	Umfang	Wert	Funktion	+2,0	S 18	Fachkraft Aufsicht über Kindertageseinrichtungen	
Umfang	Wert	Funktion									
+2,0	S 18	Fachkraft Aufsicht über Kindertageseinrichtungen									

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>2. Eltern haben seit 2013 einen Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz ab dem ersten Lebensjahr. Immer mehr Eltern machen immer früher den Rechtsanspruch geltend. Der Anteil der unter Dreijährigen ist von 11 % in 2009 auf 28% in 2019 angewachsen. Seit 2011 gibt es einen Anstieg der geborenen Kinder. In Folge müssen die Kommunen massiv die Plätze in Tageseinrichtungen für Kinder ausbauen. Dies führt zu einer hohen Anzahl an Prüfverfahren für neue und veränderte Betriebserlaubnisse. Die Verfahren werden länger und aufwändiger, da passende Flächen in den Kommunen fehlen.</p> <p>3. Der Personalkraftmangel in den Kitas hat massiv zugenommen und wird nach wissenschaftlichen Berechnungen bis weit in das begonnene Jahrzehnt zunehmen. Dies führt zu mehr Ausnahmegenehmigungen und anzeigepflichtigen Ereignissen.</p> <p>4. Erhöhte Prüfaufgaben ergeben sich aus aktuellen Gesetzesänderungen (UN-Behindertenrechtskonvention / SGB IX: Inklusive Betreuung in Kitas / Kitas als Leistungserbringer von Eingliederungshilfen: Prüfung des inklusionspädagogischen Konzeptes, reformiertes Kinderbildungsgesetz: Einführung von flexibilisierten Betreuungszeiten: Prüfung der Rahmenbedingungen)</p> <p>Details können den im Rahmen der Personalbemessung erhobenen und in Excel-Form festgehaltenen Daten entnommen werden.</p> <p>Bereits 2018 war eine Stellenbemessung durchgeführt worden. Mit dem Haushalt wurden die 9 Planstellen um 3 Planstellen auf 12 Planstellen aufgestockt (bei einem berechneten Bedarf von 15,3 Stellen). Im Winter 20/21 wurde die Personalbedarfsbemessung für das Team 42.21 fortgeschrieben. Die bemessenen</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Aufgaben wurden bereinigt und angepasst, die mittleren Bearbeitungszeiten wurden insbesondere für die Meldungen bei Kindeswohlgefährdung angepasst. Die Fallzahlen wurden für die vorausgehenden Jahre zusammengestellt. Fallzahlen wurden aufgrund neuer gesetzlicher Änderungen erhoben. Die Besonderheiten der Pandemie wurden herausgerechnet. Die Berechnung ergibt einen rechnerischen Stellenbedarf von 27,4 Vollzeitkräften und zeigt damit deutlich die massiven Veränderungen, die die Mitarbeitenden im Arbeitsfeld bewältigen müssen. Im Team 42.21 ist 2020 eine ZM 42210601 eingerichtet worden. Die Umwandlung dieser zum 31.12.2020 schon bestehenden Zahlungsmöglichkeit in eine Planstelle im Rahmen der Aufstellung des Haushalts 2022/23 wird mit gesondertem Schreiben beantragt.</p> <p>Wie miteinander ausgetauscht bleibt muss vor dem Hintergrund des Bemessungsergebnisses und der anstehenden Veränderung der gesetzlichen Grundlagen für die Aufsicht (Kinder- und Jugendstärkungsgesetz, sog. SGB VIII Reform) das Aufwachsen weiterer Bedarfe und deren Überprüfung abgewartet werden. Abschließend darf ich mich für den transparenten und zielorientierten Austausch bedanken, mit dem wir gemeinsam dem wachsenden Arbeitsfeld im Bereich Aufsicht einerseits und der Verantwortung für die zu erwartende finanzielle Gesamtlage im Verband Rechnung getragen haben.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>In 2018 wurde erstmalig eine Stellenbemessung in der Abteilung 42.20 „Schutz von Kindern in Tagesstätten“ durchgeführt. Um den Arbeitsaufwand zu ermitteln, wurden in Zusammenarbeit zwischen 12.60 und 42.20 Tätigkeitslisten erstellt sowie mittlere Bearbeitungszeiten geschätzt und Fallzahlen ermittelt. Mithilfe der Normalarbeitszeit eines Mitarbeitenden gemäß KGSt (KGSt-Gutachten 15-2015) konnte so ein Stellenbedarf ermittelt werden. Wie im Antrag beschrieben, wurde diese Bemessung</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>aktualisiert und in mehreren gemeinsamen Terminen besprochen. Die Tätigkeiten wurden bereinigt und um neue gesetzliche Aufgaben ergänzt. Die Bearbeitungszeiten wurden in einigen Punkten neu geschätzt. Auch die Fallzahlen wurden unter Berücksichtigung der aktuellen Situation in der Corona-Pandemie aktualisiert. Die im Antrag genannten Gründe für den erhöhten Stellenbedarf entsprechen den Ergebnissen der Stellenbemessung. Der größte Mehraufwand besteht bei den Meldungen von besonderen Vorkommnissen, bei neuen und veränderten Betriebserlaubnissen, aufgrund des Fachkräftemangels und aufgrund neuer gesetzlicher Anforderungen. Es handelt sich hierbei um gesetzlich verpflichtende Aufgaben hauptsächlich aus dem § 45 SGB VIII, aber auch aus anderen Gesetzen, wie dem KiBiz oder dem SGB IX. Da das Ziel der Aufgabe die Sicherung des Kindeswohls ist, hat die Nichterfüllung der Aufgabe gravierende Nachteile für die Zielgruppe. Zudem gibt es eine besonders hohe gesellschaftspolitische Relevanz, insbesondere im Themenfeld der „besonderen Vorkommnisse mit Kindeswohlgefährdung“. Bei einer Anerkennung des Mehrbedarfs wird es zudem erforderlich, eine weitere Teamleitung einzurichten.</p> <p>Es wird daher vorgeschlagen, entsprechend dem Antrag 6,0 Stellen im Jahr 2022 und weitere <b>2,0 Stellen im Jahr 2023</b> einzurichten. Es bestand zum 31.12.2020 zwar nur eine Zahlungsmöglichkeit, die Bedarfe waren jedoch bereits angekündigt und wurden anhand der Stellenbemessung in einem längeren Verfahren überprüft.</p>	
4/7	+1,0 +1,0 +1,0	S17 A12 E11	42.20 Abteilung Schutz von Kindern in Kindertageseinrichtungen, Qualitätsentwicklung, Qualifizierung	<p><b>Qualitäts- und Wirtschaftlichkeitsprüfung nach dem SGB IX</b></p> <p>Qualität- und Wirtschaftlichkeitsprüfung ist eine neue fortlaufende gesetzliche Pflichtaufgabe nach dem SGB IX. Das Team hat zum 01.03.2021 die Arbeit aufgenommen. Um die Qualitäts- und Wirtschaftlichkeitsprüfung aufzubauen, wird es mehr als die vorhandenen Stellen benötigen. Aktuell erfolgt in Zusammenarbeit mit FB 12 eine Vorausberechnung des erforderlichen Personalbedarfs. Die zusätzlichen erforderlichen Stellen sind als Zahlungsmöglichkeiten bereitzustellen. Die bereits</p>	+1,0 S17 +1,0 A12 +1,0 E11

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>eingerrichteten Zahlungsmöglichkeiten müssen in dauerhafte Dienstposten umgewandelt werden.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Durch §128 SGB IX i.V.m. §8 AG-BTHG NRW ergibt sich für den LVR als Träger der Eingliederungshilfe eine gesetzliche Verpflichtung zur anlassbezogenen und anlassunabhängigen Prüfung von Wirtschaftlichkeit und Qualität der Leistungen. Im Austausch mit Dezernat 4 wird die Entwicklung des Arbeitsaufwandes der neuen Aufgabe beobachtet und die Notwendigkeit vorhandener und ggf. neuer personeller Ressourcen fortlaufend überprüft. Der Bedarf der drei Planstellen ist bereits jetzt nachvollziehbar.</p>	
4/8	+1,0	E9c	<p>42.30 Investitions- und Betriebskostenförderung Kindertageseinrichtungen, verwaltungsmäßige Bearbeitung Schutz von Kindern in Tageseinrichtungen</p>	<p><b>Konsumtive Förderung von Kindertageseinrichtungen</b></p> <p>Der Antrag auf Einrichtung einer Zahlungsmöglichkeit erfolgte nach Beschluss des reformierten Kinderbildungsgesetzes direkt mit dem Hinweis, dass die Stelle im nächsten Stellenplan als dauerhafte Stelle eingerichtet werden muss. Die dauerhafte Einrichtung der Stelle ist aufgrund der neuen gesetzlichen Anforderungen erforderlich. Alle im Antrag auf Einrichtung der Zahlungsmöglichkeit genannten Gründe bestehen dauerhaft fort:</p> <p>1. Förderung Im Rahmen der Betriebskostenförderung werden - neben den bisherigen - drei neue, detaillierte Fördertatbestände zu bearbeiten sein:</p> <p>§ 46 KiBiz n. F. – Landesförderung für Qualifizierung § 47 KiBiz n. F. – Landesförderung der Fachberatung § 48 KiBiz n. F. – Zuschuss zur Flexibilisierung der Betreuungszeiten.</p> <p>2. zusätzlicher Verwendungsnachweis</p>	+1,0 E9c

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Ferner wird ein neuer, zusätzlicher und detaillierter Verwendungsnachweis für die Förderung von Kindertagespflege eingeführt (§ 24 Abs. 6 KiBiz n. F.). Diese Mittel waren bisher nicht separat nachzuweisen.</p> <p>3. Prüfung der Verwendungsnachweise Der Prüfauftrag der Landesjugendämter wird sich deutlich erhöhen. In § 39 Abs. 2 KiBiz ist erstmals nicht nur eine Prüfberechtigung, sondern vielmehr eine Verpflichtung der Landesjugendämter zur stichprobenhaften und anlassbezogenen Prüfung festgeschrieben.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die Betriebskostenförderung nach dem Kinderbildungsgesetz ist eine Aufgabe der Landesjugendämter zur Erfüllung nach Weisung. Das LVR- Landesjugendamt ist verpflichtet ihr nachzukommen. Im August 2020 wurde das Kinderbildungsgesetz reformiert. Die Einführung neuer Fördertatbestände sowie die verpflichtende Verwendungsnachweisprüfung bedeuten einen erheblichen Mehraufwand für den Bereich 42.31. Die Prüfung der Endabrechnungen und der Verwendungsnachweise sind fristgebunden. Eine Verzögerung der Prüfung, würde eine Verzögerung des Rechnungsabschlusses der Träger von Kindertageseinrichtungen bedeuten. Eine verzögerte Bewilligung der rund 2 Mrd. Euro Fördermittel für Betriebskosten würde zudem den Betrieb von Kindertageseinrichtungen gefährden. Aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung und der gravierenden Nachteile für die Zielgruppe wurde daher eine Zahlungsmöglichkeit eingerichtet. Die zusätzlichen gesetzlichen Aufgaben fallen dauerhaft an. Daher wird die Umwandlung der Zahlungsmöglichkeit in eine Planstelle befürwortet.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
4/9	Wegfall von 2,0 KW-Vermerken	A10	42.30 Investitions- und Betriebskostenförderung Kindertageseinrichtungen, verwaltungsmäßige Bearbeitung Schutz von Kindern in Tageseinrichtungen	<p><b>Konsumtive Förderung von Kindertageseinrichtungen</b></p> <p>Der Antrag auf Einrichtung einer Zahlungsmöglichkeit erfolgte nach Beschluss des reformierten Kinderbildungsgesetzes direkt mit dem Hinweis, dass die Stelle im nächsten Stellenplan als dauerhafte Stelle eingerichtet werden muss. Die dauerhafte Einrichtung der Stelle ist aufgrund der neuen gesetzlichen Anforderungen erforderlich. Alle im Antrag auf Einrichtung der Zahlungsmöglichkeit genannten Gründe bestehen dauerhaft fort:</p> <p>1. Förderung Im Rahmen der Betriebskostenförderung werden - neben den bisherigen - drei neue, detaillierte Fördertatbestände zu bearbeiten sein:</p> <p>§ 46 KiBiz n. F. – Landesförderung für Qualifizierung § 47 KiBiz n. F. – Landesförderung der Fachberatung § 48 KiBiz n. F. – Zuschuss zur Flexibilisierung der Betreuungszeiten.</p> <p>2. zusätzlicher Verwendungsnachweis Ferner wird ein neuer, zusätzlicher und detaillierter Verwendungsnachweis für die Förderung von Kindertagespflege eingeführt (§ 24 Abs. 6 KiBiz n. F.). Diese Mittel waren bisher nicht separat nachzuweisen.</p> <p>3. Prüfung der Verwendungsnachweise Der Prüfauftrag der Landesjugendämter wird sich deutlich erhöhen. In § 39 Abs. 2 KiBiz ist erstmals nicht nur eine Prüfberechtigung, sondern vielmehr eine Verpflichtung der Landesjugendämter zur stichprobenhaften und anlassbezogenen Prüfung festgeschrieben.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p>	Wegfall von KW-Vermerken: 2,0 A10

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Die Betriebskostenförderung nach dem Kinderbildungsgesetz ist eine Aufgabe der Landesjugendämter zur Erfüllung nach Weisung. Das LVR- Landesjugendamt ist verpflichtet ihr nachzukommen. Im August 2020 wurde das Kinderbildungsgesetz reformiert. Die Einführung neuer Fördertatbestände sowie die verpflichtende Verwendungsnachweisprüfung bedeuten einen erheblichen Mehraufwand für den Bereich 42.31. Die Prüfung der Endabrechnungen und der Verwendungsnachweise sind fristgebunden. Eine Verzögerung der Prüfung, würde eine Verzögerung des Rechnungsabschlusses der Träger von Kindertageseinrichtungen bedeuten. Eine verzögerte Bewilligung der rund 2 Mrd. Euro Fördermittel für Betriebskosten würde zudem den Betrieb von Kindertageseinrichtungen gefährden. Aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung und der gravierenden Nachteile für die Zielgruppe wurde daher eine Zahlungsmöglichkeit eingerichtet. Die zusätzlichen gesetzlichen Aufgaben fallen dauerhaft an. Daher wird die Umwandlung der Zahlungsmöglichkeit in eine Planstelle befürwortet.</p>	
4/10	+0,5 +0,5 -1,0	S15 E9c S17	43.10 Jugend- förderung	<p><b>Freiwilliges Ökologisches Jahr</b></p> <p>Die LVers hatte mit Beschluss des Antrags 14/322 am 16.12.2019 festgelegt, dass der LVR 26 neue Plätze im Freiwilligen Ökologischen Jahr einrichtet und finanziert. Außerdem werden entsprechend des Beschlusses an alle 206 Freiwillige zusätzliches Taschengeld und Fahrtkostenzuschüsse gezahlt. Entsprechende Förderrichtlinien wurden mit der Vorlage 14/4441 durch den LJHA beschlossen. Die seinerzeit eingerichtete ZM zur verwaltungsseitigen Bearbeitung soll nun in eine entsprechende Planstelle umgewandelt werden.</p> <p>Die Bereitstellung u.a. der personellen Ressourcen war seinerzeit Teil des Beschlusses der LVers. Die mit dem o.g. Beschlüssen geschaffenen Plätze werden durch eine pädagogische Fachkraft betreut und unterstützt. Aus den gleichen Gründen wird ebenfalls die Umwandlung dieser ZM in eine Planstelle beantragt.</p>	Verlagerung 1,0 Stelle innerhalb der PG052



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p><b>Verteilstelle für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge</b> Die Stelle 000.43240.020 wurde vom LVR-Dezernat 4 zur Verlagerung gemeldet, da kein Bedarf mehr an 2,0 Stellen für die o.g. Aufgabe in der Verteilstelle für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge besteht.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Durch Beschluss der Landschaftsversammlung vom 16.12.2019 wurde die Platzzahl im Freiwilligen Ökologischen Jahr dauerhaft erhöht. Dies bringt einen Mehrbedarf für die pädagogische Betreuung mit sich, der nicht durch das bestehende Personal gedeckt werden kann. Es handelt sich in diesem Fall um eine 700er-Zahlungsmöglichkeit, da die Personalkosten vom Land refinanziert werden. Auch die bestehenden Planstellen im Bereich FÖJ werden aus Drittmitteln finanziert. Daher befürwortet das Dezernat 1 in diesem besonderen Fall die Umwandlung der 0,5-Zahlungsmöglichkeit in eine Planstelle aufgrund des politischen Beschlusses der Landschaftsversammlung.</p> <p>Der Beschluss der Landschaftsversammlung vom 16.12.2019 beinhaltet nicht nur die Erhöhung der FÖJ-Plätze von 180 auf 206 Plätze, sondern zusätzlich auch die Erhöhung des Taschengeldes, die Neueinführung einer Fahrtkostenpauschale sowie einen Zuschuss zu Personal- und Sachkosten. Der Mehraufwand, der durch die Umsetzung des Beschlusses zwingend anfällt, entsteht insbesondere durch die notwendig gewordene Bedienung von zwei verschiedenen Haushalten. Für die bisherigen Leistungen wurde ausschließlich der Landeshaushalt bewirtschaftet. Die zusätzlichen FÖJ-Plätze sowie die oben beschriebenen zusätzlichen Leistungen werden nicht vollständig durch den Landeshaushalt gedeckt, sondern müssen teils aus LVR-Eigenmitteln finanziert werden. Dadurch wird der Verwaltungsaufwand verdoppelt. Die Einsatzstellen müssen zwei Anträge stellen und erhalten zwei Bewilligungsbescheide. Es entsteht Mehraufwand bei</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>der Auszahlung der Mittel und es sind jeweils zwei Verwendungsnachweise zu prüfen. Die Aktenführung verdoppelt sich und die bestehenden Geschäftspartner müssen in den LVR-Haushalt überführt sowie zukünftig in beiden Haushalten gepflegt werden. Insgesamt führt die Bewirtschaftung zweier Haushalte dazu, dass nicht nur die neuen FÖJ-Plätze, sondern auch die bereits bestehenden Plätze zusätzlichen Verwaltungsaufwand verursachen. Da die Erhöhung der Platzzahl politisch beschlossen und dauerhaft umgesetzt wurde, muss auch dieser Verwaltungsaufwand gedeckt werden. Die beantragte Einrichtung der 0,5-Planstelle ist daher nachvollziehbar.</p> <p>Um den Bedarf der beiden 0,5-Stellen zu decken, soll die seit dem 31.08.2019 unbesetzte und nicht mehr benötigte Stelle 000.432400.20 der Verteilstelle für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge zur Deckung des Bedarfes herangezogen und in die Abteilung Jugendförderung verlagert werden.</p>	
4/11	1,0 ZM  1,0 ZM	S18  S18	42.20 Abteilung Schutz von Kindern in Kindertageseinrichtungen, Qualitätsentwicklung, Qualifizierung 43.10 Jugendförderung	<p><b>Nachrichtlich:</b></p> <p><b>Teilprojekt SEIB</b> Die Zahlungsmöglichkeiten wurden im Rahmen des LVR-weiten SEIB-Projektes geschaffen. Die ZMs sind bis zum 30.06.2022 befristet. Die eingesetzten Personen sind unbefristet beschäftigt. Vor dem Hintergrund der Projekterfahrungen soll zum Jahresende 2021 ein Konzept für die dauerhafte Verortung des Themas durch die Einrichtung eines sog. Focal Points zur Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention im Dezernat 4 erarbeitet werden (Zielvereinbarung mit der Landesdirektorin). Darauf gestützt würde zunächst die Verlängerung beider Zahlungsmöglichkeiten bis zum 30.06.2024 und danach die Umwandlung in Planstellen zum Stellenplan 2024 beantragt.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p>	Verlängerung der 2,0 ZM (S18) bis 31.12.2022

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>In der Vorlage 14_2746 „Eckpunkte zur Umsetzung der Integrierten Beratung“ wurde geregelt: <i>„Die sozialräumliche Erprobung in den nachfolgend skizzierten Teilprojekten soll die nötigen Erfahrungen und Erkenntnisse für ein „LVR-Rahmenkonzept Integrierte Beratung“ liefern, das erst zum Projektabschluss erarbeitet werden kann (siehe Ziffer 3.4.1). Die Teilprojekte werden insofern ergebnisoffen angegangen und sind befristet („Labor-Charakter“). In welchen Formen und Strukturen Integrierte Beratung nach dezernatsübergreifenden Standards und Merkmalen dauerhaft im gesamten Rheinland zu implementieren ist, bleibt den Ergebnissen dieses Projektes vorbehalten. Eine vorzeitige Institutionalisierung von Strukturen soll aus der Perspektive des Gesamtprojektes vermieden werden.“</i></p> <p>Auch im Bericht 14_3990 zum Stand des Projektes zur sozialräumlichen Erprobung wird erläutert: <i>„SEIB ist ein Entwicklungsprojekt und insofern ergebnisoffen, als dass Möglichkeiten und Grenzen der Umsetzung der Leitidee ab 2023 aus den Kernaufgaben und Kompetenzen der beteiligten Fachdezernate heraus praktisch erprobt werden.“</i></p> <p>Die Teilprojekte in den Fachdezernaten sind derzeit bis 30.06.2022 befristet. Über einen weiteren Bedarf kann gemäß den genannten Vorlagen erst nach Abschluss und Evaluation des Gesamtprojektes Ende 2022 entschieden werden. Daher erfolgt eine Verlängerung aller Zahlungsmöglichkeiten für die Teilprojekte SEIB bis zum 31.12.2022.</p>	
<b>Sa.</b>	<b>+55,0 (davon 2,0 in 2023) und 2 x Wegfall KW</b>				<b>+54,0 (davon 2,0 in 2023) und 2 x Wegfall KW</b>

## LVR-Dezernat 5 – Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
5/1	+1,0	E11	51.01 Stabsstelle IT	<p><b>Zahlungsmöglichkeit 000.51010.603 – „Entwicklung und Pflege von DV-Verfahren, IT-Schulsupport“</b></p> <p>Das Aufgabenspektrum der IT-Koordination des Dezernates Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung wird aufgrund der erheblichen thematischen Heterogenität bezogen auf die 4 Fachbereiche sowie die insgesamt 41 Außendienststellen durch eine Vielzahl unterschiedlicher Aufgabenschwerpunkte geprägt.</p> <p>Neben dem generell hohen administrativen Aufwand zur Sicherstellung des laufenden IT-Betriebs des Dezernates 5 als größtes Fachdezernat des Landschaftsverbandes wären, bezogen auf die Verstetigung der o.g. Zahlungsmöglichkeiten, exemplarisch die konzeptionelle und operative Umsetzung der Medienentwicklungsplanung, die Umsetzung des BTHG inkl. der Folgen der Produktivsetzung von Sherpa sowie die Betreuung und Weiterentwicklung von Anlei, als Aufgabenschwerpunkte zu benennen.</p> <p>Hierbei wird insbesondere auf die aktuelle Stellenbeschreibung für IT-Organisator*innen des Dez. 5 sowie das detaillierte Aufgabenportfolio der IT-Koordination des Dez. 5 (Stand 11/2018) repliziert. Beide Dokumente liegen dem Fachbereich 12 vor.</p> <p>In diesem Zusammenhang sei darauf verwiesen, dass sich das Aufgabenportfolio aktuell in der Qualitätssicherung befindet und dem Fachbereich 12 nach Fertigstellung auf Wunsch zur Verfügung gestellt wird.</p> <p>Hinsichtlich der grundsätzlichen Personalsituation in der IT-Koordination des Dezernates 5 sowie dem sich daraus ergebenden Stellenbedarf, wird auf den seit 2015</p>	Nein, aber Verlängerung 1,0 Zahlungsmöglichkeit E11

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>hierzu geführten Dialog mit dem Fachbereich 12 sowie die in diesem Kontext zur Verfügung gestellten Unterlagen verwiesen.</p> <p>Die o.g. Zahlungsmöglichkeit ist thematisch im Bereich der konzeptionellen und operativen Umsetzung der strategischen Medienentwicklungsplanung für die 41 Förderschulen, Krankenschulen und Berufskollegs des Landschaftsverbands Rheinland verortet.</p> <p>Primärer Aufgabenschwerpunkt der Zahlstelle ist insbesondere die Steuerung des Schulsupports sowie die damit in direktem Zusammenhang stehenden Schwerpunktthemen „Betrieb der pädagogischen Netzwerke“, „Mobile Device Management“ und „WLAN“.</p> <p>Aufgrund der zunehmenden Digitalisierung im schulischen Umfeld steigen auch die Anforderungen an die IT-Koordination in signifikantem Maße.</p> <p>Aufgrund diverser Förderprogramme (DigitalPakt Schule, Sofortausstattungsprogramm für bedürftige Schülerinnen und Schüler, mobile Endgeräte für Lehrkräfte) steigt die Anzahl der Hardware in den pädagogischen Netzwerken der LVR Schulen derzeit exponentiell.</p> <p>An dieser Stelle zwei exemplarische Beispiele:</p> <p>Stand 2020 betrug die Anzahl der iPads in den pädagogischen Netzwerken der LVR-Schulen rund 590 Einheiten.</p> <p>Bis 2022 wird sich diese Zahl auf rund 4.300 Einheiten erhöhen. Grundlage dieser Berechnung sind die für diesen Zeitraum veranschlagten Fördermittel aus dem DigitalPakt sowie den nachgelagerten Sofortausstattungsprogrammen.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Stand 2020 betrug die Anzahl der Laptops in den pädagogischen Netzwerken der LVR-Schulen rund 570 Einheiten.</p> <p>Bis 2022 wird sich diese Zahl auf rund 2600 Einheiten erhöhen. Grundlage dieser Berechnung sind die für diesen Zeitraum veranschlagten Fördermittel aus dem DigitalPakt sowie den nachgelagerten Sofortausstattungsprogrammen.</p> <p>Diese Entwicklung lässt sich mehr oder weniger 1:1 auf die Entwicklung der Ausstattung der pädagogischen Netzwerke mit PCs, Netzwerktechnik und digitalen Präsentationsmedien übertragen.</p> <p>Im Übrigen ist auch für die Folgejahre davon auszugehen, dass der Hardwarebestand an den LVR-Schulen sukzessive steigen wird. Mit allen daraus resultierenden Konsequenzen.</p> <p>Hieraus ergibt sich, unabhängig vom einmaligem Mehraufwand für Beschaffung, Auslieferung, Rechnungsbearbeitung, Inventarisierung usw., ein dauerhafter Mehraufwand seitens der ITKO hinsichtlich der konzeptionellen und operativen Betreuung der pädagogischen Netzwerke.</p> <p>Einerseits mittelbarer Natur, in Bezug auf die Aussteuerung von LVR-InfoKom (Schulsupport, CC InfoKom usw.) sowie eventuell beteiligter externer Dienstleister. Andererseits unmittelbarer Natur, hinsichtlich der gesteigerten Anforderungen an den Betrieb des Mobile Device Managements, die aufgrund der höheren Anzahl an Endgeräten weit umfänglichere und komplexere App-Beschaffung, der aufgrund des immer komplexer werdenden Gesamtsystems erhöhte Kommunikationsbedarf mit den LVR-Schulen usw.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Darüber hinaus ist das Thema Medienentwicklungsplanung ein strategisches Ziel des Landschaftsverbands Rheinland und eine auf Dauer ausgelegte Aufgabe (siehe hierzu auch die relevanten Zielvereinbarungen zwischen LD und LR 5). Im Sinne dieser Vereinbarungen bittet das Dezernat 5 darum, die vorgenannte Zahlungsmöglichkeit als feste Stelle im Stellenplan einzurichten.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die o.g. Zahlungsmöglichkeit wurde im Zuge eines Gesprächs zwischen LD, ELR und LR 5 am 01.05.2017 beschlossen und anschließend eingerichtet.</p> <p>Durch die Zahlungsmöglichkeit sollte der IT-Support für die LVR-Schulen optimiert werden. Grundlage war hier die unmittelbare rechtliche Verpflichtung des Landschaftsverbandes aus dem § 79 Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (SchulG NRW). Demnach hat der Schulträger eine am allgemeinen Stand der Technik und Informationstechnologie orientierte Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Diese Verpflichtung wurde in den zahlreichen LVR-Schulen heterogen umgesetzt. Daher sollte eine zentrale Koordination aufgebaut und eingerichtet werden.</p> <p>Zunächst wurde daher eine Befristung auf zwei Jahre bis zum 30.04.2019 vereinbart. Eine Verlängerung der Zahlungsmöglichkeit wurde durch den Verwaltungsvorstand am 06.02.2018 bis zum 30.06.2020 beschlossen. Eine zusätzliche Verlängerung wurde im Zuge des Stellenplans 2020/2021 bis zum 30.06.2022 beschlossen.</p> <p>Maßgeblich für den Dienstposteninhalt war immer, dass sich die Zahlungsmöglichkeit ausschließlich auf Projekte beruft, die zeitlich befristet sind. Ein dauerhafter Bedarf wird seitens Dezernat 1 daher nicht gesehen.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Insbesondere wurden zur Umsetzung des Digitalpaktes Schulen vier fremdfinanzierte Zahlungsmöglichkeiten eingerichtet. Dazu zählt u.a. die Beschaffung, Lagerung und Inventarisierung der Hardware und die Einrichtung, Initialisierung und Verwaltung der beschafften Tablets. O.g. Tätigkeiten werden daher schon auf anderen Dienstposten wahrgenommen. Die Aufgaben bzgl. der Projekte Sherpa und BTHG werden auf der ZM 51010.604 wahrgenommen.</p> <p>Durch die Zielsetzung des Medienentwicklungsplanes (MEP) wurde in den vergangenen Jahren verschiedenen Meilensteine erreicht. Zu nennen sind hier die Erstellung eines aktualisierten MEP, die Partizipation und Befragung sowie die Umsetzung und Implementierung der Ergebnisse. Zukünftig müssen nun die Ergebnisse des MEP evaluiert und qualitätsgesichert werden um die Bildungs- und Fördersituation der Schülerinnen und Schüler an den 41 LVR-Förderschulen auf einem qualitativ hohen Standard zu halten. Die Medienentwicklungsplanung berücksichtigt den Aufbau, den Betrieb, die Wartung und den Support sowie die mittelfristige Finanzplanung für die Medienausstattung der Schulen auf der Ebene des Schulträgers. Gerade unter dem Einfluss der Covid19-Pandemie wird eine moderne und auf dem aktuellen technischen Standard gehaltenen Medienausstattung der Schulen immer wichtiger.</p> <p>Somit sieht Dezernat 1 hier einen befristeten Bedarf von 1,0 ZM im Rahmen der Medienentwicklungsplanung an den 41 Förderschulen des LVR. Daher schlägt das LVR-Dezernat 1 vor, die Zahlungs-möglichkeit bis zum 30.06.2024 zu verlängern.</p>	
5/2	+1,0	E11	51.01 Stabsstelle IT	<p><b>Zahlungsmöglichkeit 000.51010.604 – „Entwicklung und Pflege von DV-Verfahren im Rahmen des BTHG“</b></p> <p>Das Aufgabenspektrum der IT-Koordination des Dezernates Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung wird aufgrund der erheblichen thematischen Heterogenität bezogen auf die 4 Fachbereiche sowie die insgesamt 41 Außendienststellen durch eine Vielzahl unterschiedlicher Aufgabenschwerpunkte geprägt.</p>	Nein, aber Verlängerung 1,0 Zahlungsmöglichkeit E11



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Neben dem generell hohen administrativen Aufwand zur Sicherstellung des laufenden IT-Betriebs des Dezernates 5 als größtes Fachdezernat des Landschaftsverbandes wären, bezogen auf die Verstetigung der o.g. Zahlungsmöglichkeiten, exemplarisch die konzeptionelle und operative Umsetzung der Medienentwicklungsplanung, die Umsetzung des BTHG inkl. der Folgen der Produktivsetzung von Sherpa sowie die Betreuung und Weiterentwicklung von Anlei, als Aufgabenschwerpunkte zu benennen.</p> <p>Hierbei wird insbesondere auf die aktuelle Stellenbeschreibung für IT-Organisator*innen des Dez. 5 sowie das detaillierte Aufgabenportfolio der IT-Koordination des Dez. 5 (Stand 11/2018) repliziert. Beide Dokumente liegen dem Fachbereich 12 vor.</p> <p>In diesem Zusammenhang sei darauf verwiesen, dass sich das Aufgabenportfolio aktuell in der Qualitätssicherung befindet und dem Fachbereich 12 nach Fertigstellung auf Wunsch zur Verfügung gestellt wird.</p> <p>Hinsichtlich der grundsätzlichen Personalsituation in der IT-Koordination des Dezernates 5 sowie dem sich daraus ergebenden Stellenbedarf, wird auf den seit 2015 hierzu geführten Dialog mit dem Fachbereich 12 sowie die in diesem Kontext zur Verfügung gestellten Unterlagen verwiesen.</p> <p>Zur Koordination der Umsetzung des BTHG im Dez. 5 sowie zur Mitarbeit im IT-LA Projekt Sherpa, wurde dem Dezernat 5 eine Zahlungsmöglichkeit, zunächst befristet bis 30.04.2022, eingerichtet. Nach Produktivsetzung von Sherpa sind die Aufgaben der obigen Zahlungsmöglichkeit allerdings nicht weggefallen, sondern es wird schon jetzt ein deutlicher Aufgabenzuwachs im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung der im Rahmen von Sherpa initiierten Prozesse respektive der (Weiter-)Entwicklung des Anlei-Verfahrens erkennbar.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Mit Produktivsetzung von Sherpa müssen zukünftig Tätigkeiten, die bis dato noch seitens der IT-Koordination des Dezernats 7 gesamtverantwortlich für den Bereich KOF mit wahrgenommen werden bzw. wurden, nunmehr eigenverantwortlich in der IT-Koordination des Dezernats 5 verortet werden. Grund hierfür ist die zunehmende Binnendifferenzierung zwischen den einzelnen fachlichen und damit systemimmanenten Anforderungen der Leistungsbereiche (Einzelfallhilfe Dez.7 zu KOF Dez. 5)</p> <p>So ist der Betrieb von Anlei nach der Produktivsetzung von Sherpa für alle beteiligten Dezernate nur noch im Zusammenspiel bzw. in direkter Wechselwirkung mit anderen IT-Verfahren respektive Schnittstellen zu anderen IT-Verfahren im dezernatsübergreifenden Gesamtkontext des sogenannten „Verbundsystem Soziales“ möglich.</p> <p>Beispielhaft seien hier das Konditionen-Tool, der Anlei-Schriftverkehr (SE-3), die EAkte (DOXIS / WinCube), die Benutzerpflege Anlei (BENA) sowie das Verfahren SAP mit dem SAP-Geschäftspartner genannt.</p> <p>Jede neue Anforderung an das Verfahren Anlei oder ein mit Anlei „verbundenes“ Verfahren – gleichgültig, ob rechtlich oder fachlich begründet – kann somit Auswirkungen auf einen oder mehrere andere Bestandteile in diesem Verbundsystem haben.</p> <p>Analog zur generell zunehmenden Komplexität der Systemumgebungen (Anlei und Peripherieverfahren, nachgelagerter Datenbanksysteme usw.) und Schnittstellen (z.Bsp. zum SAP Verfahren bzw. perspektivisch zu SAP S4/HANA) haben auch Umfang und Komplexität an die konzeptionelle Weiterentwicklung des Verfahrens, die iterative Überarbeitung der Systemintegration sowie der generelle Anspruch an die Qualitätssicherung des Systems geradezu exponentiell zugenommen.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Neue Anforderungen erfolgen aufgrund der stetig wachsenden neuen Anforderungen an die IT in immer kürzeren zeitlichen Abständen. Hiermit steigt der Test- und Umsetzungsaufwand zusätzlich weiter an.</p> <p>Insbesondere die notwendigen Testarbeiten zur Einführung neuer Releases sind zahlreicher (die Häufigkeit hat sich mehr als verdoppelt) und inhaltlich aufwendiger geworden. Teilweise verursachen Fehlerbehebungen an einer Stelle unerwartet Fehler an andere Stelle – dies erfordert nicht selten aufwändige Re-Tests.</p> <p>Im Übrigen wird ist bereits zum jetzigen Zeitpunkt absehbar, dass die Aufgabenentwicklung in der IT-Koordination des Dezernates 5 für die Betreuung der IT-relevanten Inhalte der Fachbereiche 53 und 54 die vorhandenen Personalressourcen (DP 000.51010.030) weit überschreiten.</p> <p>Gründe hierfür sind, neben den bereits genannten Auswirkungen durch die Produktivsetzung von Sherpa, laufende und geplante Projekte wie beispielsweise die Einführung, Betreuung und Weiterentwicklung der E-Akte im Fachbereich 53 sowie insbesondere die aktuell anstehende Umsetzung des SGB IVX.</p> <p>Hierdurch entsteht allerdings nicht nur ein einmaliger Aufwand im Rahmen der Durchführung einer einzelnen projektierten Maßnahme, sondern ein daraus resultierender dauerhafter Mehraufwand für laufende Betreuung und Customizing sowie konzeptionelle Weiterentwicklung der relevanten IT-Verfahren.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Für das Projekt „ScherpA“, in welchem die IT-technischen Voraussetzungen für die Umsetzung des BTHG geschaffen werden sollen, ist am 01.05.2017 eine</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Zahlungsmöglichkeit in der IT-KO des Dezernates 5 bis zum 30.04.2022 eingerichtet worden.</p> <p>Da die letzte Reformstufe 4 des BTHG am 01.01.2023 in Kraft treten wird, sollten bis dahin diese Voraussetzungen geschaffen sein. Damit ist der Bedarf für die Zahlungsmöglichkeit zunächst befristet anzusehen. Dezernat 5 führt weiter aus, dass die zu erfüllenden Aufgaben komplexer und umfangreicher werden würden. Dies rechtfertigt allerdings nicht eine unbefristete Einrichtung des Dienstpostens.</p> <p>Ein unbefristeter Bedarf kann aufgrund des voraussichtlichen Abschlusses des Projekts bis zum 01.01.2023 derzeit nicht erkannt werden. Zur Sicherstellung des Abschlusses des Projektes wird daher seitens des LVR-Dezernates 1 ein befristeter Bedarf von 1,0 ZM als erforderlich angesehen.</p> <p>LVR-Dezernat 1 schlägt daher vor, die vorhandene Zahlungs-möglichkeit 51010.604 bis zum 30.06.2023 zu verlängern.</p>	
5/3	+1,0	E8	51.01 Stabsstelle IT	<p><b>Zahlungsmöglichkeit 000.51010.604 – „Entwicklung und Pflege von DV-Verfahren im Rahmen des BTHG“</b></p> <p>Das Aufgabenspektrum der IT-Koordination des Dezernates Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung wird aufgrund der erheblichen thematischen Heterogenität bezogen auf die 4 Fachbereiche sowie die insgesamt 41 Außendienststellen durch eine Vielzahl unterschiedlicher Aufgabenschwerpunkte geprägt.</p> <p>Neben dem generell hohen administrativen Aufwand zur Sicherstellung des laufenden IT-Betriebs des Dezernates 5 als größtes Fachdezernat des Landschaftsverbandes wären, bezogen auf die Verstetigung der o.g. Zahlungsmöglichkeiten, exemplarisch die konzeptionelle und operative Umsetzung der Medienentwicklungsplanung, die</p>	Nein, aber Verlängerung 1,0 Zahlungsmöglichkeit E8

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p>Umsetzung des BTHG inkl. der Folgen der Produktivsetzung von Sherpa sowie die Betreuung und Weiterentwicklung von Anlei, als Aufgabenschwerpunkte zu benennen.</p> <p>Hierbei wird insbesondere auf die aktuelle Stellenbeschreibung für IT-Organisator*innen des Dez. 5 sowie das detaillierte Aufgabenportfolio der IT-Koordination des Dez. 5 (Stand 11/2018) repliziert. Beide Dokumente liegen dem Fachbereich 12 vor.</p> <p>In diesem Zusammenhang sei darauf verwiesen, dass sich das Aufgabenportfolio aktuell in der Qualitätssicherung befindet und dem Fachbereich 12 nach Fertigstellung auf Wunsch zur Verfügung gestellt wird.</p> <p>Hinsichtlich der grundsätzlichen Personalsituation in der IT-Koordination des Dezernates 5 sowie dem sich daraus ergebenden Stellenbedarf, wird auf den seit 2015 hierzu geführten Dialog mit dem Fachbereich 12 sowie die in diesem Kontext zur Verfügung gestellten Unterlagen verwiesen.</p> <p>Zur Koordination der Umsetzung des BTHG im Dez. 5 sowie zur Mitarbeit im IT-LA Projekt Sherpa, wurde dem Dezernat 5 eine Zahlungsmöglichkeit, zunächst befristet bis 30.04.2022, eingerichtet. Nach Produktivsetzung von Sherpa sind die Aufgaben der obigen Zahlungsmöglichkeit allerdings nicht weggefallen, sondern es wird schon jetzt ein deutlicher Aufgabenzuwachs im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung der im Rahmen von Sherpa initiierten Prozesse respektive der (Weiter-)Entwicklung des Anlei-Verfahrens erkennbar.</p> <p>Mit Produktivsetzung von Sherpa müssen zukünftig Tätigkeiten, die bis dato noch seitens der IT-Koordination des Dezernats 7 gesamtverantwortlich für den Bereich KOF mit wahrgenommen werden bzw. wurden, nunmehr eigenverantwortlich in der IT-Koordination des Dezernats 5 verortet werden. Grund hierfür ist die zunehmende Binnendifferenzierung zwischen den einzelnen fachlichen und damit</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>systemimmanenten Anforderungen der Leistungsbereiche (Einzelfallhilfe Dez.7 zu KOF Dez. 5)</p> <p>So ist der Betrieb von Anlei nach der Produktivsetzung von Sherpa für alle beteiligten Dezernate nur noch im Zusammenspiel bzw. in direkter Wechselwirkung mit anderen IT-Verfahren respektive Schnittstellen zu anderen IT-Verfahren im dezernatsübergreifenden Gesamtkontext des sogenannten „Verbundsystem Soziales“ möglich.</p> <p>Beispielhaft seien hier das Konditionen-Tool, der Anlei-Schriftverkehr (SE-3), die EAkte (DOXIS / WinCube), die Benutzerpflege Anlei (BENA) sowie das Verfahren SAP mit dem SAP-Geschäftspartner genannt.</p> <p>Jede neue Anforderung an das Verfahren Anlei oder ein mit Anlei „verbundenes“ Verfahren – gleichgültig, ob rechtlich oder fachlich begründet – kann somit Auswirkungen auf einen oder mehrere andere Bestandteile in diesem Verbundsystem haben.</p> <p>Analog zur generell zunehmenden Komplexität der Systemumgebungen (Anlei und Peripherieverfahren, nachgelagerter Datenbanksysteme usw.) und Schnittstellen (z.Bsp. zum SAP Verfahren bzw. perspektivisch zu SAP S4/HANA) haben auch Umfang und Komplexität an die konzeptionelle Weiterentwicklung des Verfahrens, die iterative Überarbeitung der Systemintegration sowie der generelle Anspruch an die Qualitätssicherung des Systems geradezu exponentiell zugenommen.</p> <p>Neue Anforderungen erfolgen aufgrund der stetig wachsenden neuen Anforderungen an die IT in immer kürzeren zeitlichen Abständen. Hiermit steigt der Test- und Umsetzungsaufwand zusätzlich weiter an.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Insbesondere die notwendigen Testarbeiten zur Einführung neuer Releases sind zahlreicher (die Häufigkeit hat sich mehr als verdoppelt) und inhaltlich aufwendiger geworden. Teilweise verursachen Fehlerbehebungen an einer Stelle unterwartet Fehler an andere Stelle – dies erfordert nicht selten aufwändige Re-Tests.</p> <p>Im Übrigen wird ist bereits zum jetzigen Zeitpunkt absehbar, dass die Aufgabenentwicklung in der IT-Koordination des Dezernates 5 für die Betreuung der IT-relevanten Inhalte der Fachbereiche 53 und 54 die vorhandenen Personalressourcen (DP 000.51010.030) weit überschreiten.</p> <p>Gründe hierfür sind, neben den bereits genannten Auswirkungen durch die Produktivsetzung von Sherpa, laufende und geplante Projekte wie beispielsweise die Einführung, Betreuung und Weiterentwicklung der E-Akte im Fachbereich 53 sowie insbesondere die aktuell anstehende Umsetzung des SGB IVX.</p> <p>Hierdurch entsteht allerdings nicht nur ein einmaliger Aufwand im Rahmen der Durchführung einer einzelnen projektierten Maßnahme, sondern ein daraus resultierender dauerhafter Mehraufwand für laufende Betreuung und Customizing sowie konzeptionelle Weiterentwicklung der relevanten IT-Verfahren.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Für das Projekt „ScherpA“, in welchem die IT-technischen Voraussetzungen für die Umsetzung des BTHG geschaffen werden sollen, ist am 01.05.2017 eine Zahlungsmöglichkeit in der IT-KO des Dezernates 5 bis zum 30.04.2022 eingerichtet worden.</p> <p>Da die letzte Reformstufe 4 des BTHG am 01.01.2023 in Kraft treten wird, sollten bis dahin diese Voraussetzungen geschaffen sein. Damit ist der Bedarf für die</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Zahlungsmöglichkeit zunächst befristet anzusehen. Dezernat 5 führt weiter aus, dass die zu erfüllenden Aufgaben komplexer und umfangreicher werden würden. Dies rechtfertigt allerdings nicht eine unbefristete Einrichtung des Dienstpostens.</p> <p>Ein unbefristeter Bedarf kann aufgrund des voraussichtlichen Abschlusses des Projekts bis zum 01.01.2023 derzeit nicht erkannt werden. Zur Sicherstellung des Abschlusses des Projektes wird daher seitens des LVR-Dezernates 1 ein befristeter Bedarf von 1,0 ZM als erforderlich angesehen.</p> <p>LVR-Dezernat 1 schlägt daher vor, die vorhandene Zahlungs-möglichkeit 51010.604 bis zum 30.06.2023 zu verlängern.</p>	
5/4	Wegfall von 0,5 KW-Vermerk	E6	51.10 Abteilung Geschäftsleitung, Haushalt, Zentrale Dienstleistungen, Registratur	<p><b>Wegfall eines kwg-Vermerkes auf dem Dienstposten 000.51110.070</b></p> <p>LVR-Dezernat 5 beantragt den Wegfall des kwg-Vermerkes auf dem Dienstposten 000.51110.070 (Mitarbeit Personal, Schwerpunkt Schulen) zum Stellenplan 2022. Begründet wird dies mit gestiegenen Bedarfen in der GL 5 im Bereich der Schulen.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Der kwg-Vermerk ist am 01.05.2017 aus der AD 455 in die OE 51.11 auf den Dienstposten 51110.070 stellenplanneutral verlagert worden. Im zugrundeliegenden Vermerk steht, dass in Bezug auf den kwg-Vermerk zum damaligen Zeitpunkt „mittelfristig ein zusätzlicher Bedarf erkennbar“ war. Ob dieser allerdings dauerhaft anerkannt werden kann, war zu damaligen Zeitpunkt noch nicht absehbar.</p> <p>Durch steigende Schülerzahlen in den LVR-Schulen steigt auch der Bedarf an pflegerischen Behandlungen in den Schulen und somit der Bedarf an pflegerischen Personal, was auch die Stellenbedarfs-berechnung im Bereich der Pflege in der</p>	Wegfall von KW-Vermerk: 0,5 E6



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Vergangenheit gezeigt hat. Im Zuge dessen wurden 27 Stellen für Pflegekräfte und 25 Stellen für Pflegehilfskräfte zum SP 2020/21 eingerichtet. Zum SP 2022 hat Dezernat 5 dann weitere 25 Stellen im Bereich der Pflegehilfskräfte beantragt, die auch auf Grundlage der Ergebnisse der Stellenbedarfsberechnung in der Pflege seitens des LVR-Dezernates 1 zur Einrichtung zum Stellenplan 2022 vorgeschlagen sind.</p> <p>Somit sind nur im Bereich der Pflege seit der Verlagerung des kwg-Vermerkes am 01.05.2017 zahlreiche Stellen hinzugekommen. Da im Bereich der Pflege oft mehrere Beschäftigte durch Teilzeit-Arbeitsverhältnisse auf einer Stelle geführt werden, hat sich der Bedarf bereits seit der Verlagerung des kwg-Vermerkes zum 01.05.2017 erheblich erhöht, und dies dauerhaft. Denn in der GL 5 müssen die einzelnen Beschäftigten betreut werden (Urlaubsanträge, BEM-Verfahren, Stellenbesetzungsverfahren etc.). Somit ist ein dauerhafter Bedarf hier gegeben.</p> <p>LVR-Dezernat 1 schlägt vor, den kwg-Vermerk auf dem Dienstposten 000.51110.070 zum 01.01.2022 entfallen zu lassen.</p>	
5/5	+1,0	E11	51.20 Abteilung Haushalt und Controlling	<p><b>Zahlungsmöglichkeit 000.51200.601 - „Controlling, Entwicklung / Konzeptionierung von Controlling-Instrumenten, Aufbau und Pflege des Berichtswesens, Datenanalysen und –Validierung, Qualitätssicherung von Daten, Kennzahlen und Indikatoren“</b></p> <p>Anmerkung: Um die Verstetigung des Bedarfes zu verdeutlichen, wurde die seinerzeit verwendete Anmeldung für den Stellenplan 2019 aktualisiert. Die <b>fett</b> markierten Passagen beschreiben die aktuelle Entwicklung seit Einrichtung der Zahlungsmöglichkeit:</p>	+1,0 A12

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Das Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung hat 4 Fachbereiche mit sehr heterogenen Aufgaben- Finanzierungs-und Prozessstrukturen, die besondere Anforderungen an ein Dezernats-Controlling stellen:</p> <p>Der <u>FB 52</u> (Schulen) ist Schulträger von 41 Dienststellen (Schulen, Internat und Berufskolleg) mit sehr unterschiedlichen Fallzahlentwicklungen und Bedarfen. Das CC Personenbeförderung im FB 52 hat die Schülerbeförderung ein jährliches Volumen von ca. 35. Mio. € zur Aufgabe.</p> <p><b>Dies macht über 30 % des Gesamtbudgets von Dezernat 5 aus.</b></p> <p><b>Die Abrechnung erfolgt für ca. 1.500 Linien jeden Monat. Für diesen Bereich hat das Controlling Aufgaben übernommen, die von der Schnittstellenoptimierung zwischen den Vertragspartnern (FB 52 und Schulbusunternehmen) und Abrechnungsbereich bis hin zu monatlichen Hochrechnungsvarianten reichen.</b></p> <p><b>Beide Aufgaben haben sich verstetigt und etabliert.</b></p> <p><u>41 Dienststellen</u>, die dem FB 52 zugeordnet sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 19 Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung</li> <li>➤ 6 Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation</li> <li>➤ 5 Förderschulen mit Förderschwerpunkt Sehen</li> <li>➤ 5 Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Sprache</li> <li>➤ 1 Förderschule mit dem Förderschwerpunkt Soziale und Emotionale Entwicklung</li> <li>➤ 1 Berufskolleg für Hörgeschädigte</li> <li>➤ 1 Internat für Hörgeschädigte</li> <li>➤ 2 Schulen für Kranke</li> <li>➤ 1 Fachschule für Sozialwesen (Berufskolleg)</li> </ul> <p>Die Dienststellen sind regional im Rheinland verteilt.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Ein Controlling für die aufgeführten Dienststellen muss mittels <u>Analysen des Ist-Zustandes</u> (Bedingungen vor Ort, Fallzahlentwicklung und Bedarfen) und der strategischen Zielsetzung des Fachbereiches eine <u>Soll-Konzeptionierung</u> vornehmen. Zentrale Aufgabe des Controllings ist es, <u>geeignete Kennzahlen und Indikatoren zu entwickeln und fortwährend zu evaluieren.</u></p> <p>Darauf aufbauend wird ein Dezernats-Controlling für den Fachbereich verschiedene Instrumente, wie ein regionales und zielgruppenorientiertes Berichtswesen entwickeln. Weiter gilt es Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu vergleichen (<u>Benchmark</u>) und Steuerungsmöglichkeiten für die Zukunft auszuloten. Dies in Hinblick auf die Zielsetzung des LVR als Schulträger: Die schulische Inklusion ist für den LVR als Träger von Förderschulen ein besonderes Thema, das auch im Fokus der politischen Vertretung steht. Die Inklusionspauschale sowie die Öffnung und Vernetzung der Förderschulen im Rahmen verschiedener politischer Aufträge bedarf einer unterstützenden Begleitung durch Controlling-Instrumente, die Effekte und Wirkungszusammenhänge darlegen. Um z.B. Aussagen über einen effektiven Einsatz des Schulträgerpersonals treffen zu können, bedarf es der Expertise eines Controllings. Gerade bei der Messung von qualitativen Effekten ist die Entwicklung und fortlaufende Evaluierung von aussagekräftigen Indikatoren eine zentrale Controlling-Aufgaben. Es muss eine Datenbasis und ein Qualitätssicherungskonzept geschaffen werden, auf dem dann weitere Analysen vorgenommen werden könnten. Ziel ist es sein, dass die Führungsspitze des FB 52 über eine fundierte Datenbasis aus Fach- und Finanzdaten bezogen auf alle Dienststellen verfügt.</p> <p><b>Hier hat das Controlling seit 2018 Aufbauarbeiten geleistet, in dem Datengrundlagen für die Ermittlung von Sach- und Personalaufwendungen geschaffen wurden. Die fortlaufende Erhebung, Anpassung und Weiterentwicklung wird eine dauerhafte Aufgabe sein, die die Schulentwicklungsplanung laufend unterstützen soll.</b></p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Der <u>FB 53</u> (Inklusionsamt) entscheidet über den Einsatz der für den LVR-Haushalt neutralen Ausgleichsabgabe. Gleichwohl gehen die Verwaltungskosten zur Umsetzung der Aufgaben des Integrationsamtes zu Lasten des LVR-Haushaltes. Es besteht ein Wirkungszusammenhang zwischen dem Einsatz der Verwaltungskosten und der Verwendung der Ausgleichsabgabe, der fortlaufend bewertet werden müsste. Durch den Wechsel verschiedener projektbezogener Förderungen in eine verstetigte Leistungserbringung muss der Mitteleinsatz durch Sach- und Personalkosten neu bewertet und die Entwicklung begleitet werden.</p> <p>Für ein <u>kontinuierliches begleitendes Controlling</u> hinsichtlich der Wechselwirkung zwischen der PG 034 (LVR-Haushalt) und PG 041 (Ausgleichsabgabe) muss ein tiefer Einblick in sämtliche Aufgaben des FB 53 gewonnen werden, um eine Verwertung der Daten, die der FB 54 selbst vorhält, für die Fragestellungen aus der LVR-Sicht zu nutzen.</p> <p>Für die interne Berichtserstellung des FB 53 nimmt das Controlling eine beratende Rolle ein.</p> <p>Der <u>FB 54</u> (Soziales Entschädigungsrecht) entscheidet über die Leistungen der Kriegsopferversorgung (KOV) und der Kriegsopferversorgung (KOF) nach einschlägigen Rechtsvorschriften. Die Daten und Fachverfahren im KOV-Bereich werden extern und intern erhoben. Die KOF-Daten wird durch LVR-eigene Fachverfahren (Anlei und SAP) erfasst, die u.a. Grundlage für die Abrechnung der Leistungen mit dem Bund und dem Land NRW und statistische Meldungen an it.nrw sind. Hier sind hohe Anforderungen an die Qualität der Daten zu stellen.</p> <p>Das BTHG verlangt ab dem Jahr 2020 einen Teilhabeverfahrensbericht, der neue Anforderungen an Kennzahlen stellt, die zum Teil neu entwickelt und mit den anderen Hauptfürsorgestellen im Bundesgebiet abgestimmt werden müssen.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Der Aspekt der Qualitätssicherung der KOF-Daten hat eine große Außenwirkung, da auf Grundlage dieser Daten die Refinanzierung durch den Bundes- und Landeshaushalt erfolgt. Für den Controllingbereich SER insgesamt ist zurzeit eine 0.5 –Controller-Stelle vorgesehen. Um die Anforderungen im Hinblick auf das BTHG zu erfüllen, wird derzeit schon eine volle Controller-Stelle kalkuliert.</p> <p><b>Die konzeptionellen Arbeiten für den Teilhabeverfahrensbericht wurden im Rahmen des Projektes Sherpa weitestgehend abgeschlossen- hierbei wird ein sehr hoher Prüfungsaufwand der Daten mindestens in den ersten Berichtsjahren erforderlich sein.</b></p> <p><b>Das Controlling erstellt darüber hinaus die alle 2 Jahre fällige Bundestatistik auf dem Gebiet der Kriegsopferfürsorge.</b></p> <p><b>Mit Inkrafttreten des SGB XIV zum 01.01.2024 wird es zu Beginn zu einem höheren Aufwand zur Erfüllung der dort festgelegten Berichtspflicht (Bundesstatistik) führen, bis sich die Prozesse etabliert haben.</b></p> <p>Einige der skizzierten Aufgaben werden in bereichsübergreifenden Prozessen erfüllt, wie z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ KOF- Abrechnung (FB 54-Dez 2- FB 51)</li> <li>➤ Schülerbeförderung (FB 52- FB 51)</li> </ul> <p>Diese Prozesse in Hinblick auf eine effektive Aufgabenerfüllung zu untersuchen und wechselseitige Abhängigkeiten bei vor- und nachgelagerten Prozessen aufzuzeigen, ist eine zentrale Controlling-Aufgabe, um z.B. Optimierungsmöglichkeiten messbar zu machen. Hier müssen <u>Prozessanalysen</u> und Ergebnisse in einem Zusammenhang gebracht und bewertet werden.</p> <p>Dem <u>FB 51</u> sind als Querschnitts-Fachbereich die zentralen Controlling-Aufgaben zugeordnet.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Die <u>Funktion</u> eines solchen Dezernats Controllings sollte diese Aspekte erfüllen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Verknüpfung von Inhalten und Daten</li> <li>➤ Zusammenhänge und Wirkungen aufzeigen</li> <li>➤ Schaffung von Planungs- und Entscheidungsgrundlagen</li> <li>➤ Beratung und Entlastung der Führungskräfte</li> <li>➤ Adressatenbezogene Aufarbeitung und Information (Aggregationsgrad)</li> <li>➤ Qualitätssicherung von Daten</li> <li>➤ Abschätzung von Chancen/Risiken</li> <li>➤ Sorgsamer und verantwortungsvoller Umgang mit Daten</li> <li>➤ Hinterfragung von Ergebnissen und Ist-Zuständen</li> </ul> <p>Hierbei gilt es die Zielrichtung des Dezernates insgesamt oder der einzelnen Fachbereiche im Blick zu halten und ggf. in Einklang zu bringen, indem das Controlling auch auf Zielkonflikte hinweist und Lösungsmöglichkeiten auslotet und vorschlägt. Dies erfordert die Entwicklung, Konzeptionierung und den Einsatz „maßgeschneiderter“ Controlling-Instrumente, die die Aufgabenvielfalt des Dezernates berücksichtigt. Hierauf muss ein Berichtswesen aufgebaut werden, dass die Führungsebenen und Dezernatsspitze kompakt informiert und sichere Entscheidungsgrundlagen bereitet.</p> <p>Insgesamt ergeben sich diese Aufgabenbedarfe:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aufbau, Pflege und Weiterentwicklung eines Controllings für den FB 52 und die 41 Dienststellen: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Erhebung und Analyse von Fach-Regional- und Finanzdaten der 41 Dienststellen</li> <li>➤ Soll-Konzeptionierung: Fortlaufende Entwicklung und Evaluierung von Kennzahlen und Indikatoren im Hinblick auf die strategische Zielplanung des Fachbereiches</li> <li>➤ Berichtswesen: Aufbau und Pflege von Berichtsformaten zur kontinuierlichen Information der Fachbereichsleitung und der Dezernatsspitze, z.B. Quartalsberichte über den Fortschritt und Umsetzungsstand der politischen</li> </ul> </li> </ol>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Aufträge</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Laufende Qualitätssicherung durch Quervergleiche und Plausibilitätsprüfungen</li> <li>➤ Beratung und Unterstützung der Fach- und Führungskräfte in betriebswirtschaftlichen Fragen und Erfolgskontrolle der Fachbereichsziele</li> </ul> <p>2. Entwicklung, Einrichtung und fortlaufende Begleitung eines Wirkungs-Controllings hinsichtlich des Zusammenhanges der LVR-Mittel und der Verwendung der Ausgleichsabgabe und Unterstützung des FB 53 im bestehenden Controlling</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Betriebswirtschaftliche Datenauswertungen und Analysen über den Einsatz der LVR-Mittel</li> <li>➤ Wirkungsfaktoren ermitteln und laufend auf den Zusammenhang der Verwendung der Ausgleichsabgabe und der eingesetzten Verwaltungsmittel beziehen</li> <li>➤ Beratung und Unterstützung der Fach- und Führungskräfte in betriebswirtschaftlichen Fragen und Erfolgskontrolle der Fachbereichsziele</li> </ul> <p>3. Erfüllung der extern geforderten Berichtspflichten in der KOF und Verarbeitung der extern erhobenen Daten (KOV) für den FB 54. Aktuell: Besondere Anforderungen an den Umbau der LVR-eigenen Fachverfahren vor dem Hintergrund des BTHG und für die Qualitätssicherung der gesamten Datengrundlage (Fach- und Zahldaten).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bundesstatistik, Datenmeldungen an it.nrw und Datenverwertungen von it.nrw</li> <li>➤ Qualitätssicherung der Abrechnung der Aufwendungen mit dem Bund und Land.</li> <li>➤ Projektarbeit: <ul style="list-style-type: none"> <li>Neukonzeptionierung und fortlaufende Meldung des Teilhabverfahrensberichtes nach dem BTHG</li> <li>Umbau des LVR-eigenen Fachverfahrens vor dem Hintergrund des BTHG und SGB XIV</li> </ul> </li> <li>➤ Laufende Qualitätssicherung der gesamten Datengrundlagen (Fach-und</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Zahldaten) durch Quervergleiche und Plausibilitätsprüfungen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Beratung und Unterstützung der Fach- und Führungskräfte in betriebswirtschaftlichen Fragen und Erfolgskontrolle der Fachbereichsziele</li> </ul> <p>4. Koordination aller Controllingprozesse im Querschnittsfachbereich 51</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Beratung und Unterstützung der Geschäftsleitung bei der Erstellung, Plausibilisierung des Personalkostencontrollings und sonstiger Kennzahlen- und Indikatorenbasierten Berichten</li> <li>➤ Beratung und Unterstützung der Fach- und Führungskräfte in betriebswirtschaftlichen Fragen und Erfolgskontrolle der Fachbereichsziele</li> </ul> <p>5. Gesamtkoordination der verschiedenen Berichte und Datengrundlagen aus den Fachbereichen und für den Aufbau eines Berichtswesens für das gesamte Dezernat und die bereichsübergreifenden Prozessanalysen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Erstellung von Quartalsberichten an die Dezernatsspitze über die steuerungsrelevanten Informationen auf Grundlage von Kennzahlen und Indikatoren</li> <li>➤ Beratung und Unterstützung der Dezernatsspitze in betriebswirtschaftlichen Fragestellungen</li> </ul> <p>Die beschriebenen Aufgaben eines Dezernats-Controllings spiegeln den aktuellen Bedarf an Controller-Stellen für das Dezernat 5 wieder.</p> <p><b>Nicht alle Ansätze konnten mit dem bisherigen Personalkörper angegangen werden. Klar ist, dass die beschriebenen Bedarfe dauerhaft bestehen werden.</b></p> <p>Ein flexibles und reaktionsfähiges Controlling, was der Aufgaben- und Prozessvielfalt im Dezernat 5 gerecht wird, ist für eine qualitativ hochwertige Aufgabenwahrnehmung notwendig. Dies reicht z.B. von ad-hoc-Analysen bis hin zu einem ausgewogenen Kennzahl- und Indikatorensystem. Hierfür sind Kapazitäten erforderlich, die nicht fix</p>	



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>auf die einzelnen Fachbereiche zugerechnet werden sollten, sondern je nach Lage flexibel für die Anliegen der Fachbereiche zur Verfügung stehen würden.</p> <p><b>Ergänzende Informationen des LVR-Dezernates 5 auf Nachfrage von LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die Haushaltscontrollingstelle (51200.040) gehört in den Bereich 51.21. Diese Stelle wurde seinerzeit von A 10 auf A11 angehoben (07/2018). Bei der ÄGV ist offenbar versehentlich die Verlagerung nach 51.20 erfolgt (vermutlich wegen der Begrifflichkeit Haushaltscontrolling). Eine Rückverlegung/ ÄGV ist derzeit in Arbeit. FB 12 hat bei den Stundenaufstockungen der beiden TL 51.21 im Januar darauf bestanden, dass die o. g. Stelle 51200.040 zu 0,5 gesperrt wird. 51.20 hat sich darauf eingelassen (obwohl nach wie vor ein höherer Bedarf und eine enorme Belastung bei beiden TL gesehen wird), weil die TLen auch Aufgaben von Frau [REDACTED] (NWB / EZ) kompensieren; diese sind alle im Haushaltsbereich und nicht im Controllingbereich. 12.60 hat seinerzeit in dem Zusammenhang die Stellenausschreibung der verbleibenden 0,5 Stelle 51200.040 gestoppt.</p> <p>Der Einsatz einer Controllerin im Projekt Sherpa hat dazu geführt, dass andere Aufgaben (z.B. Widerspruchsstatistik. Qualitätssicherung der Abrechnungen der KOF-Leistungen mit dem Bund und dem Land NRW; Beratungsanfragen aus dem Fachbereichen 53 und 54) entweder gar nicht oder verspätet erledigt wurden. Freie Vakanzen haben sich durch den Wegfall von Sherpa nicht ergeben. Auch der Teilhabeverfahrensbericht wird neben der KOF-Bundesstatistik eine dauerhafte Aufgabe im Controlling bleiben.</p> <p>Die in der Stellungnahme aufgeführten dauerhaften Aufgaben der fett markierten Passagen haben sich in den letzten 2 Jahren zusätzlich etabliert und sind fester</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Aufgabenbestandteil im Controlling von 51.20</p> <p>Auch aus den geschilderten Aufbauarbeiten für eine Datengrundlage von Sach- und Personalkosten pro Dienststelle (Förderschule) bzw. Schüler ergeben sich nun dauerhafte Controlling-Aufgaben:</p> <p>Regelmäßige Auswertung der Sach- und Personalkosten für 41 Dienststellen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Die Auswertungen der Sachkosten erfolgten auf ca. 1750 Positionen</li> <li>○ Die Personalkosten werden anhand mehrerer Variablen (Besetzung, Personalersatz/ Auslastung...) ermittelt</li> </ul> <p>➤ Analyse der Entwicklung und Aufzeigen von Ausfälligkeiten (Jahresvergleiche, Sachkostenvergleiche, Einpreisung von neuen Entwicklungen etc.)</p> <p>Zusätzlich ist aufgrund der besonderen Bedeutung der Schülerbeförderung ein dezidiertes Berechnungssystem für die Analyse und Entwicklung der über 1500 Konditionen entwickelt worden, was regelmäßig vom Controlling zu verschiedenen Fragestellungen ausgewertet wird.</p> <p>Insgesamt sind alle 2,5 Controller voll ausgelastet mit den tatsächlichen Aufgaben. Hierzu zählen auch ad-hoc Anfragen zu komplexen Sachverhalten, die jederzeit angetragen werden können (z.B. Auswertung von 1.500 Linien aufgrund einer Sonderermittlung im CC Schülerbeförderung; diverse Auswertungen für LR 5 zu Fragestellungen im VV bei Ministerien, Beratung der Fachbereiche für Analysen etc.). Eine Fallzahl für die Bemessung der Aufgabe ist bei dieser Art Tätigkeit nicht möglich. Hier sind eher Qualität und Aufwand für die Erfüllung der Controlling-Aufträge ein Maßstab. Hier gibt es aufgrund der Vielfalt und heterogenen Dezernatsstruktur keine festen Größen.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p>Dezernat 5 beantragt die Umwandlung der Zahlungsmöglichkeit 000.51200.601 in eine 1,0 E11-Stelle zur Deckung eines dauerhaften zusätzlichen Bedarfes in der Abteilung 51.20.</p> <p>Aktuell sind für das Controlling in Dezernat 5 insgesamt 2,5 Stellen und eine 1,0 Zahlungsmöglichkeit eingerichtet. Die Stelle 000.51200.040 ist organisatorisch allerdings dem Team 51.21 (Haushaltscontrolling) zuzuordnen. Dies wird auch durch die dort aktuell hinterlegten Stundensperrungen für den DP 000.51210.010 sowie durch den Stelleninhalt „Finanzcontrolling“ dokumentiert. Eine perspektivische Verlagerung in die OE 51.21 wird vom Dez. 5 beantragt werden und wird auch seitens 12.61 mitgetragen. Somit stehen für das Dezernatscontrolling insgesamt 1,5 Stellen und die hier zur Diskussion stehende 1,0 ZM zur Bedarfsdeckung zur Verfügung.</p> <p>Diese Zahlungsmöglichkeit wurde am 07.08.2018 bis zum 30.06.2022 eingerichtet. In der Begründung für diese Zahlungsmöglichkeit wurden die hier aufgeführten Gründe genannt und seitens Dezernat 1 bereits ein vorübergehender Bedarf (SER, BTHG, ScherpA) diesbezüglich anerkannt.</p> <p>Das Projekt „Sherpa“ ist soweit abgeschlossen. Im Antrag zur Einrichtung der ZM wurde damals seitens Dez. 5 argumentiert, dass diesbezüglich 115 Personentage für das Projekt „Sherpa“ notwendig sind. Da dieses Projekt soweit abgeschlossen ist bzw. kurz vor dem Abschluss steht, können diese 115 Personentage nicht als dauerhafter Bedarf anerkannt werden. Des Weiteren führt Dez. 5 auf, dass ab dem Jahr 2020 durch die Einführung des BTHG im FB 54 ein Teilhabeverfahrensbericht verlangt wird. Die konzeptionellen Arbeiten für den Teilhabeverfahrensbericht wurden im Rahmen des Projektes „Sherpa“ weitestgehend abgeschlossen. Allerdings wird es hier zu Beginn zu einem hohen Prüfaufwand der entsprechenden Daten in den ersten Berichtsjahren kommen. Zudem erstellt das Controlling die alle 2 Jahre fällige Bundesstatistik auf dem Gebiet der Kriegsofferfürsorge. Dies sind durch das BTHG</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>neu entstandene Bedarfe, die zukünftig gedeckt werden müssen. Auch wenn die notwendigen Grundlagenarbeiten im Projekt Sherpa gelegt wurden, sind hier zukünftig neue Bedarfe zu decken. Die Erstellung des Teilhabeverfahrensberichtes erfordert vorab eine Evaluierung von Daten und die Bündelung dieser Daten in einen entsprechenden Bericht. Für die Bundesstatistik auf dem Gebiet der Kriegsopferfürsorge gilt identisches. Auch hier sind entsprechende Daten und Fakten zu evaluieren und im Bericht zusammenzufassen. Die Evaluierung der Daten erfolgt laufend, also im täglichen Dienstbetrieb. Mit Inkrafttreten des SGB XIV zu Beginn des Jahres 2024 werden diese Berichte verpflichtend.</p> <p>Für den FB 52 wurden seit Einrichtung der ZM am 07.08.2018 Aufbauarbeiten geleistet, in denen Datengrundlagen für die Ermittlung von Sach- und Personalaufwendungen geschaffen wurden. Dies bedeutet, dass grundlegende Arbeiten bereits erledigt sind und dass nun auf diesen Grundlagen gearbeitet werden kann. Es werden monatlich ca. 1.500 Linien abgerechnet, Tendenz steigend. Hier wurden von 51.20 Aufgaben im Bereich der Schnittstellenoptimierung zwischen dem FB 52 und den Schulbusunternehmen übernommen, um die Abrechnung effizienter zu gestalten. Auch werden monatliche Hochrechnungen seitens 51.20 für den FB 52 zur Verfügung gestellt. Hier müssen IST-Analysen und darauf aufbauend SOLL-Konzipierungen vorgenommen werden um geeignete Kennzahlen und Indikatoren zu entwickeln und dauerhaft evaluieren zu können. Dies alles dient zur dauerhaften Unterstützung der Schulentwicklungsplanung im FB 52.</p> <p>Unstrittig ist, dass durch die stufenweise Einführung des BTHG und die Novellierung des SER sowie durch das Inkrafttreten des SGB XIV zum 01.01.2024 neue Bedarfe im Bereich des Controllings hinzukommen. Auch die Schulentwicklungsplanung wird eine strategische und dauerhafte Aufgabe im Dezernat 5 / FB 52 bleiben und muss mit aussagekräftigen Kennzahlen und Indikatoren gestützt werden. Daneben ist die</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Heterogenität des Dez. 5 zu betrachten. Durch die 41 Außendienststellen, die neben der Zentralverwaltung vom Controlling des Dez. 5 zu betreuen sind, ist hier ein erhöhter Bedarf erkennbar.</p> <p>Daher schlägt LVR-Dezernat 1 die Einrichtung einer 1,0 Stelle mit dem Wert A 12 LBesO vor um die bestehenden unbefristeten Bedarfe zu decken.</p>	
5/6	+1,0	E8	51.20 Abteilung Haushalt und Controlling	<p><b>Zahlungsmöglichkeit 000.51210.602 – „Rechnungsangelegenheiten Schulen“</b></p> <p>Im Abrechnungsbereich haben sich in den letzten 4 Jahren folgende Veränderungen ergeben, die zu einem dauerhaft höheren Arbeitsaufwand führen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Abrechnung der Schülerbeförderung. Im Laufe des Sommers 2020 haben sich neue dauerhafte Anforderungen an die Abrechnung ergeben: Liniengenaue Ausweisung nach 3 möglichen Steuersätzen erfordert nun eine bis zu drei Sachkontenzeilen (vorher eine) differenzierte Eingabe. Die Nebenrechnung ist hierdurch wesentlich zeit- und prüfaufwändiger geworden. Erfolgte bis Mitte 2020 noch der Abgleich der Linien an 2 (Konditionen und Fahrtage) Kriterien sind es mittlerweile 5 (Steuer; Preisaufschlag, Abzug wegen Vertragstrafen<sup>1</sup>). Der Zeitbedarf für Bearbeitung der Abrechnung hat sich um ¼ hierdurch erhöht. Es werden aktuell monatlich ca. 1500 Linien abgerechnet. 2016 waren es noch über 20% weniger (rund 1200 Linien). Die Schulbusunternehmen sind meist Kleinbetriebe, die auf eine pünktliche Abrechnung angewiesen sind, um Lohn- und Betriebskosten (z.B. Sprit) zu leisten. Der Druck, termingerecht auszuzahlen, ist durch den erhöhten Zeitaufwand für die Abrechnung und die um über 20 % gestiegene Menge der Rechnungspositionen permanent verstärkt worden.</li> </ul>	+1,0 E8

<sup>1</sup> Aktuell kommen aufgrund der Corona-Pandemie weitere Kriterien hinzu.

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Hinzu kommt, dass nach der Schulentwicklungsplanung<sup>2</sup> auch in den nächsten Jahren von einer stetig steigenden Schülerzahl auszugehen ist. Dies wird zu einem weiteren Anstieg der abzurechnenden Leistungen führen. Darüber hinaus ist das Rechnungsaufkommen in den letzten 4 Jahren um über 10% angestiegen (von 20.881 in 2016 auf 23.400 Rechnungen in 2020).</p> <p>➤ Einführung des Fachverfahrens EPOS beim Land NRW: In EPOS dauert die Sachbearbeitung deutlich länger als zuvor in HKR TV. Für die gleichen Arbeiten müssen gegenüber HKR TV mehr Eingabemasken gefüllt werden. Zudem ist der Direktzugang zu EPOS.NRW seit dem Wechsel des Betriebssystems auf Windows 10 beim LVR nur noch über HTML und nicht mehr über Windows möglich. Dies führt dauerhaft zu erheblichen Performanceeinbußen und zeitlichen Verzögerungen bei der Dateneingabe und den Rückmeldungen des Systems. Der geschätzte personelle und zeitliche Mehraufwand zwischen dem alten Verfahren (HKRTV) und dem neuen (EPOS.NRW) für die Bearbeitung eines Zahlvorgangs liegt etwa beim 2 bis 3-fachen.</p> <p>Rechnungsbearbeitung für den FB 53: Seit Mitte 2019 werden einzelne Rechnungen des FB 53 aufgrund einer Prüfbemerkung des RPAs im FB 53 nur noch festgestellt, die Rechnungsfreigabe erfolgt nunmehr im 51.21.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Dezernat 5 beantragt die Umwandlung der ZM 000.51210.602 in eine reguläre Stelle zum Stellenplan 2022. Die ZM wurde am 06.01.2020 befristet bis zum 30.06.2022 eingerichtet. Begründet wurde diese ZM damit, dass der Arbeitsaufwand im</p>	

<sup>2</sup> Siehe LVR-Vorlage 14/3218 und WIB-Studie „Überarbeitung des Instruments zur regionalisierten Schulentwicklungsplanung des Landschaftsverbandes Rheinland“ (2020)

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>kreditorischen Abrechnungsbereich in 2019 durch die Umstellung von HKR TV auf EPOS.NRW deutlich zugenommen hat.</p> <p>Zum 01.01.2019 wurde das Produkthaushalten zur outputorientierten Steuerung-Neues Rechnungswesen eingeführt. Hierdurch wurde die Reform des Haushalts- und Rechnungswesens durch die Landesregierung eingeleitet.</p> <p>Mit dem zusätzlichen Umstellungsaufwand von HKR TV auf EPOS.NRW ist auch ein zusätzlicher Arbeits- und Zeitaufwand für die Bearbeitung der Rechnungen angefallen. Gerade in der Umstellungsphase kam es durch fehlende Buchungsstrukturen sowie unerklärten Verfahrensabläufen zu erheblichen Zahlungsverzögerungen. Das neue Verfahren sei zudem wesentlich zeitaufwändiger und umständlicher, da gegenüber HKR TV mehr Eingabemasken gefüllt werden müssen und verlangt somit mehr Zeit für die Sachbearbeitung. Pro Woche handelt es sich um ca. 150 Rechnungseingänge, bei welchen die meisten Vorgänge 2-mal bearbeitet werden müssen. Auch durch den Wechsel des Betriebssystems auf Windows 10 ist der Zugang zu EPOS.NRW nur noch über HTML möglich, was zu erheblichen Performanceeinbußen und damit verbundenen zeitliche Verzögerungen der Dateneingabe und Rückmeldung des Systems führt. Der geschätzte personelle und zeitliche Mehraufwand beläuft sich auf das Zwei- bis Dreifache. Aufkommende Probleme wurden mit der ITKO kommuniziert, eine Vereinfachung der Problematik ist bisher nicht absehbar.</p> <p>Hinzukommt, dass sich das Rechnungsaufkommen im Team 51.21, durch die Prüfungsbeanstandung zur BIH im FB 53, erhöht hat. Im FB 53 werden die Rechnungen ab Mitte 2020 nur noch festgestellt und anschließend vom Team 51.21 freigegeben.</p> <p>In diesem Zusammenhang bleibt auch festzuhalten, dass gem. § 286 BGB Rechnungen sofort fällig sind. Gemäß § 286 III BGB müssen Rechnungen innerhalb einer Frist von 30 Tagen nach dem bezeichneten Fälligkeitsdatum bezahlt werden. Danach fallen Verzugszinsen an. Im Team 51.21 ist es durch die Umstellung von HKR</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>TV auf EPOS.NRW zu erheblichen Zahlungsverzögerungen gekommen. Dies hatte die Wirkung, dass es zu zahlreichen Beschwerden von Ärzten, Rechtsanwälten, Rechtsbeiständen und Gerichten kam.</p> <p>Des Weiteren erhöht sich der Arbeitsaufwand auch durch liniengenaue Ausweisung nach drei unterschiedlichen Steuersätzen, was auch zu einem nachvollziehbaren Mehrbedarf führt. Schließlich erfolgt der Abgleich der Linien nicht mehr nur anhand von 2 Kriterien sondern seit 2020 anhand von 5 Kriterien, was ebenfalls zu einem erhöhten Bedarf führt.</p> <p>Vor diesem Hintergrund und der bereits wahrgenommenen aber lediglich befristeten Möglichkeit der Tätigkeitsumsetzung, kann der unbefristete Bedarf einer Stelle mit dem Wert E 8 TVöD-V anerkannt werden.</p> <p>Daher schlägt LVR-Dezernat 1 die Einrichtung einer 1,0 Stelle mit dem Wert E 8 TVöD-V vor um die bestehenden unbefristeten Bedarfe zu decken.</p>	
5/7	+0,5	E9c	52.10 Abteilung Allgemeine Schul- angelegenheiten Region 1 und 2	<p><b>Zahlungsmöglichkeit 000.52120.601 – „Personenbeförderung Schulen“</b></p> <p>Durch den VV wurde am 22.06.2020 der vorgeschlagenen Reorganisation des CC Personenbeförderung zugestimmt. Im Rahmen der Reorganisation soll die notwendige personelle Ausstattung in den FB 52 und FB 11 zur Verfügung gestellt werden. Dies erfolgt unter der Maßgabe, dass zunächst lediglich die strategischen und operativen Aufgaben des CC -ohne die Aufgaben für die Dezernate 4 und 7- betrachtet wurden.</p> <p>Auf Basis der bestehenden Stellenbeschreibungen wurden die Anteile des Strategischen Einkaufs „berechnet“. Im FB Schulen werden weiterhin die Aufgaben der operativen Logistik und Beschaffung wahrgenommen und wurden in die regionalisierte Aufbauorganisation des FB Schulen eingebunden. Im FB Schulen sollten im Ergebnis</p>	+0,5 A10



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>4,0 Stellen „Schülerspezialverkehr“ (A10/E9c) verbleiben, dies entspricht dem bisher bestehendem Stellenumfang im Bereich „Schülerspezialverkehr“. Aus organisatorischen/strategischen Gründen wurden 0,5 DP „Schülerspezialverkehr“ zur Verlagerung genutzt, gleichzeitig wurde zur Deckung des Bedarfes eine 0,5 Zahlungsmöglichkeit eingerichtet. Zur Deckung des Personalbedarfes ist daher die Umwandlung der bestehenden Zahlungsmöglichkeit in eine Stelle erforderlich. Damit wird der ursprüngliche anerkannte Bedarf von 1,0 DP pro Region wiederhergestellt.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Dezernat 5 beantragt hier die Umwandlung der ZM 000.51210.601 in einen regulären Dienstposten. Auf Grund des im Jahre 2020 durchgeführten Projektes zur Umorganisation der Personenbeförderung im FB 52 wurden die strategischen von den operativen Aufgaben getrennt. Die strategischen Aufgaben werden zukünftig im FB 11 wahrgenommen. Die operativen Aufgaben sind im FB 52 verblieben. Im FB 52 herrscht eine rationalisierte Aufbauorganisation. Demzufolge ist der FB 52 in vier Regionen mit durchschnittlich ca. 10 Schulen aufgeteilt. Nach Vorlage von Fallzahlen im Bereich der operativen Personenbeförderung wurde nach kritischer Prüfung durch 12.61 ein Bedarf von 1,0 Stellen je Region anerkannt.</p> <p>Um den festgestellten dauerhaften Bedarf vorübergehend zu decken, wurde die hier zur Diskussion stehende Zahlungsmöglichkeit eingerichtet. Um diesen Bedarf im Bereich der operativen Personenbeförderung auch zukünftig zu decken, schlägt LVR-Dezernat 1 die Einrichtung einer 0,5-Stelle mit dem Wert A 10 LBesO vor.</p>	
5/8	+1,0	E10	52.10 Abteilung Allgemeine Schul-	<b>Zahlungsmöglichkeit 000.52120.603 - „Kontrollmanagement Schülerbeförderung“</b>	+1,0 A11

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
			angelegenheiten Region 1 und 2	<p>Die eingerichtete Zahlungsmöglichkeit „Qualitäts- und Sicherheitsbeauftragte/r“ und die bereits bestehende Stelle übernehmen jeweils für eine Abteilung die Bearbeitung im Rahmen der Schülerbeförderung.</p> <p>Derzeit werden zwar Sicherheitskontrollen der Schulbusse vor Ort durchgeführt, allerdings kann dies bisher nicht konsequent und strukturiert im notwendigen Umfang erfolgen. Aufgrund zahlreicher Beschwerden wurden punktuell verstärkt Kontrollen durchgeführt. Infolge dessen wurden zwei Großunternehmen gekündigt, da hier massive Qualitäts- und Vertragsverstöße festgestellt wurden.</p> <p>In der Folge wurde auch der Vertrag des „Schülerspezialverkehr“ angepasst und Vertragsstrafen eingeführt. Hierdurch soll zum einen die Qualität der Beförderungsleistung verbessert werden, zusätzlich besteht eine zusätzliche Möglichkeit das Fehlverhalten des Beförderungsunternehmens zu reglementieren. Im neu eingeführten Paragraphen des Beförderungsvertrages heißt es:</p> <p>§13 Vertragsstrafen</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Erfüllt der Unternehmer die Pflichten aus dem Vertrag nicht oder nicht ordnungsgemäß, so hat der Schulträger neben dem Anspruch auf Erfüllung einen Anspruch auf Zahlung einer Vertragsstrafe nach folgender Maßgabe: <ol style="list-style-type: none"> <li>a Fehlende Beschilderung des Fahrzeugs (Linienschild bzw. Kennzeichnung als Schulbus): 20,00€ pro Fahrtag</li> <li>b Nicht Mitführen von relevanten Unterlagen: Personenbeförderungsschein, Zulassungsbescheinigung Teil I, Verhaltenskodex: 20,00€ pro Fahrtag (Die Unterlagen sind innerhalb von 1 Woche dem Schulträger nachzureichen.)</li> <li>c Rauchen im Fahrzeug (mit oder ohne Schüler*innen im Fahrzeug, gilt auch für E-Zigarette o.ä.): 30,00€ pro Vorfall</li> </ol> </li> </ol>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>d Fehlende Begleitperson im Fahrzeug: 100,00€ pro Vorfall.  e Zusammenlegen von Linien ohne Genehmigung durch den LVR: 200,00€ pro Fahrtag  f Einsatz von Subunternehmern ohne Genehmigung durch den LVR: 500,00€ pro Fahrtag</p> <p>2. Die Vertragsstrafen werden schriftlich unter Begründung der Vertragsstrafe geltend gemacht. Der Höchstbetrag wird insgesamt jährlich auf 5% der Gesamtjahresvergütung begrenzt. Vertragsstrafen können mit dem zu zahlenden Entgelt verrechnet werden.</p> <p>3. Weitergehende Schadensersatzansprüche des Auftraggebers bleiben unter Anrechnung der Vertragsstrafe unberührt.</p> <p>Durch die Anpassung des Vertrages gibt es nun einen zusätzlichen Handlungsspielraum. Um diesen wirksam zu nutzen ist es notwendig, dass die Schulbuskontrollen regelmäßig und strukturiert durchgeführt werden. Im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung müssen die Kontrollen nachverfolgt werden, Schwachstellen analysiert werden und ggfs. Handlungsbedarfe hieraus abgeleitet werden. Dies kann einerseits zur Unternehmerekündigung, aber auch zur Ableitung eines Schulungsbedarfes bei Unternehmern, Busfahrern und Begleitpersonen führen.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Dezernat 5 beantragt hier die Umwandlung der ZM 51120.603 in eine reguläre Stelle. Im Rahmen des Projektes zur Umorganisation der Personenbeförderung wurde festgestellt, dass sich der Bedarf im Kontrollmanagement der Schülerbeförderung erhöht hat. Gründe dafür wurden im o. g. Projekt bereits beschrieben und seitens 12.61 als nachvollziehbar anerkannt.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				Um auch zukünftig eine qualitativ hochwertige Personen-beförderung im FB 52 sicherzustellen, schlägt LVR-Dezernat 1 die Einrichtung einer 1,0 Stelle mit dem Wert A11 LBesO vor.	
5/9	+2,0	E8	<p>52.10 Abteilung Allgemeine Schul- angelegenheiten Region 1 und 2</p> <p>52.30 Abteilung Allgemeine Schul- angelegenheiten Region 3 und 4</p>	<p><b>Zahlungsmöglichkeiten 000.52120.602 und 000.52320.602 – „Unterstützung Personenbeförderung Schulen“</b></p> <p>Der VV hat am 28.09.2020 der Einrichtung zweier ZM zugestimmt. Der Bedarf und das Arbeitsaufkommen in der Schülerbeförderung ist weiterhin hoch. Die Mitarbeiter*innen unterstützen die Sachbearbeiter*innen in der Schülerbeförderung. Durch den Einsatz konnte bereits die kostenintensive Mitarbeit durch Zeitarbeitskräfte beendet werden.</p> <p>Folgende Aufgaben werden durch die 2,0 Stellen „Mithilfe Schülerbeförderung“ übernommen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Service Telefon u. Bearbeitung zentrales Postfach</li> <li>• Zuarbeit Controlling: Daten erheben, Listen befüllen (da in Visiour nicht möglich)</li> <li>• Zuarbeit im Vertragswesen: Verträge erstellen und Vertragsfortschreibungen vornehmen</li> <li>• Zuarbeit Schülerbeförderung Planung: Schüler anlegen, Telefonnummern ändern, Pläne abspeichern</li> <li>• Ablage (Laufwerk oder Aktenordner) und Digitalisieren (Scannen)</li> <li>• Unterstützung bei Sicherheitskontrollen</li> </ul> <p>Der dauerhafte Einsatz der 2,0 Stellen „Mithilfe Schülerspezialverkehr“ ist zur Unterstützung der DP „Schülerbeförderung“ notwendig. Die Anzahl der Schüler*innen und auch die Anzahl der notwendigen Linien ist in den letzten Jahren angestiegen.</p>	Nein, aber Verlängerung 2,0 Zahlungsmöglichkeiten E8

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1										
	Anzahl	Sollwert	Bereich												
				<table border="1"> <tr> <td>Jahr</td> <td>2017</td> <td>2018</td> <td>2019</td> <td>2020</td> </tr> <tr> <td>Anzahl der Tageslinien</td> <td>1220</td> <td>1280</td> <td>1345</td> <td>1360</td> </tr> </table> <p>Neben der Planung der Linien und der Anpassung der Touren wird im Rahmen des Schülerspezialverkehrs auch die Umsetzung auf den ÖPNV geprüft. Die Umsetzung auf den ÖPNV unterstützt nicht nur die Verselbstständigung der SuS, sondern bedeutet für den LVR auch eine Kosteneinsparung, da bestehende Linien angepasst werden können.</p> <p>Für eine bedarfsgerechte Steuerung, welche die qualitativ hochwertige Beförderung der SuS in möglichst kostengünstigster Weise zum Ziel hat, ist die Erhebung notwendiger Daten und die Unterstützung der DP „Schülerspezialverkehr“ erforderlich.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Dezernat 5 beantragt hier die Umwandlung der ZM 000.52120.602 und 000.52320.602 in reguläre Stellen. Der VV hat am 28.09.2020 der Einrichtung dieser ZM zugestimmt. Unter anderem wurden damals Mehrbedarfe bei Beförderungen von Schüler*innen im Schülerspezialverkehr, die medizinisch keine Mund-Nasen-Bedeckung (MNB) tragen können, angeführt. Rund 270 Schüler*innen ist es aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich, eine solche MNB beim Transport zu tragen. Somit können diese Schüler*innen derzeit nicht auf den regulären Linien befördert werden. Für jede/n dieser Schüler*innen ist der Einzelfall zu prüfen und mit den Eltern und der Schule eine individuelle Lösung zu erarbeiten und umzusetzen.</p> <p>Die Einzelfallprüfung der jeweiligen Beförderungssituation sowie der alternativen Lösungen (technische Maßnahmen, organisatorische Streckenanpassungen etc.) werden von den Schülerbeförderern übernommen. Derzeit haben 270 Schüler*innen</p>	Jahr	2017	2018	2019	2020	Anzahl der Tageslinien	1220	1280	1345	1360	
Jahr	2017	2018	2019	2020											
Anzahl der Tageslinien	1220	1280	1345	1360											

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>ein Attest zur Befreiung vom Tragen einer MNB während der Beförderung. Es ist davon auszugehen, dass die Anzahl der Schüler*innen mit diesem Attest ggfs. noch weiter ansteigen wird, je nachdem wie lange die Pflicht zum Tragen einer MNB noch weiterbesteht. In jedem Einzelfall muss eine individuelle Prüfung vorgenommen werden. Die Beplanung von 270 Schüler*innen entspricht in etwa dem Umfang der Anpassungen, die üblicherweise innerhalb eines Schuljahres erfolgen. Hierbei sind die Planungen und der dahinterstehende Aufwand allerdings im Regelfall deutlich geringer, da zum einen keine Überprüfung der eingereichten Unterlagen (Attest, Begründung) erforderlich ist und zum anderen keine individuellen technischen und organisatorischen Lösungen geprüft werden müssen.</p> <p>Unter Umständen sind dann für einzelnen Schüler*innen eigene Routen, inkl. Hin- und Rücktour zu planen. Solange die Pflicht zum Tragen einer MNB gilt, können diese Bedarfe seitens LVR-Dezernat 1 befristet anerkannt werden. Die beschriebene Erhöhung der Tageslinie hängen dann auch mit dieser hier beschriebenen Problematik zusammen. Sobald die Pflicht zum Tragen eine MNB nicht mehr gegeben ist, fallen diese Bedarfe nicht mehr an.</p> <p>Daher kann hier seitens LVR-Dezernat 1 kein dauerhafter Bedarf anerkannt werden. Unstrittig ist allerdings ein befristeter Bedarf i. H. v. 2,0 ZM mit dem Wert E 8 TVÖD-V bis zum 30.06.2024 anzuerkennen, um die qualitativen und quantitativen Bedarfe im Bereich der Schülerbeförderung decken zu können.</p>	
5/10	+1,0	E8	52.30 Abteilung Allgemeine Schul- angelegenheiten Region 3 und 4	<p><b>Zahlungsmöglichkeit 000.52310.602 – „Unterstützung regionale Schulbetreuung“</b></p> <p>Die Zahlungsmöglichkeit wurde seinerzeit als Handlungsempfehlung aus der Organisationsentwicklung der Regionalsachbearbeitung im Fachbereich Schulen eingerichtet. Im Rahmen der Analyse des umfangreichen Aufgabenfeldes der</p>	Nein, aber Verlängerung 1,0 Zahlungs- möglichkeiten E8

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1																																										
	Anzahl	Sollwert	Bereich																																												
				<p>Regionalsachbearbeitung wurde eine Unterstützung in Form einer Kraft aus dem „mittleren Dienst“ zur Sicherstellung der Arbeitsgüte und Verstetigung der Ablauf- und Geschäftsprozesse zur Entlastung der vier Regionalsachbearbeiter und Regionalsachbearbeiterinnen als dringend notwendig angesehen. Vorgesehen war eine Umwandlung in eine unbefristete Stelle bei positivem Verlauf.</p> <p>Zu den Aufgaben der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers zählen insbesondere die Abwicklung der Sonderreinigung, der Schädlingsbekämpfung, die Begleitung von Umzügen/Einlagerungen sowie die Entsorgung nebst Einholung von Angeboten, Beauftragung und anschließender Rechnungsbearbeitung. Hinzu kommt die Betreuung der Equianlage und das Erstellen der entsprechenden Anlagenbuchungsbelege. Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt übergreifend für die 4 Regionen in den Abteilungen 52.10 und 52.30</p> <p>Die nachfolgende Übersicht beinhaltet die jährliche Zahl der Sonderreinigungen, Schädlingsbekämpfungen, Entsorgungen, Umzüge/Einlagerungen und Erfassung der Equianlagen seit Einrichtung der Zahlungsmöglichkeit im Jahr 2016:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jahr</th> <th>2016</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021<sup>1</sup></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sonderreinigung</td> <td>93</td> <td>147</td> <td>124</td> <td>122</td> <td>92<sup>2</sup></td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Schädlingsbekämpfung</td> <td>28</td> <td>36</td> <td>39</td> <td>52</td> <td>61</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Entsorgung</td> <td>14</td> <td>17</td> <td>29</td> <td>43</td> <td>99</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Umzug/Einlagerung</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>40</td> <td>19</td> <td>60</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Equianlagen</td> <td>424</td> <td>204</td> <td>318</td> <td>471</td> <td>380</td> <td>44</td> </tr> </tbody> </table> <p><sup>1</sup> Stand 11.03.2021</p>	Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021 <sup>1</sup>	Sonderreinigung	93	147	124	122	92 <sup>2</sup>	10	Schädlingsbekämpfung	28	36	39	52	61	4	Entsorgung	14	17	29	43	99	14	Umzug/Einlagerung	3	1	40	19	60	8	Equianlagen	424	204	318	471	380	44	
Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021 <sup>1</sup>																																									
Sonderreinigung	93	147	124	122	92 <sup>2</sup>	10																																									
Schädlingsbekämpfung	28	36	39	52	61	4																																									
Entsorgung	14	17	29	43	99	14																																									
Umzug/Einlagerung	3	1	40	19	60	8																																									
Equianlagen	424	204	318	471	380	44																																									

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p><sup>2</sup> Die Anzahl ist aufgrund der Corona-Pandemie und den damit einhergegangenen Schulschließungen im Jahr 2020 nicht repräsentativ.</p> <p>Es ist festzustellen, dass die Tätigkeiten, die im Rahmen der Organisationsentwicklung zur Entlastung der Regionalsachbearbeitung benannt wurden, auch weiterhin in großer Fallzahl beständig anfallen und eine negative Tendenz nicht abzusehen ist.</p> <p>Daneben werden folgende Tätigkeiten ausgeführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umzug und Transport: Angebote einholen, Beauftragung über SRM und anschl. Rechnungsbearbeitung</li> <li>• Inventarisierung: Anlage aller investiven Anlagengüter, Inaktivierung der Anlagengüter</li> <li>• Rundfunkgebühren: Anmeldungen oder Änderungen bei GEZ, Rechnungskontrolle</li> <li>• Meldung und Abwicklung von Schäden bzw. erforderlichen Neubeschaffungen in Zusammenarbeit mit den Regios und FB 14</li> <li>• Unfallberichte Schülerinnen und Schüler</li> </ul> <p>Der aufgeführte Bedarf sowie die umfänglichen Aufgaben, insbesondere im Kontext der LVR-Förderschulen sind notwendig und wichtig. Die Nichterfüllung dieses Aufgabenkataloges würde erhebliche Einschnitte im Alltag der LVR-Schulen bedeuten und die fortlaufende Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen Schulbetriebes deutlich einschränken.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>LVR-Dezernat 5 beantragt die Umwandlung der Zahlungsmöglichkeit in eine reguläre Stelle zum Stellenplan 2022.</p>	



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Als Begründung führt Dezernat 5 an, dass sich die Aufgaben auf dieser Stelle verstetigt haben.</p> <p>Dezernat 1 erkennt hier die Problematik, muss jedoch darauf hinweisen, dass in der OE 52.31 eine weitere Stelle zur „Regionalen Schulbetreuung Objekt“ (DP 000.52310.020) vorhanden ist. In der Stellenbeschreibung dieses Dienstpostens sind die o. a. Tätigkeiten bereits aufgegriffen. Daher ist der grds. Bedarf durch diesen Dienstposten gedeckt.</p> <p>Auf Grund der vorgelegten Fallzahlen ist hier zwar eine Steigerung zu erkennen. Die Fallzahlenentwicklung bleibt abzuwarten, da diese gerade für die Jahre 2020 und 2021 auf Grund der Covid10-Pandemie nicht repräsentativ sind. Dies führt Dezernat 5 auch selber aus. Zudem ist festzustellen, dass in den Regionen 1, 2 und 4 jeweils nur eine Stelle für den Bereich der „Regionalen Schulbetreuung Objekt“ eingerichtet ist.</p> <p>LVR-Dezernat 1 erkennt keinen zusätzlichen dauerhaften Bedarf an. Allerdings erkennt Dezernat 1 hier an, dass die Fallzahlen gestiegen sind. Diese sind von Dezernat 5 zukünftig zu dokumentieren.</p> <p>LVR-Dezernat 1 schlägt vor, die Zahlungsmöglichkeit 000.52310.602 bis zum 30.06.2024 zu verlängern. Die Fallzahlenentwicklung sollte durch LVR-Dezernat 5 fortgeschrieben werden.</p>	
5/11			52.30 Abteilung Allgemeine Schul- angelegenheiten Region 3 und 4	<p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p><b>Anbringung eines kw-Vermerkes am Dienstposten 000.52300.020</b></p> <p>Am Dienstposten 000.52300.020 (Koordination strategische und operative Aufgaben PSB) ist zum 01.01.2022 ein kw-Vermerk anzubringen.</p>	Anbringung von KW- Vermerk: 1,0 E11

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Im Rahmen der Neuorganisation der Personenbeförderung in den Schulen sind die strategischen Aufgaben von den operativen Aufgaben getrennt worden. Die strategischen Aufgaben werden seit dem 01.01.2021 im FB 11, die operativen Aufgaben im FB 52 wahrgenommen.</p> <p>Der hier genannte Dienstposten soll dazu dienen, die zu Beginn der neuen Organisation auftretenden Fragen zwischen den strategischen Aufgaben und den operativen Aufgaben (also zwischen FB 11 und FB 52) zentral zu klären. Nach vier Jahren (also zum 31.12.2024) kann dieser Dienstposten dann entfallen, da die Schnittstellen zwischen den beiden Fachbereichen klar sein sollten und es somit lediglich zu vereinzelt Fragen kommen wird, die auf den vorhandenen Dienstposten (Abteilungsleitung, Regionalleiter, Sachbearbeiter im Bereich der operativen Personenbeförderung im FB 52) bearbeitet werden können.</p>	
5/12	+2,0	E9c	53.10 Abteilung Begleitende Hilfen, Kündigungsschutz	<p><b>Zahlungsmöglichkeiten 000.53120.601 und 000.53120.603 – „Begleitende Hilfen und Kündigungsschutz, Personelle Unterstützung“</b></p> <p><b>1. Ausgangslage</b></p> <p>Entsprechend dem Beschluss der Landschaftsversammlung vom 19.12.2018 werden die Leistungen gem. § 27 SchwbAV bei Personeller Unterstützung (PU) seit dem 01.01.2020 vom LVR-Inklusionsamt erbracht, nicht wie bislang von den örtlichen Trägern.</p> <p>Die Abteilung 53.10 hat für die Übernahme dieser Aufgabe drei zusätzliche Stellen erhalten. Es wurden ein unbefristeter Dienstposten (53120140 / Herr [REDACTED]) und zwei bis zum 30.06.2022 befristete 600er-Zahlungsmöglichkeiten (53120601 / Frau [REDACTED], 53120603 / Frau [REDACTED]) eingerichtet und mit verbeamteten Nachwuchskräften besetzt. Die 600er-Stellen wurden unter den Vorbehalt des Nachweises des tatsächlichen Bedarfs auf Basis der Fallzahlen gestellt.</p>	+1,0 A10 und Verlängerung 1,0 Zahlungs- möglichkeit E9c

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Insgesamt sind für die Bearbeitung der Förderung gem. § 27 SchwbAV gem. GVP sieben Stellen vorgesehen, davon 5,5 Stellen in der Sachbearbeitung (darunter die zwei 600er-ZM) und 1,5 Stellen für Auszahlungen.</p> <p><b>2. Herkunft der Daten für die Stellenbedarfsberechnung</b></p> <p>Datenquelle der Fallzahlen ist die BIH-Statistik, die jährlich bundesweit einheitlich mittels definierter, nicht veränderbarer SQL-Abfragen aus dem Fachverfahren OASIS erhoben wird. Bis 31.12.2019 wurden diese Daten ergänzt um die jährliche Meldung der Fallzahl der Leistungen bei Personeller Unterstützung von den 37 örtlichen Fachstellen.</p> <p><b>3. Berechnungssystematik</b></p> <p>Die Berechnungssystematik der Anmeldung des Stellenbedarfs konnte beibehalten werden. Es wurde mit der durchschnittlichen Fallzahl der letzten vier Jahre gerechnet. Aus fachlicher Sicht ist dies insbesondere auch sinnvoll, um die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt im Jahr 2020 zu glätten. Eine Änderung der Tätigkeiten sowie der Arbeitsminuten war nicht erforderlich. Auch bei zukünftig verstärkter Nutzung von Videokonferenzen werden Arbeitsplatzbegehungen in Präsenz vor Ort erforderlich bleiben.</p> <p>Lediglich das Verhältnis prüfintensiver Erstanträge zu weniger zeitintensiven Folgeanträgen wurde angepasst. Eine manuelle Erhebung ergab in 2020 eine Anzahl von 394 Erstanträgen, dies entspricht etwa 40 % der bei der Anmeldung des Stellenbedarfs angenommenen Zahl von 1.020 Erstanträgen. Als Grund für die Abweichung kommen die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt in</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Frage, so dass ein fiktiver Aufschlag von 10 % auf 433 Erstanträge vorgenommen wurde.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Durch den Beschluss der Landschaftsversammlung vom 19.12.2018 wurde die vorher den Mitgliedskörperschaften des LVR übertragene Aufgabe der Bearbeitung der Anträge bzgl. einer personellen Unterstützung zurück an das LVR-Inklusionsamt delegiert.</p> <p>Durch diese Übertragung der Aufgabe entsteht dem LVR-Inklusionsamt weiterhin ein erheblicher Mehraufwand. Zur Bewältigung dieser Bedarfe wurden daher eine Stelle und die zwei o.g. Zahlungsmöglichkeiten zum Stellenplan 2020 eingerichtet. Auf Grund der seitens Dezernat 5 vorgelegten Fallzahlen zeigt sich, dass diese momentan rückläufig sind. Gleichzeitig ist unklar, welche Auswirkungen die Corona-Pandemie auf die Antragsaufkommen haben wird. Daher ist zu erwarten, dass das Antragsaufkommen mindestens mittelfristig nach der Corona-Pandemie ansteigen wird.</p> <p>Aufgrund der Ungewissheit zum weiteren Verlauf der Pandemie und damit verbunden des Antragsaufkommens schlägt LVR-Dezernat 1 daher vor, die Zahlungsmöglichkeit 000.53210.603 in eine A 10-Stelle umzuwandeln um die unbefristeten Bedarfe im Zuge der Aufgabenübertragung der Personellen Unterstützung, der Begleitenden Hilfen und des Kündigungsschutzes zu decken.</p> <p>Da auf Grund der Covid-19-Pandemie die Fallzahlen zum heutigen Zeitpunkt nicht verlässlich zu prognostizieren sind, um aber etwaige Bedarfe im Bereich der</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				genannten gesetzlichen Aufgaben zu decken, schlägt LVR-Dezernat 1 vor, die Zahlungsmöglichkeit 000.53210.601 bis zum 30.06.2024 zu verlängern.	
5/13	+1,0	E8	53.50 Abteilung Seminare, Öffentlichkeits- arbeit, Forschungs- vorhaben	<p><b>Zahlungsmöglichkeit 53510.601 – „Mitarbeit Fortbildung/Schulung/Aufklärungsmaßnahmen“</b></p> <p>Das LVR-Inklusionsamt führt nach § 185 Abs. 3 SGB IX Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für betriebliche Funktionsträger, insbesondere die Schwerbehindertenvertretungen durch. Bis zur Reform des SGB IX im Rahmen der Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes waren Schulungsmöglichkeiten für die Stellvertretungen der Vertrauenspersonen nur unter engen gesetzlichen Voraussetzungen möglich: Ständige Heranziehung, häufige Vertretung oder absehbare Nachrücken in das Amt. Diese eingeschränkten Fortbildungsmöglichkeiten werden den Anforderungen an die Stellvertretung nicht mehr gerecht. Da die Schwerbehindertenvertretung eine Ein-Personen-Vertretung ist, kann der Vertretungsfall jederzeit eintreten. Die Stellvertretung muss dann in der Lage sein, fachkundig das Amt zu übernehmen. Deswegen erhält die erste Stellvertretung dieselben Fortbildungsmöglichkeiten wie die Vertrauensperson. Die Anzahl der Interessent*innen am Schulungsangebot des LVR-Inklusionsamtes ist vor diesem Hintergrund in den vergangenen Jahren mehr als deutlich angestiegen. Allein von 2019 bis 2020 ist eine Steigerung der über die Internetapplikation „Inkurs“ und Fax eingegangenen Anmeldungen von ca. 2.200 Anmeldungen auf über 3.200 Anmeldungen zu verzeichnen.</p> <p>Zu den Aufgaben des Teams Seminarvorbereitung in der Abteilung Seminare, Öffentlichkeitsarbeit, Forschungsvorhaben des LVR-Inklusionsamtes gehört insbesondere die Verwaltung und aktive Pflege der Daten im Kursangebot sowie der Sonder- und Inhouse-Seminare des LVR-Inklusionsamtes, einschließlich Erfassung,</p>	+1,0 E8

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p>Änderung und Löschung von Daten der gemeldeten Funktionsträger*innen im Fachverfahren OASIS.</p> <p>Den zweiten bedeutsamen Arbeitsbereich stellen redaktionelle und technische Arbeiten am Internetauftritt des LVR-Inklusionsamtes rund um das Schulungsgeschäft bzw. dessen Anmeldeverfahren dar. So ist das komplette Kursangebot des LVR-Inklusionsamtes auf die Internetapplikation „Inkurs“ zu übertragen und dort dauerhaft zu pflegen und zu aktualisieren. Konkret zeichnet sich die Sachbearbeitung Seminarvorbereitung in der „alltäglichen Abwicklung des Seminargeschäftes“ insbesondere für die nachfolgend aufgelisteten Tätigkeiten verantwortlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfassung der Anmeldungen, einschließlich Prüfung, ob die Teilnehmenden zur gesetzlich festgeschriebenen Zielgruppe gehören und damit Sicherstellung der rechtssicheren Mittelverwendung im Seminargeschäft</li> <li>• Versand der Zu- und Absagen</li> <li>• Erstellung und Pflege der Teilnehmenden-Liste sowie einer „Nachrückenden-Liste“</li> <li>• Bearbeitung von Absagen seitens der Teilnehmenden und Sicherstellung des Nachrückverfahrens</li> <li>• Sicherstellung von Barrierefreiheit für Teilnehmende wie Referierende (z.B. Anforderung von Gebärdensprachdolmetschenden, Audio-Anlagen, Erstellung und Zusendung von für blinde / sehbehinderte Teilnehmende lesbare Seminarmaterialien)</li> <li>• Versand der Seminar-Informationen an die Referierenden, Bereitstellung der Seminarmaterialien</li> <li>• Versand der seminarvorbereitenden Informationen und Unterlagen an die Teilnehmenden</li> <li>• Kommunikation mit den Tagungsstätten zur Sicherstellung des reibungslosen Ablaufes der einzelnen Veranstaltungen</li> <li>• Nachbereitung der Seminare, einschließlich Versand von Unterlagen und</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Auswertung der Seminarbewertungen von Teilnehmenden und Referierenden, damit verbunden Mitarbeit an der Weiterentwicklung der Auswertungsmethode (aktuell Planung der Einführung eines digitalen Verfahrens)</p> <p>Das Volumen der einzelnen Arbeitsschritte potenziert sich entsprechend der einleitend dargestellten Steigerung der Anmeldezahlen. Für die Entfristung der o.g. Zahlmöglichkeit liegt vor diesem Hintergrund unabweisbarer Bedarf vor. Ansonsten kann die Durchführung des gesetzlich festgeschriebenen Schulungs- und Informationsauftrages des LVR-Inklusionsamtes nicht (mehr) gewährleistet werden.</p> <p>Darüber hinaus stellen die Anforderungen, die die Möglichkeiten und Erfordernisse der Digitalisierung mit sich bringen, die Abteilung 53.50 vor ressourcenbindende Herausforderungen, die nur mit ausreichendem und erfahrener Personal in der Seminarvorbereitung bewältigt werden können.</p> <p>Zum einen müssen Anwerbe- und Anmeldeverfahren, Fachverfahren, Seminarbewertungsverfahren etc. kontinuierlich weiterentwickelt werden, um den Erfordernissen eines modernen Anbieters in der Erwachsenenbildung Rechnung zu tragen.</p> <p>Zum anderen müssen in Ergänzung zu den bisherigen Präsenzveranstaltungen Online-Seminare in das Kursangebot des LVR-Inklusionsamtes aufgenommen werden. Damit eröffnet sich einerseits die Möglichkeit, mehr Teilnehmenden ein Schulungsangebot zu unterbreiten. Andererseits gehören diese mittlerweile zum „State of the Art“ der Erwachsenenbildung. Sie bündeln die Vorteile asynchroner Kommunikationsmöglichkeiten, der Kostenersparnis für Arbeitgeber (Wegfall von Fahrtzeiten und ggf. Kosten für Hotelübernachtungen) sowie der Möglichkeit, mit einem bestimmten Ressourceneinsatz eine größere Zielgruppe erreichen zu können. Aktuell laufen die ersten Online-Formate im Pilot – wie im Regelbetrieb des LVR-Inklusionsamtes an. Damit steigt die Zahl der Anmeldungen bereits jetzt schon</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>messbar weiter an. Auch müssen die erforderlichen (Entwicklungs-)Arbeiten durchgeführt werden, um die Anmeldeverfahren für analoge und digitale Formate sowie für Mischformen zu synchronisieren.</p> <p>Zur Erfüllung der Kernaufgabe des LVR-Inklusionsamtes, der Schaffung und des Erhalts von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen im Sinne der Inklusion, trägt das Schulungsgeschäft des LVR-Inklusionsamtes in besonderer Weise bei. Um dies in gewohnter Qualität und unter den Bedingungen weiterhin zunehmender Quantität weiterführen zu können, ist die Entfristung der o.g. Zahlungsmöglichkeit erforderlich und wird hiermit beantragt.</p> <p>Ohne ausreichendes Personal in der der Abteilung 53.50 werden die Schwerbehindertenvertretungen nicht in dem vom Gesetzgeber vorgegebenen Umfang geschult werden können. In der Folge werden die Interessen der schwerbehinderten Menschen in den Betrieben und Dienststellen nicht hinreichend vertreten, was sich unmittelbar negativ auf die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen von Menschen mit Behinderungen auswirken wird.</p> <p>Dies läuft dem von der politischen Vertretung des LVR beschlossenen LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen „Gemeinsam in Vielfalt“ zuwider. Dessen übergeordnetes Leitziel ist Inklusion für den Zuständigkeitsbereich des LVR. Der Inklusion kommt aktuell höchste gesellschaftspolitische Relevanz zu. Die unmittelbare rechtliche Verpflichtung der Aufgabenwahrnehmung ist aus den eingangs beschriebenen Gründen gegeben.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Durch die Änderung des SGB IX hinsichtlich der Schulungsangebote für Schwerbehindertenvertretungen hat sich die Anzahl der Teilnehmer der</p>	



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Schulungsangebote des Teams 53.51 deutlich erhöht. Zur Bewältigung des zusätzlichen Verwaltungsaufwands wurde daher die hier zur Diskussion stehende Zahlungsmöglichkeit eingerichtet.</p> <p>Auf dem Dienstposten werden seitdem Aufgaben bzgl. Der Organisation der Schulungsangebote des LVR-Fachbereichs 53 wahrgenommen. Zusätzlich müssen die vorhandenen Schulungsangebote in E-Learning-Formate umgewandelt werden. Hierbei werden verwaltungsmäßige Aufgaben, also</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Weiterentwicklung der Anmelde-, Anwerbeverfahren, Fachverfahren und Seminarbewertungsverfahren <i>und</i></li> <li>- Aufnahme der E-Learning-Angebote in das Kursangebot des LVR-Inklusionsamtes)</li> </ul> <p>wahrgenommen.</p> <p>Diese Aufgaben sind ihrer Sache nach befristet, da die Umsetzung und Umwandlung der bestehenden Schulungsangebote in E-Learning-Formate nach einer gewissen Zeit abgeschlossen sein werden. Zudem wird in diesem Zusammenhang die ZM 000.53510.603 (siehe Nummer 12) zur Verlängerung vorgeschlagen. Daher wird hier in Bezug auf die Umwandlung der Seminarangebote in eLearning-Formate kein weiterer Bedarf seitens LVR-Dezernat 1 gesehen.</p> <p>Auf dem Dienstposten sollen aber zukünftig allgemein alle Fortbildungs- und Schulungsangebote, die vom LVR-Inklusionsamt angeboten werden, organisiert werden. Darunter fallen u. a. die Erfassung der Anmeldungen, der Versand der Zu- und Absagen, die Erstellung der Teilnehmenden-Listen, die Bearbeitung von Absagen seitens der Teilnehmenden und die Sicherstellung des Nachrückverfahrens, die Sicherstellung der Barrierefreiheit, die Anforderung von Audio-Anlagen, der Versand</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>der Semiar-Informationen an die Referierende und Teilnehmende, Bereitstellung der Seminarmaterialien sowie die Nachbereitung der Seminare.</p> <p>Diese Tätigkeiten sind unabhängig davon, ob die Veranstaltungen in Präsenzform oder in einem eLearning-Format durchgeführt werden. Daher hat die Digitalisierung der Angebote auf die o.g. Tätigkeiten keine Auswirkungen und führt daher nicht zu einer Minderung des Arbeitsaufkommens. Im Gegenteil: Durch den erhöhten Kreis der Anspruchsberechtigten entsteht sogar ein Mehraufwand. Der erhebliche Mehrbedarf, der derzeit besteht, kann also nach jetzigem Stand in Zukunft nicht durch andere Einflüsse gemindert werden. Aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung zur Aufgabenwahrnehmung, besteht daher ein unbefristeter unabweisbarer Bedarf.</p> <p>LVR-Dezernat 1 schlägt daher vor, die ZM 000.53510.601 zum 30.06.2022 abzugrenzen und zum Stellenplan 2022 eine 1,0 Stelle mit dem Wert E 8 TVöD-V einzurichten.</p>	
5/14	+1,0	E11	53.50 Abteilung Seminare, Öffentlichkeitsarbeit, Forschungsvorhaben	<p><b>Zahlungsmöglichkeit 53510.604 – „Gesamtkonzeption, Planung u. Durchführung von Schulungen E-Learning-Schulungen und Aufklärungsmaßnahmen, Verwaltungsaufgaben“</b></p> <p>Das LVR-Inklusionsamt führt nach § 185 Abs. 3 SGB IX Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für betriebliche Funktionsträger, insbesondere die Schwerbehindertenvertretungen durch. Bis zur Reform des SGB IX im Rahmen der Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes waren Zahlungsmöglichkeiten für die Stellvertretungen der Vertrauenspersonen nur unter engen gesetzlichen Voraussetzungen möglich: Ständige Heranziehung, häufige Vertretung oder absehbare Nachrücken in das Amt. Dies hat sich durch das BTHG geändert. Diese eingeschränkten Fortbildungsmöglichkeiten enthält der § 177 SGB IX nicht mehr. Danach erhält die erste Stellvertretung dieselben Fortbildungsmöglichkeiten wie die</p>	Nein, aber Verlängerung 1,0 Zahlungsmöglichkeiten E11

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Vertrauensperson. Die Anzahl der Interessentinnen und Interessenten am Schulungsangebot des LVR-Inklusionsamtes steigt vor diesem Hintergrund nach wie vor mehr als deutlich an.</p> <p>Das Schulungsangebot des LVR-Inklusionsamtes wurde bis 2016 rein in „klassischer“ Seminarform in Präsenz durchgeführt. Methoden des „E-Learnings“, d.h. Formen des Lernens, bei denen digitale Medien (primär internetbasiert) genutzt werden, kamen noch nicht zum Einsatz. Mit der Einrichtung der o.g. Zahlungsmöglichkeit wurden sukzessive die Möglichkeiten des Einsatzes von E-Learning-Formaten im Schulungsprogramm des LVR-Inklusionsamtes erkundet, die strukturellen Voraussetzungen für die Durchführung von E-Learning-Formaten geschaffen, Kurskonzepte erarbeitet, erprobt und evaluiert. Nach ersten Online-Angeboten im Sommer 2020 hat das LVR-Inklusionsamt durch die anhaltende Corona-Pandemie Anfang 2021 weitere Online-Angebote aufgesetzt. Die ersten regulären Angebote können nunmehr für 2022 regelhaft – in Ergänzung zu den bestehenden Präsenzseminaren - ins Kursangebot des LVR-Inklusionsamtes aufgenommen werden.</p> <p>Im Zuge der Digitalisierung gehören E-Learning-Formate mittlerweile zum „State of the Art“ der Erwachsenenbildung. Sie bündeln die Vorteile asynchroner Kommunikationsmöglichkeiten, der Kostenersparnis für Arbeitgeber (Wegfall von Fahrtzeiten und ggf. Kosten für Hotelübernachtungen) sowie der Möglichkeit, mit einem bestimmten Ressourceneinsatz größere Zielgruppe zu erreichen. Diese Ziele werden auch mit der Einführung beim LVR- Inklusionsamt erreicht. Die Interessent*innen sollen neben dem klassischen Fortbildungsprogramm (Seminare mit Referierenden) perspektivisch aber auch die Möglichkeit erhalten, sich im Rahmen von online-gestützten Selbstlern-Formaten fortzubilden. Hierzu startet in 2021 ein auf fünf Jahre angelegtes Projekt der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Die im Rahmen dieses Projektes entstehenden Produkte</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>müssen für die Belange des LVR-Inklusionsamtes angepasst, in die Praxis überführt und evaluiert werden. Die Durchführung dieser Aufgabe kann mit den Ressourcen des Kernteams von 53.50 nicht bewerkstelligt werden. Es bietet sich an, diese Aufgabe an o.g. Zahlungsmöglichkeit zu übertragen.</p> <p>Des Weiteren stellt das E-Learning eine geeignete Plattform dar, um beispielsweise Nachfragen zu BEM-Schulungen / -Beratungen befriedigen zu können. Vielfach mussten Nachfragen zu BEM-Schulungen / -Beratungsangeboten wegen mangelnder Ressourcen abgelehnt werden. Mit den Tools des E-Learnings können diese Nachfragen gut bedient werden. Im LVR-Inklusionsamt wurde kurzfristig u.A. aufgrund von Corona nicht zuletzt das Format einer Online-BEM-Sprechstunde eingerichtet, die nun dauerhaft ein bis zweimal pro Monat angeboten wird und eine bestehende Lücke im Beratungsangebot des LVR-Inklusionsamtes schließt. Hingewiesen wird darauf, dass allein für dieses Format im März und April 2021 mehr als 200 Absagen an Interessierte versandt werden mussten.</p> <p>Zur Erfüllung der Kernaufgabe des LVR-Inklusionsamtes, der Schaffung und des Erhalts von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen im Sinne der Inklusion, trägt das Schulungsgeschäft des LVR-Inklusionsamtes in besonderer Weise bei. Die für das Schulungsangebot des LVR-Inklusionsamtes verantwortliche Fachabteilung 53.50 steht aktuell vor der Herausforderung, die in den vergangenen Jahren entwickelten E-Learning-Formate dauerhaft in ihr Angebot zu integrieren und weiter zu entwickeln. Insbesondere die Rückmeldungen der Teilnehmenden an den verschiedenen Online-Formaten belegen, dass hier ein dauerhafter Bedarf gegeben ist. Gleichzeitig zeigen die Rückmeldungen der Teilnehmenden auch, dass der Präsenzbetrieb im Schulungsbetrieb des LVR-Inklusionsamtes in gleichbleibendem Umfang beibehalten werden soll.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Für die Entfristung der o.g. Zahlungsmöglichkeit liegt unabweisbarer Bedarf vor, da sonst der durch den Gesetzgeber vorgegebene Umfang an Schulungen für die betrieblichen Funktionsträger*innen mit den bestehenden Ressourcen nicht gewährleistet werden kann.</p> <p>Bei einer dauerhaften Anstellung eines/r weiteren Kolleg*in können pro Woche in Ergänzung zum bisherigen Präsenz-Kursprogramm bis zu 75 weitere Funktionsträger*innen zu unterschiedlichen Themen geschult werden. Hinzuzuzählen wäre die interessierte Fachöffentlichkeit, die die geplanten autodidaktischen Selbstlern-Angebote des LVR-Inklusionsamtes nutzen wird. Deren Anzahl ist noch nicht zu quantifizieren. Das bestehende Delta zwischen den gesetzlichen Vorgaben aus dem Bundesteilhabegesetz und den dem LVR-Inklusionsamt zur Verfügung stehenden Ressourcen könnten somit deutlich verringert werden.</p> <p>Sollte die Stelle nicht in den Stellenplan überführt werden, werden in der Folge die Interessen der schwerbehinderten Menschen in den Betrieben und Dienststellen nicht hinreichend vertreten, was sich unmittelbar negativ auf die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen von Menschen mit Behinderungen auswirken wird, da die grundsätzliche Zielgruppe von Menschen mit Behinderungen wächst (siehe Entwicklung der dauerhaften psychischen Erkrankungen, die in Behinderungen und Einschränkungen am Arbeitsplatz münden) und damit auch der Bedarf an Knowhow in den Betrieben und Unternehmen. Dies läuft dem von der politischen Vertretung des LVR beschlossenen LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen „Gemeinsam in Vielfalt“ zuwider. Dessen übergeordnetes Leitziel ist Inklusion für den Zuständigkeitsbereich des LVR. Der Inklusion kommt aktuell höchste gesellschaftspolitische Relevanz zu. Die unmittelbare rechtliche Verpflichtung der Aufgabenwahrnehmung ist aus den eingangs beschriebenen Gründen gegeben.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p><b>Ergänzende Informationen des LVR-Dezernates 5 auf Nachfrage von LVR-Dezernat 1:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Die Grundkonzeption des E-Learning-Angebotes des FB 53 ist von Anfang an (und das schon vor der Pandemie) darauf ausgelegt, <u>zusätzliche</u> Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Schulungen und Seminare des LVR-InA anzusprechen und zu gewinnen. Dies gilt vor allem für Inklusionsbeauftragte und Personalverantwortliche der Arbeitgeber. Eine geschmälerete Nachfrage nach Präsenzveranstaltungen ist nicht beabsichtigt und ist auch nicht zu erwarten.</li> <li>2. Die letzten Monate in der Pandemie haben gezeigt, dass die Nachfrage nach Präsenzveranstaltungen ungebrochen ist („Wann geht es endlich wieder los?“) und gleichzeitig die Online-Angebote (z.B. die BEM-Sprechstunde) immer überbucht sind. Ein ausgewogener Mix zwischen Online- und Präsenzveranstaltungen wird ein erfolgreiches Seminarkonzept der kommenden Jahre auszeichnen. Es geht nicht um ein „entweder-oder“ sondern um ein „sowohl-als auch“.</li> </ol> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Aufgrund der durch die Änderung des für die Abteilung 53.50 maßgeblichen § 177 SGB IX ergibt sich ein Mehraufwand. Dieser muss bewältigt werden, da eine Nichterfüllung der Aufgabe schwere unmittelbare Nachteile hätte, insbesondere für Menschen mit Behinderung. Daher ist ein unabweisbarer Bedarf zweifelsfrei vorhanden.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Zur Lösung des erheblich höheren Bedarfes war geplant worden, ein E-Learning Angebot auf den Weg zu bringen. Dazu mussten zusätzliche Einsatzmöglichkeiten geschaffen werden. Daher wurde eine Zahlungsmöglichkeit eingerichtet.</p> <p>Zur Umwandlung dieser Zahlungsmöglichkeit in eine reguläre Stelle muss ein unbefristet bestehender Bedarf vorhanden sein.</p> <p>E-Learning ist gerade durch die Corona-Pandemie sehr wichtig geworden, insbesondere für die Arbeit des LVR-Inklusionsamtes. Wie im Antrag beschrieben, stellt E-Learning den „State-of-the-Art“ dar und ist zukunftsweisend. Die Zahl der Ablehnungen unterstreicht den bestehenden Bedarf.</p> <p>Allerdings ist fraglich, ob eine höhere Nachfrage des E-Learning-Angebots nicht die Nachfrage nach Präsenzveranstaltungen schmälern könnte. Zumal ist es mithilfe von E-Learning-Angeboten möglich, größere Gruppen gleichzeitig anzusprechen durch nicht vorhandene begrenzte Raumkapazitäten.</p> <p>Die ZM wurde am 11.07.2018 eingerichtet und im Februar 2020 bis zum 31.12.2021 verlängert. Bei der Begründung des Dez. 5 stand jeweils die „Gesamtkonzeption und Planung von E-Learning-Formaten“ im Vordergrund.</p> <p>Im Antrag zur Verlängerung der ZM im Februar 2020 wurde seitens des Dez. 5 argumentiert, dass im Jahre 2019 „umfangreiche Vorbereitungsarbeiten (Recherchen, Expertengespräche, Pilotprojekte, hausinterne Abstimmungsgespräche etc.) durchgeführt wurden. Großen Raum nahm dabei insbesondere die Überprüfung nach barrierefreien Umsetzungsmöglichkeiten – für die Zielgruppe des Schulungsangebotes von herausgehobener Bedeutung - ein. (...). Zielsetzung ist die regelhafte Aufnahme von E-Learning-Formaten im Kursprogramm des LVR-Inklusionsamtes ab dem</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Kursprogramm 2025/2026. Um dieses Ziel erreichen und ohne Unterbrechung weiterhin an den erforderlichen Grundlagen arbeiten zu können, bittet das LVR-Inklusionsamt um befristete Weiterbewilligung der Zahlungsmöglichkeit 000.53510.604.</p> <p>Im Antrag zur Verlängerung wurde somit argumentiert, dass die Grundlagenarbeit zur Implementierung der E-Learning-Formate für die Einführung im Kursprogramm 2205/2026 den erhöhten Bedarf begründen.</p> <p>Ob diese E-Learning-Formate allerdings überhaupt angenommen werden oder ob durch E-Learning-Formate ein größerer Personenkreis erreicht werden kann und dadurch Präsenzveranstaltungen evtl. abgebaut werden können, kann zum heutigen Zeitpunkt nicht vorausgesehen werden.</p> <p>Ursprünglich ist die ZM zur Konzeption und Planung von E-Learning-Formaten eingerichtet worden. Diese konzeptionellen Arbeiten und Planungen sollten bis zur Einführung des Kursprogramms abgeschlossen sein.</p> <p>Ob sich aus den zusätzlichen E-Learning-Angeboten dann ein zusätzlicher (Schulungs-) Bedarf ergibt, ist zum heutigen Zeitpunkt nicht erkennbar.</p> <p>Daher wird insgesamt ein zusätzlicher unbefristeter Bedarf seitens LVR-Dezernat 1 derzeit nicht erkannt. Aufgrund der Wichtigkeit der Aufgabe und dem weiter bestehenden befristeten Bedarf, schlägt LVR-Dezernat 1 vor, die Zahlungsmöglichkeit 000.53510.604 bis zum 30.06.2024 zu verlängern. Dezernat 5 wird angehalten, Fallzahlen der Teilnehmer*innen in den Präsenzveranstaltungen und der Seminare in eLearning-Format und der durchgeführten Präsenzveranstaltungen und eLearning-Veranstaltungen zu sammeln.</p>	



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
5/15	+4,0	E11	54.10 Abteilung Regio 1, Fallmanagement (SER) 54.20 Abteilung Regio 2 (SER)	<p><b>Zahlungsmöglichkeiten 000.54110.601, 000.54120.601, 000.54210.601 und 000.54220.601 – „Versorgungsverwaltung Sondersachbearbeitung SER“</b></p> <p>Aufgrund der zunehmenden Komplexität der Anträge nach dem Opferentschädigungsgesetz (OEG) wurden in 2017 vier Sachbearbeiterstellen A10/E9c in Sondersachbearbeiterstellen A11/E11 umgewandelt, um ein qualifizierte Bearbeitung bei rechtlich schwierigen Themen zu gewährleisten.</p> <p>Der Sondersachbearbeitung obliegt die schwierige Sachverhaltsaufklärung in der steigenden Zahl von Fällen, bei denen nicht auf polizeiliche und staatsanwaltschaftliche Ermittlungen zurückgegriffen werden kann – regelhaft ist das bei weit zurückliegenden Taten im Bereich des sexuellen Missbrauchs der Fall. Hier sind persönliche Anhörungen der betroffenen Menschen zum Tatgeschehen einschließlich einer Glaubhaftigkeitsbewertung durchzuführen. Je nach Fallkonstellation können auch qualifizierte Gutachtaufträge und eine anschließende Auswertung der eingeholten aussagepsychologischen Gutachten erforderlich sein. Diese Fälle bedingen ein äußerst zeitintensives Studium der meist umfangreichen Akten sowie gründliche Vor- und Nachbereitung bei Befragungen bzw. Begutachtungen der Antragstellenden.</p> <p>Es hat sich manifestiert, dass der Bearbeitungsaufwand eines/einer Sondersachbearbeiter*in bei weitem und dauerhaft nicht in der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit zu bewältigen ist.</p> <p>Daher wurden im Vorgriff auf die nächste planmäßige Anmeldung von vier Zahlungsmöglichkeiten (je zwei in den Abteilungen 54.10 und 54.20 zu eingerichtet. Vgl. hierzu auch die vom LVR-Dezernat 5 mit Schreiben vom 25.06.2020 eingereichte ausführliche Begründung.</p>	+4,0 A11

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Durch die Novellierung des SGB XIV wird es im Bereich des Sozialen Entschädigungsrechtes zu Mehrbedarfen kommen. Dadurch werden insbesondere die Abteilungsleitungen in 54.10 und 54.20 (SER) sowie die entsprechenden Teamleitungen in Zukunft stark beansprucht. In beiden Abteilungen wurden im Jahr 2017 je zwei „Sondersachbearbeiter“ (SoSa) eingerichtet. Diese SoSa bearbeiten „schwierige Einzelfälle“ und sollten somit die Abteilungs- und Teamleitungen entlasten, die oft auch im Rahmen dieser „schwierigen Fälle“ in die Sachbearbeitung einbezogen wurden. Diese im Jahr 2017 eingerichteten Dienstposten der SoSas wurden allerdings nicht neu geschaffen, sondern es wurden neue Aufgaben auf bestehende Dienstposten übertragen.</p> <p>Auf Grund gestiegener Fallzahlen, müssen nun wieder die Team- und Abteilungsleitungen in der Sachbearbeitung unterstützen. Zudem sind für eine Vielzahl von Fällen sehr lange Ermittlungen notwendig, da zur Entschädigung der Opfer eine Gewalttat im Sinne des SGB XIV vorliegen muss. Dies zu ermitteln ist häufig mit sehr viel zeitlichem Aufwand verbunden.</p> <p>In Bezug auf die Teamleitung in den Abteilungen 54.10 und 54.20 wurde angemerkt, dass die Widerspruchsbearbeitung ebenfalls einen sehr hohen Anteil der Arbeitszeit ausmacht (mehr als 50 % der Arbeitszeit). Zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben bleibt somit zu wenig Zeit.</p> <p>FB 54 hat Fallzahlen vorgelegt und exemplarisch drei Fälle im Bereich des SER zur Verfügung gestellt.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Diese Fallzahlen und die drei vorgelegten Fälle sind in der Zwischenzeit von 12.61 ausgewertet und auf Plausibilität kritisch geprüft worden.</p> <p>Unstrittig scheint der Aufgabenzuwachs durch die Reformierung des SGB XIV zu sein, welche stufenweise bis zum 01.01.2024 umgesetzt wird. Dies bedeutet, dass die Leistungen im Rahmen des Sozialen Entschädigungs-rechtes (SER) zukünftig weiter anfallen werden. Im SGB XIV werden darüber hinaus zukünftig</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Regelungen insbesondere an den Bedarfen der Opfer von Gewalttaten einschließlich der Opfer von Terrortaten ausgerichtet,</li> <li>- die psychische Gewalt in den Gewaltbegriff mit einbezogen,</li> <li>- neue Leistungen der Sofort- bzw. Akuthilfen (u. a. Traumaambulanzen) schnell, niedrigschwellig und unbürokratisch zugänglich gemacht,</li> <li>- Entschädigungszahlungen für Geschädigte und Hinterbliebene deutlich erhöht und</li> <li>- Teilhabeleistungen grundsätzlich ohne den Einsatz von Einkommen und Vermögen erbracht.</li> </ul> <p>Nach der Auswertung der von FB 54 vorgelegten Fallzahlen ist Dezernat 1 zum Ergebnis gekommen, dass die Bedarfe in diesem Bereich gestiegen sind und durch die Novellierung des SGB XIV weiter steigen werden. Die von FB 54 angestrebte Verdopplung der „Sondersachbearbeiter“ (von 4 auf 8) erscheint vor diesem Hintergrund plausibel und nachvollziehbar. Damit einher geht auch eine Entlastung der Abteilungs- und Teamleitungen in den Abteilungen 54.10 und 54.20. Diese können dann wieder ausreichend den Führungsaufgaben nachkommen sowie die Bearbeitung</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>der Widersprüche wahrnehmen. Daher kann LVR-Dezernat 1 hier den unbefristeten Bedarf von 4,0 Stellen A11 LBesO anerkennen.</p> <p>Um die zukünftige Entwicklung der Bedarfe in diesem Bereich weiter zu beobachten, wird der FB 54 dazu angehalten, auch zukünftig weitere Fallzahlen zur Verfügung zu stellen um abweichende Entwicklungen erkennen zu können.</p> <p>Insgesamt schlägt LVR-Dezernat 1 die Einrichtung von 4,0 Stellen mit dem Wert A11 LBesO vor, um die bestehenden Bedarfe im Bereich der Sondersachbearbeitung SER zu decken.</p>	
5/16	+1,0	E15	54.40 Abteilung Ärztlicher Dienst (SER)	<p><b>Zahlungsmöglichkeit 000.54400.701 – „Versorgungsverwaltung, med. Begutachtung, Traumaambulanz“</b></p> <p>Entsprechend der Absprache zum letzten Stellenplan, wird die Überführung i.d. Stellenplan 2022/23 beantragt.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Auf Grund der durch das SGB XIV neu zu erbringenden Leistungen der „Schnellen Hilfen“ werden bisher freiwillige Leistungen im Rahmen der stufenweisen Umsetzung des SGB XIV zum 01.01.2022 dann gesetzlich verankerte Pflichtaufgaben, die der LVR wahrzunehmen hat.</p> <p>Um diese neuen Bedarfe zu decken, ist im FB 54 die Einrichtung eines Dienstpostens in der Abteilung 54.40, um Bedarfe zur Erstellung von Gutachten im Bereich der Traumaambulanzen zu decken, eingerichtet worden.</p> <p>Im Rahmen der Tätigkeit soll die/der Stelleninhaber*in dann folgende Aufgaben wahrnehmen:</p>	+1,0 A14

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die psychotherapeutische Frühintervention in den OEG-TA weiterentwickeln.</li> <li>- Die Mitarbeitenden in den OEG-Traumaambulanzen begleiten.</li> <li>- Wege finden, die Versorgung von Patientinnen und Patienten in den OEG-TA für die Kliniken interessanter zu machen.</li> <li>- Die Qualitätssicherung durch Fortbildungen fördern, z.B. zu Diagnostik und traumafokussierter Psychotherapie, Psychotraumatologie für komplex Traumatisierte, Förderung von Resilienz und Selbsthilfe etc.</li> <li>- Ein Controlling aufbauen.</li> </ul> <p>Bisher wurden die Aufgaben der „Traumaambulanz“ freiwillig seit ca. zwei Jahren von einer Mitarbeiterin wahrgenommen. Nahe liegt, dass diese Aufgabe künftig in der Abteilung 54.40 wahrgenommen wird. Da auf dem jetzigen Dienstposten dieser Mitarbeiterin grds. Gutachtertätigkeiten wahrgenommen werden sollen, ist es nachvollziehbar, dass diese 1,0 Stellenanteile in der Gutachtertätigkeit nun fehlen.</p> <p>Auch unter Berücksichtigung des Aufgabenzuwachses in der Begutachtung durch die zu erwartende Fallzahlsteigerung durch die Novellierung des SGB XIV im Bereich des OEG, erscheint es aus Sicht des LVR-Dezernate 1 nachvollziehbar hier eine 1,0 Stelle mit der Wert A14 LBesO für die Tätigkeiten der Traumambulanz anzuerkennen.</p> <p>Um die zukünftige Entwicklung der Bedarfe in diesem Bereich weiter zu beobachten, wird der FB 54 dazu angehalten, auch zukünftig weiter Fallzahlen zur Verfügung zu stellen um abweichende Entwicklungen erkennen zu können.</p> <p>LVR-Dezernat 1 schlägt die Einrichtung einer 1,0 Stelle mit dem Wert A14 LBesO vor.</p>	
5/17	+25,0	P5	400.21150 Pool für temporäre Beschäftigung	<p><b>Zahlungsmöglichkeiten 400.21150 – „Pflegerische Hilfstätigkeiten“</b></p> <p>Der Anteil der Schülerinnen und Schüler mit Schwerstbehinderung bzw. mit intensivpädagogischem Unterstützungsbedarf in den LVR-Förderschulen ist in den</p>	+25,0 P5

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
			von Pflegehilfskräften	<p>letzten Jahren stetig gestiegen, woraus sich auch ein erhöhter Pflegebedarf ergeben hat. Für all diese Schülerinnen und Schüler steht der LVR als Schulträger der Förderschulen in der Verantwortung und hat für reibungslose und einwandfreie Arbeitsabläufe zu sorgen. Daraus resultiert auch die Notwendigkeit eines dauerhaften Einsatzes von „Angestellten im Pflegedienst“.</p> <p>Die Berechnung im Rahmen der Initiative Pflege weist einen Bedarf in Höhe von 122 Stellen für Angestellte im Pflegedienst aus. Zum Stellenplan 2020/2021 wurden bereits 25 Stellen und 25 ZM für PHK eingerichtet.</p> <p>Die Aufgaben der Grundpflegerischen Versorgung der Schülerinnen und Schüler werden überwiegend von „Pflegehilfskräften“ wahrgenommen. Unterstützt werden diese durch die Freiwilligen in den LVR-Schulen, die den gestiegenen Bedarf jedoch bereits seit Jahren nicht umfänglich decken können.</p> <p>Neben den Anforderungen im Bereich der Grundpflege, müssen die Pflegehilfskräfte seit der Corona-Pandemie auch bei der Aufrechterhaltung der in den LVR-Förderschulen stark gestiegenen Hygienestandards und -maßnahmen unterstützen. Die große Bedeutung der hygienischen Standards, insbesondere auch im pflegerischen Kontext, hat sich im Rahmen der Corona-Pandemie erneut gezeigt und wird die LVR-Schulen aufgrund der großen vulnerablen Schülerschaft auch langfristig begleiten.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Dezernat 5 beantragt für den Bereich der Grundpflege in den LVR-Förderschulen insgesamt 25,0 Stellen. Der Anteil der insgesamt ca. 4.000 Schülerinnen und Schüler mit Schwerstbehinderung bzw. mit intensivpädagogischem Unterstützungsbedarf ist in den letzten Jahren gestiegen, woraus sich auch ein erhöhter Pflegebedarf ergeben hat.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Für all diese Schülerinnen und Schüler steht der LVR als Schulträger der Förderschulen in der Verantwortung und hat für reibungslose und einwandfreie Arbeitsabläufe zu sorgen. Dies betrifft im Besonderen auch den Pflegebereich, wo ein direkter Dienst an den dem LVR anvertrauten oft schwerbehinderten Schülerinnen und Schüler geleistet wird. Dies wurde bereits im Rahmen der VSÜ (Vorlage 14/2747) festgestellt. Aus Zeitgründen wurde zum damaligen Zeitpunkt eine Stellenbedarfsberechnung zurückgestellt, die im Jahr 2018 entsprechend nachgeholt wurde.</p> <p>Gem. der in diesem Bereich durchgeführten Stellenbedarfsberechnung ist ein Stellenbedarf von 122 Stellen für den Bereich der Grundpflege, die zum großen Teil von den Pflegehilfskräften wahrgenommen wird, ermittelt worden. Zur Deckung des aktuellen Bedarfes sind aktuell 25,0 Stellen und 25,0 Zahlungsmöglichkeiten eingerichtet.</p> <p>Die Aufgaben der Grundpflege wird überwiegend von „Pflegehilfskräften“ wahrgenommen. Zudem unterstützen 155 Freiwillige (Freiwilliges Soziales Jahr, Bundesfreiwilligendienst) diesen Bereich. Darüber hinaus werden auch Aufgaben im Bereich der Grundpflege von den „Examinierten Pflegekräften“ wahrgenommen. Da im Bereich der „Examinierten Pflegekräfte“ bereits 27,0 Stellen seitens LVR-Dezernat 1 zum Stellenplan 2020 eingerichtet worden sind, ist nicht auszuschließen, dass es im Bereich der Grundpflege zu Synergieeffekten kommt.</p> <p>Da sich die genauen Pflegebedarfe in den 21 LVR-Förderschulen jährlich ändern können (Schülerzahlen, Schülerinnen und Schüler mit Schwerstbehinderung und intensiv pädagogischem Unterstützungsbedarf), werden die Pflegehilfskräfte für die Wahrnehmung der Aufgaben im Bereich der Grundpflege i. d. R befristet für ein Jahr eingestellt. In den vergangenen Jahren hat sich aber gezeigt, dass die bis zu 50 eingerichteten ZM für die Pflegehilfskräfte regelmäßig besetzt waren. Auch aktuell sind die noch übrigen 25 ZM fast vollständig besetzt. Daher stellt sich die Frage, ob eine</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p>Befristung der Arbeitsverträge auf ein Jahr auf diesen Zahlungsmöglichkeiten sinnvoll erscheint. Dies hat zur Folge, dass jährlich eine Einarbeitung der gesamten Pflegehilfskräfte durch die examinierten Pflegekräfte erfolgen muss. Dies bindet weitere Ressourcen der examinierten Pflegekräfte.</p> <p>Um diese Ressourcen zukünftig freizusetzen und unter Gesichtspunkten der Arbeitgeberattraktivität schlägt Dezernat 1 vor, die Arbeitsverträge auf den noch vorhandenen 25 Zahlungsmöglichkeiten in der OE 400.21150 zu entfristen.</p> <p>Darüber hinaus wird auf den Antrag des LVR-Dezernates 5 zum Stellenplanentwurf 2022 vorgeschlagen, die 25 Stellen P 5 für die Pflegehilfskräfte in der OE 400.21150 zum Stellenplanentwurf 2022 einzurichten.</p>	
<b>Sa.</b>	<b>+43,5 und 1 x Wegfall KW</b>				<b>+34,5 und 1 x Wegfall KW sowie 1 x Anbringung KW</b>



## LVR-Dezernat 5 – Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung – Außendienststellen

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
5/18	+0,5	E7	465 LVR-Louis-Braille-Schule Förderschwerpunkt Sehen	<p><b>Zahlungsmöglichkeit 465.11010.601 – „Allg. Verwaltungsangelegenheiten, Haushalts-/ Beschaffungs-/Personal-/Schülerangelegenheiten, Schülerspezialverkehr“</b></p> <p>Die LVR-Louis-Braille-Schule in Düren ist stellentechnisch, gem. der Verordnung über die Finanzierung von Ersatzschulen (Ersatzschulfinanzierungsverordnung - FESchVO), mit einer Förderschule mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung zu vergleichen. Zum einen wird in der Schule in Düren ganztags beschult und zum anderen besteht für mehr als die Hälfte der Schüler*innen der Bedarf an einer intensivpädagogischen Förderung wegen Schwerstbehinderung.</p> <p>Setzt man also für die LVR-Louis-Braille-Schule die gleichen Parameter zur Stellenbemessung an, würden bei einer Schülerzahl von über 200 Schüler*innen 2,0 Stellenanteile in der Verwaltung zu berücksichtigen sein.</p> <p>Aktuell werden an der o.a. Schule 217 Schüler*innen beschult. Die Zahlen der amtlichen Schulstatistik belegen, dass seit dem Schuljahr 2015/2016 die Schülerzahlen immer über 200 Schüler*innen lagen und dass mit einer Entspannung der Situation in Zukunft wohl nicht zu rechnen ist. Abgesehen von der aktuellen Schülerzahl von 217 ist der Verwaltungsaufwand für den Bereich der Frühförderung und der des gemeinsamen Lernens noch nicht berücksichtigt und das Arbeitsaufkommen entsprechend beziffert.</p>	+0,5 E7

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Auf Grund der o.a. Ausführungen wäre aus Sicht des FB 52 die Einrichtung einer Zahlungsmöglichkeit für 0,5 Stellen gerechtfertigt. Darüber hinaus sollte für die Zukunft dauerhaft 0,5 Stelle zusätzlich im Stellenhaushalt angemeldet werden.</p> <p>Aktuell werden 223 Schülern*innen, 12 Vorschüler*innen und 72 Kinder in der Frühförderung durch die Schule beschult bzw. betreut.</p> <p>Zum 15.04.2020 konnte die eingerichtete Zahlungsmöglichkeit nachbesetzt werden. Der aktuell bestehende Zeitvertrag und damit verbundene Zahlungsmöglichkeit läuft zum 31.12.2021 aus. Da aktuell und auch Zukünftig nicht mit einem Rückgang der Schülerzahlen zu rechnen ist bittet der Fachbereich 52 vor diesem Hintergrund die Zahlungsmöglichkeit von Frau Koch (Befristung bis zum 31.12.2021) im Rahmen des Stellenplans 2022/2023 in eine unbefristete Stelle umzuwandeln.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die o.g. Zahlungsmöglichkeit wurde eingerichtet, da bekannt wurde, dass die LVR-Louis-Braille-Schule dauerhaft eine so hohe Anzahl an Schüler*innen besitzt, dass ihr nach der Organisationsuntersuchung in den Rheinischen Schulen für Behinderte von Mai 1989 insgesamt 2,0 Stellen in der allgemeinen Verwaltung zustehen.</p> <p>Derzeit gibt es in o.g. Dienststelle 1,5 Stellen in der allgemeinen Verwaltung zzgl. Der eingerichteten Zahlungsmöglichkeit.</p> <p>Da die Anzahl der Schüler*innen in den vergangenen Jahren konstant über 200 Schüler*innen lag und mit einem Rückgang der Schülerzahl langfristig nicht zu rechnen ist, besteht daher ein dauerhafter Bedarf.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				Daher schlägt LVR-Dezernat 1 die Einrichtung einer 0,5 Stelle mit dem Wert E 7 TVöD-B vor.	
<b>Sa.</b>	<b>+0,5</b>				<b>+0,5</b>

## LVR-Dezernat 6 – Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und Technische Innovation

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
6/1	+1,0	E14	60.10 Stabsstelle „Steuerungs- unterstützung, Digitale Dienste und IT- Sicherheit“	<p><b>Überführung der Zahlungsmöglichkeit 000.60100.602 „Weiterentwicklung und Koordination des LVR-Beratungskompasses“ in einen E14-Dienstposten Dienstposten „Product-Owner Beratungskompass, Backup Pimcore“</b></p> <p>Es werden dauerhaft die Beratungsleistungen für die Menschen im Rheinland angeboten und von Dezernat 6 koordinierend weiterentwickelt. Inhaltlich sollen auf dem Dienstposten auch weiterhin die Koordination sowie die organisatorische, prozessuale und technische Weiterentwicklung des Beratungskompasses unter anderem mit den folgenden Ausprägungen erfolgen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- funktionale Weiterentwicklung mit neuen Features, z.B. analog Terminvereinbarungsfunktion oder Outlookanbindung <ul style="list-style-type: none"> <li>o Koordination des Ausrollens solcher Funktionen in die Fläche in der Folge des Projektes; hier ggf. notwendige Vergabeprozesse an Externe für weitere Features</li> <li>o Einsatz von Middleware als Datendrehscheibe zwischen Web- und Fachanwendungen</li> </ul> </li> <li>- inhaltliche Weiterentwicklung mit neuen Themen aus den Dezernaten und sich daraus ergebenden Anpassungsbedarfen an den Beratungskompass</li> <li>- Monitoring gesetzlicher Änderungen und Verordnungen (u.a. e-Government-Gesetz, Barrierefreiheitsverordnung sowie anderen gesetzlichen, organisatorischen, gesellschaftspolitischen Regelwerken)</li> <li>- Abgleich, Harmonisierung, Vernetzung... mit anderen Portalen (innerhalb und außerhalb des Verbandes, z.B. Patientenportale im Rahmen des Krankenhauszukunftsgesetzes, Sozialportal NRW etc.)</li> </ul>	+1,0 E14

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Dabei sind immer wieder inhaltlich-fachliche Wechselwirkungen zwischen den Aufgabenfeldern der (Fach-)Dezernate des LVR und der Partner*innen des LVR in den Kontext anderer Leistungsangebote und Portale zu stellen. Zugleich bedarf es einer regelmäßigen Überprüfung auf technische Aktualität und Weiterentwicklung. Exemplarisch mag auch das auf einen längeren Zeitraum angelegte Projekt „Relaunch der LVR-Webwelten“ erhalten, in welchem zahlreiche Rückwirkungen auf den LVR-Beratungskompass zu erwarten sind. Die grundsätzliche Festlegung, dass funktionale Bürger*innenbeziehungen im Web über den Beratungskompass laufen sollen und rein informatorische über den Kanal lvr.de, wird z.B. dazu führen, dass weitere Funktionen und Inhalte aus lvr.de in den Beratungskompass verlagert werden.</p> <p>Gleichzeitig ist jetzt schon absehbar, dass im Beratungskompass entwickelte Features in den Relaunchprozess einfließen werden und der bzw. die Stelleninhaber*in in ihrer Funktion wichtig für die fachgerechte Übertragung dieser Funktionen ist.</p> <p>In diesem dynamisch zu erwartenden dauerhaften Weiterentwicklungsprozess stellt die Einhaltung von im Projekt erstellten Standards für den Beratungskompass eine wesentliche Überwachungsfunktion dar.</p> <p>Nicht zuletzt ist eine regelmäßige Aktualisierung des LVR-Beratungskompasses durch eine stetig diffundierende fachlich-rechtliche Landschaft zu erwarten. Nicht nur die Vergangenheit – wie beispielsweise durch das Bundesteilhabegesetz – hat gezeigt, wie häufig (bundes-) gesetzliche Novellen das fachliche Geschehen gleichermaßen tangieren, wie das technisch organisatorische im Beratungskompass. Leistungen fallen weg, kommen hinzu, setzen andere Zugangswege voraus usw. Die „kurz vor der Tür“ stehende Novellierung des SGB XIV soll als ein weiteres Beispiel umfassender Veränderungen auch im Leistungskatalog des Beratungskompasses dienen.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Bei den Aufgaben handelt es sich um strategische Aufgaben, welche die Weiterentwicklung des Beratungskompasses betreffen. Insbesondere kann Dezernat 6 darlegen, dass es sich im Einzelnen um die Weiterentwicklung des bestehenden Portals „Beratungskompass“ zur Ermöglichung von Beratungsleistungen für Menschen im Rheinland handelt. Dabei wird gerade die Schnittstellenproblematik als wesentlicher Teil der Aufgaben dargestellt. Mit dem Ausbau des „Beratungskompasses“ und der Anbindung anderer Portale wird eine stetige Anpassung der Schnittstellen erforderlich sein. Mit der Vernetzung von Web- und Fachanwendungen, welche sich beide stetig weiterentwickeln, bleibt die Aufgabe zur Anknüpfung und Anpassung der unterschiedlichen Systeme, Softwareeinheiten und Plattformen, sowie die Aktualisierung der vorhandenen und die Einrichtung zusätzlicher Schnittstellen, als dauerhafte Aufgabe bestehen.</p> <p>Neben der Schnittstellen werden auch die inhaltlichen Themen der Dezernate in den Beratungskompass dauerhaft integriert werden müssen.</p> <p>Neue Features sollen die Funktion des Beratungskompasses erweitern und verbessern, sodass die Nutzbarkeit ausgebaut, die Anwenderfreundlichkeit verbessert und die Zukunftsfähigkeit sichergestellt werden kann. Eine breite Ausrollung des Systems und ein Ausbau der bestehenden „Startvariante“ des „Beratungskompasses“ ist bestehendes Ziel.</p> <p>Die zu der Stelle vorgelegte Argumentation des Dezernates 6 ist nachvollziehbar und die beschriebenen Aufgaben sind als dauerhafte Aufgaben dem Dezernat 6 zuzuordnen. Die vorhandene Zahlungsmöglichkeit 000.60100.602 (E14) wird in eine Stelle umgewandelt.</p>	
6/2	+1,0	E12	62 LVR-Fachbereich IT- Gesamtsteuerung im LVR	<p><b>Überführung der Zahlungsmöglichkeit 000.62000.601 „Breitbandkoordination“ in einen E12-Dienstposten „Digitalisierungsmanager*in Senior“</b></p>	+1,0 E11

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Es handelt es sich aufgrund der fortlaufend technischen Weiterentwicklungen im Bereich Breitband, Netzwerke, Glasfaser etc. um eine auftraggeberseits fortwährende Infrastrukturaufgabe des Dezernats 6.</p> <p>Neben der zuvor beschriebenen auftraggeberseits notwendigen Fortsetzung der Breitbandkoordination sollen auf diesem Dienstposten künftig LVR-interne Netzstandards festgelegt und konzeptioniert werden. Dabei fungiert die beantragte Stelle als Bindeglied innerhalb der fachlichen Anforderungen der Dezernate und Dienststellen (Koordination auf Auftraggeberseite im LVR) und dem IT-Dienstleister im LVR (LVR InfoKom als Auftragnehmer) und weiteren IT-Dienstleistern und weiteren Beteiligten. Zum über den gesamten Verband bedeutsamen Aufgabenspektrum gehört zudem zum einen die Marktbeobachtung und Analyse hinsichtlich Telekommunikation und Netzwerkkommunikation. Zum anderen geht es vor allem aber auch um die Konzeptionierung von Systemen in speziellen Netzbereichen wie zum Beispiel in der Medizin, in Sicherheitsbereichen und in Bezug auf das Internet der Dinge (IoT), die in den vielfältigsten Bereichen des LVR, z.B. im Bereich der Kultur, der Schulen, der Kliniken etc. Anwendung finden. Diese Technologie wird im Verband eine zunehmend größere Rolle spielen, in dem Prozesse durch Sensorik und Automaten nicht nur im Bereich der Gebäudetechnik optimiert werden.</p> <p>Auch zum Teil konfliktäre Verhandlungen mit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fördergebern,</li> <li>- Kommunen,</li> <li>- Providern,</li> <li>- Baufirmen und</li> <li>- LVR-InfoKom</li> </ul> <p>sind an der Tagesordnung und von dem/der Stelleninhaber*in verantwortlich zu führen, um Lösungen zu beschleunigen, Eskalationen durchzuführen und wirtschaftliche Angebote zu bekommen. Die Wahrnehmung dieser Aufgabe ist nicht</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p>allein deshalb von unerlässlicher Bedeutung, da sie nahezu alle Bereiche unseres Verbandes berührt. Sie ist allein schon deshalb grundlegend, da ohne entsprechende Netztechnologien der Verband nicht ausreichend für die Zukunft gerüstet sein wird. Die diversen Anliegen des Verbandes zu bündeln, koordinieren und weiterzuentwickeln sind dabei essentieller Bestandteil der Auftraggeberrolle des Dezernats 6.</p> <p>Darüber hinaus fallen im Sinne der angestrebten standardisierten Stellenausgestaltung im Dezernat 6 zusätzlich die Aufgaben der Dienstposten mit dem Inhalt „Digitalisierungsmanager* in Senior an“. Darunter fallen Projektleitung und Projektmitarbeit bei größeren und komplexen IT-Projekten, aber auch darüberhinausgehende Aufgaben im Rahmen der IT-Gesamtsteuerung, wie etwa Anforderungsmanagement und Anforderungskonsolidierung, Standardisierung mit Wirkung auf den LVR und die generelle Bearbeitung von IT-Themen.</p> <p>Aufgrund des veränderten höherwertigen Inhalts der Stelle wird gleichzeitig die Anhebung des Stellenwertes auf E12 beantragt.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die digital zu verarbeitenden Datenmengen steigen weltweit und auch beim LVR. Um den erforderlichen Datentransfer und eine angemessene Geschwindigkeit im Datenaustausch zum jetzigen Zeitpunkt und auch zukünftig gewährleisten zu können ist eine Weiterentwicklung der erforderlichen Systeme und Datenleitungen beim LVR erforderlich. Unter den Begriffen Breitband, Netzwerk und Glasfaser lassen sich diese Aufgabenfelder gut zusammenfassen.</p> <p>Um für den LVR einheitliche und zukunftsfähige Netzstandards entwickeln, konzipieren und festlegen zu können ist ein hohes Maß an Koordination erforderlich. Dabei erläutert Dezernat 6 ausführlich die Bindegliedfunktion der Stelle zwischen den einzelnen Fachbereichen und dem IT-Dienstleister LVR-InfoKom, aber auch zu externen Partnern und Auftragnehmern. Da sich sämtliche IT-Felder stetig weiterentwickeln und sich die</p>	



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Anforderungen an die IT (innerhalb und außerhalb des LVR) unablässig ändern, ist die Weiterentwicklung der IT im Bereich der Schnittstellen, Netzwerke und Breitbandfähigkeit der Leitungen als Daueraufgabe anzusehen.</p> <p>Weiterhin beschreibt Dezernat 6 Aufgaben, welche als „Digitalisierungsmanager“ bezeichnet werden. Wesentlicher Bestandteil ist dabei die Leitung und Mitarbeit von und in IT-Projekten. Besonders prägend ist die Tragweite der betroffenen IT-Projekte, die von kleineren Bereichen, bis hin zu einer LVR-weiten Ausdehnung reicht.</p> <p>Die Digitalisierung beim LVR ist ein Aufgabenfeld, welches zukünftig noch weiter und stärker vorangetrieben wird. Gerade im IT-Bereich ist durch eine stetige Weiterentwicklung und kontinuierlichen Änderungen der IT-Systeme (bspw.: neue und zusätzliche Web-Anwendungen, Einsatz weiterentwickelter Hardware, Softwareanpassungen, Zusätzliche Features in Software oder die Neueinführung von Software) von einem dauerhaften Bedarf zur Koordinierung und Weiterentwicklung der LVR-weiten IT-Infrastruktur auszugehen.</p> <p>Die zu der Stelle vorgelegte Argumentation des Dezernates 6 ist nachvollziehbar und die beschriebenen Aufgaben sind als dauerhafte Aufgaben dem Dezernat 6 zuzuordnen.</p> <p>Eine gesteigerte Wertigkeit der beschriebenen Aufgaben ist zum jetzigen Zeitpunkt allerdings nicht erkennbar. Im Rahmen der Entwicklung der Aufgaben dieser Stelle wird eine formale Bewertung der Tätigkeiten zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen können. Die vorhandene Zahlungsmöglichkeit 000.62000.601 (E11) wird in eine Stelle umgewandelt.</p>	
<b>Sa.</b>	<b>+2,0</b>				<b>+2,0</b>

## LVR-Dezernat 7 – Soziales

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
7/1	+1,0	E13	70.10 Strategischer Stab	<p>Referent*in für die Medien- und Öffentlichkeitsarbeit im Dezernat Soziales</p> <p><b>Ausgangslage und Handlungsanlass</b>                      Beim Stellenplangespräch zwischen den Dezernaten 1 und 7 am 05. April 2019 wurde anstelle der beantragten Stelle für den Stellenplan die Einrichtung einer Zahlungsmöglichkeit für eine/n Referent*in für Medien- und Öffentlichkeitsarbeit für den Themenbereich Teilhabe / BTHG (A 13/ E 13) beschlossen. Die dort zu erledigenden Tätigkeiten sind jedoch auf Dauer angelegt. Die Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit gegenüber der großen und heterogenen Fachöffentlichkeit des LVR-Dezernates Soziales ist zentraler und auf Dauer angelegter Bestandteil der fachlichen Arbeit des Trägers der Eingliederungs- und Sozialhilfe. Durch den auf mehrere Jahre angelegten Prozess der Implementation des Bundesteilhabegesetzes mit seinen zahlreichen Veränderungen für die verschiedenen Akteure und Betroffenen/Beteiligten wird der erforderliche Kommunikationsaufwand in den kommenden Jahren weiterhin zunehmen. Dies aus inhaltlich-sachlichen wie medialen Gründen aufgrund der Ausdifferenzierung der digitalen medialen Kanäle. Diese fachbezogene Öffentlichkeitsarbeit fällt in die Zuständigkeit des Fachdezernates und wird nicht vom Fachbereich 03 übernommen. FB 03 ist zuständig für die zentrale Pressearbeit und die Kommunikation zentraler, dezernatsübergreifender (Kampagnen-)Themen wie z.B. Inklusion, Karneval für alle etc. Die Kommunikation der fachlichen Themen des Dezernates Soziales gegenüber der (Fach-)Öffentlichkeit (wie zB. Veränderungen bei den Werkstätten, den Wohnleistungen, zum Recht auf das Persönliche Budget etc. liegt in den Händen des Dezernates 7, sowohl offline (Broschüren, Flyer), als auch online. Dies wurde in einer jüngst von Frau [REDACTED] im Auftrag von LD durchgeführten Analyse zur</p>	Nein

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Zusammenarbeit und Schnittstelle zw. Fachdezernaten und FB 03 so auch noch mal festgestellt.</p> <p>Für diese Kommunikationsaufgabe fehlt im Dezernat seit Jahren die erforderliche Stelle. Dabei steigen die Anforderung an diese fachbezogene, thematische Öffentlichkeitsarbeit in qualitativer und quantitativer Hinsicht stetig.</p> <p><b>Neue dauerhafte Kommunikationsaufgabe im SGB IX</b></p> <p>Im SGB IX nF wurde zudem im § 12 erstmals die Aufgabe der Informationsvermittlung für alle Reha-Träger gesetzlich festgeschrieben. Auch der LVR als EGH-Träger muss eine zentrale Ansprechstelle einrichten, die Informationen für die verschiedenen Zielgruppen (Leistungsberechtigte, andere Träger etc.) vermittelt. Damit wird die Aufgabe der Informationsvermittlung an die verschiedenen „stakeholder“ gesetzlich normiert – unbefristet.</p> <p>Neben dieser neuen Norm entstehen auf Basis der 2020 verabschiedeten LVR-Kommunikationsstrategie zahlreiche neue Anforderungen und Aufgaben an die Dezernats-Öffentlichkeitsarbeit. So soll die Öffentlichkeitsarbeit verstärkt emotionaler und personalisiert erfolgen, mit audio-visuellen Formaten arbeiten und verstärkt zusätzlich die sozialen Medien berücksichtigen.</p> <p><b>Zielgruppen und Kommunikationskanäle und -Instrumente</b></p> <p>Zielgruppen dieser fachbezogenen Öffentlichkeitsarbeit des Dezernates Soziales sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leistungsberechtigte und Angehörige, rechtliche Betreuer*innen</li> <li>• Leistungserbringer und Fachverbände</li> <li>• Fachkräfte aus Mitgliedskörperschaften</li> <li>• Beratungsstellen und andere Multiplikatoren</li> <li>• Sozialpolitische und wissenschaftliche Akteure und Multiplikatoren in Verbänden, Instituten, Universitäten, Parteien, Parlamenten sowie Ministerien</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Aufgabe des/der ÖA-Referent*in ist es, mit diesen unterschiedlichen Zielgruppen je nach Thema und „Botschaft“ zielgruppen-orientiert und in angemessener Form und Sprache und auf dem jeweils passenden „Kanal“ zu kommunizieren – zunehmend auch dialogisch.</p> <p>Das zu bedienende Portfolio ist bereits heute breit und muss zudem aber auch im Hinblick auf digitale Kommunikation und soziale Medien weiterentwickelt und ergänzt werden, um Zielgruppen auch weiterhin zu erreichen.</p> <p>Die ÖA-Tätigkeiten der Stelle beinhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Redaktionelle Konzeption und Erstellung von Printpublikationen zur Vermittlung der (neuen) Leistungen des LVR-Dezernates und zur BTHG-Umsetzung <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Z.B. Broschüren, Flyer in allgemeinverständlicher und Leichter Sprache</li> <li>○ Fachinformationen für Fachleute und Multiplikatoren</li> </ul> </li> <li>• Planung und Erstellung und Versendung des Newsletters Soziales zur regelmäßigen Information der Fachöffentlichkeit <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Versendung und Formatierung weiterer Newsletter (Rechtsdienst, BTHG)</li> </ul> </li> <li>• Regionale Veranstaltungen und Dialog-Formate:</li> <li>• Konzeption und Durchführung von dialogischen Kommunikations-Formaten zur Gestaltung des Change-Prozesses „Implementation BTHG“ mit den Akteuren in den Regionen für Angehörige und Leistungsberechtigte, Leistungserbringer, Fachpersonal Mitgliedskörperschaften etc.</li> <li>• Webpage Bthg.lvr.de:</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Konzeption neuer Inhalte</li> <li>○ Pflege und Aktualisierung bereits bestehender Inhalte</li> <li>○ Evaluation der Nutzung der webpage für AG und PLA BTHG</li> <li>○ Absprachen und Austausch mit Dezernat 4 über (geplante) Inhalte</li> <li>• LVR-Beratungskompass: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Erstellung, Redigat und Pflege von Inhalten (Texte und Videos) der neuen Internetseite</li> <li>○ Koordination von Absprachen intern im Dezernat mit Fachkolleg*innen und dem Projektteam (inkl. Externer Dienstleister)</li> <li>○ Ausbau, Pflege und Weiterentwicklung der Inhalte des Dezernates, redaktionelle Aufgaben im Zusammenhang mit der Umsetzung des OZG-Projektes und der Aufnahme neuer Service-Features (z.B. Terminvereinbarung etc.)</li> </ul> </li> <li>• Relaunch / Weiterentwicklung und Aktualisierung von lvr.de/soziales</li> <li>• Konzeption und Entwicklung neuer audio-visueller Darstellungsformate</li> <li>• Konzeption und Entwicklung neuer digitaler Info- und Kommunikationsformate im Bereich der social media</li> <li>• Überprüfung und Sicherstellung der Barrierefreiheits-Anforderungen bei der online- und offline-Kommunikation des Dezernates Soziales</li> <li>• Redaktionelle Betreuung KoKoBe-Kalender (Editorial, Titelblatt, LVR-Image-Anzeigen)</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Interne Kommunikation: Konzeption und Erstellung von Formaten der Internen Kommunikation im Rahmen des Change-Prozesses im Dezernat (Projekt Digitales Dezernat, Projekt BTHG-Implementation)</li> </ul> <p>Generell gilt, dass professionelle, zielgruppengerechte und bürgerfreundliche Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit einen zentralen Erfolgsfaktor für das Gelingen der Implementation des BTHG und die Akzeptanz der Veränderungen darstellen dürfte.</p> <p>Das LVR-Dezernat Soziales setzt viel Arbeit, Personal, Kraft und Engagement in die fachlich-sachliche Weiterentwicklung der Aufgaben (z.B. neue Zuständigkeiten, wie Pflegefamilien oder inhaltlichen Ziel-Vorgaben wie Personenzentrierung, mehr individuelle Teilhabe, Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse). Es ist aber ebenso wichtig, dass die Information und Kommunikation darüber regel- und dauerhaft auf professionellem Niveau erfolgen kann. Und dafür die entsprechende Personalressource zur Verfügung steht.</p> <p><b>Ergänzende Informationen des LVR-Dezernates 7 auf Nachfrage von LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>FB 12 führt aus, die beschriebenen Tätigkeiten hätten vorwiegend einen Bezug zur Einführung des BTHG. Ob sie nach der Einführung noch erforderlich seien, könne erst nach Abschluss des Einführungsprozesses BTHG entschieden werden.</p> <p>Dabei wird nicht zur Kenntnis genommen, es bereits heute ein umfangreiches Kommunikationsportfolio gibt, das weiterhin vom Dezernat Soziales „bedient“ werden muss, in professioneller Qualität. Im Antrag werden z.B. die 3 Webpräsenzen genannt, und auf das neue Portal Beratungskompass wird ausführlicher dargestellt. Andere Beispiele sind fachliche Faktenblätter oder elektronische Newsletter. Der Inhalt mag</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>heute oft im Zusammenhang mit „BTHG-Themen“ stehen. Aber unabhängig, worauf die Kommunikationsinhalte zurückgehen: ohne aktive Kommunikation mit der Fachöffentlichkeit und ihren verschiedenen Stakeholder-Gruppen geht es schlicht nicht mehr. Für jede moderne Verwaltung, die den Anspruch hat, bürgerfreundlicher Dienstleister zu sein, ist dies eine zentrale, dauerhafte Aufgabe. Öffentlichkeitsarbeit für die Fachöffentlichkeit über die diversen Kanäle und Formate (z.B. Flyer, Broschüren, Online-Kommunikation, Newsletter) ist integraler Bestandteil einer fachlichen Leistungserbringung; die Notwendigkeit einer fachlichen, professionellen Kommunikation mit der Fachöffentlichkeit ist grundlegend. Und dafür gibt es seit Jahren keine Stelle (mehr) im Stellenplan des Dezernates Soziales. Dass dennoch viel Kommunikationsaktivitäten stattfinden, liegt an dem entsprechenden Engagement der Unterzeichnerin (Stabsstellenleitung). Das Mehrarbeitskonto im roten Bereich zeigt aber auch, was der Preis dafür ist. Dies ist kein tragbarer Dauerzustand.</p> <p>In Bezug auf die Aufgaben des Dezernates Soziales kommt noch das Erfordernis der Zugänglichkeit der Informationen für die Zielgruppe(n) hinzu. Leistungen müssen adressatengerecht kommuniziert, Informationen barrierefrei aufbereitet und auffindbar gemacht werden. Was nützt die Unterstützungsleistung, wenn ein potenzieller Nutzer nichts davon weiß? Es ist ein Element von praktizierter Inklusionspolitik, relevante Fachentscheidung in der Öffentlichkeitsarbeit so aufzubereiten, dass die Betroffenen, die Angehörigen, die Selbsthilfe, die Leistungserbringer etc. diese wahrnehmen und verstehen. Und auch die gesetzlichen Anforderungen an Barrierefreiheit steigen, was den Arbeits-Aufwand vergrößert.</p> <p>Durch die – dankenswerterweise verlängerte – ZM gibt es die Möglichkeit, eine qualifizierte Person zu beschäftigen. Aber die Erfahrung zeigt, dass sich der Arbeitsmarkt für Fachkräfte gewandelt hat. Gut qualifizierte Mitarbeiter*innen haben</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Alternativen, und nutzen diese, wenn das Dezernat ihnen nur eine befristete Anstellung bieten kann.</p> <p>Zudem hat der LVR sich das Ziel gesetzt, möglichst auf befristete Arbeitsverhältnisse zu verzichten. Aus Sicht der Unterzeichnerin ist mehrfach belegt, dass es sich um eine dauerhafte Aufgabe handelt. Daher ist es dringend geboten, in diesen auch strategisch wichtigen Arbeitsbereich durch entsprechende Rahmenbedingungen eine stabile, dauerhafte Besetzung ohne Fluktuation und Vakanz zu ermöglichen.</p> <p>Zusammengefasst: Die Aufgabe ist dauerhaft zu erledigen und daher unbefristet zu besetzen, weil:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit ist ein integraler, für Erfolg und Akzeptanz strategisch zentraler Bestandteil von Facharbeit.</li> <li>• Wir richten uns mit unseren Leistungen an über 110.000 behinderte und beeinträchtigte Menschen. Hinzu kommen Angehörige, Leistungserbringer, Fachleute, Partner in Kommunen und Verbänden. Wir verantworten Leistungen/ Ausgaben in Höhe von rund 3,25 Milliarden Euro im Jahr – drei Viertel des LVR-Haushalts. Die Kommunikationsbedarfe, -inhalte und -formen sind zahlreich und vielfältig – ganz unabhängig vom BTHG.</li> <li>• Der LVR ist gerade dabei, mit dem LVR-Beratungskompass ein neues Internetportal für seine Beratungsleistungen zu schaffen, das zur zentralen OZG-Plattform ausgebaut werden soll. Dies erfordert die intensive Arbeit des Fachdezernates mit fachlich-inhaltlicher und redaktionell-journalistischer Expertise. Daneben bestehen zwei weitere Internet-Auftritte, für die das LVR-Dezernat Soziales (mit) zuständig ist. Neue Medien und Kanäle kommen hinzu, während „alte“, analoge, bestehen bleiben. Die Zahl der ÖA-Aufgaben wächst.</li> <li>• Fachliche Öffentlichkeitsarbeit ist Aufgabe des Fachdezernates, nicht des zentralen FB Kommunikation. Dazu wurde im Antrag ausführlich ausgeführt. Der LVR hat sich eine neue Kommunikationsstrategie gegeben, die qualifizierte Anforderungen an diese Öffentlichkeitsarbeit der Dezernate stellt. Es sollen</li> </ul>	



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>mehr audio-visuelle Formate Verwendung finden, es soll verstärkt interaktiv und emotionaler kommuniziert, die sozialen Medien aktiver bespielt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Im SGB IX wurden Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit und Informationsvermittlung § 12 (I) gesetzlich festgeschrieben. Der LVR ist als Träger der EGH verpflichtet, eine entsprechende Ansprechstelle einzurichten.</li> </ul> <p>Der FB 12 nennt die hohe Nutzung der BTHG-Hotline rund um den Jahreswechsel 2019/2020, dem Zeitpunkt der „Umstellung I“, als Beispiel eines erfolgreich bereit gestellten Informationsangebots. Das mag man so sehen. Für die anstehende Umstellung II muss aber das Ziel sein, die jeweils betroffenen Zielgruppen durch verständliche und zielgruppen-gerechte Informationen über Medien der Öffentlichkeitsarbeit so mit ausreichenden Kenntnissen zu versorgen, dass ein Telefonansturm, der die Verwaltung „lahmlegt“ und die Sachbearbeitung verlangsamt, ausbleibt. Kommunikation muss immer mitgedacht werden bei Umsetzungs- und Veränderungsschritten. Dies gilt aktuell wie generell. Eine journalistisch qualifizierte Personalressource auf Dauer leistet einen zentralen Beitrag für eine qualitätsvolle fachliche und bürgerfreundliche Verwaltungsarbeit im LVR-Dezernat Soziales. „Qualität für Menschen“ ist nicht zuletzt auch eine Anforderung an die Kommunikation.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die vorhandene Zahlungsmöglichkeit ist derzeit bis 30.06.2024 eingerichtet. Dies korrespondiert mit der Zahlungsmöglichkeit „Projektleitung Einführung BTHG“.</p> <p>Die beschriebenen Tätigkeiten haben vorwiegend einen Bezug zur Einführung des BTHG.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Die bereits zur Verfügung gestellten Informationsangebote scheinen im Umstellungsprozess bisher erfolgreich angenommen worden zu sein. Die BTHG-Hotline beispielsweise wurde insbesondere in den ersten Monaten nach Einführung des BTHG genutzt. Dies lässt darauf schließen, dass geeignete Informationen bereitgestellt wurden und die konzeptionellen Maßnahmen für die Einführung BTHG wirken.</p> <p>Auch wenn hier seitens Dez. 7 von einer dauerhaften Aufgabe ausgegangen wird, kann dies erst nach Abschluss des Einführungsprozesses BTHG bewertet werden. Die derzeit vorhandene Befristung bis 30.06.2024 sollte eine diesbezügliche Bewertung ermöglichen. Die Verzögerungen bei der Einführung einzelner Elemente des BTHG erschweren diese Bewertung zusätzlich. Zum jetzigen Zeitpunkt ist dies nicht abschließend möglich. Die derzeit erfolgenden konzeptionellen Arbeiten könnten u.U. nach dem Einführungsprozess abgeschlossen sein.</p> <p>Darüber hinaus sei an dieser Stelle angemerkt, dass im Rahmen des Stellenplangesprächs für die Haushaltsjahre 2017/2018 eine derartige Stelle aus dem Stellenplanentwurf nach der Klausurtagung des Verwaltungsvorstandes vom 19./20.04.2016 gestrichen wurde.</p> <p>Vorliegend ist ein dauerhafter Bedarf derzeit nicht gegeben.</p>	
7/2	+1,0	E13	70.10 Strategischer Stab	<p>Begründung für Entfristung der Zahlungsmöglichkeit „Wissenschaftliches Datenmonitoring, Statistik und empirische Erhebungen“</p> <p>Die 2019 eingerichtete Zahlungsmöglichkeit im Strategischen Stab des LVR-Dezernates Soziales ist als dauerhafte Stelle einzurichten, da die Aufgaben unbefristet und dauerhaft anfallen. Dies wird im Folgenden kurz dargestellt:</p>	Nein, aber Verlängerung 1,0 Zahlungs- möglichkeit E13

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p><b>Empirische Erhebungen als Standard-Instrument zur Steuerung moderner Verwaltungen</b></p> <p>Die mit dem BTHG verbundene stärkere Ausrichtung auf Personenzentrierung, Differenzierung und gewachsene Anforderung an Steuerung des Leistungsgeschehens durch den Träger der Eingliederungshilfe, inklusive der Überprüfung der Wirksamkeit, führt zu einem quantitativ und qualitativ gewachsenen Bedarf an Daten, Fakten und Einschätzungen als Grundlage für diese geforderte Steuerung. Der Einsatz sozialwissenschaftlicher Erhebungen und Befragungen von verschiedenen Zielgruppen und Akteuren – seien es Leistungsberechtigte, Mitarbeitende oder Partner – wird zum unverzichtbaren Standard-Instrument moderner Verwaltungen. Sie sind Grundlage rationaler, faktenbasierter und zielorientierter Veränderung und Weiterentwicklung. So plant das Dezernat Soziales beispielsweise die Einführung regelmäßiger Mitarbeitenden-Befragungen sowie weitere Befragungen von ex- und internen Zielgruppen (z.B. Mitgliedskörperschaften, Leistungserbringern oder Leistungsberechtigten) zu konkreten fachlichen Fragestellungen der Eingliederungs- und Sozialhilfe. Aktuell für 2021 sind z.B. Untersuchungen zur Nutzung des Persönlichen Budgets sowie zur Weiterentwicklung im Bereich der stationären Wohnunterstützung für Kinder und Jugendliche mit Behinderung angedacht. Zur Konzeption, Durchführung und Auswertung ist eine sozialwissenschaftlich qualifizierte Personalressource erforderlich.</p> <p><b>Datenmonitoring für gewachsene Komplexität statistischer Berichtsformate</b></p> <p>Auch das neue, mit dem BTHG eingeführte Berichtsformat des Teilhabeverfahrensberichts (THVB) bleibt dauerhaft /unbefristet und erfordert unbefristet umfangreiche Arbeiten im Zusammenhang mit der Datenerhebung, Qualitätssicherung, Auswertung zur internen Steuerung und zur Berichterstattung gegenüber Verwaltung, Politik und Fachöffentlichkeit. Aufgrund des in den kommenden Jahren weiterhin zu erwartenden regelmäßigen Anpassungs- und</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Aktualisierungsbedarfs bei Programmierung und Customizing ergeben sich regelmäßig hohe Anforderungen an die Datenerhebung und –Qualitätssicherung. Dazu müssen große Datensätze zu den einzelnen Merkmalen stichprobenartig untersucht werden. In dem Zusammenhang sind regelmäßige Rücksprachen und Abstimmungen mit der ASG notwendig sowie LVR-interne Rücksprachen und Abstimmungen mit Beteiligten aus den Dezernaten 4 und 5, InfoKom sowie der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR), die den Bericht erstellt. Die Politik wird über die wesentlichen Ergebnisse des Teilhabeverfahrensberichts jährlich durch eine Sozialausschuss-Vorlage informiert. Mit schrittweise verbesserter Datenqualität und –validität wird der THVB zudem auch für die dezernatsinterne Steuerung des Antrags- und Bearbeitungsprozesse im Bereich der Rehabilitation genutzt. Daraus ergeben sich differenzierte Auswertungs- aber auch Kommunikations- und Präsentationstätigkeiten für die zuständige Mitarbeiterin/Inhaberin der Stelle/ZM.</p> <p>Zudem ist der THVB nur ein Berichtsformat neben weiteren, die im Rahmen eines wissenschaftlichen Datenmonitorings kontinuierlich begleitet und bewertet werden müssen. So liegt bei der zuständigen Mitarbeiterin die Auswertung und Begleitung des neu eingeführten NRW-Teilhabeberichts, aber auch der Datenlieferung, da die Landschaftsverbände hier auch von externen Berichterstellern angefragt werden. Zudem ist zur Sicherstellung konsistenter Aussagen und Angaben bei den diversen Statistiken und Berichtsformaten (z.B. Bundesstatistik Eingliederungshilfe, Benchmarking-Projekt der BAGüs, Teilhabebericht NRW etc.) ein kontinuierliches und qualifiziertes Datenmonitoring erforderlich, das ebenfalls in den Aufgabenbereich dieser ZM fällt – eine unbefristete Anforderung.</p> <p>Eine weitere Aufgabe ist die Bedienung sozialwissenschaftlicher Studien Dritter, die sich mit Daten an das LVR-Dezernat 7 wenden sowie die Auswertung Studien und</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Berichte Dritter und die Aufbereitung wesentlicher Ergebnisse als Steuerungsunterstützung für LR 7 und die FBLK (z.B. Sozialbericht NRW).</p> <p><b>Aufgabenwuchs im Controlling des Dezernates 7</b></p> <p>Insgesamt ist im Controllingbereich von 70.10 in den letzten Jahren, insbesondere durch die mit der Einführung der Reform der Eingliederungshilfe aufgrund des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) verbundenen Veränderungen ein dauerhafter Aufgabenwuchs entstanden. Aufgabenwüchse im Dezernat Soziales und differenziertere Anforderungen an die Leistungsgewährung und -abrechnung führen auch zu einem Aufgabenwuchs und Stellenmehrbedarf im Controlling-Bereich.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die neuen Aufgaben - neue Bundesstatistik EGH und Teilhabeverfahrensbericht - sind oben bereits erwähnt.</li> <li>➤ Für die damit ebenfalls notwendige „Umstellung II – Änderung der Finanzierungssystematik bei den Leistungen der sozialen Teilhabe und zur Teilhabe an Arbeit“ bedarf es der Unterstützung und Begleitung durch das Controlling in diesem auf mehrere Jahre geplanten Prozess.</li> <li>➤ Die Finanzierungssystematik im Bereich der WfbM soll umfassend umgestellt werden, vorbereitende Auswertungen sind zu erwarten und durch 70.10 zu leisten.</li> <li>➤ Die Mitarbeit bei der Weiterentwicklung des bundesweiten BAGÜS-Benchmarking nach der BTHG-Umsetzung ist unumgänglich notwendig.</li> <li>➤ Mit den Mitgliedskörperschaften des LVR werden Kooperationsverträge geschlossen, die auch umfangreiche Datenlieferungen umfassen.</li> <li>➤ Der Weiterentwicklung des internen Berichtswesens im Hinblick auf neue Aufgaben, die der LVR übernommen hat oder nun in neuer Form selbst übernimmt (zum Beispiel im Bereich der Pflege, KiJu in Wohnheimen,</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Pflegeeltern) kommt eine besondere Bedeutung zu (Fallübernahmen, organisatorische Regelungen, Personalbedarf etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ IKS: Aufgrund der SherpA-bedingten Änderungen mussten die IKS-Auswertungen neu konzipiert und zunächst weiterhin manuell erstellt werden.</li> <li>➤ Verlagerung für Zuständigkeiten für SQL-Auswertungen direkt aus dem Fachverfahren: Während 70.10 Auswertungen mit dem Tool SAP-BW erstellt, lag die Zuständigkeit für ad-hoc SQL-Abfragen direkt aus Anlei bis Mitte 2019 in der ITKo. Aufgrund des einerseits erhöhten Auswertungsbedarfs im Zusammenhang mit der BTHG-Umsetzung, den Fallübergaben, den Infoschreiben an definierte Zielgruppen etc. und der personellen Einbindung der ITko im IT-Projekt SherpA hat die FBL 71 im Sommer 2019 entschieden, dass die ITKo keine Auswertungen für die Fachbereiche mehr erledigt. In der Folge wurden Controlling-MA in der SQL-Anwendung geschult und übernehmen diese seither. Die Zahl der zu erstellenden Auswertungen ist damit beträchtlich gestiegen und macht in etwa 10 bis 20 Prozent einer Vollzeitstelle aus.</li> <li>➤ Migrations- und Umstellungs-Aufwand im Bereich Controlling: Durch die Umstellung BTHG sind zahlreiche Auswertungen erforderlich, zu denen es noch keine standardmäßigen Queries gibt bzw. die existierenden Abfragen aufgrund der SherpA-Veränderungen in den Datensystemen nicht mehr gültig sind (fehlende Stammdaten zu den Leistungsberechtigten). Daraus und aus dem Erfordernis, Auswertungen doppelt für die alte und die neue Leistungsstruktur (vor/nach BTHG) zu erstellen und diese qualitätsgesichert zusammen zu führen, wird über mehrere Folgejahre ein erhöhter Arbeitsaufwand bei der Durchführung der Auswertungen entstehen.</li> </ul> <p><b>Ergänzende Informationen des LVR-Dezernates 7 auf Nachfrage von LVR-Dezernat 1:</b></p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>FB 12 bemerkt in seiner Ablehnung, die grundsätzliche Argumentation des Dezernates 7 sei weitestgehend unverändert. Das mag sein, da sich die Aufgaben- und Personal-Situation seit einiger Zeit schon kritisch darstellt. Die ZM-Besetzung hat geholfen. Aber der Aufgabendruck wächst weiter; die zahlreichen anfallenden Controlling-Tätigkeiten sind dauerhaft zu erledigen. Die Unterzeichnerin vermisst eine inhaltliche Auseinandersetzung und angemessene Würdigung der von Dezernat 7 genannten Argumente. Es wird lediglich allgemein auf einen GPA-Bericht aus dem Jahre 2018 verwiesen, der sich allgemein auf den „Querschnittsbereich“ bezieht. Ein konkreter Bezug auf den Strategischen Stab und die beantragte Stelle ist nicht zu entnehmen. Zudem hat sich in den letzten Jahren und aktuell mit der Implementierung des BTHG eine deutlich veränderte Situation und „Auftragslage“ für das strategische Controlling ergeben, so dass Aussagen aus dem Jahr 2018 nicht mehr aktuell sind und für die nun zu treffende Entscheidung nicht herangezogen werden können.</p> <p>Die aktuelle Situation charakterisiert sich dadurch, dass, wenn operative Aufgaben und Zuständigkeiten wachsen, dies mit einem gewissen Anteil auch bei den Controlling-Aufgaben zu berücksichtigen. Das Dezernat Soziales hat 2020 neue Zuständigkeiten erhalten und ist jetzt für alle Leistungen für erwachsene Menschen mit Behinderung zuständig. Darüber hinaus wurde mit dem Bereich der Pflegefamilien für Kinder mit Behinderung im Bereich der Kinder- und Jugendlichen ein neuer Bereich der Einzelfallhilfe neu aufgebaut. Die Leistungen des Trägers des Eingliederungshilfeträgers wurden organisatorisch von denen des Trägers der Sozialhilfe getrennt, die Hilfe zur Pflegefälle werden erstmals beim LVR operativ bearbeitet.</p> <p>Doch die Aufgaben im Controlling wachsen nicht nur aufgrund quantitativer Aufgaben-Zuwächse. Sie wachsen auch, weil sich die Aufgaben <b>qualitativ</b> verändern und <b>Steuerung</b> und <b>Personenzentrierung</b> zentrale Begriffe geworden sind. Verbesserte und differenzierte Steuerung setzt <b>Steuerungsinformationen</b> voraus, also Daten,</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p><b>Auswertungen, Analysen.</b> Die mit dem BTHG verbundene gesteigerten Bedarfe der Fachbereiche und der Dezernatsleitung an Steuerungsunterstützung erfordern eine dauerhafte Anpassung der Controlling-Kapazitäten im Strategischen Stab. Hinzu kommt die im kürzlich von der FBLK des Dezernates 7 verabschiedeten „Kernthesen-Papier“ (s. Anlage 1) zu einem zentralen Leitthema erklärten Aspekte Wirkung/Wirksamkeit und Digitalisierung. Beides erfordert ebenfalls Daten und Datenauswertungen, ergänzt durch, wie im Antrag ausgeführt, qualitativen sozialwissenschaftlichen Erhebungs-Instrumente. Hinzu kommen die weiteren, im Antrag ausführlich dargestellten neuen und zusätzlichen Aufgaben in 70.10 – von Teilhabeverfahrensbericht bis SQL-Abfragen. Hierauf wird verwiesen. Aktuell sei nur noch kurz ergänzt, dass auch solche Dinge wie die Corona-Pandemie sich im Controlling mit Auswertungs-Aufträgen niederschlagen, wenn z.B. LB-Listen von impfberechtigten WfbM-Beschäftigten oder Corona-Einmal-Zahlungs-Empfängern erstellt werden müssen.</p> <p>Im Dezernat Soziales wird derzeit der Start des neuen BTHG-Implementierungsprojektes vorbereitet. Nach einem Kick-off-Workshop muss nun die konkrete Arbeit an Arbeitspaketen, Zeitschiene, Meilensteinen und personellen Projektressourcen erfolgen. Nach Abstimmung mit LR 7 ist jedoch davon auszugehen, dass der Strategische Stab mit seinem Controlling-Personal in allen vier Teilbereichen aktiv wird mitwirken müssen (Projektstrukturplan s. Anlage 2). Diese Projektaufgaben sind sicherlich befristet, aber insgesamt ist hier von einer mehrjährigen Projektdauer auszugehen. Und, was bereits heute klar ist: Die sich aus der Projektumsetzung ergebenden weiteren, differenzierten Steuerungserfordernisse werden neue Daueraufgaben werden. Das Projekt implementiert ja eine dauerhafte veränderte, differenzierte Praxis der Steuerung des Leistungsgeschehens.</p> <p>Der Controlling-Bereich im Strategischen Stab hat in den letzten Jahren deutliche Aufgabenzuwächse verzeichnet, und diese Tendenz setzt sich fort. Der Stellenbedarf,</p>	



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>auch mit der beantragten wissenschaftlichen Qualifikation, ist dauerhaft vorhanden und sollte daher auch mit einer dauerhaften Stelle abgebildet werden, um so planbare, verbindliche Rahmenbedingungen für betroffene Mitarbeiterin und das Team zu schaffen.</p> <p>Zur Bedeutsamkeit und besseren Verständnis beider Anträge wird als Anlage</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• das Kernthesenpapier, indem die Leitgedanken des Dezernates ausführlich erklärt werden</li> <li>• und ein Dokument, indem die Struktur des Projektes „Implementierung BTHG“ dargestellt wird</li> </ul> <p>beigefügt.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Ich verweise auf die folgenden Ausführungen zum Stellenplan 2020/21:</p> <p>„Im Übrigen wird auf den Prüfbericht gpa NRW zur Sozialhilfe beim LVR für 2018 verwiesen. Hierbei wurde insbesondere der hohe Anteil an Stellen für Querschnittsfunktionen innerhalb des Dezernates 7 thematisiert. Der Empfehlung des gpa NRW zur genaueren Betrachtung des Querschnitts in Dez. 7 wird insofern gefolgt.</p> <p>Demnach kann hier kein dauerhafter Bedarf für die benannte Stelle hinterlegt werden, jedoch kann von einem temporären Bedarf durch die erhöhten Aufgaben im Zusammenhang mit der Einführung BTHG ausgegangen werden. Im Stellenplangespräch wurde sich daher auf die Einrichtung einer ZM befristet bis zum 30.06.2022 verständigt. Dez. 7 wird hierzu einen Antrag stellen (für VV).“</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Aufgrund des Evaluationsvorbehaltes sowie des korrespondierenden Erfordernisses, Daten und Auswertungen für den Teilhabeverfahrensbericht zu erstellen, ist eine Verlängerung der Zahlungsmöglichkeit bis 30.06.2024 nachvollziehbar begründet. Ein dauerhafter Bedarf lässt sich insbesondere unter Berücksichtigung der angeführten Ausführungen nicht ableiten. Es handelt sich vorliegend um einen anderen inhaltlichen Schwerpunkt, der durch Veränderung einer vorhandenen Stelle perspektivisch realisierbar ist. Sollte hier also eine dauerhafte Verortung der Inhalte der Zahlungsmöglichkeit angestrebt werden, kommt eine Änderung der Geschäftsverteilung vorrangig in Betracht. Hierfür könnte perspektivisch bspw. der DP 000.70100.030 verwendet werden. Für entsprechende Beratungen diesbezüglich steht 12.61 gerne zur Verfügung.</p> <p>Der Hinweis zum Prüfbericht der gpa ist nicht entbehrlich, da die Frage des angemessenen Verhältnisses von Stellen des Querschnitts zu Stellen mit direktem Bezug zur Leistungserbringung immer erforderlich ist. Die Einführung des BTHG macht diese Betrachtung demnach nicht obsolet.</p> <p>Darüber hinaus sind in Dez.7 weitere Bereiche mit Controlling-Themen befasst. U.a. die Abteilung Haushalt bedient Teilbereiche des Controllings. U.U. können strategischer Stab und die Abteilung Haushalt Synergien entwickeln, die auch eine Entlastung für den strategischen Stab bedeutet.</p> <p>Die im Thesenpapier skizzierten Kernthemen werden von diversen Akteuren bearbeitet. Die Hauptverantwortung liegt hier in den Fachbereichen 71 -74. Die konkrete Rolle von 70.10 in dieser neuen Projektstruktur ist dem vorliegenden Kernthesenpapier sowie Schaubild nicht hinreichend klar.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Vorliegend könnte sich ein detaillierterer Austausch zum Thema Controlling empfehlen. 12.61 würde diesen, sofern seitens Dez. 7 gewünscht, gerne mit den in Dez. 7 am Thema beteiligten Akteuren/Abteilungen aufnehmen.</p> <p>Die Zahlungsmöglichkeit sollte demnach bis 30.06.2024 verlängert werden.</p>	
7/3	+2,0	A12	71.01 Stabsstelle Steuerungs- unterstützung IT- Koordination	<p>Sachbearbeitung Entwicklung/Pflege von DV-Verfahren</p> <p>Zahlungsmöglichkeiten: 000.71010.601 und 000.71010.602</p> <p>Beide genannten ZMs wurden im Rahmen der Umstellungsarbeiten des BTHG im Dez.7 in der Stabsstelle 71.01 eingerichtet. Bei der Beantragung dieser ZMs wurde zum damaligen Zeitpunkt (im Nachgang fälschlich) davon ausgegangen, dass es nach der Umstellung zu keinem signifikanten Aufgabenzuwachs im Bereich der IT durch das BTHG kommen würde.</p> <p>Bereits während der Projektlaufzeit und Konkretisierung der gesetzlichen Normierungen stellte sich heraus, dass in Dez.7 entgegen der ursprünglichen Überlegen neben den Leistungen des SGB IX auch weiterhin in Bereichen des SGB XII zuständig sein wird. Somit müssen nunmehr neben den Leistungen des SGB IX auch weiterhin Leistungen nach dem SGB XII in den Fachverfahren abgebildet und vorgehalten werden. Auch Anwendungen, die in den damaligen Überlegungen abgeschaltet werden sollten, wie z.B. die Grundsicherungsanwendung müssen hieraus resultierend weiterentwickelt und lauffähig gehalten werden. Ein reduzierter Personenkreis in der Anwendung hat hier keine Entlastung im Bereich der IT zur Folge und bedeutet das selbe Arbeitsaufkommen für die Mitarbeitenden.</p> <p>Im Bereich PerSEH /BEI_NRW ist in den damaligen Überlegungen von einem externen Anwenderkreis von 2.000 – 3.000 Teilnehmern ausgegangen worden. Stand heute werden über 15.000 externe Teilnehmer im PerSEH-Umfeld geführt und in der ADS</p>	+1,0 A12

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>und im Fachverfahren AnLei berechtigt. Auch hier ist die Tendenz weiterhin steigend und erfordert einen zusätzlichen, aktuell nicht in der Personalplanung berücksichtigten deutlichen dauerhaften Mehraufwand in der Stabsstelle 71.01.</p> <p>Hinzu kommen die Aufwendungen zur Erstellung und Lieferung diverser Statistiken an das Land NRW, die auch durch die Umstellungen im Rahmen des BTHG zugenommen haben und bis heute ebenfalls nicht in der Stellenplanung berücksichtigt wurden.</p> <p>Unabhängig von der oben geschilderten Mehrbelastung durch das BTHG, ergibt sich aus dem digitalen Wandel ein deutliches zunehmendes Arbeitsaufkommen in der IT. Nach Einführung der neuen Abrechnungswerkzeuge in AnLei, steht nunmehr die Einführung der MASS-Schnittstelle unmittelbar bevor. Diese wird nicht zuletzt zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit im Bereich des Rechnungsbüros des Dez.7 zwingend benötigt. Auch diese macht es notwendig, dass die externen Anwender sowohl in der ADS als auch im Fachverfahren AnLei berechtigt werden und auch diese Schnittstelle wird durch 71.01 betreut und in Zusammenarbeit mit dem LWL und LWV weiterentwickelt und ausgebaut.</p> <p>In Kürze startet zusätzlich im Dezernat das Projekt „Digitales Dezernat 7“. Dieses Großprojekt wird sich in enger Verzahnung mit dem Projekt „Implementierung BTHG“ u.a. um die notwendigen Schritte zur IT-technischen Unterstützung der Mitarbeitenden des Dezernates 7, im Rahmen der weiteren Umstellungsarbeiten des BTHG (u.a. Finanzierung, Wirkungs- /Wirksamkeitskontrolle, etc.) kümmern. All dies soll und muss durch IT unterstützt werden.</p> <p>Dies beinhaltet u.a. auch die Realisierung einer flächendeckenden Einrichtungsakte im Dezernat 7. Neben der notwendigen Effizienzsteigerung im Fachbereich ist dies auch mangels Lagerfläche für den Rückumzug des Dezernates aus Poll nach Deutz zwingend notwendig.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Daneben werden in enger Verzahnung mit dem Dezernat 6, zum einen „neue“ gesetzlichen Anforderungen (z.B. OZG) realisiert als auch ggf. im Nachgang „Verbandsweit“ einsetzbare Softwarelösungen implementiert und getestet. Auch alle hier im Projekt realisierten Schnittstellen, Anwendungen und Erweiterungen werden zu einer dauerhaften Mehrbelastung im Bereich der Stabstelle 71.01 zu führen.</p> <p>Der digitale Wandel, die steigende Mitarbeiterschaft, aber auch die gesetzlichen Anforderungen machen es notwendig, dass dies adäquat unterstützt wird. Dies kann im Bereich des Dezernates 7 nur sichergestellt werden, wenn die hierfür zuständige Stabstelle die notwendigen Ressourcen zur Verfügung stellen kann.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Für die Stabstelle IT-Koordination wurde bereits eine stellenplanneutrale Verlagerung der vorgenommen (Projektleitung Digitales Dezernat Soziales). Dieses Projekt wird zusätzlich ab 08.2021-06.2024 durch eine weitere Zahlungsmöglichkeit unterstützt. Für dieses Projekt sind insofern Kapazitäten geschaffen worden.</p> <p>Die grundsätzlich hohen Anforderungen an die Stabstelle ITKO durch die zahlreichen Veränderungsprozesse sind nachvollziehbar dargestellt. Fraglich ist vorliegend, inwieweit die dargestellten Projekte fortlaufend durch andere Projekte abgelöst werden und damit eine fortlaufende Weiterentwicklung der IT-Infrastruktur darstellen. Die zusätzlichen Aufgaben liegen auch in befristeten Aufgaben wie OZG und Implementierung BTHG begründet. Hier besteht eine gesetzliche Verpflichtung mit entsprechender Fristsetzung (Bspw. OZG 31.12.2022). Demnach lässt sich nicht aus allen benannten Aufgaben ein dauerhafter Bedarf ableiten.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				Unter Berücksichtigung der vorgenannten Gründe ist der Bedarf für +1,0 A 12 gegeben. Die Verlängerung der weiteren Zahlungsmöglichkeit sollte in Abhängigkeit der Projektfortschritte perspektivisch geprüft werden. Eine derartige Bewertung empfiehlt sich für das 1. Quartal 2022 aufgrund der Befristung bis 30.06.2022.	
7/4	+20,0	E10	72 LVR-Fachbereich Eingliederungs- hilfe I  73 LVR-Fachbereich Eingliederungs- hilfe II	<p>Fallmanagement</p> <p>Die 3. Stufe der Umsetzung des BTHG zum 01.01.2020 und den neuen Zuständigkeiten des LVR und den Beginn der Umsetzung des Landesrahmenvertrages verändern die Arbeit des Fallmanagements in ihren Grundzügen.</p> <p>In den Stellenplangesprächen zum HH 2020/2021 sind für die Aufgaben in Umsetzung des BTHG zusätzlich weitere 10 Stellen und 20 Zahlungsmöglichkeiten im FM eingerichtet worden.</p> <p>Die Gründe für diese Zahlungsmöglichkeiten bestehen fort:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In Umsetzung des Landesrahmenvertrages steht weiterhin die Umstellung der stationären Vergütungssystematik an. Dazu werden ca. 22.000 Bei-NRW zu prüfen sein.</li> <li>• Die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen wenden erstmalig zur Bedarfsfeststellung den BEI-NRW an. IN Umsetzung des SGB IX sind die Bedarfe alle 2 Jahre neu zu überprüfen. Das betrifft ca. 35.000 Einzelfälle. Seitens des FM sind die Beratungen und Bedarfsprüfungen durchzuführen, die Sachbearbeitung ist für die formalen Bewilligungen zuständig. Diese Veränderung wurde zum Beginn des Jahres 2020 mit dem BEI-NRW eingeführt. Den tatsächlichen Arbeitsaufwand für diese zusätzliche Aufgabe können wir noch nicht konkret benennen.</li> <li>• Die Ausgestaltung der Beratungsverpflichtung nach § 106 SGB IX in den Regionen vor Ort durch das Fallmanagement mit Erstellung des BEI-NRW wird in drei Regionen derzeit erprobt. Durch die Corona bedingten Einschränkungen hat sich diese Erprobung zeitlich verzögert. In den anderen Regionen wird die</li> </ul>	Nein, aber Verlängerung 20,0 Zahlungs- möglichkeiten E10

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p>Beratungsverpflichtung nach § 106 SGB IX durch das FM ebenfalls wahrgenommen (nach Aufforderung durch den Leistungsberechtigten, bei fachlicher Notwendigkeit). Daher können noch keine konkreten Angaben zum Personalbedarf für die Wahrnehmung dieser Aufgabe gemacht werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Rahmen der Fallübergaben der örtlichen Träger wurden nach derzeitigem Stand zum 01.01.2020 insgesamt 2599 Leistungsfälle vom LVR übernommen. Es handelt sich hierbei überwiegend um ambulante Eingliederungshilfeleistungen z. B. Autismustherapie, Freizeitassistenz, Elternassistenz usw., die entsprechende Mehrarbeit bedeuten.</li> </ul> <p>Weiterhin gehen ca. 328 besonders arbeitsintensive Leistungsfälle des trägerübergreifenden Persönlichen Budgets (AKF-Fälle) in die Bearbeitung der Fachbereiche 72/73 über. Diese wurden nach der Abgabe durch die örtlichen Träger zunächst im Fachbereich 74 bearbeitet, sind aber fachlich der Eingliederungshilfe zuzuordnen.</p> <p>Die inhaltlichen Veränderungen der Arbeit im Fallmanagement durch die Gesamtplan- und Teilhabepflichtverfahren konnten auch als Auswirkung der Corona-bedingten Einschränkungen ebenfalls noch nicht in den Arbeitsalltag implementiert werden.</p> <p>Insgesamt gehen wir weiterhin davon aus, dass die Aufgaben des Fallmanagements in den kommenden Jahren erheblich komplexer werden und auch zunehmen. Bis diese dann - wie in der AG Personal verabredet - konkret bemessen werden können, ist der aktuelle Bestand an Zahlungsmöglichkeiten fortzuschreiben.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Dez. 7 geht derzeit davon aus, dass sich ein Mehrbedarf perspektivisch dauerhaft ergibt. Eine Erhebung des konkreten Arbeitsaufwandes hierfür sei allerdings aus unterschiedlichen Gründen derzeit nicht möglich.</p> <p>Die Zahlungsmöglichkeiten sollten demnach wie von Dez. 7 vorgeschlagen fortgeschrieben werden, dies würde eine entsprechende Verlängerung bis 30.06.2024 bedeuten. Der durch Dez. 7 benannte Umstellungsaufwand begründet die Verlängerung der Zahlungsmöglichkeiten.</p>	
7/5	+12,5	A11	<p>72 LVR-Fachbereich Eingliederungs- hilfe I</p> <p>73 LVR-Fachbereich Eingliederungs- hilfe II</p>	<p>Fallmanagement (Ergebnis GPA/GPO)</p> <p>Offen sind noch 12,5 Zahlungsmöglichkeiten aus dem Projekt GPA / GPO. Diese Zahlungsmöglichkeiten wurden bisher noch nicht umgewandelt, da der Abbau von Stellen im entsprechenden Umfang bisher noch nicht vollzogen werden konnte.</p> <p>Die Gründe für den Bedarf der Stellen sind anerkannt und bestehen weiter fort.</p> <p>Für die Umwandlung könnten bestehende, aber abzubauen Stellen (s. Ergebnis GPA/GPO) künftig mit einem k.u. Vermerk versehen werden.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Aufgrund des Ergebnisses GPA/GPO zum Haushalt 2018 sind 111,0 Stellen für das Fallmanagement anerkannt. Gleichzeitig waren Stellenminderbedarfe in anderen Funktionsgruppen definiert. Die Differenz der vorhandenen Stellen und dem anerkannten Bedarf wurden als Zahlungsmöglichkeit bis zur Möglichkeit der Umwandlung bereitgestellt. Diese konnten seitens Dez. 7 bisher nicht vollständig realisiert werden.</p>	+8,5 A11



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Aufgrund der geplanten neuen Bemessung unter Berücksichtigung der Auswirkungen des BTHG (Bsp. BEI.NRW) sollten die Stellen eingerichtet werden. Aufgrund des erweiterten Beratungsauftrages sowie aufwändigerer Prüfungen (siehe auch Pos. 4.) ist der Stellenbedarf weiterhin gegeben.</p> <p>Weitere Betrachtungen erfolgen in der Arbeitsgruppe Weiterentwicklung GPA/GPO, die bereits gebildet wurde. Aufgrund der Einführung des BTHG und den sich verändernden Prozessen (Beispielweise Implementierung § 106 SGB IX) prüft die Arbeitsgruppe die Stellenbedarfe der relevanten Funktionsgruppen. Die neuen Rahmenbedingungen durch das BTHG werden hierbei berücksichtigt. Gegenstand der Betrachtung ist ab 05/2021 die mittlerweile zusammengelegte Funktionsgruppe Sachbearbeitung Eingliederungshilfe (ehemals: Sachbearbeitung Einnahme und Sachbearbeitung Leistung). Perspektivisch werden dann die weiteren Funktionsgruppen untersucht. Hierbei werden entsprechende Bedarfe erhoben. Stellenverlagerungen können dann ermittelte Mehr- und Minderbedarfe abbilden.</p> <p>Aufgrund bereits erfolgter Stellenverlagerungen sind für die Umwandlung der anerkannten 136 Stellen Fallmanagement (anerkannte 111 2018 + 25 Stellen 2020/21) 8,5 Umwandlungen von Zahlungsmöglichkeiten erforderlich.</p>	
7/6	+5,0	A11	72.70 Abteilung Steuerung und Qualitäts- sicherung der allgemeinen Leistungen zur Sozialen Teilhabe,	<p>Sachbearbeitung „Bearbeitung von Entgeltverhandlungen nach SGB IX“</p> <p>Zahlungsmöglichkeiten: 72720601, 72720602, 72720603, 72720604, 72720605.</p> <p>Für den Entgeltbereich SGB IX wurde im Stellenplanverfahren bereits ein erhöhter Personalmehrbedarf geltend gemacht, dem aufgrund fehlender Erfahrungswerte nur teilweise (5 weitere g.D. Stellen) entsprochen wurde. Der weitere Personalmehrbedarf wurde zunächst durch Zahlungsmöglichkeiten (5 weitere g.D. in 2020 genehmigt) gedeckt. Wie sich</p>	+5,0 A11

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1																		
	Anzahl	Sollwert	Bereich																				
			Vergütung und Entgelte	<p>zeigt, ist der Umstellungsaufwand bei der Umsetzung des BTHG so hoch, dass auch mit Unterstützung der bestehenden Zahlungsmöglichkeiten die Arbeiten nicht zeitgerecht erledigt werden können (Verweis auf Überlastungsanzeige und Beantragung weiterer Zahlungsmöglichkeiten).</p> <p>Die bestehenden fünf Zahlungsmöglichkeiten werden daher dauerhaft benötigt; sie sollten daher auch zur Bindung der MA an den Bereich, der eine intensive Einarbeitung erfordert, in Stellen umgewandelt werden.</p> <p>Folgendes Zahlengerüst, das auch den weiteren Personalmehrbedarf zeigt, liegt dem Antrag zugrunde:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">Vereinbarungen Bes. Wohnformen</td> <td style="width: 15%; text-align: right;">550 x 3</td> <td style="width: 25%; text-align: right;">= 1.650</td> </tr> <tr> <td>Vereinbarung Tagesstruktur</td> <td></td> <td style="text-align: right;">= 300</td> </tr> <tr> <td>Anträge Ex II (Jahresdurchschnitt)</td> <td></td> <td style="text-align: right;">= 60 jährl. anzupassen</td> </tr> <tr> <td>Invest *</td> <td></td> <td style="text-align: right;">= 100 jährl. Anpassung</td> </tr> <tr> <td colspan="3">VZÄ-Bedarf (Summe :75) = 26,8 VZÄ ohne Invest</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: right;">= 28,1 VZÄ inkl. Invest</td> </tr> </table> <p>Vergleichsweise wurde das für die Entgeltverhandlungen Pflege in Fachbereich 74 anerkannte Personalgerüst zugrunde gelegt.</p> <p>Mit der Umstellung auch der heutigen BeWo-Anträge wird erneut ein entsprechender Personalmehrbedarf entstehen, der in der vorliegenden Rechnung noch nicht berücksichtigt werden konnte.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p>	Vereinbarungen Bes. Wohnformen	550 x 3	= 1.650	Vereinbarung Tagesstruktur		= 300	Anträge Ex II (Jahresdurchschnitt)		= 60 jährl. anzupassen	Invest *		= 100 jährl. Anpassung	VZÄ-Bedarf (Summe :75) = 26,8 VZÄ ohne Invest			= 28,1 VZÄ inkl. Invest			
Vereinbarungen Bes. Wohnformen	550 x 3	= 1.650																					
Vereinbarung Tagesstruktur		= 300																					
Anträge Ex II (Jahresdurchschnitt)		= 60 jährl. anzupassen																					
Invest *		= 100 jährl. Anpassung																					
VZÄ-Bedarf (Summe :75) = 26,8 VZÄ ohne Invest																							
= 28,1 VZÄ inkl. Invest																							

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Die Funktionsgruppe „Bearbeitung von Entgeltverhandlungen nach SGB IX“ ist perspektivisch ebenfalls Bestandteil der Überprüfung des Stellenbedarfes durch die AG Weiterentwicklung GPA/GPO.</p> <p>Die bisher vorliegenden Angaben belegen den Bedarf der angemeldeten + 5,0 Stellen. Ebenfalls zu berücksichtigen ist die Möglichkeit der Einflussnahme auf die Zahlungsverpflichtungen des LVR ggü. Anbietern. Die adäquate Abwicklung der Umstellung II sowie der fortlaufenden Verhandlungen binden gem. Darstellung von Dez.7 große Kapazitäten.</p> <p>Der dauerhafte Bedarf für die beantragten +5,0 Stellen ist demnach gegeben.</p>	
7/7	+1,0	A12	73.60 Abteilung Ki-Ju. Internate (auch ü18), Kurzzeitpflege (auch ü18), Pflegefamilien	<p>Teamleitung 73.63</p> <p>Zahlungsmöglichkeiten: 73630601 bis 73630619</p> <p>Für die Abteilung 73.60 wurden 1 Teamleitung, 11,5 Fallmanagement sowie 5 SB-Zahlmöglichkeiten eingerichtet worden. Diese sind erforderlich vor allem aus zwei Gründen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fallzahlsteigerung Pflegefamilien</li> </ul> <p>Insgesamt muss von einem Fallvolumen von rd. 880 Fällen im Bereich KiJu in Pflegefamilien für die der LVR zuständig ist, ausgegangen werden. Die Bedarfsermittlung erfolgt in allen Fällen durch das LVR-Fallmanagement KiJu. Damit verbunden sind ebenfalls entsprechende Dienstreisestätigkeiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hohe Ansprüche der Pflegefamilien:</li> </ul>	Nein

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Anhand der Erfahrungen innerhalb der ersten sechs Monate wird deutlich: Pflegefamilien haben hohe Ansprüche an eine rasche Bearbeitung und an eine Erreichbarkeit der Mitarbeitenden bei Rückfragen. Der Bedarf besteht weiterhin und wird auch dauerhaft bestehen bleiben, da sich die Gründe zur Einrichtung der Zahlungsmöglichkeiten nicht aufgelöst haben: das Fallzahlvolumen hat sich nicht und wird sich nicht weiter verringern – im Gegenteil: strategisches Ziel des Dezernates ist es, die Anzahl von Kindern und Jugendlichen in Pflegefamilien als Alternative zur besonderen Wohnform weiter auszubauen.“</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die Stelle ist bereits vorhanden und wurde mit Stellenplan 2021 bewilligt. (siehe Vorlage Stellenplan 2020/21, 2. Position, Vorlage 14/3517/1, S.40)</p>	
7/8	+11,5	A11	73.60 Abteilung Ki-Ju. Internate (auch ü18), Kurzzeitpflege (auch ü18), Pflegefamilien	<p>Fallmanagement</p> <p>Begründung s. Pos. 7.1.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Für den Stellenplan 2020/21 wurden seitens Dez. 7 ca. 450 Fälle Kinder in Pflegefamilien gemeldet. Der im letzten Stellenplan anerkannte Stellenbedarf für das Fallmanagement lag bei 15,0 Stellen. Aufgrund des wesentlich über der ursprünglichen Annahme liegenden Fallzahlen (880) ist der Bedarf für die angemeldeten Stellen des Fallmanagements gegeben. Die hohen Anforderungen an die Abteilung Kiju ist nachvollziehbar dargestellt. Ausführungen hierzu wurden seitens Dez. 7 bei Beantragung der Zahlungsmöglichkeiten hinreichend gemacht.</p>	+11,5 A11

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>In Absprache mit Dez. 7 soll eine gemeinsame Betrachtung des Aufgabenbereiches perspektivisch erfolgen.</p> <p>Der Bedarf zur Umwandlung von 11,5 Zahlungsmöglichkeiten A 11 wird anerkannt.</p>	
7/9	+5,0	A10 (L2)	73.60 Abteilung Ki-Ju. Internate (auch ü18), Kurzzeitpflege (auch ü18), Pflegefamilien	<p>Sachbearbeitung</p> <p>s. Pos. 7.1.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Beim Stellenplan 2020/21 wurden seitens Dez. 7 ca. 450 Fälle Kinder in Pflegefamilien gemeldet. Der im letzten Stellenplan anerkannte Stellenbedarf für Sachbearbeitung lag bei 5,0 Stellen. Aufgrund des wesentlich über der ursprünglichen Annahme liegenden Fallzahlen (880) ist der Bedarf für die angemeldeten Stellen gegeben.</p> <p>In Absprache mit Dez. 7 soll eine gemeinsame Betrachtung des Aufgabenbereiches perspektivisch erfolgen.</p> <p>Die AG Weiterentwicklung GPA/GPO wird die Funktionsgruppe Sachbearbeitung Eingliederungshilfe in einer Überprüfung der Stellenbedarfe mit einbeziehen. Sollten sich hieraus erforderliche Stellenverlagerungen ergeben, können diese durch perspektivische Mehrbedarfe im Fallmanagement kompensiert werden. Für den angemeldeten Stellenbedarf in 73.60 ist hiervon derzeit nicht auszugehen.</p> <p>Der Bedarf für die Umwandlung der 5,0 Zahlungsmöglichkeiten ist demnach vorliegend gegeben.</p>	+5,0 A10 (L2)

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
7/10	+6,0	A10 (L2)	74.10 Abteilung Hilfe zur Pflege, U-65 Vollstationäre Hilfe zur Pflege, Ambulante Hilfe zur Pflege als Annex. Andere Lebenslagen	<p>Sachbearbeitung</p> <p>Zahlungsmöglichkeiten: 74110601, 74110602, 74120601, 74120602, 74120603, 74120604</p> <p>Die Abteilung 74.10 wurde im August 2019 im Rahmen der Einführung des BTHG und der damit verbundenen Übernahme der Aufgaben der Hilfe zur Pflege eingerichtet. Mit Vermerk vom 22.02.2019 hatte das Dezernat 7 im Rahmen der Stellenplanverhandlungen 2020/2021 den damaligen Bedarf für die Abteilung Hilfe zur Pflege skizziert. In den Stellenplanverhandlungen haben sich die Dezernate 1 und 7 einvernehmlich darauf verständigt, dass für die geltend gemachten Bedarfe zunächst Zahlungsmöglichkeiten eingerichtet werden, die Entwicklung des Fallzahlaufkommens abgewartet und zum Stellenplan 2022/2023 der Bedarf nochmals betrachtet wird.</p> <p>Die Abteilung 74.10 hat (Stand 25.03.2021) 2.700 Leistungsfälle der Hilfe zur Pflege bzw. des 9. Kapitel SGB XII in die Bearbeitung übernommen. Die Fallübernahme ist auch weiterhin nicht abgeschlossen. Derzeit verzeichnet die Abteilung 74.10 ein Fallwachstum von rund 75 Fällen monatlich durch neue Bedarfslagen bzw. eine Trennung der Leistungen von Eingliederungshilfe und Hilfe zur Pflege bei nun auslaufenden Bewilligungen. Zeitgleich findet die Übernahme der Leistungsfälle der stationären Hilfe zur Pflege von den örtlichen Trägern statt, die von der Heranziehungssatzung ausgenommen wurden. Wegen der Pandemie konnte diese Fallübernahme nicht, wie beabsichtigt, noch im Jahr 2020 abgeschlossen werden. Bisher konnten zwei örtliche Träger übernommen werden. Hochgerechnet wird sich hier ein Fallvolumen von rund 500 Fällen bestätigen.</p>	+6,0 A10 (L2)

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Das damit vorliegende Fallaufkommen erfordert dauerhaft die bisher eingerichteten Zahlungsmöglichkeiten. Für zwei der noch vakanten Zahlungsmöglichkeiten ist bereits die Zuweisung von Nachwuchskräften beantragt.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die Fallzahlsteigerungen belegen einen dauerhaften Bedarf der angemeldeten Zahlungsmöglichkeiten. Fraglich ist vorliegend lediglich, inwieweit perspektivisch Mitarbeiter des m.D., die die Leistungen nach § 43 a SGB IX bearbeiten, unterstützende Tätigkeiten ausführen können.</p> <p>In Absprache mit Dez. 7 soll hierzu eine gemeinsame Betrachtung des Aufgabenbereiches perspektivisch erfolgen.</p> <p>Die AG Weiterentwicklung GPA/GPO wird die Funktionsgruppe Sachbearbeitung Eingliederungshilfe in einer Überprüfung der Stellenbedarfe mit einbeziehen. Sollten sich hieraus erforderliche Stellenverlagerungen ergeben, können diese durch perspektivische Mehrbedarfe im Fallmanagement kompensiert werden. Für den angemeldeten Stellenbedarf in 74.10 ist hiervon derzeit nicht auszugehen.</p> <p>Der Bedarf für die Umwandlung der 6,0 Zahlungsmöglichkeiten ist vorliegend gegeben.</p>	
7/ 11			74.10 Abteilung Hilfe zur Pflege, U-65 Vollstationäre Hilfe zur Pflege, Ambulante Hilfe	<p><b>Dezernat 1:</b></p> <p>74.10</p> <p>Die mit Stellenplan 2020/21 genehmigte Stelle Experte Pflege (Anlage 3a, Dez. 7, lfd. Nr. 17) ist nicht mehr erforderlich und entfällt demnach.</p>	-1,0 A14

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
			zur Pflege als Annex. Andere Lebenslagen		
7/ 12	+1,0	E13	74.30 Abteilung Rechtsdienst, Widersprüche und Klagen, Kosten- erstattung, Rechts- angelegenheiten SGB IX (auch für Dez.4) und XII	<p>Jurist</p> <p>Zahlungsmöglichkeiten: 74310602, 74320602 (jew. 0,5)</p> <p>Bei den Juristinnen ist 74.30 dringend auf den Bestand der derzeit vorhandenen Stellen –einschließlich der Zahlungsmöglichkeit- angewiesen, weil eine Vielzahl von rechtlichen Prüfungen und Beratungen erfolgt, die allein durch die für schwierige Rechtsfragen der EGH eingerichtete Grundsatzstelle nicht bedient werden kann. In 2021 sind bereits 42 Anfragen an die Jurist*innen der Abteilung 74.30 verteilt worden, in 2020 gab es insgesamt 95 solcher Prüfaufträge. Daneben sind zahlreiche Klagen in allen Instanzen zu bedienen. Auch die Unterstützung der neuen Abteilung Qualität und Wirksamkeit sowie der Abteilung 74.20/Investitionskosten sowie die Prüfanfragen aus Dezernat 4 erfordern unbedingt den vorhandenen juristischen Personalschlüssel. Da dort keine Jurist*innen tätig sind oder –bei Dezernat 4- die Erfahrung in der Eingliederungshilfe fehlt.</p> <p><b>Ergänzende Informationen des LVR-Dezernates 7 auf Nachfrage von LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Entgegen den Ausführungen des Dez. 1 wird in den Bereichen Investkosten und Qualitätsprüfungen dauerhaft juristische Prüf- und Klagearbeit gesehen.</p> <p>Bei den Investitionskosten hat die Einführung der APG DVO mit einer kompletten Änderung der Finanzierung von Investitionskosten für voll- und teilstationäre Pflegeeinrichtungen ab der ersten regelhaften Neubescheidung in den Jahren 2018/19</p>	Nein, aber Verlängerung 1,0 (2 x 0,5) Zahlungsmöglichkeiten E13



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p>zu einem sprunghaften Anstieg der Widersprüche und Klagen geführt, die eine Belastung in der Größenordnung von mehreren Hundert Widersprüchen und Klagen geführt hat. In den Vorjahren haben nur eine sehr überschaubare Zahl der Einrichtungen (schätzungsweise ca. ein Dutzend im Jahr) Widerspruch und Klage erhoben.</p> <p>Obwohl auch in der Abteilung 74.20 selbst Widersprüche beschieden wurden und werden, ist der Aufwand in der Folge der Bearbeitung der gerichtlichen Verfahren und auch rechtlichen Beratung der Abteilung 74.20 erheblich. Derzeit sind aus dieser ersten „Welle“ von Widersprüchen noch 108 Klagen in erster Instanz und 9 in zweiter Instanz anhängig.</p> <p>Eine zweite „Welle“ von Mieteinrichtungen wird nun beschieden und es muss erneut mit vielen (Hundertern) Widersprüchen und Klagen gerechnet werden, weil die meisten Einrichtungen sich durch die Regelungen und insbesondere durch den Wegfall eines Bestandsschutzes verschlechtern.</p> <p>Mit Blick auf die neue Aufgabenstellung Qualitätsprüfungen muss berücksichtigt werden, dass sich der Bereich weiterhin im Aufbau befindet und ein regelhaftes Prüfgeschehen erst langsam beginnt. Auch in Bereich der Qualitätsprüfungen gab es schon bisher diese Aufgabe, allerdings in viel geringerem Umfang, so dass hier dringend eine juristische Ausstattung aufgebaut bzw. erhalten bleiben muss. Aufgrund der Komplexität der Inhalte kann das juristische Personal ohne umfassende Hintergrundkenntnisse die Aufgabe nicht erledigen.</p> <p>Die juristischen Prüfungen für Dezernat 4 erfolgen zwar in Kooperation mit Dezernat 4, d.h. auch dort erfolgt ein Teil der Prüfungen, aber hier ist von entscheidender Bedeutung, dass die Abstimmung der Dezernate eine umfassende Gegenprüfung erfordert: beide handeln als Träger der Eingliederungshilfe.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Daneben ist in Dezernat 4 noch häufig das Fachwissen nicht vorhanden, so dass noch auf längere Sicht die Übernahme von grundsätzlichen Prüfungen erfolgen dürfte.</p> <p>Die bereits dort vorliegende Statistik füge ich als Anlage nochmals bei.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>An dieser Stelle muss darauf verwiesen werden, dass sowohl die Teamleitung als auch die Abteilungsleitung mit einem gewissen Anteil Grundsatzangelegenheiten bearbeiten. Insofern können Prüfungen nicht nur durch die Stelle „Schwierige Rechtsfragen der Eingliederungshilfe“ erfolgen. Auf die Ausführungen im Stellenplan 2020/21 wird ebenfalls verwiesen.</p> <p>Für Dez. 4 ist mit Stellenplan 2020/21 +1,0 Stelle A 13 für juristische Sachbearbeitung anerkannt worden (Dez.4, lfd. Nr. 4 Stellenplan 2020/21). Teile der Anfragen aus Dez. 4 können demnach auch dort bearbeitet werden. Die Tatsache, dass dort keine Erfahrung in der Eingliederungshilfe vorliege, sollte perspektivisch keine größere Rolle mehr spielen.</p> <p>Prüfungen und Abstimmungen für die Abteilung 74.20/Investitionskosten waren bereits in der Vergangenheit erforderlich. Die dargelegte derzeitige Belastung durch Klagen erscheint nachvollziehbar, Rückschlüsse auf eine dauerhafte Entwicklung sind derzeit allerdings nicht abschließend möglich.</p> <p>Fragestellungen im Bereich von Qualitäts- und Wirksamkeitsprüfungen sind in der Tat neu und können in 74.61 mangels juristischer Qualifikation auch nicht erbracht werden. Wie hoch der hieraus resultierende Aufwand ist, lässt sich auf Basis der Angaben nicht bewerten.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Vorliegend kommt demnach lediglich eine Verlängerung der Zahlungsmöglichkeit in Betracht.</p> <p>Auf Basis der vorliegenden Informationen ist der Bedarf für die befristete Verlängerung der Zahlungsmöglichkeiten (2 x 0,5) bis 30.06.2024 als gegeben zu betrachten. Gleichwohl lässt sich ein dauerhafter Bedarf nicht hinterlegen, da die kolportierten weiteren Widerspruchs- und Klageeingänge (sog. 2. Welle aufgrund Bescheidung im Rahmen der Einführung der APG DVO) als ein Szenario zu betrachten sind, dessen Eintritt nicht ausreichend bewertbar ist. Die Statistiken in diesem Bereich sollten auch die Erledigungen von Widersprüchen durch 74.20 selber ausweisen.</p>	
7/ 13	+2,0	E11	74.30 Abteilung Rechtsdienst, Widersprüche und Klagen, Kosten- erstattung, Rechts- angelegenheiten SGB IX (auch für Dez.4) und XII	<p>Sachbearbeitung Widersprüche</p> <p><b>Zahlmöglichkeiten: 000.74310.601, 000.74320.601</b></p> <p>Im Widerspruchsbereich konnten die erheblichen Rückstände mithilfe der beiden Zahlmöglichkeiten weitgehend abgebaut werden. Um aber auch zukünftig nicht wieder in eine Überlastungssituation zu geraten und vor allem auch die zusätzlich seit dem 01.01.2020 aus Dezernat 4 erfolgenden Abgaben möglichst zeitnah bedienen zu können, ist es erforderlich, eine der Zahlmöglichkeiten auf Dauer zu behalten. Nach den Vorschriften des Sozialgerichtsgesetzes sind Widersprüche nach spätestens 6 Monaten zu bescheiden, dies gelingt jetzt auch nicht immer, war aber vor Einsatz der Zahlmöglichkeiten geradezu illusorisch.</p> <p>Im Jahr 2020 gingen 756 Widersprüche ein, in 2021 bis Mitte März 150, davon aus Dezernat 4: 14 seit Herbst 2020 und 10 in 2021.</p> <p>Die Widersprüche aus Dezernat 4 benötigen einen erhöhten Zeitaufwand, da die Frühförderung ein neues Rechtsgebiet darstellt.</p>	Nein

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Dez. 7 weist in der Übersicht des Stellenplanantrages auf seiner +2,0 Stellen E 11 aus. In der Begründung wiederum wird lediglich vom dauerhaften Bedarf für eine Stelle gesprochen.</p> <p>Mit Stellenplan 2020/2021 wurde +0,5 A 12 bewilligt. Dieser Bewilligung lag eine durchschnittliche Fallzahl von jährlich 1058 (Durchschnitt: 2014-2018) eingegangenen Widersprüchen zugrunde. Derzeit stehen 10,0 für Widerspruchssachbearbeitung zur Verfügung. Für 2020 wurden nun 756 eingegangene Widersprüche (Zust. Dez.7) gemeldet, hinzu kommen weitere 14 (Zust. Dez.4). Unter Berücksichtigung der vorliegenden Fallzahlen ist ein dauerhafter Stellenbedarf nicht belegbar.</p> <p>Der benannte erhöhte Zeitaufwand für Fälle der Frühförderung hat hierauf auch keinen entscheidenden Einfluss (man beachte die ohnehin geringen Fallzahlen aus Dez. 4). Die aktuelle Fallzahlentwicklung ist auch unter Berücksichtigung der Zahlen der Frühförderung als rückläufig zu betrachten. Ob sich dieser Trend weiter verstetigt, lässt sich sicherlich schwer prognostizieren. Das kolportierte Szenario einer Welle von Widersprüchen durch Einführung des BTHG und insbesondere der Frühförderung ist allerdings bisher nicht eingetreten. Sollten sich wider Erwarten andere Entwicklungen abzeichnen, können diese entsprechend mit 12.61 erörtert werden.</p> <p>Aufgrund der Befristung der Zahlungsmöglichkeiten bis 30.06.2022 ist von einer weiteren Reduzierung der Rückstände auszugehen. Diese konnten gem. Dez. 7 bereits weitgehend abgebaut werden.</p> <p>Vorliegend ist demnach kein dauerhafter Stellenbedarf gegeben. Die Bewertung eines etwaigen weiteren befristeten Bedarfes sollte erst nach Vorliegen der Fallzahlen aus</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				2021 erfolgen. Aufgrund der Befristung der Zahlungsmöglichkeiten bis 30.06.2022 kann ein etwaiger Austausch mit 12.61 hierzu im ersten Quartal 2022 erfolgen. Eine Verlängerung der Zahlungsmöglichkeiten ist derzeit nicht erforderlich.	
7/ 14	+1,0	E11	74.30 Abteilung Rechtsdienst, Widersprüche und Klagen, Kosten- erstattung, Rechts- angelegenheiten SGB IX (auch für Dez.4) und XII	<p>Sachbearbeitung Kostenerstattung</p> <p><b>Zahlmöglichkeit: 000.74310.603</b></p> <p>In der Kostenerstattung sollte die Zahlmöglichkeit unbefristet weiter bewilligt werden, weil hier die Rückstände nach wie vor beträchtlich sind, so dass sogar eine weitere Zahlmöglichkeit sinnvoll wäre, insbesondere, weil und soweit es hier um Realisierung von Forderungen des LVR geht. In diesen Fällen ist die Klagesumme häufig in der Größenordnung mehrerer Hunderttausend Euro.</p> <p>Die Zahl der noch aktiv vom LVR zu erhebenden Erstattungsklagen konnte von 115 Ende 2017 auf 92 zum 31.12.2018 und 77 zum 31.12.2019 sowie schließlich 63 zum 31.12.2020 gesenkt werden, aber es sind eben auch noch 63 Fälle, die mit entsprechendem Personal in absehbarer Zeit realisiert werden könnten.</p> <p>Ohne weitere Unterstützung würden die positiven Tendenzen demgegenüber auch in diesem Bereich wieder vollständig verloren gehen.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Unter Berücksichtigung der Fallzahlentwicklung der letzten Jahre ist von einem Abbau der Rückstände (noch zu erhebende Erstattungsklagen) im Jahr 2024 auszugehen. Ein darüberhinausgehender dauerhafter Bedarf lässt sich auf Basis der Fallzahlen und der sich hieraus ergebenden Prognose (siehe Grafik) für die kommenden Jahre nicht ableiten.</p>	Nein, aber Verlängerung 1,0 Zahlungs- möglichkeit E11

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Sollte hier wider Erwarten doch weitere Unterstützung erforderlich sein, ist eine stellenplanneutrale Lösung innerhalb von 74.30 vorrangig. Hier wird auf die derzeit rückläufige Anzahl an Widersprüchen verwiesen. Aufgrund der Gleichwertigkeit der Dienstposten ist eine Verlagerung von Kapazitäten möglich.</p> <p>Aufgrund der Möglichkeit der Realisierung weiterer Erstattungen in hohem Umfang ist die Verlängerung der Zahlungsmöglichkeit bis 30.06.2024 korrespondierend mit der Prognose erforderlich.</p>	
7/ 15	+1,0	E9a	74.50 Abteilung § 67 SGB XII, Frauenhäuser, NW-Projekt	<p>Sachbearbeitung Grundsicherung Zahlungsmöglichkeit: 000.74520.601</p> <p>Es wird die Umwandlung der Zahlungsmöglichkeit in eine reguläre Stelle beantragt, hilfsweise eine Verlängerung der Zahlungsmöglichkeit. Derzeit werden Leistungen der Grundsicherung für 2.000 Fälle bei den stationären Leistungen nach § 67 SGB XII und 1.100 Fälle bei der Hilfe zur Pflege bewilligt. Es gibt für die Grundsicherungsbearbeitung 2 Stellen (Frau ████████, Frau █████) sowie die Zahlungsmöglichkeit (Frau ████████). Dies entspricht 1.000 Fällen je Mitarbeiterin. Ohne Frau ████████ wären es 1.500 Fälle je Stelle, ein Pensum, das nicht realistisch</p>	Nein, aber Verlängerung 1,0 Zahlungs- möglichkeit E9a

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>zu schaffen ist. Es gibt auch keine Anhaltspunkte für eine Verringerung der Fallzahlen: Durch weitere Bearbeitungsübernahmen in der Abteilung 74.10 werden sich die Zahlen erhöhen. Auch der Trend bei den wohnungslosen Menschen lässt keine Prognose über sinkende Zahlen zu.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Derzeit stehen für die Aufgabe „Sachbearbeitung Grundsicherung“ 4,0 Dienstposten (000.74500.250, 000.74520.160+170 sowie 000.74520.601 zur Verfügung (anstatt der von Dez. 7 angegebenen 3,0). Gem. Stellenplan 2020/21 ist hiervon noch 1,0 zur Umwandlung eines anerkannten Bedarfes vorzusehen (siehe Stellenplan 2020/21, Dez. 7 lfd. Nr.20, Abbau/Umwandlung von Stellen des mittleren Dienstes aufgrund teilweisen Zuständigkeitswechsel im Bereich Grundsicherung). Diese Umwandlung konnte seitens Dez. 7 bisher nicht realisiert werden. Demnach stehen derzeit noch 4,0 Dienstposten für die Sachbearbeitung Grundsicherung zur Verfügung.</p> <p>Der Inhaber des Dienstpostens 000.74500.250 erreicht am 01.07.2024 die Regelaltersgrenze. Der dauerhafte Bedarf sowie eine etwaige Umsetzung der Inhaberin des DP 000.74520.601 können dann entsprechend geprüft werden. Eine Umwandlung der Zahlungsmöglichkeit ist derzeit nicht erforderlich.</p> <p>Die Zahlungsmöglichkeit sollte aufgrund der beschriebenen hohen Fallzahlen bis 30.06.2024 verlängert werden.</p>	
7/ 16	+1,0	E11	74.60 Abteilung MPD/Qualität	<p>Mitarbeit Teilprojekt 106+ / SEIB</p> <p>Zahlungsmöglichkeit 000.74600.603</p>	Nein, aber Verlängerung 1,0 Zahlungs- möglichkeit E11

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Zur Umsetzung des Teilprojektes BTHG 106+ wurde die Vollkraftstelle einer Projektmitarbeit im Rahmen des SEIB-Gesamtprojekts geschaffen mit dem Ziel, der Entwicklung und Erprobung eines dezernatsspezifischen sozialräumlichen Beratungskonzeptes nach einheitlichen, fachübergreifenden Merkmalen und Standards. Dieses soll im Sinne der Eckpunkte der Integrierten Beratung gemäß Beschluss des Landschaftsausschusses vom 09.07.2018 unter Berücksichtigung der Vorlage Nr. 14/2893 Umsetzung des BTHG beim LVR – hier: Aufbau von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. sowie Weiterentwicklung der Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe) unter Berücksichtigung von Peer Counseling gemäß Beschluss des Landschaftsausschusses vom 01.10.2018 geschehen.</p> <p>Der Projektmitarbeiter hat sich insbesondere um den systematischen Aufbau der Peer-Beratung bei den KoKoBe gewidmet. Mittlerweile werden gemäß politischen Beschluss 10 Standorte für Peer-Beratung bei den KoKoBe gefördert.</p> <p>Der Projektmitarbeiter begleitet zudem die Umsetzung des sozialräumlichen Beratungskonzeptes in aktuell drei Pilotregionen (Stadt Duisburg, Rhein-Kreis-Neuss, Oberbergische Kreis) und stellt sicher, dass die Perspektive der Menschen mit Behinderung durch die Peer-Beratenden berücksichtigt wird. Nach Abschluss der Projektphase wird das Konzept auf das ganze Rheinland ausgedehnt und muss dann entsprechend in den weiteren 23 rheinischen Gebietskörperschaften umgesetzt werden. Zugleich wird die Peer-Beratung weiter ausgebaut und auf weitere Standorte ausgedehnt werden.</p> <p>Die Einrichtung der Planstelle ist notwendig, um den sozialräumlich-orientierten Beratungsansatz, hier mit Schwerpunkt auf die Perspektive der Menschen mit Behinderung durch die Peer-Beratung, im ganzen Rheinland zu etablieren. Es gilt nicht</p>	



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p>nur die Gesamtkoordination der bereits geförderten 10 Peer-Beratungsstandorte und eine einheitliche Qualitätsentwicklung durch Qualifizierung und Evaluation sicherzustellen. Es gilt ebenso das Fördergeschäft zu gewährleisten, als auch den weiteren Ausbau der Peer-Beratung voranzubringen.</p> <p>Die Aufgaben des Stelleninhabers umfassen neben der Koordination und der Sicherstellung der Förderung, die Evaluation der Beratungsleistungen und die kontinuierliche Qualitätsentwicklung durch das Vorhalten entsprechender Schulungsmaßnahmen für die Menschen mit Behinderung.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>In der Vorlage 14_2746 „Eckpunkte zur Umsetzung der Integrierten Beratung“ wurde geregelt: <i>„Die sozialräumliche Erprobung in den nachfolgend skizzierten Teilprojekten soll die nötigen Erfahrungen und Erkenntnisse für ein „LVR-Rahmenkonzept Integrierte Beratung“ liefern, das erst zum Projektabschluss erarbeitet werden kann (siehe Ziffer 3.4.1). Die Teilprojekte werden insofern ergebnisoffen angegangen und sind befristet („Labor-Charakter“). In welchen Formen und Strukturen Integrierte Beratung nach dezernatsübergreifenden Standards und Merkmalen dauerhaft im gesamten Rheinland zu implementieren ist, bleibt den Ergebnissen dieses Projektes vorbehalten. Eine vorzeitige Institutionalisierung von Strukturen soll aus der Perspektive des Gesamtprojektes vermieden werden.“</i></p> <p>Auch im Bericht 14_3990 zum Stand des Projektes zur sozialräumlichen Erprobung wird erläutert: <i>„SEIB ist ein Entwicklungsprojekt und insofern ergebnisoffen, als dass Möglichkeiten und Grenzen der Umsetzung der Leitidee ab 2023 aus den Kernaufgaben und Kompetenzen der beteiligten Fachdezernate heraus praktisch erprobt werden.“</i></p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				Die Teilprojekte in den Fachdezernaten sind derzeit bis 30.06.2022 befristet. Über einen weiteren Bedarf kann gemäß den genannten Vorlagen erst nach Abschluss und Evaluation des Gesamtprojektes Ende 2022 entschieden werden. Daher erfolgt eine Verlängerung aller Zahlungsmöglichkeiten für die Teilprojekte SEIB bis zum 31.12.2022.	
7/ 17	+1,0	E13	74.60 Abteilung MPD/Qualität	<p>Teilprojektleitung</p> <p>Zahlmöglichkeit: 000.74600.602</p> <p>Zur Umsetzung des Teilprojektes BTHG 106+ wurde die Vollkraftstelle einer Teilprojektleitung im Rahmen des SEIB-Gesamtprojekts geschaffen mit dem Ziel, der Entwicklung und Erprobung eines dezernatsspezifischen sozialräumlichen Beratungskonzeptes nach einheitlichen, fachübergreifenden Merkmalen und Standards im Sinne der Eckpunkte der Integrierten Beratung gemäß Beschluss des Landschaftsausschusses vom 09.07.2018 unter Berücksichtigung der Vorlage Nr. 14/2893 Umsetzung des BTHG beim LVR – hier: Aufbau von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. sowie Weiterentwicklung der Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe) unter Berücksichtigung von Peer Counseling gemäß Beschluss des Landschaftsausschusses vom 01.10.2018.</p> <p>Das sozialräumliche Beratungskonzept wird aktuell in drei Pilotregionen (Stadt Duisburg, Rhein-Kreis-Neuss, Oberbergische Kreis) umgesetzt und evaluiert. Nach Abschluss der Projektphase wird das Konzept auf das ganze Rheinland ausgedehnt und muss dann entsprechend in den weiteren 23 rheinischen Gebietskörperschaften umgesetzt werden. Insbesondere gilt es dabei die Weiterentwicklung der dezentralen Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX durch das LVR-eigene Fallmanagement voranzutreiben. Diese steht zwar grundsätzlich seit dem 1.1.2020 im</p>	Nein, aber Verlängerung 1,0 Zahlungs- möglichkeit E11

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p>Rheinland zu Verfügung, erfüllt jedoch noch nicht die Vorgaben der Vorlage-Nr. 14/2893. Ebenso ist die Weiterentwicklung der KoKoBe sowie der Aufbau der Peer-Beratung in diesen Prozess mit einzubeziehen und auf eine Abstimmung und Vernetzung mit den örtlichen Trägern zu achten.</p> <p>Die Einrichtung der Planstelle ist notwendig, um den sozialräumlich-orientieren Beratungsansatz auf das ganze Rheinland auszuweiten und in weiteren 23 Gebietskörperschaften zu implementieren. Dadurch wird ein einheitlicher Beratungsstandard im Zuständigkeitsbereich des LVR gewährleistet.</p> <p>Zu den Kernaufgaben gehört die Etablierung der Beratung vor Ort unter der Prämisse der Personenzentrierung. Die Aufgaben des Stelleninhabers umfassen neben der Koordination und stetigen Aktualisierung der Konzeption, die Evaluation der Beratungsleistungen und die kontinuierliche Qualitätsentwicklung.</p> <p>Die Qualitätsentwicklung und der Qualitätssicherungsprozess sind ein Beitrag zu einer verbesserten Bedarfsermittlung sowie einer passgenaueren Leistungserbringung.</p> <p>Die Implementierung der rheinlandweiten Beratung vor Ort trägt durch die sozialräumliche Ausrichtung zur Stärkung der inklusiven Bedingungen in den Mitgliedskörperschaften bei.</p> <p>Mit dieser Expertise unterstützt die Projektleitung die Weiterentwicklung der Qualifizierungsmaßnahmen für die Berater*innen des Dezernates.</p> <p>Die Regionalabteilungen des Dezernates werden in der Umsetzung des Beratungs- und Unterstützungsauftrags begleitet.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Die Projektleitung unterstützt den informellen Austausch und die Weiterentwicklung der Beratungsstrukturen nach § 106 SGB IX der Dezerneate 4 und 7.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>In der Vorlage 14_2746 „Eckpunkte zur Umsetzung der Integrierten Beratung“ wurde geregelt: <i>„Die sozialräumliche Erprobung in den nachfolgend skizzierten Teilprojekten soll die nötigen Erfahrungen und Erkenntnisse für ein „LVR-Rahmenkonzept Integrierte Beratung“ liefern, das erst zum Projektabschluss erarbeitet werden kann (siehe Ziffer 3.4.1). Die Teilprojekte werden insofern ergebnisoffen angegangen und sind befristet („Labor-Charakter“). In welchen Formen und Strukturen Integrierte Beratung nach dezernatsübergreifenden Standards und Merkmalen dauerhaft im gesamten Rheinland zu implementieren ist, bleibt den Ergebnissen dieses Projektes vorbehalten. Eine vorzeitige Institutionalisierung von Strukturen soll aus der Perspektive des Gesamtprojektes vermieden werden.“</i></p> <p>Auch im Bericht 14_3990 zum Stand des Projektes zur sozialräumlichen Erprobung wird erläutert: <i>„SEIB ist ein Entwicklungsprojekt und insofern ergebnisoffen, als dass Möglichkeiten und Grenzen der Umsetzung der Leitidee ab 2023 aus den Kernaufgaben und Kompetenzen der beteiligten Fachdezernate heraus praktisch erprobt werden.“</i></p> <p>Die Teilprojekte in den Fachdezernaten sind derzeit bis 30.06.2022 befristet. Über einen weiteren Bedarf kann gemäß den genannten Vorlagen erst nach Abschluss und Evaluation des Gesamtprojektes Ende 2022 entschieden werden. Daher erfolgt eine Verlängerung aller Zahlungsmöglichkeiten für die Teilprojekte SEIB bis zum 31.12.2022.</p>	
<b>Sa.</b>	<b>+72,0</b>				<b>+36,0</b>

## LVR-Dezernat 8 – Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
8/1	+1,0	A13 (E2)	81.10 Abteilung Personal- entwicklung Verbünde, Geschäftsleitung, Gremien	<p><b>Recruiting</b></p> <p>Begründung dauerhafter Bedarf: Die LVR-Kliniken und der LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen<sup>3</sup> sind angesichts der demografischen Entwicklung, die mit einem veränderten Arbeitnehmermarkt einhergeht, mit Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung und -bindung konfrontiert. Zudem steigt im Gesundheitswesen und im pflegerischen Bereich der Konkurrenzdruck unter den Arbeitgebern, der auch durch Vergütungsdivergenzen verstärkt wird. Daher sind die Anforderungen an die Personalgewinnung deutlich gestiegen. So laufen Stellenausschreibungen heute teils ins Leere und es ist schwieriger geworden, Führungspositionen im Gesundheits- und Pflegewesen besetzen zu können. Durch den demografischen Wandel und aufgrund hoher Personalfuktuation sind Stellen heute öfter nachzubesetzen als in der Vergangenheit, zumal sich auch die Arbeitgebergebundenheit vieler Mitarbeitenden gewandelt hat.</p> <p><u>Recruiting 1. und 2. Leitungsebene Verbünde</u></p> <p>Daher sollten die Rahmenbedingungen optimiert werden, damit die LVR-Kliniken und der HPH-Verbund gegenüber anderen Arbeitgebern konkurrenzfähig bleiben/ werden und Stellenbesetzungen mittels optimierter Prozesse schneller abgewickelt werden als bisher.</p> <p>Dazu ist in 2020 ein neuer Recruiting Soll-Prozess gesteuert durch FB 81 in Workshops mit Vertreter*innen der Einrichtungsverbünde erarbeitet worden. Es gilt diesen nun in die Umsetzung zu bringen, zu evaluieren und anzupassen. Der künftige</p>	+1,0 A13 (E2) Verlagerung aus Teil AIII

<sup>3</sup> Das LVR-Institut für Forschung und Bildung (IFUB) sowie die Krankenhauszentralwäscherei (KHZW) werden aufgrund der weitaus geringeren Mitarbeitendenzahl nicht explizit erwähnt. Das Aufgabenfeld erstreckt sich aber ebenfalls auf diese Einrichtungen.

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Recruitingprozess soll von im LVR-Fachbereich 81 (81.11) verorteten Recruiterinnen engmaschig gesteuert werden. Die Recruiterinnen stellen zentrale Ansprechpersonen im Recruitingverfahren für die LVR-Kliniken und den HPH-Verbund für Stellen der 1. und 2. Leitungsebene dar. Hierfür ist es notwendig, mit Personalvermittlungsfirmen zu kooperieren, um die bestgeeignetsten Personen für die Aufgaben der Führungsebenen der LVR-Verbundeinrichtungen zu gewinnen.</p> <p>Die Personalgewinnung für die ersten beiden Leitungsebenen soll schneller und effizienter werden. Neben einer zielgruppenspezifischen Bewerbendenansprache bedeutet dies auch eine Betreuung/ Begleitung und Ansprache des Verfahrens durch eine Person im gesamten Recruitingverfahren.</p> <p>Mit Blick auf die herausgehobenen Positionen der Stellen der 1. und 2. Leitungsebene ist eine frühe Bindung an den Arbeitgeber LVR schon im Besetzungsverfahren erforderlich, um die Chancen gegenüber besser zahlenden Arbeitgebern zu erhöhen.</p> <p>Für die 1. Leitungsebene und deren Stellvertretungen werden die Personalauswahlentscheidungen weiterhin durch die Fachausschüsse getroffen. Bezogen auf die zweite Leitungsebene bleibt die Entscheidungskompetenz den Vorständen und Betriebsleitungen vorbehalten.</p> <p>Die Recruiterinnen entwickeln gemeinsam mit dem zuständigen Vorstand/ Dezernatsleitung das Anforderungsprofil und bereiten die Stellenausschreibung vor. In der Folge überwachen die Recruiterinnen die Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungsverfahrens für die Stellenausschreibungen sowie die Veröffentlichung entsprechend der Verfügungslage und steuert die Sichtung der Bewerberunterlagen sowie die Durchführung der</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Auswahlgespräche bis hin zum Besetzungsvorschlag und Ausgestaltung der individuellen Anteile der Arbeitsverträge.</p> <p>Die Recruiterinnen initiieren aktiv Personalakquise für die Einrichtungen für die Berufsbilder der ersten und zweiten Leitungsebene. Dazu verwenden sie zielgruppenbezogen geeignete Kanäle, um geeignetes Personal zu finden, mögliche Interessenten anzusprechen oder spätere Absolventen für den LVR – hier insbesondere für die LVR-Kliniken und den HPH-Verbund – zu begeistern.</p> <p>Durch die Bündelung der Fachexpertise wird verbundweit eine effiziente, rechtssichere und einheitliche Handhabung gewährleistet. Durch die zentrale Prüfung der Bewerbungsunterlagen können Standards sowohl gesetzt als auch qualitätsgesichert werden, so dass auch den Gleichbehandlungsgrundsätzen Rechnung getragen wird.</p> <p>Da die Recruiterinnen den Besetzungsvermerk qualitätssichern, werden die Anforderungen an die Dokumentation zur Personalauswahlentscheidung i. S. des Art. 33 Abs. 2 GG standardisiert und eingehalten. Zudem können Fragen und Wünsche der Einrichtungen sowie wie von Seiten der Bewerbenden schneller und effizienter beantwortet werden.</p> <p>Die 1. und 2. Leitungsebene in den Einrichtungsverbänden umfasst rd. 300 Mitarbeitende. Hinzu kommt, dass die Vorstände und deren Stellvertretungen für vier Jahre bestellt werden und häufig auch befristete Verträge für diesen Zeitraum haben. Für diese hervorgehobenen Positionen bedarf es eines besonders intensiven Auswahlprozesses und einer umfassenden Aufbereitung für die Politik.</p> <p>Mögliche Wiederbestellungen der Vorstände erfolgen mit einem aufwändigen Feedbackverfahren, das durch die Recruiterinnen zu begleiten ist.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p><u>Strategisches Recruiting Verbünde</u></p> <p>Die Recruiterinnen bearbeiten neben den Auswahlprozessen der 1. und 2. Führungsebene auch strategische Fragestellungen für die übrigen Berufsgruppen und Mitarbeitererebenen der LVR-Kliniken und des LVR-Verbundes HPH, um auf diese Weise eine zentrale Gesamtsteuerung zu gewährleisten. So wird derzeit die Einführung eines verbundweiten Bewerbermanagementsystems begleitet sowie Maßnahmen im Rahmen des Arbeitgebermarketings z.B. die virtuelle Karrieremesse „like Psychiatrie“.</p> <p>Für die LVR-Kliniken und den Verbund Heilpädagogischer Hilfen bringt eine Bündelung von Kompetenzen und eine zielgenaue Darstellung in der Öffentlichkeit erfolversprechendere Stellenbesetzungsverfahren. So gilt es die Präsenz der Verbünde im Internet zu professionalisieren, geeignete Soziale Medien zu identifizieren und Strategien für die geeignete Nutzung zu etablieren. Hierbei ist zu erwarten, dass die umfassende Darstellung der Kliniken und des HPH als Arbeitgeber in den digitalen Medien noch weiter zunehmend in den Fokus rückt und in kurzfristigeren Intervallen und aufwändigeren Projekten zu begleiten und bedienen ist, da sich weiter zunehmend die Arbeitgeber um die geringer werdende Anzahl an Fachkräften zu bemühen haben. Die unterschiedlichsten Berufsgruppen sind hier zielgruppenspezifisch anzusprechen und für eine Beschäftigung beim LVR zu überzeugen.</p> <p>Die wachsende Zahl an Studiengängen führt zu einem erhöhten Prüfaufwand bei Bewerbungsunterlagen. Daher ist eine Fachexpertise zur Beurteilung unterschiedlicher Qualifikationen angezeigt. (Stichworte: Akademisierung der Pflege, Wirtschaftsbereich, IT, Personal). Es ist sinnvoll, diese Fachexpertise zentral im Dezernat 8 vorzuhalten, um ein qualitätsgesichertes und einheitliches Verfahren zu garantieren.</p>	



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p>Für diese strategischen Fragestellungen im Recruiting der zahlreichen Berufsgruppen der Verbünde sind gemeinsam mit der Personalentwicklung und der Öffentlichkeitsarbeit Personalgewinnungsstrategien zu entwickeln. Der sich auch digital immer weiter entwickelnde Arbeitsmarkt ist aus der Verbundzentrale heraus zu analysieren. Die Stelleninhaberinnen haben z.B. den Auftrag über das neu einzuführende Bewerbermanagementsystem Daten zu analysieren. Rahmenvorgaben zu entwickeln, anzupassen sowie geeignete verbundweite Recruitingstrategien zu entwickeln. Dies tun sie für die insgesamt ca. 14.000 Mitarbeitenden der Verbünde und mehr als 15.000 eingehende Bewerbungen pro Jahr. Wobei hierbei von zukünftig steigenden Zahlen auszugehen ist.</p> <p>Die beschriebenen Aufgaben sind nicht vorübergehender Natur. Durch gesetzliche Vorgaben wie die PPP-RL bzw. die Pflegepersonaluntergrenzen wird das Recruiting für die immer knapperen personellen Ressourcen im Gesundheitswesen zu einem wesentlichen Steuerungsaspekt im LVR-Klinikverbund, der durch die Verbundzentrale zu sichern ist.</p> <p>Im Ergebnis der Verhandlungen zum Stellenplan 2020/2021 wurde für das Team 81.11 1,0 Dienstposten (81110.090, A13) eingerichtet. Im Nachgang wurde eine weitere Zahlungsmöglichkeit für dieses Aufgabenfeld etabliert. Der Arbeitsanfall ist dauerhaft nicht mit einer Stelle abzudecken. Daher soll nun auch die Zahlungsmöglichkeit in den Stellenplan 2022/ 2023 überführt werden.</p> <p>Aufgrund der Komplexität der Verfahren, der inhaltlichen Anforderungen und des Anspruchs, dass die Recruiterinnen auf Augenhöhe mit Vorständen und Bewerbenden kommunizieren, sind die aktuellen Stelleninhaberinnen nach E13/ A 13 vergütet/ besoldet.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Im Team Personalwirtschaft LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen erfolgt das Recruiting der 1. und 2. Leitungsebene (300 Fälle) sowie strategische Fragestellungen für weitere Berufsgruppen der Eigenbetriebe des Dezernates 8 (rund 14.000 Mitarbeitende / mehr als 15.000 Bewerbende jährlich). Zum Stellenplan 2020 wurde erstmals eine Stelle für diese Tätigkeiten eingerichtet. Für die Berufsgruppen im Gesundheitswesen, die in den LVR-Kliniken und im LVR-Verbund HPH gesucht und rekrutiert werden müssen, besteht laut Dezernat 8 ein Fachkräftemangel. Hierbei besteht eine hohe gesellschaftspolitische Relevanz, da die Versorgung im Gesundheitswesen stets durch eine gute Personalausstattung gesichert sein muss. Aufgrund dieses unabwiesbaren Bedarfs wurde im Laufe des Jahres 2020 eine weitere Zahlungsmöglichkeit für das Recruiting eingerichtet. Dieser Bedarf fällt laut Dezernat 8 dauerhaft an. Die steigende Bedeutung des Recruitings wird unter dem Aspekt immer knapperer personeller Ressourcen im Gesundheitswesen bei gleichzeitigen gesetzlichen Vorgaben zu Personaluntergrenzen (PPP-RL) deutlich. Zur Deckung des Bedarfs kann eine Beamtenstelle des Teil A III aus den Verbänden in das LVR-Dezernat 8 und somit in den Teil A I verlagert werden.</p>	
8/2	+1,0	E13	83.20 Abteilung Budget- verhandlungen und Leistungsrecht	<p><b>Modellvorhaben nach § 64b SGB V</b></p> <p>Die Modellvorhaben waren bis zum 31.3.2020 regelmäßig auf 8 Jahre zu befristen. Der „Gemeinsame Bericht zur Einführung eines pauschalierten Entgeltsystems für psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen“ gibt erste Zwischenergebnisse der vereinbarten Modellvorhaben auf Bundesebene wieder, der Abschluss der Evaluation ist jedoch frühestens im Jahr 2025 zu erwarten. Die Befristung der Modellvorhaben wurde daher auf 15 Jahre verlängert, um nach der Auswertung der Evaluationsergebnisse gem. § 65 SGB V über eine mögliche Überführung in die Regelversorgung sachgerecht entscheiden zu können.</p>	+1,0 E13 Verlagerung aus Teil AIII

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Wesentliche Merkmale Modellvorhaben</p> <p>a) <u>Modellvorhaben</u>  Das Modellvorhaben DynaLIVE an der LVR-Klinik Bonn wurde im Herbst 2015 umgesetzt, vorgesehen ist eine Laufzeit von 8 Jahren. Beteiligt waren anfänglich nur drei Krankenkassen, aufgrund der positiven Resonanz hat sich die Anzahl der kooperierenden Krankenkassen schnell verdoppelt. Eine Verlängerung des Modellvorhabens ist daher absolut angezeigt. Gerade der sektorenübergreifende Charakter des Modellvorhabens hat das Potential Einfluss auf die zukünftige Gestaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zu nehmen.</p> <p>b) <u>Innovationsfond</u>  Zusätzlich zu den Modellvorhaben nach §64b SGBV und weiteren modellhaften Vorhaben, zählt auch die Begleitung der Fördervorhaben im Rahmen Innovationsfondmaßnahmen des G-BA. Die aktuellen Förderbekanntmachungen zu neuen Versorgungsformen sehen Themenschwerpunkte vor, für die der LVR-Klinikverbund sich bewerben könnte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterentwicklung der Versorgung durch Digitalisierung  <i>In diesem Themenfeld sollen Projekte gefördert werden, die unter Nutzung von technischen Möglichkeiten, die mit der Digitalisierung entstehen, die konkrete Versorgung von Patient*innen verbessern können.</i></li> <li>• Interdisziplinäre oder sektorenübergreifende Versorgungsnetzwerke und -pfade  <i>Neben Projekten, die eine Verbesserung der Versorgung über die bestehenden Sektorengrenzen zwischen ambulantem und stationärem Bereich erreichen sollen, nimmt dieses Themenfeld auch solche Konzepte in den Blick, die entweder die voneinander unabhängigen Träger von Sozialleistungen einbeziehen oder auch Grenzen zwischen einzelnen Berufsgruppen adressieren.</i></li> <li>• Psychotherapeutische Versorgung vulnerabler Gruppen</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p><i>In diesem Themenfeld sollen Projekte gefördert werden, die vulnerablen Personengruppen einen niedrigschwelligen Zugang zur psychotherapeutischen Versorgung ermöglichen. Es sollen zielgruppenspezifische Angebote entwickelt werden, beispielsweise Konzepte aufsuchender Psychotherapie für Menschen mit eingeschränkter Mobilität.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prävention und Versorgung von schweren psychischen Erkrankungen <i>Ziel ist es in diesem Themenfeld neue Versorgungsformen zu fördern, die einerseits eine frühe Diagnostik und Intervention insbesondere bei den Hochrisikogruppen ermöglichen und andererseits leitlinienkonforme, auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnittene und in der Praxis gut umsetzbare Behandlungsprogramme adaptieren und erproben.</i></li> <li>• Lehren aus der Covid-19-Pandemie für die Weiterentwicklung der Versorgung <i>In diesem Themenfeld sollen Projekte gefördert werden, die auf Basis von Erfahrungen und Erkenntnissen aus der Covid-19-Pandemie geeignete Lösungen für eine strukturelle Weiterentwicklung und Verbesserung der Gesundheitsversorgung in der Infektiologie und darüber hinaus erproben.</i></li> <li>• Ein guter Start ins Leben durch eine vernetzte Versorgung <i>In diesem Themenbereich werden daher innovative Projekte gefördert, die diesen besonderen Versorgungsbedarf in den Fokus nehmen und damit den Eltern, Kindern und gesamten Familien eine optimale und interdisziplinäre geburtshilfliche Versorgung und Unterstützung ermöglichen.</i></li> </ul> <p>c) <u>Transfer der Erkenntnisse des Modellvorhabens in die LVR-Kliniken</u> Das Modellvorhaben dient vor allem dazu, in einem geschützten Rahmen neue Behandlungsformen auszuprobieren und bei Erfolg in die Regelversorgung zu übertragen. Besonders der Ausbau der aufsuchenden Behandlung im Rahmen des Modellvorhabens hat vor dem Hintergrund der Einführung des § 115d SGB V „Stationsäquivalente psychiatrische Behandlung“ einen besonderen Stellenwert. Über diesen Weg können weitere Behandlungsoptionen entwickelt werden, die direkt einer spezifischen Patientenklientel zu Gute kommen. Damit verbunden sind neue</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Umsätze für die LVR-Kliniken, die damit auch einen wirtschaftlichen Beitrag leisten können.</p> <p>Zusätzlich zu dem Modellvorhaben nach § 64B SGB V in Bonn, gibt es aktuell weitere modellartige Projekte zur Verbesserung und Weiterentwicklung insbesondere der ambulanten psychiatrischen Versorgung in den LVR-Kliniken. Es müssen Gespräche und Verhandlungen mit Kostenträgern geführt werden um die Finanzierung zu klären und um die selektiven Verträge abzuschließen. Da es sich jeweils um neue, innovative Projekte handelt, ist der Arbeits- und Koordinationsaufwand hierfür sehr hoch.</p> <p>d) <u>Weitere Projekte</u></p> <p>Innerhalb des LVR-Klinikverbundes sind derzeit weitere Projekte in Umsetzung oder Planung, die ebenso durch den Fachbereich Wirtschaftliche Steuerung begleitet werden müssen, um zukünftige Auswirkungen auf die Budgets beurteilen zu können und den Klinikverbund wirtschaftlich aufstellen zu können:</p> <p>LVR-Klinikum Essen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambulantes Behandlungskonzept für arbeitslose Jugendliche mit (extremer) Adipositas</li> <li>• Home Treatment (HT) bei jugendlicher Magersucht</li> </ul> <p>LVR-Klinik Köln</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedarfsorientiertes und personenzentriertes psychosoziales Komplexbetreuungsmodell (PsyKom)</li> </ul> <p>LVR-Kliniken Langenfeld</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stationsunabhängiges Behandlungsangebot Projekt in Solingen (in Planung)</li> </ul> <p>Entwicklung von Spezialangeboten in der PIA</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spezialangebot für Menschen mit Zuwanderungs-/Fluchtgeschichte</li> </ul> <p>Aufgaben der Trägersaufsicht  Der Fachbereich "Wirtschaftliche Steuerung" des LVR-Dezernates Klinikverbund und Heilpädagogische Hilfen ist zuständig für die Bereiche Finanzen, Wirtschaft und Controlling und übernimmt die zentrale wirtschaftliche Steuerung der Einrichtungen. Die Einrichtung dieser Stelle wird wesentlich zur Sicherung des wirtschaftlichen Erfolgs sowie zur strategischen Ausrichtung des LVR-Klinikverbundes beitragen. Sowohl Modellvorhaben als auch Innovationsfondprojekte haben eine enorme Außenwirkung und können den LVR-Klinikverbund als patient*innenorientierten und innovativen Leistungserbringer darstellen. Innovationsprojekte sind zudem noch mit einem Fördervolumen für die Entwicklung neuer Versorgungsformen verbunden.</p> <p>Die genannten gesetzlichen Änderungen sowie geplanten Vorhaben innerhalb des Klinikverbundes machen eine dauerhafte Einrichtung dieser Stelle erforderlich, die wir hiermit zum nächstmöglichen Zeitpunkt beantragen.</p> <p><b>Ergänzende Informationen des LVR-Dezernates 8 auf Nachfrage von LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Abgrenzung zu bestehenden Dienstposten in der Abteilung:  Die beschriebenen Tätigkeiten (gem. Entwurf Stellenbeschreibung) sind von keiner anderen Stelle umfasst, da u.a. separate Verhandlungen für Modellvorhaben, Innofond-Projekten oder sonstigen Projekten gibt. Der Weg bis zum ersten Gespräch mit den Kostenträgern/Kassen beinhaltet bereits einen Großteil der Arbeit der Stelle, da neue, innovative Modell bewertet und kalkuliert werden müssen. Die Entwicklung innovativer Vergütungsmodelle ist davon geprägt, dass es wenig gesetzliche Rahmenbedingungen gibt, der Handlungsspielraum ist groß.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Perspektive der Projekte:  Das bestehende Modellprojekt ist auf eine Laufzeit von 8 Jahren ausgelegt. Modellvorhaben nach § 64b SGB V können auf bis zu 15 Jahren befristet werden. Die beschriebenen Aufgaben (Controlling, Bewertung, Gremienarbeit) bleiben auch nach Überführung in den Regelbetrieb bestehen. In einer Klinik finden in Kürze erste Sondierungsgespräche mit Kostenträgern zu einem neuen Modellvorhaben statt. Weitere Projekte sind im Rahmen des Innovationsfonds geplant, eine Abfrage an die Kliniken ist bereits erfolgt, jedoch noch nicht abgeschlossen. Ein Thema wurde bereits für eine Bewerbung identifiziert. Aktuell werden zwei Kliniken bei dem Abschluss einer Leistungs- und Vergütungsverhandlung eines ambulanten Sondervertrags, außerhalb der Regelversorgung, begleitet. Konkrete Planungen für zukünftige Projekte sind noch nicht bekannt. Die Kostenträger drängen jedoch darauf die Ausgaben für die stationären Behandlungen zu reduzieren. U.a. wird vom GKV-Spitzenverband gefordert ambulante Psychiatrie bedarfsgerechter auszugestalten (Vgl. Positionspapier GKV-Spitzenverband Dez. 2020), besonders auch um den Bedarf ambulanter, aufsuchender Behandlungen nach der Corona-Pandemie wird bereits benannt. Die Rahmenbedingungen für den Abschluss von Modellvorhaben die in diesen Bereich gehen (u.a. DynaLive- Bestandteile wie SULs) verbessern sich daher stetig, so, dass wir davon ausgehen, dass weitere Projekte in naher Zukunft zur Umsetzung kommen werden.</p> <p>Regelmäßigkeit von gleichartigen Projekten:  Neben den Modellvorhaben in Bonn (DynaLive) wurde z.B. 2015 auch ein weiteres Modellvorhaben mit dem LVR-Klinikum Düsseldorf entwickelt, welches letztendlich nicht umgesetzt werden konnte, jedoch wichtige Erkenntnisse für weitere Modellvorhaben geliefert hat (CMHC-Ansatz). Hierzu gab es auch div. Veröffentlichungen in Fachzeitschriften. Bereits vor über 10 Jahren wurden auch Integrierte</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Versorgungsverträge in LVR-Kliniken abgeschlossen, tw. laufen diese noch (z.B. Ortho. Viersen)</p> <p>Es fanden im Jahr 2019 umfangreiche Gespräche zur Finanzierung von Genesungsbegleitungen mit den Kostenträgern statt (Projekt der ehem. Stelleninhaberin). Durch die PPP-RL wurde in 2020 die gesetzliche Möglichkeit der Finanzierung geschaffen. Durch die sehr umfangreichen Vorarbeiten mit den Kostenträgern konnten wir im Jahr 2020 schnell eine Finanzierungsmöglichkeit mit den Kassen vereinbaren.</p> <p>Es fanden bereits vor Jahren Gespräche zu begleitenden Online-Therapie Angeboten („Deprexis“) mit den Kassen statt, in das Modellvorhaben konnte das Angebot frühzeitig aufgenommen und den Patient*innen angeboten werden (Belgeitet durch die ehem. Stelleninhaberin).</p> <p>Weitere ambulant aufsuchende Projekte, die z. B. über Drittmittel gefördert wurden und deren Anschlussfinanzierung gesichert werden muss, sind aktuell dem FB83 bekannt. Hier wurde z. B. in der Vergangenheit ein Vergütungs- und Leistungsvertrag in dem LVR-Klinikum Essen abgeschlossen. Da es bis jetzt keine zentrale Anlaufstelle für die Vereinbarung von Sonderverträgen im Anschluss an erfolgreiche, durch Drittmittel finanzierte Projekte gab, gibt es leider auch noch kein zentrales Register aller „kleineren“ Projekte. Die Kostenträger haben jedoch im Rahmen des damals im LVR-Klinikum Essen geführten Gespräche signalisiert, dass das Interesse an Sonderverträgen, außerhalb der ambulanten Regelversorgung, sehr groß ist.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p>	



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Der Fachbereich 83 ist zuständig für die Bereiche Finanzen, Wirtschaft und Controlling und übernimmt die zentrale wirtschaftliche Steuerung der Einrichtungen. Innerhalb des Fachbereichs soll die beantragte Stelle die Konzeption und Verhandlung von innovativen, Sektor übergreifenden Versorgungs- und Vergütungskonzepten für die LVR-Kliniken</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- für die Behandlung psychischer Erkrankungen (§ 64b SGB V – Modellvorhaben, §§140 a - d SGB V - Integrierte Versorgung und § 92a SGB V Innovationsfondmaßnahmen des G-BA) und</li> <li>- für die ambulante Behandlung psychischer Erkrankungen (§§ 115-120 SGB V – Ambulante und spezialfachärztliche Behandlung) übernehmen.</li> </ul> <p>Für diese Projekte/Vorhaben gibt es gesonderte Verhandlungen mit den Kostenträgern, die eine vorherige Bewertung und Kalkulation neuer, innovativer Modelle beinhalten. Dies grenzt die Aufgaben gegenüber den bestehenden Stellen ab. Neben dem benannten Modellvorhaben in der Klinik Bonn gibt es aktuell weitere modellartige Projekte zur Verbesserung und Weiterentwicklung insbesondere der ambulanten psychiatrischen Versorgung in den LVR-Kliniken. Laut den Beschreibungen des Dezernates 8 zeigt sich sowohl für die Vergangenheit, als auch anhand der Prognose für die Zukunft, dass gleichartige Projekte und Vorhaben regelmäßig anfallen, die auch nach der Überführung in den Regelbetrieb Mehraufwand für den Fachbereich mit sich bringen. Derzeit gibt es keine zentrale Anlaufstelle für die beschriebenen Sonderverträge und Projekte. Die Projekte tragen zur Entwicklung neuartiger Behandlungsoptionen bei, von denen nicht nur die Patient*innen profitieren, sondern mit denen auch neue Umsätze für die LVR-Kliniken generiert werden können. Die Abwicklung und Koordination der Projekte und Vorhaben sind insbesondere aber auch für die Außenwirkung des LVR-Klinikverbundes als patient*innenorientierten und</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>innovativen Leistungserbringer notwendig. Die Einrichtung der Stelle soll daher dauerhaft zur Sicherung des wirtschaftlichen Erfolgs sowie zur strategischen Ausrichtung des LVR-Klinikverbundes beitragen.</p> <p>Zur Deckung des Bedarfs kann eine Beamtenstelle des Teil A III aus den Verbänden in das LVR-Dezernat 8 und somit in den Teil A I verlagert werden. Das Dezernat 8 hat bereits einen ersten Entwurf einer Stellenbeschreibung eingereicht, die gemeinsam mit Dezernat 1 überarbeitet wird, um die Stelle abschließend zu bewerten.</p>	
8/3	+1,0 +1,0	E13 E11	84.20 Psychiatrische Versorgung	<p><b>LVR-Dezernat 8: Teilprojekt SEIB</b></p> <p>a) Entwicklung und Einordnung des Gesamtprojektes SEIB</p> <p>Das Projekt Sozialräumliche Erprobung Integrierte Beratung (SEIB) wurde gemäß der sog. „Eckpunkte“-Vorlage Nr. 14/2746 durch Beschluss des Landschaftsausschusses am 09.07.2018 auf den Weg gebracht. Dem Beschluss gingen ausführliche Diskussionen in Politik und Verwaltung voraus, die sich mit der nachhaltigen strukturellen Verbesserung der Beratung und Information von Kund*innen des LVR bzw. leistungsberechtigten Menschen befassten. Die politisch formulierte Herausforderung im sog. Haushaltsbegleitbeschluss der Landschaftsversammlung Rheinland gemäß Antrag 14/140 bezog sich diesbezüglich insbesondere auf eine stärkere Koordination und Vernetzung der Beratungsleistungen. Hierzu hatte die Verwaltung im Folgenden gemäß Vorlage Nr. 14/2242 vom 28.11.2017 eine „Leitidee“ zur Integrierten Beratung für den LVR entwickelt.</p> <p>Die Einsetzung von 4 x 2 Stellen in vier Fachdezernaten (Dezernate 4, 5, 7 und 8) war die Folge.</p>	Nein, aber Verlängerung 2,0 Zahlungsmöglichkeiten 1,0 E13 1,0 E11

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Durch die Arbeit der überwiegend neuen Kolleginnen und Kollegen wird deutlich, dass die sozialräumliche Erprobung der integrierten Beratung Innovationspotential für den gesamten Verband aufweist. Die Teilprojekte gestalten und intensivieren modellhaft Formen der dezernatsübergreifenden Zusammenarbeit. Diese „Organisationsentwicklung“ des LVR ist jedoch nur Mittel zum Zweck. Vor dem Hintergrund des Aufgabenprofils des LVR muss die Stärkung der selbstbestimmten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Rheinland und der LVR-Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“ zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Fokus stehen.</p> <p>b) SEIB im Dezernat 8</p> <p>Die beiden SEIB-Personalstellen sind in Dezernat 8 im FB 84, Abteilung 84.20, verortet (Teilprojektleitung: [REDACTED] seit 01.09.2019, Mitarbeitender: [REDACTED] seit 01.01.2020).</p> <p>Im Bereich der klinischen und außerklinischen Versorgung des Dezernats 8 besteht durch das SEIB-Projekt und die damit verbundenen personellen Ressourcen die Möglichkeit, die geforderte bedarfsgerechte und personenzentrierte Versorgung psychisch belasteter, erkrankter und behinderter Menschen im LVR durch modellhafte Erprobungen und konkrete Projekte zu verbessern und weiter zu entwickeln.</p> <p>Das Teilprojekt SEIB des Dezernats 8 widmet sich zurzeit dem übergeordneten Ziel der Partizipation im dialogischen Format als einer wesentlichen Voraussetzung für die o.g., auf mehr Selbstbestimmung und Teilhabe ausgerichtete, Leitidee. So wird der bereits längerfristig angestrebte, aber aufgrund fehlender Personalressourcen nicht umgesetzte strukturelle Einbezug der Betroffenenperspektive</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>(Patient*innen- und Angehörigensicht) vorangetrieben (Zielrichtung LVR-Aktionsplan BRK).</p> <p>Hierbei werden sowohl die Verbundzentrale selbst, aber auch verschiedene Gremien des Klinikverbunds sowie Behandlungsbereiche der LVR-Kliniken (z.B. KJPPP, Akutpsychiatrische Stationen) in den Blick genommen.</p> <p>Partizipation von Betroffenen ist im Bereich der psychiatrischen Versorgung und hier vor allem im Zusammenhang mit der Anwendung von Zwang und Gewalt von herausragender Bedeutung. In der konkreten Situation werden derartige Interventionen wiederholt nicht als hilfreiche, nur dem Wohl der Betroffenen dienende Intervention, sondern als tiefer Eingriff in Grundfreiheiten und Menschenrechte erlebt. Dies grundsätzlich anzuerkennen und auf Augenhöhe dialogisch zur Sprache kommen zu lassen, ist ein wichtiges Entwicklungsziel.</p> <p>Gleichzeitig gibt es zurzeit in den LVR-Kliniken nur punktuell eine systematische Einbindung der Betroffenenperspektive<sup>4</sup>.</p> <p>Bis zum Ende der Erprobungsphase in den vier SEIB-Teilprojekten am 30.06.2022 sollen in 84.20 Erfahrungen gesammelt werden, die bis Ende 2022 in ein LVR-Rahmenkonzept Integrierte Beratung fließen (Gesamtprojektleitung bei LD).</p> <p>Die psychiatriespezifischen Erfahrungen und Erkenntnisse im Teilprojekt sollten unabhängig davon auch unbedingt im Dez. 8 gesichert, weiterführende Empfehlungen formuliert und deren Umsetzung verstetigt werden.</p>	

<sup>4</sup> **Ziel 2 LD/LR 8 (2021)**

Klinikverbund: Qualität für Menschen in der Psychiatrie - Partizipation durch Dialog

Zur Stärkung einer regelhaften Partizipation von Patient\*innen und Angehörigenvertretungen an Planungs- und Steuerungsprozessen innerhalb der Klinikverbundzentrale werden auf Basis des Konzepts "Dialogisches Forum" unterschiedliche Formate entwickelt und auf Umsetzung geprüft. (Siehe Ziel "Sozialräumliche Erprobung - Integrierte Beratung")

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>C) Weiterentwicklung und Perspektive: Geschäftsstelle „Partizipation, Trialog und Diversity“</p> <p>Nicht nur die Entwicklung und strukturelle Einbindung der Betroffenen- und Angehörigenperspektive stellt eine inhaltliche und fachliche Herausforderung für die Verbundzentrale sowie Bereiche der klinischen und außerklinischen Versorgung dar. Auch das neu entwickelte Diversity-Konzepts des LVR, das zeitnah seitens LD Eingang in die Zielvereinbarungen finden wird, stellt die Verbundzentrale vor die große Herausforderung einer adäquaten Umsetzung.</p> <p>Hier soll eine sinnvolle Erweiterung der bereits in SEIB entwickelten und zukünftig geplanten Aktivitäten erfolgen.</p> <p>Im Fachbereich 84 „Planung, Qualitäts- und Innovationsmanagement“/Abteilung 84.20 „Psychiatrische Versorgung“ soll eine Geschäftsstelle für „Partizipation, Trialog und Diversity“ entstehen, die Steuerung der inhaltlichen und strukturellen Implementierungsprozesse verantwortet.</p> <p>Die Verortung in der Abteilung 84.20 bzw. im FB 84 stellt sicher, dass die Geschäftsstelle direkten Zugang zur fachlichen Entwicklung und zu aktuellen inhaltlichen Diskursen in allen Bereichen der psychiatrischen Versorgung hat.</p> <p>Das Projekt SEIB zeigt, dass konkrete Erprobungen und das „Herunterbrechen“ des übergeordneten Ziels der Partizipation auf konkrete Handlungen und Projekte erforderlich sind, um aus diesen Erfahrungen zu lernen, Handlungsempfehlungen abzuleiten und auf diese Weise nachhaltige Veränderungsprozesse anzustoßen.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Die zukünftige Geschäftsstelle identifiziert relevante und geeignete Bereiche, Gremien, Strukturen, Akteur*innen und Prozesse und setzt über die Initiierung und Durchführung, Begleitung oder Unterstützung entsprechender Projekte und Erprobungen diese notwendigen Impulse sowohl innerhalb der Verbundzentrale als auch auf der Ebene der Kliniken bis hinein in die außerklinische Versorgung (SPZ, SPKoM).</p> <p>Ein Schwerpunkt der Tätigkeit der Geschäftsstelle besteht in der Bündelung von Informationen und Vernetzung relevanter Akteure (z. B. innerhalb des Dezernats Fachbereichs-übergreifend, weitere LVR-Dezernate, LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte - Beschwerden, LVR-Gleichstellungsstelle, FF ÄD, FF PD, FF Migration, LVR-Kompetenzzentrum Migration, AK Gewalt- und Suizidprävention, SPKoM, AGpR, LPE, LV NRW APK, EX-IN NRW/EX-IN Deutschland, ...).</p> <p>Eine Berichterstattung in die politischen Gremien würde regelhaft erfolgen und somit die Transparenz in Bezug auf die Umsetzung und nachhaltige Verankerung herstellen.</p> <p>Ohne die personellen Ressourcen würde der gerade im Projekt SEIB begonnene und durch die Covid-Pandemie deutlich erschwerte Prozess unterbrochen und eine Verstetigung verunmöglicht.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>In der Vorlage 14_2746 „Eckpunkte zur Umsetzung der Integrierten Beratung“ wurde geregelt: <i>„Die sozialräumliche Erprobung in den nachfolgend skizzierten Teilprojekten soll die nötigen Erfahrungen und Erkenntnisse für ein „LVR-Rahmenkonzept Integrierte Beratung“ liefern, das erst zum Projektabschluss erarbeitet werden kann (siehe Ziffer 3.4.1). Die Teilprojekte werden insofern ergebnisoffen angegangen und sind befristet („Labor-Charakter“). In welchen Formen und Strukturen Integrierte Beratung nach</i></p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p><i>dezernatsübergreifenden Standards und Merkmalen dauerhaft im gesamten Rheinland zu implementieren ist, bleibt den Ergebnissen dieses Projektes vorbehalten. Eine vorzeitige Institutionalisierung von Strukturen soll aus der Perspektive des Gesamtprojektes vermieden werden."</i></p> <p>Auch im Bericht 14_3990 zum Stand des Projektes zur sozialräumlichen Erprobung wird erläutert: <i>„SEIB ist ein Entwicklungsprojekt und insofern ergebnisoffen, als dass Möglichkeiten und Grenzen der Umsetzung der Leitidee ab 2023 aus den Kernaufgaben und Kompetenzen der beteiligten Fachdezernate heraus praktisch erprobt werden."</i></p> <p>Die Teilprojekte in den Fachdezernaten sind derzeit bis 30.06.2022 befristet. Über einen weiteren Bedarf kann gemäß den genannten Vorlagen erst nach Abschluss und Evaluation des Gesamtprojektes Ende 2022 entschieden werden. Daher erfolgt eine Verlängerung aller Zahlungsmöglichkeiten für die Teilprojekte SEIB bis zum 31.12.2022.</p>	
<b>Sa.</b>	<b>+4,0</b>				<b>+2,0</b>

## LVR-Dezernat 9 – Kultur und Landschaftliche Kulturpflege

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
9/1	+0,5	E8	000.90000 Unterstützung SBV-Dez.9 in Büroangelegenheiten	<p><b>0,5 Stelle Bürokraft, E8</b></p> <p>Die zur Verfügungsstellung einer Bürokraft zur Unterstützung der SBV wurde im § 179 Abs. 8 SGB IX neu geregelt. Eine dauerhafte Stelle steht dafür in Dez. 9 nicht zur Verfügung.</p> <p>Bisherige vorübergehende Lösung: Bis zum Ende der Wahlperiode der SBV am 30.11.2022 wird der DP 982.41000.080 im Umfang einer 0,5 Stelle zur Verfügung gestellt. Nach Ende der Wahlperiode soll der DP 982.41000.080 wieder zu 100 Prozent dem LVR-ABR zur Verfügung stehen.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Der Verwaltungsvorstand hat in seiner Klausurtagung am 14.01./15.01. und 25.01./26.01.2021 folgendes beschlossen: „Für den Stellenplan des neuen Doppelhaushaltes 2022/2023 gilt ein Moratorium. Das soll ausdrücklich einem potentiellen Stellenaufwuchs entgegenwirken. Stellenplan- und Haushaltsgespräche, wie sie üblicherweise vorgesehen sind, finden nicht statt. Stattdessen prüfen die Dezernate gemeinsam mit LVR-Dezernat 1, inwieweit bereits vorhandene Zahlungsmöglichkeiten aufgrund eines festzustellenden dauerhaften Bedarfs in den Stellenplan 2022/2023 überführt werden sollen. Darüber hinaus soll es keine weiteren Stellenplananmeldungen geben.“ Da in diesem Fall derzeit keine Zahlungsmöglichkeit eingerichtet ist, kann diese Stellenplanmeldung nach dem VV-Beschluss nicht anerkannt werden.</p>	Nein, aber Einrichtung 0,5 Zahlungsmöglichkeit E8



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
9/2	+1,0	E14	91.10 Abteilung Museums- beratung / Kulturförderung / Auszeichnungen Wiss. Ref.	<p><b>1,0 Stelle Wiss. Referent*in Museumsberatung, E14</b></p> <p>Die Zahlungsmöglichkeit konnte zum 01.01.2021 mit Frau [REDACTED] besetzt werden.</p> <p>Frau [REDACTED] ist aktuell knapp drei Monate im Dienst des LVR. Vor dem Hintergrund dieses kurzen Zeitraums sowie der pandemiebedingten Einschränkungen konnten nachvollziehbar nicht alle mit der dritten Referentenstelle verfolgten Ziele bereits angegangen und umgesetzt werden.</p> <p>Allerdings hat die Wiss. Ref. gleichwohl bereits deutlich sicht- und erkennbare Aktivitäten ergriffen (Hilfe insbesondere für Kunden des LVR/Museen der Mitgliedskörperschaften im Rheinland, imageprägende Aktionen für den LVR):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementierung von Social-Media-Kanälen und Versorgung mit Information.</li> <li>• Planung weiterer Social-Media-Aktivitäten.</li> <li>• Betreuung von Fördervorgängen und Mitwirkung an der Vorlage zur LVR-Museumsförderung.</li> <li>• Telefonische Beratung von Museen.</li> <li>• Recherche zu relevanten wie referentiellen digitalen Formaten (Veranstaltungen, Präsentationen, Produktionen etc.).</li> <li>• Planung, Einsteuerung und Umsetzung digitaler Formate (Dokumentationskoffer für Museen, Veranstaltung zum Tag der Provenienzforschung, Planung/Mitwirkung an der sog. MAI-Tagung zu internetrelevanten Kulturangeboten, Teilnahme an regionalen wie nationalen Foren für digitale Angebote etc.).</li> <li>• Redaktionelle Mitwirkung an der aktuellen Rheinform-Ausgabe zum Themenschwerpunkt „Nachhaltigkeit“.</li> </ul>	+1,0 E14

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Vor dem Hintergrund der aktuell beschlossenen „Digitalen Agenda“ des Dezernats Kultur und Landschaftliche Kulturpflege, der erforderlichen digitalen Transformation vieler Angebote sowie insbesondere des Erfordernisses von umfassenden digitalen Angeboten im Museumssektor, die künftig sicherlich ergänzend zu Präsenzangeboten sowie in Form von Hybridangeboten verstärkt erforderlich sein werden, zeigt sich das Wirken von Frau [REDACTED] als dritte Referentin in der LVR-Museumsberatung bereits nach kurzer Zeit erfolgsversprechend.</p> <p>Mitwirkung an den Vorbereitungen zur Koordinationsstelle Provenienzforschung in NRW (künftig OE am LVR-LMB mit Begleitung durch FB 91).</p> <p>Betreuung einer Volontärin mit Schwerpunktthema „Provenienzforschung“.</p> <p><i>Ein gewisser Vorteil ergab sich aus dem Umstand, dass Frau [REDACTED] bereits als Volontärin in der LVR-Museumsberatung tätig war und sowohl den Verband wie die administrativen Abläufe kennt.</i></p> <p>Wegen der bestehenden Arbeitsmengen wurden die Gebietszuschnitte im Rheinland bezüglich der jeweils zuständigen Bereiche der Referent*innen neu festgelegt.</p> <p><b>Ergänzende Informationen des LVR-Dezernates 9 auf Nachfrage von LVR-Dezernat 1:</b></p> <p><b>1. Ausschreibung der Referentenstelle (Ausschreibungstext/Zeitplan)</b></p> <p>Auf den beigefügten Ausschreibungstext mit Aufgabenbeschreibung und Anforderungsprofil (Studienrichtung, sonst. Anforderungen und wünschenswerte Kriterien) wird verwiesen.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p><b>2. Perspektivisches Erfordernis/Portfolio der Museumsberatung</b></p> <p>Auf die LVR-Museumsberatung kommen angesichts aktueller, mittel- bis langfristiger Herausforderungen der Museen im Rheinland (rd. 420 Museen als potenzielle Kunden) insbesondere auf den Feldern Digitalisierung/Dokumentation (mit Erschließung für die Deutsche Digitale Bibliothek – DDB - und das Projekt EUROPEANA), zeitgemäße Sammlungspräsentation sowie Provenienzforschung verstärkt Anforderungen zu.</p> <p>Diese für den LVR imageträchtige Unterstützung kommunaler wie privater (z. B. vereins- oder stiftungsgetragener) Museen ist mit den derzeit zwei planmäßig tätigen Wissenschaftlern an der Kapazitätsgrenze.</p> <p><b>2.1 Portfolio der Museumsberatung</b></p> <p>Im Hinblick auf das Portfolio der Museumsberatung (inkl. Museumsförderung) wird auf die <b>Anlage</b> „Portfolio LVR-Museumsberatung“ verwiesen.</p> <p><u>Skizze Leistungsportfolio:</u> Museologische Beratungen zu allen Museumsfragen, Museumsförderungen, sieben renommierte Veranstaltungen p. a., davon eine mit deutschlandweiter/internationaler Bedeutung (MAI-Tagung), ein deutschlandweit renommiertes Magazin „rheinform“, Publikationen, Aufbau einer Datenbank, Social Media, Newsletter und Webseite, etc.</p> <p>Die Museumsberatungen anderer Träger/Länder deutlich breiter aufgestellt (z. B. auch für die Bereitstellung von Wanderausstellungen an mittlere/kleinere Museen, vgl. LWL-Museumsberatung mit derzeit 16 Stellen).</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p><b>2.2 Fallzahlen</b> (Orientierung: Kennzahlen/Planzahlen)</p> <p><b>a) Museumsberatungen (Plan-Zahl = 26)</b></p> <p>Die Anforderungen an die Museumsberatungen sind stetig steigend. Für das Jahr 2018 sind 33, für das Jahr 2019 41 und für das Jahr 2020 54 Beratungen zu verzeichnen. Die Plan-Zahl liegt bei 26. Hierbei ist zu bedenken, dass Beratungen Vor- und Nachbereitung sowie in aller Regel eine Vor-Ort-Beratung umfassen. Pro Beratung ist somit mit 1,5 bis 2 Werktagen zu planen (inkl. Dienstreise, Begehung). Das bedeutet im Schnitt allein 80-100 Arbeitstage Beratungsleistungen. Konzeptions- und Durchführungsaufwände für Fortbildungsveranstaltungen (als „Sammel-Beratungen“) zu den verschiedenen museologischen Aspekten sind ebenfalls zu berücksichtigen. Ergänzend ist hier das neue Tätigkeitsfeld der Online-Konferenzen hinzugekommen, welches neue Fähigkeiten (sowie Einarbeitungsaufwand in Technik und Konzeption) erfordert.</p> <p>Zudem mussten eine Reihe von Beratungsleistungen infolge der Mehrfachbeanspruchung zeitlich zurückgestellt werden oder in einigen Fällen ganz ausfallen (ca. 5).</p> <p><b>b) Museumsförderung (Plan-Zahl = 25)</b></p> <p>In den Jahren 2012 bis 2017 belief sich die Zahl der Anträge auf durchschnittlich 26 Anträge im Jahr. Im Jahr 2018 wurden 41 Anträge verzeichnet, im Jahr 2019 zwar „nur“ 30, diese dafür umso komplexer und umfangreicher. Im Jahr 2020 stieg die Anzahl erneut auf nunmehr 32 Anträge. Die Plan-Zahl liegt bei 25 Anträgen. Die Bearbeitung von Anträgen bis zur Vorlagenreife sowie die Begleitung der Antragstellung, Projektdurchführung bis zur Verwendungsnachweisprüfung und der</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p>Ausfertigung eines Schlussbescheides ist zeitlich schwierig zu fassen, da es sich durch zahlreiche „Teil-Einsätze“ ergibt.</p> <p><b>c) Geförderte Projekte (Plan-Zahl = 18)</b></p> <p>Die Anzahl der geförderten Projekte lag im Jahr 2018 bei 24 Projekten, in den Jahren 2019 und 2020 bei jeweils 26 Projekten. Die Plan-Zahl liegt bei 18.</p> <p>Die finanzielle Überzeichnung des Fördertopfes der Museumsförderung (Ansatz rd. 500.000 EUR p. a.) zeigt sich an der abgeschlossenen Förderrunde 2019 mit drei Vorlagen, die eine <u>konkrete Überzeichnung</u> in Höhe von 210.011,76 EUR aufweist. Die abgeschlossene <u>Förderrunde 2020</u> mit zwei Vorlagen weist eine <u>Überzeichnung</u> in Höhe 75.752,80 EUR aus. Diese geringere Differenz liegt u.a. darin begründet, dass im Förderjahr 2020 etliche Rückflüsse aus abgeschlossenen Projekten Etat-erhöhend zum Einsatz kamen. Dennoch zeigt sich grundsätzlich eine Tendenz der fortgeschriebenen Überzeichnung des Fördertopfs.</p> <p>Außerdem steht derzeit die Überführung des Anmeldeverfahrens in eine digitale Anwendung an. Hier entstehen zusätzliche Konzeptions- und Koordinationsaufgaben in der Entwicklungsphase sowie zukünftige Zuständigkeiten samt damit in Zusammenhang stehender Betreuungsaufwände.</p> <p>Dazu kommen Redebeiträge, Grußworte, gutachterliche Tätigkeiten und Repräsentanzen im Rahmen von Förderprojekten (Museumsförderung sowie Regionale Kulturförderung mit Museumsbezug).</p> <p><b>2.3 Zeitschrift „Rheinform“</b></p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Zwei Ausgaben im Jahr der Fachzeitschrift für Museen „rheinform“ mit wechselnden Themenstellungen. Themensetzungen, Recherchen, Autor*innen-Betreuung, Redaktionsarbeit</p> <p><b>2.4 Betreuung Webseiten/Social-Media-Kanäle</b></p> <p>Betreuung von Inhalten auf den Webseiten und der Social-Media-Kanäle.</p> <p><b>2.5 Gremienarbeit</b></p> <p>Gremienarbeit innerhalb des LVRs, rheinland- und bundesweit. Vernetzung und Kooperation mit anderen Institutionen und Verbänden. Auch hier variieren die Aufwände je nach Grad der Einbindung (Mitglied, aktive Teilnahme, verantwortliche Leitung oder Beirat).</p> <p><b>2.6 Höhe der Plusstunden der vorhandenen Mitarbeitenden</b></p> <p>Die Plusstunden der beiden wiss. Mitarbeitenden beliefen sich bis Frühjahr 2020, respektive 2021 wie folgt:</p> <p>██████████:</p> <p>März 2020: 192,12  April 2020: 184,42  Mai 2020: 128,49 (anschließend aus dem LVR ausgeschieden!)</p> <p>██████████:</p> <p>Oktober 2020: 141,25  November 2020: 144,53</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Dezember 2020: 146,25  Januar 2021: 146,35  Februar 2021: 131,35  März 2021: 138,25</p> <p>Hierzu sind noch anteilige Plusstunden von FBL 91 zu rechnen, der derzeit noch zugleich Aufgaben der Abteilungsleitung 91.10 wahrnimmt.</p> <p>Auch wenn zwischenzeitlich versucht wird, gemeinsam mit den Mitarbeitenden die Plusstunden abzubauen, ist die Belastung vor dem Hintergrund der Nachfragen und des bewältigenden Portfolios außerordentlich.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Das LVR-Dezernat 9 hatte bereits zum Stellenplan 2020 eine entsprechende Stelle beantragt.  Im Stellenplangespräch wurde vereinbart, keine Stelle einzurichten, sondern nach Vorlage weiterer Informationen und Fallzahlen ggfs. eine Zahlungsmöglichkeit einzurichten.  Hierdurch sollte dem Dezernat die Möglichkeit gegeben werden, zu einer der nächsten Stellenplanberatungen, ggfs. einen dauerhaften Bedarf unterlegen zu können.  Die zuvor aufgelisteten Fallzahlen zeigen, dass diese dauerhaft auf hohem Niveau verbleiben. Demnach ist ein unbefristeter Bedarf an einer weiteren Stelle unterlegt.</p>	
<b>Sa.</b>	<b>+1,5</b>				<b>+1,0</b>

## LVR-Dezernat 9 – Kultur und Landschaftliche Kulturpflege – Außendienststellen

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
9/3	+1,0	E14	981.10100 Öffentlichkeitsarbeit, Marketing	<p><b>1,0 Stelle Wiss. Referent*in „Digitales Museum“, E14</b></p> <p>Gemäß der Vorgabe des Schreibens zum Entwurf des Stellenplans 2022/2023 ergibt sich für den LVR-Museumsverbund die Möglichkeit eine Zahlungsmöglichkeit zur Stellenplananmeldung 2022/2023 anzumelden.</p> <p>Der Dienstposten 981.10100.601 „Projekt Digitales Museum“ ist im LVR-Museumsverbund die einzige 600er Zahlungsmöglichkeit auf die die Voraussetzungen des o.g. Schreibens zu treffen. Der Einrichtung des Dienstpostens 981.10100.601 hat der Verwaltungsvorstand im Februar 2019 zugestimmt, so dass der Dienstposten nach Abschluss des Stellenbesetzungsverfahrens am 01.09.2019 besetzt werden konnte. Damit werden bereits zwei von drei Voraussetzungen zur Aufnahme des Dienstpostens zum Stellenplan 2022/2023 erfüllt. Der dritte Punkt zur Begründung des dauerhaften Bedarfs, ergibt sich wie folgt:</p> <p>Das Betriebs- und Prozessmanagement des LVR-Museumsverbundes ist gemäß der Dienstanweisung über die Zusammenarbeit und Zuständigkeiten im Museumsverbund des LVR für den Bereich Kommunikation/Marketing zuständig. Das BPM entwickelt für die Museen strategische Ansätze und Lösungen zu allen kommunikationsrelevanten Schwerpunkten im Marketing und Sponsoring auch im Hinblick auf eine gemeinsame Strategie.</p> <p>Das Marketing für das LMB und das MEM wird unter Beachtung der Regelungen in der Dienstanweisung für den LVR-Fachbereich Kommunikation (hier z.B. der Richtlinienkompetenz des LVR-Fachbereiches Kommunikation zum Corporate Design</p>	+1,0 E14



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>des LVR) durch das BPM wahrgenommen (siehe hierzu Ziffer 4.3 der Dienstanweisung für das Presseamt).</p> <p>Im LVR-LandesMuseum Bonn und im Max Ernst Museum Brühl des LVR sind sog. „Pressesprecher“ für die direkte An- und Absprache zu Pressethemen eingerichtet. Die Pressestellen der Museen arbeiten in enger Verknüpfung mit der Stabsstelle Kommunikation/Marketing. Strategische Themenfelder und Schnittstellenaufgaben, insbesondere alle Fragen zur Digitalisierung, die übergeordnet in alle Bereiche hineinreichen, werden zwischen den Dienststellen in Abstimmung bzw. Kooperation einvernehmlich bearbeitet.</p> <p>Eingebettet in die digitale Strategie des LVR-Kulturdezernats mit den Digitalen Agenden 2020 und 2025, erfährt die Digitalisierung in den Häusern des LVR-Museumsverbundes in den vergangenen Jahren eine zunehmende Bedeutung und durchdringt alle Arbeitsbereiche im internen Dienstbetrieb und nach außen zu Besucher*innen, Nutzer*innen, Forschungseinrichtungen und Kulturinstitutionen.</p> <p>Die musealen Inhalte und Objekte digital zu erschließen, langfristig zu sichern und über webgestützte Repositorien breiter öffentlich zugänglich zu machen, ist ein strategisches Ziel des LVR-Museumsverbundes.</p> <p>Anlässlich seines 200jährigen Bestehens wurde das LVR-LandesMuseum weitreichend umgestaltet, um den gewandelten Erwartungen von Besucher*innen Rechnung zu tragen. Wichtiger Bestandteil der Umgestaltung war die Konzeption eines Mediaguides, der, eingebunden in die Digitalen Agenden 2020 und 2025 des LVR-Kulturdezernats, alle musealen Bereiche gleichermaßen erfasst und einen besonderen Akzent im Bereich von Partizipation und Inklusion setzt. Besonders während der Corona-Pandemie wurde deutlich, wie entscheidend digitale Angebote für die kulturelle Teilhabe aller</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p>Besucherguppen sind. Projektpartner in der Realisierung des Mediaguides für das LMB war und ist die Abteilung Digitales Kulturerbe (FB 92) des LVR-Dezernat 9 des LVR.</p> <p>Im Zusammenhang mit der weiteren Umgestaltung der Dauerausstellung soll der inklusive Mediaguide weiterentwickelt werden. Die Ausarbeitung der Touren für die weiteren Ausstellungsbereiche, die Integration eines erweiterten Storytellings, die Entwicklung einer Orientierung für den Besucher auf 6000 qm Fläche, Ergänzung um Gamification-Aspekte sowie die Verzahnung mit der Digitalen Strategie des Hauses wie auch dem Medienkonzept der Dauerausstellung und weitere digitale Produkte des LVR-LandesMuseums sind die Schwerpunkte der kommenden Jahre.</p> <p>Der Dienstposten „Digitales Museum“ als Teil der Stabstelle Marketing und Öffentlichkeitsarbeit hat die Aufgabe, die Stabstellenleitung und die Museumsteams bei dieser Aufgabe wissenschaftlich zu beraten und zu unterstützen und den Prozess durch aktive Mitarbeit in den Projekten der Museen, aber auch in verschiedenen museumsübergreifenden Netzwerken und LVR-weiten Projekten voranzutreiben, in denen gemeinsame Austauschstandards, Datenformate, Thesauri, Portale und IT-Systeme weiterentwickelt werden. Zielsetzung ist es, den umfassenden Transformationsprozess der Digitalisierung für den Bereich der Kommunikation durchdringend, nachhaltig und dauerhaft auf allen Vermittlungsebenen der musealen Zusammenarbeit konzeptionell und zukunftsgerichtet zu entwickeln.</p> <p>Die Stabstellenleitung und die Museumsteams werden durch die Zahlungsmöglichkeit bei der Entwicklung und Weiterentwicklung des webbasierten Mediaguidesystems (PWA) in Kombination mit einer neu zu konzeptionierenden Homepage unterstützt. Dazu gehört die Steuerung externer Dienstleister und Partner.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p>Die Aufgabe des Dienstpostens ist dabei die Planung, Produktion, Betreuung und kontinuierliche Optimierung von Text- und Multimediainhalten für die digitalen Kanäle (Website, Blog, Social Media Plattformen, Podcast) zu übernehmen. Die Inhalte kommen dabei von den jeweiligen Ansprechpartner*innen in den Museen und werden durch den Dienstposten in die unterschiedlichen Kanäle eingespeist.</p> <p>Das Betriebs- und Prozessmanagement tritt dabei als Anbieter (Querschnitt) von diversen Kommunikationsangeboten auf, welche durch die Museen (Kunden) entsprechend deren Anforderungen abgenommen werden.</p> <p>Aufgrund der weiter steigenden Nachfrage nach digitalen Angeboten und Hybridformaten, ausgelöst durch die Corona-Pandemie bedarf es der qualitätsvollen Umsetzung der neuen Formate, die dauerhaft ihren Platz im Portfolio der Angebote haben werden. Nach Maßgabe der vorangegangenen Digitalen Agenda 2016-2020 hat das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege gemäß der politischen Vorlage 15/3, die Digitalisierung des rheinischen Kulturerbes in einen strategisch strukturierten Prozess überführt und in den Museen und Kulturdiensten des LVR weitgehend als zusätzliche Daueraufgabe installiert.</p> <p>Mit der Zustimmung der politischen Gremien zur Vorlage 15/3 wird den Museen und Kulturdiensten eine zusätzliche Daueraufgabe übertragen. Dies kann durch das bisher vorhandene Personal nicht übernommen werden, so dass die beschriebenen Aufgaben entsprechend im Stellenplan 2022/2023 gewürdigt werden müssen.</p> <p>Gemäß den Ausführungen sind somit alle drei Vorraussetzungen zur Aufnahme des Dienstpostens zum Stellenplan 2022/2023 erfüllt. Es wird daher gebeten die Überführung der Zahlungsmöglichkeit in den Stellenplan 2022/2023 zu realisieren.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p><b>Ergänzende Informationen des LVR-Dezernates 9 auf Nachfrage von LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>1. <u>Einordnung der Digitalen Agenda als strategisches Instrument in die praktische Aufgabenstellung der Museen</u></p> <p>Die Beschlussfassung zur Weiterentwicklung gemäß Vorlage-Nr. 15/3/1 der Digitalen Agenda des Dez. 9 stellt die Weiterführung des politischen Willens der Grundausrichtung zur Digitalisierung dar. Die Digitale Agenda des Dezernates 9 legt den Schwerpunkt auf die Planung und Konzeption der Transformation der Digitalisierungsprozesse in allen übergeordneten Fachanwendungen wie z.B. dem Inventarisierungsprogramm FAUST (und zukünftig DigiCult) in den Kulturdienststellen des LVR. In den Museen des Museumsverbundes ist die digitale Agenda des Dezernates 9 Richtschnur und Zielsetzung für die Weiterentwicklung der übergeordneten Handlungsleitlinie zur Realisierung der musealen Kulturangebote auf breiter Front und ein diverses Publikum. Dabei geht es um Grundsätze und langfristige strategische Festlegungen. Für die Museen besteht die Herausforderung darin, zugeschnitten auf Ihren jeweiligen Sammlungsschwerpunkt und Auftragsstellung, ihr Alleinstellungsmerkmal in digitalen Vermittlungsangeboten und Konzepten zu präsentieren.</p> <p>Das LVR-Landesmuseum und das Max Ernst Museum Brühl des LVR haben eine starke Besucherorientierung, mit dem Anspruch, dass alle Angebote wegweisend, unter Beachtung der inklusiven Präsentation die modernen Möglichkeiten der Nutzung von Digitalen Formaten haben sollen. Für den Museumsalltag geht es darum praxisorientierte Angebote zu präsentieren und die ständige (Weiter)Entwicklung geeigneter Formate unter Zuhilfenahme der digitalen Vernetzung und Nutzung publikumsnah zu zeigen. Der neu entwickelte Mediaguide für den Neandertaler Bereich im LMB ist dafür ein gutes Beispiel. Im neu gestalteten Inneren Foyer wurde eine analoge Präsentation des bedeutenden Fundes unter Berücksichtigung von neuen</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>wissenschaftlichen Erkenntnissen konzipiert. Das Angebot der inklusiven Panels macht über die Sinne des Hörens, Riechens und Tastens die Vermittlungsinhalte begreifbar. Die Vermittlung von Ausstellungsinhalten wird über einen Multimediateguide möglich, der auf dem eigenen Endgerät problemlos genutzt werden kann. Der Multimediateguide bietet die Möglichkeit eine individuelle Tour, Thementour und eine inklusive Tour durch den Ausstellungsparcour zu erleben. Er kann in Deutsch/englisch in Leichter Sprache und Gebärdensprache genutzt werden. Es gibt eine Navigation, um ein bestimmtes Objekt zu finden. Mit 2 weiteren Vertiefungsebenen: Mehr Sehen und Mehr Wissen kann der Besucher individuell entscheiden, was er an weiteren Informationen haben möchte.</p> <p>Die beschriebenen Funktionalitäten sind möglich durch die Konzeption der Grunddaten in Datenbanksystemen mit dem Zugriff auf dem Sammlungsbestand über sog. offene Systeme. Damit ist eine Kombination für unterschiedliche Einsatzzwecke möglich. Die Stelleninhaberin Frau [REDACTED] hat die technischen Voraussetzungen und die inhaltlichen Parameter miteinander verknüpft, so dass das Endprodukt der Inhalte auf dem Mediateguide entstanden ist. Für die erste und zweite Etage der überarbeiteten Dauerausstellung ist diese Aufgabe bis 2024 weiterzuführen, aktuell wurde für die Germanenausstellung als erste Wechselausstellung dieses Format mit den Inhalten fertig gestellt. Die zukünftigen Wechselausstellungen werden alle ein Angebot des Nutzung einer Rundtour durch die Ausstellung geführt durch den Mediateguide erhalten. Durch die Nutzung offener Systeme ist die Anpassung an neue Funde und Aufnahme in die Rundtour durch die Dauerausstellung, sowie die Vertiefung neuerer wissenschaftlicher Erkenntnisse möglich, ohne das Gesamtsystem zu verändern. Aus den geschilderten Arbeitsabläufen wird sichtbar, dass es sich hierbei um eine Daueraufgabe handelt, die im Museum vor Ort und detaillierter Kenntnis des Zusammenspiels der technischen Systeme erfolgen muss.</p> <p>2. <u>Beurteilung der notwendigen Einrichtung der beantragten Stelle im Museumsverbund anhand nachfolgender politischer Beschlüsse</u></p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Für das LVR-Landesmuseum wurde 2016 mit dem Grundsatzbeschluss des LA (Nr. 14/1134) am 01.07.16 die Konzeption zur inhaltlichen Weiterentwicklung mit dem Schwerpunkt der inklusiven Gesamtausrichtung beschlossen. Mit den Vorlagen LA 14/2155 vom 13.12.16 wurde die Verwaltung beauftragt die Konzeption für die Neuausrichtung des LMB fortzuentwickeln. Es folgte eine weitergehende Beschlussfassung am 09.07.18 durch den LA vgl. Vorlage Nr. 14/2710 mit dem Durchführungsbeschluss des <u>sog. 1. Bauabschnittes</u> mit der Konkretisierung zur Inklusiven Vermittlung der neu konzipierten Präsentation des Neandertalers im Erdgeschoss. Zur Realisierung der Inhalte des Medien-Guides für das Erdgeschoss wurde seinerzeit die 600er Stelle beantragt und genehmigt befristet für 2 Jahre (01.09.19-31.08.21)</p> <p>Mit Beschluss des LA am 28.9.20 zur Durchführung <u>des 2. Bauabschnittes</u> mit der LA-Vorlage 14/4174 wurde die inklusive und inhaltliche Umgestaltung der Dauerausstellung mit einem innovativen Medien-Guide zur barrierefreien Vermittlung beschlossen. Darin wird explizit die digitale Vermittlung der Medieninhalte beschrieben. Mit der Zustimmung der Umsetzung der Umgestaltung für das 1. und 2.OG ist die Fortführung der Aufgabenstellungen der inklusiven Digitalen Vermittlung unmittelbar verknüpft.</p> <p>3. <u>Zielvereinbarung mit LD</u> Die politische Beschlussfassung wurde aufgenommen in die Zielvereinbarung der Landesdirektorin mit der Dezernentin des Dez. 9 zur Weiterentwicklung des Ausbaus des Landesmuseum Bonn und bedarf zur Umsetzung der beantragten Überführung der sog. 600er Stelle in eine dauerhafte Stelle im Museumsverbund.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die vornagestellten Erläuterungen zum Stellenbedarf des Museumsverbundes im LVR sind nachvollziehbar und demnach ist auch ein dauerhafter Bedarf unterlegt.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
9/4	+2,0	E14	983.10100 Stabstelle Programmarbeit Kultur, Tourismus, Gedenkstätte Brauweiler, Öffentlichkeits- arbeit	<p><b>2,0 Stellen Wiss. Referent*in Programmrealisierung und Öffentlichkeitsarbeit, E14</b></p> <p><b>1,0 Stelle Hausmeister*in, E6</b></p> <p>Politischer Beschluss über Vorlage 14/2602 zur Einrichtung von Stellen</p> <p>Bisher sind Zahlungsmöglichkeiten eingerichtet, die über den Stellenplan in feste Stellen umgewandelt werden müssen.</p> <p><b>Ergänzende Informationen des LVR-Dezernates9 auf Nachfrage von LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die zahlreichen bereits aufgrund Vorlage 14/2602 angestoßenen und noch zu konzipierenden Maßnahmen haben Dauercharakter und bedürfen einer kontinuierlichen Weiterentwicklung. Sie können nur durchgeführt werden, wenn die in Phase 2 beschlossenen, derzeit noch befristeten Personalmaßnahmen durch Umwandlung in Planstellen perpetuiert werden. Die Stellen sind über die Vorlagenmittel in der mittelfristigen Finanzplanung dauerhaft finanziert und werden beschlussgemäß hiermit in die Stellenplanberatungen 2022/23 eingebracht.</p> <p>Die beiden wissenschaftlichen Referent*innen nehmen neue, dauerhafte Aufgaben wahr. Sie werden daher dauerhaft benötigt für zentrale neue Aufgaben des Kulturzentrums wie Ausstellungskonzeption und -realisierung, Vermittlung des kulturellen Erbes, Öffentlichkeitsarbeit sowie Programmplanung und -umsetzung für Kulturveranstaltungen. Aufgrund der Entwicklung des LVR-Kulturzentrums ist dessen Aufgabenspektrum erheblich erweitert worden.</p>	+2,0 E14 +1,0 E6
	+1,0	E6	983.12000 Team Veranstaltungs- management		

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Die bisher befristet eingerichtete Facharbeiter*innenstelle für Veranstaltungsvorbereitung und Veranstaltungstechnik wird ebenfalls dauerhaft benötigt, da die Zahl der Veranstaltungen bis zum pandemiebedingten Einbruch konstant gestiegen ist. Eine adäquate operative Vorbereitung der jährlich über 600 Veranstaltungen des Kulturzentrums kann ohne diese Kraft nicht gewährleistet werden. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Unternehmer- und Betreiberverantwortung.</p> <p><b><u>Zu den Bedarfen im Einzelnen</u></b></p> <p><b>1.1 1,0 Wiss. Referent/in für Ausstellungskonzeption und -realisierung E14:</b></p> <p>Mit LA-Beschluss vom 01.10.2018 (Vorlage 14/2602) hat der LA ebenso das entwickelte Leitbild für das Kulturzentrum zustimmend zur Kenntnis genommen:</p> <p>Das LVR-Kulturzentrum Abtei Brauweiler versteht sich als Vermittler und Bewahrer von kulturellem Erbe. Es dient als freizeithlicher Anlaufpunkt für Personen mit kulturellem Interesse, welche qualitativ hochwertige Angebote der Hoch- und Alltagskultur in Anspruch nehmen wollen. Die Angebote schließen keine Personengruppen aus und richten sich an alle, die in einem besonderen kunsthistorischen Denkmal auf nachhaltige, barrierefreie und erlebnisreiche Art Geschichte erfahren wollen. Die Abtei Brauweiler steht für eine serviceorientierte Aufenthaltsqualität und ist eine Bereicherung für die Freizeitgestaltungsmöglichkeiten innerhalb der Region und als Sehenswürdigkeit überregional bekannt.</p> <p>Die Entwicklung des Kulturzentrums und das laufende Kulturangebot zu steuern ist Aufgabe der Abteilungsleitung (DP 983.10000.010).</p>	



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Die Entwicklung und laufenden Realisierung der Angebote ist Aufgabe der Stabstelle 983.10 – Programmarbeit Kultur, Tourismus, Gedenkstätte Brauweiler und Öffentlichkeitsarbeit. Die dort tätigen wissenschaftlichen Referenten wirken im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches und ihrer Fachlichkeit bei der Konzeptentwicklung, - Fortschreibung und laufenden Umsetzung mit.</p> <p>Für das LVR-Kulturzentrum Abtei Brauweiler fällt u.a. folgende neue Aufgabe an:</p> <p><b>Ausstellungskonzeption und –Realisierung</b>  Für die bestehende, aufgrund der Förderung durch die Landeszentrale für politische Bildung zu erneuernde sowie inhaltlich und flächenmäßig deutlich zu verdoppelnde Dauerausstellung „Gedenkstätte Brauweiler“, für die Konzeption der mit Vorlage 14/2602 beschlossene Einrichtung einer Dauerausstellung zur gesamten Geschichte der Abtei Brauweiler, aber auch für das bereits bestehende und zukünftig aufgrund eines großen Wechselausstellungsbereichs erheblich erweiterte Wechselausstellungsgeschäft ist auch der Bedarf an einer entsprechenden Ausstellungskuratorin mit gestalterischem Schwerpunkt entstanden.</p> <p><b>1.1.1 Dauerhafter Bedarf auch über die Entwicklungsphase des Kulturzentrums hinaus</b></p> <p>Die zahlreichen bereits angestoßenen und noch zu konzipierenden Maßnahmen bedürfen einer kontinuierlichen Weiterentwicklung sowie pflege und haben Dauercharakter. Sie beanspruchen eine fortlaufende und strategische Erarbeitung bis hin zum sukzessiven Aufbau einer kulturtouristischen Destination mit musealen Charakter. Darüber hinaus muss der fortwährende Entwicklungsprozess durch die bereits eingestellte Wissenschaftliche Referentin koordiniert, beobachtet, ergänzt und angepasst werden.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Nur so ist eine nachhaltige kulturtouristische Erschließung und Vermittlung der Abtei zu gewährleisten.</p> <p>Folgende neue Aufgaben sind dauerhaft wahrzunehmen:</p> <p><u>Allgemein:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzipieren, planen, koordinieren, umsetzen und organisieren von besucherorientierten Vermittlungsangeboten und Programmen (Ausstellungen (Dauer- &amp; Sonderausstellungen), Lesungen, Vorträge, Workshops)</li> <li>• Erstellen von diversen gestalterischen Gesamtkonzepten.</li> <li>• Planung verschiedener Baukörper, Inszenierungen und Atmosphären.</li> <li>• Mitwirkung an der Öffentlichkeitsarbeit zur Erlangung eines Bekanntheitsgrades bezüglich von besucherorientierten Vermittlungsangeboten und Programmen</li> </ul> <p><u>Speziell:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung bzw. Überarbeitung von neuen bzw. bereits existierenden Ausstellungen bezüglich Ausstellungsobjekte, Raumkonzepte sowie Zielgruppenorientierung.</li> <li>• Konzeption und Organisation von Dauerausstellungen inkl. Grob- und Feinkonzipierung.</li> <li>• Inhaltliche Planung &amp; Gestaltung der Ausstellungsschwerpunkte.</li> <li>• Recherche zu möglichen Medieneinsätzen als auch allgemeine Objektrecherche zu Ausstellungsobjekten.</li> <li>• Konzeption von Medienstationen, Filmen und anderen medialen Begleitmittel. Einhergehend bedarf dies der Auswahl und Zusammenstellung von Bild- und Textmaterial.</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recherche zur Findung und Auswahl von Exponaten, Werken, Objekten und Themen die in der Ausstellung präsentiert werden sollen.</li> <li>• Erarbeitung von finalen Objektlisten zur Ausstellungsbegleitung.</li> <li>• Mitwirkung bei der Erstellung und Verfassung von begleitenden Ausstellungstexten unter Berücksichtigung von Corporate Design.</li> <li>• Mitarbeit bei der Erstellung der begleitenden Ausstellungskataloge unter Berücksichtigung von Corporate Design.</li> <li>• Praktische Gestaltung von Ausstellungsräumen, sowie Koordination der Umsetzung geplanter Raumkonzepte.</li> <li>• Erstellung von Gestaltungspläne zur Zweckbindung von Ausstellungsräumen</li> <li>• Planung von baulichen Einzelgewerken zur baulichen Umsetzung der Ausstellungsräume inkl. Bauplanerstellung in CAD.</li> <li>• Möbeldesign zur Umsetzung der Raumkonzepte inkl. technischer Zeichnungen in CAD.</li> <li>• Begleitung, Koordination und Erfolgskontrolle der baulichen Umsetzung aller Gewerke.</li> <li>• Durchführung von Bauabnahmen nach Fertigstellung von Baumaßnahmen.</li> <li>• Mithilfe bei Vergabeverfahren. Hier insbesondere die Angebotsabfragen, freihändige Vergaben sowie die fachlichen Prüfungen der Angebote vor Zuschlagserteilung.</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellung von Schutzkonzepten zur Gewährleistung der Objektsicherheit bezüglich der Exponate. Hier insbesondere die Einsatzplanung von Sicherheits- und Schließdiensten.</li> <li>• Ständige gestalterische Betreuung der fertiggestellten Ausstellungen.</li> <li>• Ständige Evaluation der Ausstellung orientiert an den Besucherwünschen und des Kulturzentrums.</li> <li>• Erneuerung bzw. Austausch von Ausstellungsobjekten</li> <li>• Neukonzeptionen von Ausstellungen zur Erhaltung bzw. Steigerung des ständigen Interesses der kulturinteressierten Bevölkerung.</li> <li>• Anpassung technischer Neuerungen zur Schaffung von neuen Zielgruppen.</li> <li>• Entwicklung, Konzeption und Organisation von eigenen thematischen Sonderausstellungen inkl. Grob- und Feinkonzipierung.</li> <li>• Organisation und Ausleihe von thematisch passenden Wanderausstellungen.</li> <li>• Korrespondenz mit Leihgebern im nationalen wie internationalen Leihverkehr.</li> <li>• Erstellen und Abschließen von rechtssicheren Leihverträgen.</li> <li>• Abschließen von Versicherungen zur Haftung bei Schadensfällen.</li> <li>• Organisation von Ausstellungstransporten in enger Abstimmung mit den Leihgebern.</li> <li>• Auslastung der innerbetrieblichen Ausstellungsräume durch Sonderausstellungen im Rahmen der Kulturvermittlung.</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordination der Ausstellungsinhalte zwischen den Projektpartnern und extern beteiligten Interessensgruppen.</li> <li>• Erstellung von zielgruppenorientiertem thematischen Begleitmaterial und didaktischen Hilfsmitteln unter Berücksichtigung von Corporate Design.</li> <li>• Schaffung, Vernetzung und Steuerung von lokalen Kooperationen zur Gewinnung von Projektpartner.</li> <li>• Marktrecherche zur Platzierung der Ausstellungsvorhaben in der Öffentlichkeit, Kontaktaufbau, -herstellung und -pflege zu den entsprechenden Redaktionen im In- und Ausland.</li> <li>• Ständige Marktrecherche zur Findung neuer, thematisch passender und populärer Wanderausstellungen zum Zwecke eines breiten Besucherzuspruchs.</li> <li>• Selbstständige Konzeption, Organisation und Durchführung von besucherorientierten Vermittlungsangeboten und – Programmen: Hier sind insbesondere Ausstellungen, Lesungen, Vorträge und Workshops für das Kulturzentrum unter Berücksichtigung der Inklusion zu nennen.</li> <li>• Sicherstellung und Weiterentwicklung der internen Qualitätsstandards.</li> <li>• Veranstaltungskoordination, Planung und Durchführung der verschiedenen Veranstaltungsformate während der Laufzeit der Ausstellungen.</li> <li>• Entwicklung von multimedialen und interaktiven Angeboten sowie Einsatz von digitalen Medien zur Aktivierung und Förderung des kulturellen Interesses der verschiedenen Besuchergruppen.</li> <li>• Gestaltung öffentlicher Bereiche innerhalb der Dienststelle</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenführung und Bündelung der Interessensinhalte verschiedener Team-Mitglieder und anderen Stakeholdern.</li> <li>• Weiterentwicklung von Barrierefreiheit und Inklusion.</li> <li>• Architektonische sowie innenarchitektonische Arbeiten zur Raumgestaltung.</li> <li>• Koordination der hausinternen Handwerker aus verschiedenen Gewerken.</li> <li>• Mithilfe bei Vergabeverfahren. Hier insbesondere die Angebotsabfragen, freihändige Vergaben sowie die fachlichen Prüfungen der Angebote vor Zuschlagserteilung.</li> <li>• Planung von baulichen Einzelgewerken zur baulichen Umsetzung der betroffenen Bereiche inkl. Bauplanerstellung in CAD.</li> <li>• Möbeldesign zur Umsetzung der Raumgestaltung inkl. technischer Zeichnungen in CAD.</li> <li>• Begleitung, Koordination und Erfolgskontrolle der baulichen Umsetzung aller Gewerke.</li> <li>• Durchführung von Bauabnahmen nach Fertigstellung von Baumaßnahmen.</li> <li>• Beteiligung an der Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>• Wahrnehmung von Presseterminen</li> <li>• Erstellung von Entwürfen für Pressemeldungen</li> <li>• Mitwirkung an der Gestaltung und Weiterentwicklung des Internetauftritts des Kulturzentrums</li> <li>• Erstellung von Einladungstexten, Plakate, Flyer, Tickets und Postkarten</li> <li>• Ideen zur Marketingentwicklung</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p><b>1.1.2 Evaluation / Bericht über die bisherigen Tätigkeiten der ZM</b></p> <p>Bislang bzw. aktuell noch wurden und werden durch die Stelleninhaberin folgende Projekte betreut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzeption, Planung und Organisation der Dauerausstellung</li> <li>• Mit Wirkung in der Planung und Vorbereitung Für 1000-jährigen Jubiläum des Abtei Brauweiler.</li> <li>• Betreuung der Digitalisierung und 3D Vermessungsprojekt der Abtei</li> <li>• Planung und Vorbereitung von 3-D-Modellen zur Aufbereitung und Darstellung der Baugeschichte der Abtei Brauweiler</li> <li>• Planung und Konzeption von innerbetrieblichen Bereichen im Rahmen der Aufwertung der gesamten Anlage</li> <li>• Neugestaltung und Erweiterung des Abteishops</li> <li>• Konzeption und Einrichtung des Ortes der Stille</li> <li>• Erstellung von Sonder- und Wanderausstellungen in Zusammenarbeit mit externen Partnern (vorbereitet, aber verschoben auf 2022) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Organisation und Betreuung der Wanderausstellung „Fluch und Segen“ des M:AI Museums für Architektur und Ingenieur-kunst NRW sowie Planung der begleitenden Programme</li> <li>○ Organisation der Virtual-Reality-Erfahrung „Impression Depression“ des Robert-Enke-Stiftung in der Abtei</li> </ul> </li> <li>• Erweiterung des Networks des Kulturzentrums, Erstellung von Partnerschaften und mit Arbeitsgelegenheiten mit externen Stiftungen, Institutionen, Museen.</li> <li>• Planung der Mitarbeit mit Gold Kraemer Stiftung für zukünftige gemeinsame Projekte</li> <li>• Erstellung und Entwurf des Jahreskalenders des Abteis Brauweiler in Zusammenarbeit mit externen Künstlern</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwurf, Planung und Betreuung der Realisierung von Medien Stationen als mediale Elemente für eine bereits bestehende Dauerausstellung „Gedenkstätte Brauweiler“ in der Abtei</li> <li>• Erstellung von Erweiterungskonzepten für bereits bestehende Ausstellungen</li> <li>• Entwurf und Erstellung von Besucher-Tickets</li> <li>• Planung von Handyladestationen im Rahmen der Steigerung der Aufenthaltsqualität</li> </ul> <p>Vorstehende Aufgaben sind beispielhaft zu sehen und fallen in ähnlicher Form dauerhaft an.</p> <p><b>1.2 1,0 Wiss. Referent/in für Programmrealisierung und Öffentlichkeitsarbeit E14:</b></p> <p>Zur allgemeinen Herleitung und Einordnung des Bedarfs wird auf Ziffer 1.1 verwiesen.</p> <p>Für das LVR-Kulturzentrum Abtei Brauweiler stehen u.a. folgende neue Aufgaben an:</p> <p><b>a) Öffentlichkeitsarbeit für das LVR-Kulturzentrum Abtei Brauweiler</b></p> <p>Mit der Institutionalisierung des LVR-Kulturzentrums fallen zusätzlich zu den bislang vom DP 983.10100.010 ( ) wahrgenommenen Öffentlichkeitsarbeit für die archivfachlichen Aufgaben der Dienststelle in ganz erheblichem Umfang zusätzliche Aufgaben im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit für das Kulturzentrum an, die sich sowohl hinsichtlich der Strategie, sondern auch von den Adressaten, Distributionskanälen, als auch vom fachlichen Inhalt von der bislang beim DP 983.10100.010 angesiedelten Öffentlichkeitsarbeit unterscheiden. Letztgenannter</p>	



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Dienstposten ist durch die gleichzeitige Zuständigkeit für die Gedenkstätte Brauweiler und die eigenen Aufgaben im Bereich der Programmarbeit kapazitativ nicht in der Lage, die Aufgaben, die vom Umfang her der Öffentlichkeitsarbeit für eine zweite, neue Dienststelle entsprechen wahrzunehmen. Üblicherweise hat jede Kulturdienststelle 1,0 Stellenressource für die Öffentlichkeitsarbeit, so dass der Stellenbedarf für die Öffentlichkeitsarbeit bei 983 in keiner Weise auskömmlich ist und dringend einer Zusetzung bedarf.</p> <p><b>b) Geschichtsforschung und Programmarbeit</b></p> <p>Ebenso benötigt das LVR-Kulturzentrum aufgrund seiner Institutionalisierung dauerhaft eine Stellenkapazität für die Geschichtsforschung und Öffentlichkeitsarbeit, um eine eigene Fachkompetenz aufzubauen und auch das wissenschaftliche Interesse zu Forschung und Publikation über die wechselvolle Geschichte der Abtei auch über das Abteijubiläum 2024 hinaus aufrecht zu erhalten und damit die mit der Entwicklungskonzeption verfolgte nachhaltige Etablierung einer neuen musealen Einrichtung des LVR als Pendant zum LWL-Klostermuseum Dalheim aufrecht zu erhalten.</p> <p>Dazu müssen dauerhaft Konzepte und Programme entwickelt, fortgeschrieben und umgesetzt werden, die vielfältige Aspekte aus der Abteigeschichte, aber auch gesellschaftliche und kulturelle Aspekte der monastischen Tradition, aber auch hinsichtlich der Rolle des Kulturzentrums als Kulturschaufenster des LVR beinhalten.</p> <p><b>1.2.1 Dauerhafter Bedarf auch über die Entwicklungsphase des Kulturzentrums hinaus</b></p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Um dies umzusetzen sind dauerhaft folgende neuen Aufgaben erforderlich und bei diesem Dienstposten anzusiedeln:</p> <p><u>Allgemein:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissenschaftliche Erforschung der Abteigeschichte</li> <li>• Entwicklung von Handlungsstrategien und Konzepten im Bereich Vermittlung und Geschichtskommunikation auf der Basis wissenschaftlicher Methoden</li> <li>• Begleitung der Umsetzung und Auswertung der erzielten Wirkungen</li> </ul> <p><u>Speziell:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittlungskonzept entwickeln, Umsetzung überwachen und fortschreiben</li> <li>• Kommunikation verbessern und Inhalte der Abtei in den Fokus rücken</li> <li>• Sicherstellung eines zeitgemäßen und innovativen Angebots für Interessierte im Bereich der Geschichte, Kunstgeschichte und Architektur</li> <li>• Erschließung neuer, auch sich neu entwickelnder Zielgruppen</li> <li>• Entwicklung und Sicherung barrierefreier Angebote</li> <li>• Steigerung und Sicherung Vermittlungsangebote</li> <li>• Aufbau und Sicherung der Abtei Brauweiler als musealer Ort sowie historischer Erinnerungsort auch jenseits der Zeitschiene der NS-Zeit</li> <li>• Vernetzung mit und Positionierung in der internationalen Museumslandschaft</li> <li>• Sichtung und Aktualisierung des historischen Quellenmaterials zur Abteigeschichte</li> <li>• Sichtung der wissenschaftlichen Literatur zum Thema Abteigeschichte sowie aller anverwandten Themengebiete, wie Kloostergeschichte des Benediktinerordens, Französische Herrschaft im Rheinland, Preußische Arbeitshäuser etc. sowie Erstellung einer Gesamtbibliographie</li> <li>• Aufbau und Weiterentwicklung einer stringenten und einheitlichen Kommunikationsstrategie</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stetige Adaption neuer Digitalisierungs- und Medientrends in Bezug auf Nutzbarmachung für Kommunikation und Vermittlung an alle Zielgruppen</li> <li>• Aufbau und Umsetzung eines modernen, einheitlichen und zielgruppengerechten Designkonzepts für inhaltliche Angebote wie Beschilderung, Broschüren etc. sowie digitale Angebote wie Medienguide, Homepage etc.</li> <li>• Aktivierung mehrerer bedürfnisorientierter Besuchsmöglichkeiten der Abtei in Form digitaler Angebote wie dem Medienguide und analoger Besuchsmöglichkeit mit Beschilderung und Broschüre</li> <li>• Erstellung eines besucherorientierten Vermittlungskonzeptes für die Dauerausstellung zur Abteigeschichte sowie Evaluation und Anpassung nach der Eröffnung</li> <li>• Übernahme der wissenschaftlichen, historischen Recherche für die Dauerausstellung</li> <li>• Objektsuche und wissenschaftliche Einordnung der Ausstellungsinhalte</li> <li>• Sicherstellung der wissenschaftlichen Aktualität der Dauerausstellung</li> <li>• Mitarbeit an und Konzeption von dem Zeitgeschehen angepassten Wechsausstellungen</li> <li>• Gemeinsame Profilentwicklung als historischer Vermittlungs- und Erinnerungsort mit der Gedenkstätte Brauweiler</li> <li>• Erforschung der Zielgruppenbedürfnisse in Bezug auf <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dauerausstellung</li> <li>○ Abteibesuch <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Medienguide</li> <li>➔ Rundgangsbroschüre</li> <li>➔ Rundgangsbeschilderung</li> </ul> </li> <li>○ Homepage</li> <li>○ Social Media</li> <li>○ Abteiführungen</li> </ul> </li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualitätssicherung der Führungsangebote sowie inhaltliche und konzeptionelle Unterstützung der Freien Mitarbeitenden nach Bedarf</li> <li>• Austausch mit Kultureinrichtungen und Museen verwandter Natur zur wissenschaftlichen Aktualitätssicherung und zur Förderung partnerschaftlicher Kooperationen</li> <li>• Erstellung und Einhaltung einer Kommunikationsstrategie für das Kulturzentrum, insbesondere bei Presse- und Wissenschaftskommunikation</li> <li>• Ausbau der tagesgeschäftlichen Pressekommunikation sowie alltäglicher Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>• Ausbau und Erhalt neuer Pressenetzwerke</li> <li>• Austestung und Etablierung neuer, medialer Kommunikationswege</li> <li>• Gewährleistung einer barrierefreien Teilhabe an möglichst allen Angeboten der Abtei Brauweiler</li> <li>• Durchsetzung inklusiver Standards im gesamten Wirkungsbereich der Abtei Brauweiler</li> <li>• Entwicklung und Sicherung eines Teilhabe-orientierten Programmangebotes für digitale Besucher</li> </ul> <p><b>1.2.2 Evaluation / Bericht über die bisherigen Tätigkeiten der ZM</b></p> <p>Bislang bzw. aktuell noch wurden und werden durch die Stelleninhaberin folgende Projekte betreut:</p> <p>Allein in der Phase 2 und 3 (2021 bis 2023) sind durch Frau [REDACTED] folgende wiss. Konzepte und Projekte zu betreuen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhalts- und Vermittlungskonzeption der Dauerausstellung zur Geschichte der Abtei Brauweiler</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhaltliche Sicherung des Führungsgesamtangebotes (tägliche Führung, Themenführungen) auf Basis von qualitativen Besucherbefragungen, dazu Erstellung von Feedbackbögen und Auswertung</li> <li>• Sicherstellung des Rundgangs zur Abteigeschichte auf allen drei Ebenen: Beschilderung zur Abteigeschichte, Rundgangsbroschüre zur Abteigeschichte, Medienguide</li> <li>• Aufarbeitung der Abteigeschichte und wissenschaftliche Revision der bisherigen Forschungsarbeiten</li> <li>• Planung der Innenbeschilderung der Abtei Brauweiler</li> <li>• Durchsetzung neuer Vermittlungsstrategien, wie neue Führungsinhalte, museumspädagogische Workshops sowie Kinder- und Jugendangebote</li> <li>• Konzeption eines einheitlichen, modernen Designkonzeptes für sämtliche analoge und digitale Bereiche</li> <li>• Aktualisierung der Homepage des Kulturzentrums Abtei Brauweiler sowie Konzeption und Betreuung des Relaunchs der Homepage inklusive vorbereitender Web- und Nutzeranalyse</li> <li>• Erstellung einer Personas-Bibliothek zur Besucherorientierung in sämtlichen Bereichen (Dauerausstellung, Medienguide, Gedenkstätte, Homepage Kulturzentrum, Homepage Gedenkstätte, Beschilderung Geschichte)</li> <li>• Sicherstellung der alltäglichen Pressekommunikation und Pflege des Pressenetzwerks</li> <li>• Texterstellung für unterschiedliche Anzeigen-Netzwerke, wie KölnTicket oder CityNews</li> <li>• Mitwirken bei der Umsetzung der digitalen Strategie mit Schwerpunkt auf inhaltliche und vermittlungstechnische Fragen</li> <li>• Weiterentwicklung des KulturSofa als barrierefreies und Teilhabe-orientiertes Digitalangebot, das auch nach Corona den digitalen Besucher als solchen wertschätzen kann</li> </ul>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterentwicklung inklusiver Angebote, wie Führungen in leichter Sprache</li> <li>• Planung von Kinderangeboten, wie einem Abteispiel oder einem Wimmelbild zum Verkauf im Abteishop sowie zur besseren Repräsentation bei öffentlichen Auftritten (Bürgerfeste o.Ä.)</li> <li>• Bestimmen von Inhalten und Vermittlungszielen des LVR-Kulturzentrums Abtei Brauweiler und damit verbundene Etablierung als wissenschaftliche Institution und Teil der Museumslandschaft</li> <li>• Mitwirken bei der Umsetzung und inhaltlicher Input bei der Einführung des Onlineshops</li> <li>• Durchführen von Veranstaltungen zur Erschließung neuer Zielgruppen wie dem Science Slam</li> <li>• Durchführung neuer Social Media Konzepte zur inhaltlichen Vermittlung</li> <li>• Erarbeitung eines Marketingkonzepts für die Gedenkstätte Brauweiler</li> <li>• Ausarbeitung eines Konzepts zur Neuerschließung der Abtei Brauweiler von Osten her (Umkehr der Besucherströme)</li> <li>• Mitwirkung bei der Planung der Neugestaltung des Abteiparks durch ein externes Planungsbüro</li> <li>• Erarbeitung eines neuen Besucherleitsystems (interne und externe Beschilderung) unter Einbeziehung neuer digitaler Möglichkeiten und der Barrierefreiheit</li> <li>• Unterstützung bei der Planung und Gestaltung eines naturkundlichen Rundgangs sowie naturkundlicher Führungen</li> <li>• Eigenständige Gestaltung von Präsentationsmaterial, wie Flyer oder Plakate</li> </ul> <p>Vorstehende Aufgaben sind beispielhaft zu sehen und fallen in ähnlicher Form dauerhaft an.</p> <p><b>1.3 1,0 Hausmeister/in E6:</b></p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1																																																												
	Anzahl	Sollwert	Bereich																																																														
				<p>Die Kennzahlen des Kulturzentrums steigen in der Zeitreihe 2015-2019 kontinuierlich an. Die Werte für das Pandemiejahr 2020 sind nicht ausgewiesen, da sie aufgrund externer Einflüsse nicht repräsentativ für das andauernde Wachstum des Kulturzentrums sind.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Durch Veranstaltungen belegte Räume</td> <td>493</td> <td>548</td> <td>587</td> <td>542</td> <td>618</td> </tr> <tr> <td>Besuche Führung</td> <td>3.477</td> <td>3.201</td> <td>3.291<sup>1</sup></td> <td>2.764</td> <td>3.938</td> </tr> <tr> <td>Besuche Vermietungen</td> <td>18.460</td> <td>18.985</td> <td>16.609<sup>2</sup></td> <td>22.394</td> <td>17.584</td> </tr> <tr> <td>Besuche Kulturveranstaltungen</td> <td>4.450</td> <td>6.500</td> <td>7.000</td> <td>5.000</td> <td>6.630</td> </tr> <tr> <td>Besuche Vorträge LVR</td> <td>471</td> <td>500</td> <td>586</td> <td>805</td> <td>932</td> </tr> <tr> <td>Individualbesuche</td> <td>51.342</td> <td>54.614</td> <td>63.714</td> <td>58.097</td> <td>73.291</td> </tr> <tr> <td><b>Besuche Gesamt</b></td> <td><b>78.200</b></td> <td><b>83.800</b></td> <td><b>91.200</b></td> <td><b>89.602</b></td> <td><b>102.993</b></td> </tr> <tr> <td>Teilnahme Fortbildungen/ Tagungen</td> <td>552</td> <td>567</td> <td>586</td> <td>437</td> <td>552</td> </tr> <tr> <td>Homepage-Besuche</td> <td>41.662</td> <td>47.279</td> <td>46.618</td> <td>46.513</td> <td>50.099</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2016	2017	2018	2019	Durch Veranstaltungen belegte Räume	493	548	587	542	618	Besuche Führung	3.477	3.201	3.291 <sup>1</sup>	2.764	3.938	Besuche Vermietungen	18.460	18.985	16.609 <sup>2</sup>	22.394	17.584	Besuche Kulturveranstaltungen	4.450	6.500	7.000	5.000	6.630	Besuche Vorträge LVR	471	500	586	805	932	Individualbesuche	51.342	54.614	63.714	58.097	73.291	<b>Besuche Gesamt</b>	<b>78.200</b>	<b>83.800</b>	<b>91.200</b>	<b>89.602</b>	<b>102.993</b>	Teilnahme Fortbildungen/ Tagungen	552	567	586	437	552	Homepage-Besuche	41.662	47.279	46.618	46.513	50.099	
	2015	2016	2017	2018	2019																																																												
Durch Veranstaltungen belegte Räume	493	548	587	542	618																																																												
Besuche Führung	3.477	3.201	3.291 <sup>1</sup>	2.764	3.938																																																												
Besuche Vermietungen	18.460	18.985	16.609 <sup>2</sup>	22.394	17.584																																																												
Besuche Kulturveranstaltungen	4.450	6.500	7.000	5.000	6.630																																																												
Besuche Vorträge LVR	471	500	586	805	932																																																												
Individualbesuche	51.342	54.614	63.714	58.097	73.291																																																												
<b>Besuche Gesamt</b>	<b>78.200</b>	<b>83.800</b>	<b>91.200</b>	<b>89.602</b>	<b>102.993</b>																																																												
Teilnahme Fortbildungen/ Tagungen	552	567	586	437	552																																																												
Homepage-Besuche	41.662	47.279	46.618	46.513	50.099																																																												

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1																									
	Anzahl	Sollwert	Bereich																											
				<p><sup>1</sup> Schließung der Gedenkstätte ab Oktober 2017 wegen Wasserschadens sowie temp. Reduzierung des Führungsangebotes aufgrund von Bauarbeiten im Abteipark.</p> <p><sup>2</sup> Die Zahl der Besuche im Rahmen von Vermietungen korreliert nicht notwendigerweise mit der steigenden Zahl der Veranstaltungsbelegungen. Im Jahr 2017 gab es mehr Veranstaltungen mit geringeren Teilnehmerzahlen. Hierauf hat der LVR insbesondere bei Seminaren oder Tagungen Dritter in Brauweiler keinen Einfluss.</p> <p>Bereits mit der Anmeldung zum Stellenplan 2020/21 hat 983 im Zusammenhang mit der Entfristung der Stelle des Veranstaltungstechnikers auf der Grundlage der Veranstaltungskennzahlen für das Jahr 2017 eine umfassende Berechnung des Stellenbedarfs für das Team 983.12 – Veranstaltungsmanagement vorgelegt (vgl. Schreiben 983.1 vom 31.01.2019):</p> <p>Dies wies u.a. <u>auf der Basis von insgesamt 587 Veranstaltungen im Jahr 2017 summarisch</u> folgende Stellenbedarfe aus:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Stellen</th> <th>Bew.</th> <th>Bedarf</th> <th>Stellensoll 2020/21</th> <th>Fehlbedarf</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Teamleitung</td> <td>E11</td> <td>0,98</td> <td>1,0</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Veranstaltungstechnik</td> <td>E9b</td> <td>0,74</td> <td>(da Stelle Teamleitung verlagert zu 983.1)</td> <td>-0,72</td> </tr> <tr> <td>Hausmeister/Veranstaltungsvorbereitung</td> <td>E6</td> <td>2,55</td> <td>2,0</td> <td>-0,55</td> </tr> <tr> <td><b>Summe</b></td> <td></td> <td><b>4,27</b></td> <td><b>3,00</b></td> <td><b>-1,27</b></td> </tr> </tbody> </table>	Stellen	Bew.	Bedarf	Stellensoll 2020/21	Fehlbedarf	Teamleitung	E11	0,98	1,0		Veranstaltungstechnik	E9b	0,74	(da Stelle Teamleitung verlagert zu 983.1)	-0,72	Hausmeister/Veranstaltungsvorbereitung	E6	2,55	2,0	-0,55	<b>Summe</b>		<b>4,27</b>	<b>3,00</b>	<b>-1,27</b>	
Stellen	Bew.	Bedarf	Stellensoll 2020/21	Fehlbedarf																										
Teamleitung	E11	0,98	1,0																											
Veranstaltungstechnik	E9b	0,74	(da Stelle Teamleitung verlagert zu 983.1)	-0,72																										
Hausmeister/Veranstaltungsvorbereitung	E6	2,55	2,0	-0,55																										
<b>Summe</b>		<b>4,27</b>	<b>3,00</b>	<b>-1,27</b>																										



Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>Zwischenzeitlich wurde die Teamleitungsstelle im Rahmen einer Änderung der Geschäftsverteilung für das Projektmanagement zu 983-Abteilungsleitung verlagert und die Teamleitungsfunktion wurde im Geschäftsverteilungsplan bei der zum Stellenplan 2020/21 neu eingerichteten Stelle Veranstaltungstechnik angesiedelt.</p> <p>Somit besteht <u>bereits ohne Berücksichtigung</u> der zuletzt im Jahr 2019 erreichten Zahl von insgesamt 618 Veranstaltungen (Steigerung um 25 %) aktuell ein Fehlbedarf von <b><u>mindestens 1,27 Stellen</u></b> für die Tätigkeiten zur operativen und technischen Vorbereitung der Veranstaltungen. Der tatsächliche Fehlbedarf liegt aufgrund der für 2022 wieder zu erwartenden stärkeren Nachfrage insbesondere im Bereich der privaten Feiern deutlich darüber.</p> <p>Es ist daher zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs zwingend erforderlich, die 2020 eingerichtete Zahlungsmöglichkeit Hausmeister E6 zum Stellenplan 2022/23 in eine unbefristete Planstelle umzuwandeln. Der verbleibende Fehlbedarf von <u>mindestens 0,27 Stellen</u> soll in der Folge durch eine Umwandlung einer Stelle des Servicedienstes im Wege der Änderung der Geschäftsverteilung gedeckt werden.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die Einrichtung der Zahlungsmöglichkeiten begründete sich in der Beschlussfassung des LA vom 01.10.2018, in der auf Basis der Vorlage 14/2602 beschlossen wurde, zur Realisierung der Phase 2 (Haushaltsjahr 2020/21) der Entwicklungskonzeption des LVR-Kulturzentrums Abtei Brauweiler entsprechende Zahlungsmöglichkeiten einzurichten. Dabei war vorgesehen, dass nach einer entsprechenden Evaluation die Zahlungsmöglichkeiten im Rahmen der Stellenplanberatungen zum Stellenplan 2022 verstetigt werden sollen.</p> <p>Die vorangestellte Evaluation zeigt, dass ein dauerhafter Bedarf unterlegt ist.</p>	

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
9/5	+2,0	E5	992.20000 Abteilung Schau- sammlungen, Wechsel- ausstellungen, Museums- pädagogik	<p><b>2,0 Stellen Fachpraktiker*innen in der Holzverarbeitung, E5</b></p> <p>Politischer Beschluss über Vorlage 14/1628/2 zur Einrichtung von Stellen.</p> <p>Beide Mitarbeiter haben in 2020 die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und wurden entsprechend der beschlossenen Vorlage unbefristet übernommen. Für den Übergang wurden Zahlungsmöglichkeiten eingerichtet, die im nächsten Stellenplan in feste Stellen umgewandelt werden müssen.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Der LA hat in seiner Sitzung am 16.12.2016 mit Vorlage 14/1628/2 beschlossen, dass zwei der im Rahmen des Schiffsbauprojekts bereits intensiv vorgebildeten Praktikanten zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung ausgebildet und im Wege der Schaffung von Stellen unbefristet in den Dienst des LVR übernommen werden sollen.</p>	+2,0 E5
9/6	+0,5	E14	993.20000 Museums- pädagogik	<p><b>0,5 Stelle Wiss. Referent*in Museumspädagogik, E14</b></p> <p>Für das Aufgabengebiet der Museumspädagogik war im LVR-Niederrheinmuseum Wesel in der Vergangenheit keine eigene Stelle vorgesehen. Die anfallenden Aufgaben wurden vor Einrichtung der Zahlungsmöglichkeit von der Museumsleitung und den wissenschaftlichen Referent*innen des Hauses nebenher (vereinzelt auch unter zu Hilfenahme externer Auftragnehmer) wahrgenommen.</p> <p>Im Kalenderjahr 2019 ist das LVR-Niederrheinmuseum Wesel in die Trägerschaft des LVR übergegangen. Bei allen LVR-Museen gehört mindestens eine feste Museumspädagogenstelle zum personellen Standard.</p> <p>Angesichts der Erwartungen von Politik und Öffentlichkeit und einer gewachsenen Serviceorientierung von Museen gehört die pädagogische Ausrichtung und Begleitung</p>	+0,5 E14

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
				<p>von Ausstellungen inzwischen zu den musealen Kernaufgaben. Dies entspricht auch dem Selbstverständnis des LVR als Dienstleister.</p> <p>Hinzu kommt, dass mit der LVR-Übernahme des Hauses die anstehende völlige Neukonzeption der Dauerausstellung von Anfang an eine kontinuierliche museumspädagogische Planung erforderlich macht.</p> <p>Da das jetzt vorhandene wissenschaftliche Personal des Hauses keine museumspädagogische wissenschaftliche Qualifikation besitzt, dies aber, wie oben ausgeführt, inzwischen zum Standard vergleichbarer Museen gehört, ist die dauerhafte Einrichtung einer entsprechenden Stelle zwingend erforderlich. Insofern wird beantragt, die befristete Zahlungsmöglichkeit in eine feste Stelle umzuwandeln.</p> <p>Durch die Besetzung der befristeten Zahlungsmöglichkeit in 2020 konnten wir – trotz coronabedingter Schließungen des ganzen Hauses – Ferienprogramme anbieten und neue museumspädagogische Programme (Museumsrallye) entwickeln.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Die Einrichtung einer Stelle für Museumspädagogik wurde bereits zum Stellenplan 2019/2020 beantragt. Im Rahmen der Stellenplangespräche hat man sich darauf verständigt, zunächst eine 0,5-Zahlungsmöglichkeit einzurichten, um die weiteren Entwicklungen abzuwarten.</p> <p>Auch wenn aufgrund der Covid-19-Pandemie keine Besucherstatistiken herangezogen werden kann, wird ein dauerhafter Bedarf, insbesondere vor dem Hintergrund, dass keine der bereits vorhandenen Stellen mit dem Aufgabengebiet der Museumspädagogik betraut ist, dies jedoch für eine erfolgreiche Vermittlung insbesondere an Kinder und Jugendliche unabdingbar ist, anerkannt.</p>	
<b>Sa.</b>	<b>+6,5</b>				<b>+6,5</b>

## Teil A II: Dienststellen mit Personal, für die der LVR die Dienstherreneigenschaft wahrnimmt

### Berufsförderwerk Düren - Zentrum für berufliche Bildung blinder und sehbehinderter Menschen

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
7/ 18		A14		<b>LVR-Dezernat 1:</b>  Die Stelle ist nicht mehr erforderlich, da die Person (Lehrer) in den Ruhestand ausgeschieden ist. Der LVR hat hier für das Berufsförderwerk die Dienstherreneigenschaft wahrgenommen.	-1,0 A14
<b>Sa.</b>	<b>0,0</b>				<b>-1,0</b>

## Teil A III: Sondervermögen mit Sonderrechnung

### LVR-Kliniken und LVR-HPH-Netze

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
8/4	-1,0 -1,0	A16 A9 (L1Z)	820	Die Stellen wurden vom Dezernat 8 zum Wegfall benannt.  <b>LVR-Dezernat 1:</b> Die im HPH entfallenden Stellen sollen zur Verlagerung in den Teil A I für die Thematik „Recruiting in den Verbänden“ und „Modellvorhaben nach § 64b SGB V“ genutzt werden.	-1,0 A16 -1,0 A9 (L1Z) Verlagerung in Teil AI
8/5	-1,0 -1,0 -1,0 -1,0 -0,5 -0,5  -1,0 -1,0 -1,0 -1,0 -1,0	A15 A10 A14 A10 A14 A13 (E2) A09 (L1) A09 (L2) A14 A16 A14	8400 8500 8520 8520 8540 8540  8540 8550 8550 8620 8840	Die Stellen wurden vom Dezernat 8 zum Wegfall benannt.  <b>LVR-Dezernat 1:</b>  Die Stellen werden nicht mehr für Beamt*innen in den Eigenbetrieben des Dezernates 8 benötigt und können daher ersatzlos entfallen.	-1,0 A16 -1,0 A15 -3,5 A14 -0,5 A13 (E2) -2,0 A10 -1,0 A9 (L2) -1,0 A9 (L1)
<b>Sa.</b>	<b>-12,0</b>				<b>-12,0</b>

## Stellenplan Teil B: Dienstkräfte in der Probe- oder Ausbildungszeit

### II. Nachwuchskräfte und informatorisch beschäftigte Dienstkräfte

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	Anzahl	Sollwert	Bereich		
9/7	+1,0  -1,0	Festbetrag  Festbetrag	992.14090	<p><b>Umwandlung einer Stelle Restaurierungsvolontariat in eine Stelle Wiss. Volontariat, Festbetrag</b></p> <p>In der letzten Ausschreibung der beiden Restauratorvolontariate haben sich kaum Interessent*innen gemeldet, so dass keine Stelle besetzt werden kann. Auf die interne und externe Ausschreibung des o.g. Dienstpostens haben sich zunächst 8 Personen beworben. 5 Bewerber erfüllten das konstitutive Merkmal nicht. Zwei Bewerbende haben ihre Bewerbungen zurückgezogen. Danach verblieb ein Kandidat. Nach Durchführung des Auswahlgespräches kam auch dieser Bewerber nicht für die Besetzung in Frage. In diesem Zusammenhang wurde bereits überlegt, eine der beiden Stellen in eine Stelle für ein wissenschaftliches Volontariat umzuwandeln.</p> <p>Aktuell wird die Vorlage 15/05 für die nächste Ausschussfolge vorbereitet. Dort ist ein wiss. Volontariat zur Besetzung vorgesehen. Daher bietet es sich an, diesen Bedarf über die Umwandlung aus dem eigenen Bereich zu decken.</p> <p><b>LVR-Dezernat 1:</b></p> <p>Der Bedarf der derzeit vorhandenen Stellen für Volontariate in der Restaurierung als auch für Wissenschaftlichen Volontariate wurde im Rahmen der Verwaltungsstrukturüberprüfung betrachtet und überprüft. Danach ergab sich ein Bedarf an 42 Stellen für Wiss. Volontariate und ein Bedarf von 7 Stellen für Volontariate in der Restaurierung, welche mit Vorlage 14/2074 am 13.10.2017 vom LA beschlossen worden sind.</p>	Nein

Lfd. Nr.	Antrag Fachdezernat			Begründung	Vorschlag 1
	An- zahl	Soll- wert	Bereich		
				<p>Der Antrag des LVR-Dezernates 9 erhält keine Hinweise auf einen dauerhaft geänderten Bedarf.</p> <p>Die hier in Rede stehenden Stellen für Volontariate in der Restaurierung, von denen nun eine umgewandelt werden soll, sind derzeit im LVR-Archäologischer Park Xanten angesiedelt und waren beide bis zum 31.03.2020 bzw. 30.04.2020 besetzt. Allein die Tatsache, dass eine erfolgreiche Nachbesetzung bisher nicht realisiert werden konnte, ist kein Indiz dafür, dass es einen niedrigeren Bedarf an Volontariaten in der Restaurierung gibt.</p> <p>Sollten auch weitere Ausschreibungen dieser beiden Stellen erfolglos bleiben, wäre hier die Anbindung der Volontariate an den Standort Xanten zu überdenken, da die in Brauweiler und Bonn angesiedelten Stellen besetzt werden könnten.</p> <p>Zudem gibt es auch keinen Hinweis auf einen erhöhten Bedarf an Stellen für Wissenschaftliche Volontariate. In der Begründung wird zwar auf die Vorlage 15/05 hingewiesen, in der ein Wissenschaftliches Volontariat zur Besetzung ansteht, allerdings ist auch dieser befristete Bedarf mittels der bereits vorhandenen 42 Stellen für Wissenschaftliche Volontariate zu decken. Ein darüberhinausgehender Bedarf kann nicht anerkannt werden.</p>	
<b>Sa.</b>	<b>0,0</b>				<b>0,0</b>

## Vorlage Nr. 15/537

öffentlich

**Datum:** 03.09.2021  
**Dienststelle:** Fachbereich 12  
**Bearbeitung:** Herr Ramcke

**Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung**      **20.09.2021**      **Kenntnis**

### Tagesordnungspunkt:

**Befristete Zahlungsmöglichkeiten**

### Kenntnisnahme:

Der Bericht über die befristeten Zahlungsmöglichkeiten wird gemäß Vorlage Nr. 15/537 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

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

L i m b a c h



## **Zusammenfassung:**

Mit dieser Vorlage berichtet die Verwaltung über den Stand der befristet eingerichteten Zahlungsmöglichkeiten in den LVR-Dezernaten.

Unterschieden werden sogenannte 600er und 700er Zahlungsmöglichkeiten. 600er Zahlungsmöglichkeiten werden ganz oder teilweise eigenfinanziert, 700er Zahlungsmöglichkeiten werden zu 100% fremdfinanziert.

Beiden Gruppen der Zahlungsmöglichkeiten ist es gemeinsam, dass es sich nicht um dauerhafte Bedarfe handelt und somit nicht im Stellenplan abzubilden sind.

Zum Stichtag 30.06.2021 bestanden insgesamt 479,5 Zahlungsmöglichkeiten, von denen nach Haushalts-/Stellenplangenehmigung 143,5 in den Stellenplan überführt werden sollen.

Die voraussichtliche Entwicklung der Zahlungsmöglichkeiten ist aus der Anlage ersichtlich.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/537:**

Mit Vorlage 14/1742 hat die Verwaltung erstmals über die temporär eingerichteten Zahlungsmöglichkeiten informiert. Mit dieser Vorlage wird über deren Entwicklung berichtet.

Nach wie vor handelt es sich bei Zahlungsmöglichkeiten um „Stellen“, die sich außerhalb des Stellenplans befinden, da sie keinen dauerhaften Bedarf darstellen, aber dennoch für einen gewissen Zeitraum vom LVR-Fachbereich 12 anerkannt werden.

Für die Erledigung von zusätzlichen zeitlich befristeten Aufgaben werden 600er Zahlungsmöglichkeiten eingerichtet, für 100% fremdfinanzierte zeitlich befristete Aufgaben, z.B. Projekte, wird die Einrichtung von 700er Zahlungsmöglichkeiten praktiziert.

Die Einrichtung dieser für einen zeitlich befristeten Bedarf anerkannten 600er Zahlungsmöglichkeiten (eigenes Budget) bzw. 700er Zahlungsmöglichkeiten (100 % Drittmittel finanziert) ermöglicht der Verwaltung eine unbedingt erforderliche flexible Handlungsfähigkeit, um auf unvorhergesehen eintretende Ereignisse kurzfristig reagieren zu können. Nach Ablauf der Befristung und Wegfall der Aufgaben werden die Zahlungsmöglichkeiten ersatzlos gestrichen.

Als Anlage ist die Gesamtdarstellung der zum Stichtag 30.06.2021 eingerichteten 600er und 700er Zahlungsmöglichkeiten beigefügt.

Die dort genannten Zahlungsmöglichkeiten sind zwischen wenigen Monaten und vier Jahren (in wenigen Fällen auch fünf Jahre) befristet.

In Vertretung

L i m b a c h

**Anlage****Temporäre Zahlungsmöglichkeiten**

Stand 30.06.2021

Dezernate	Stand Juni 2021		Stand nach HH/Stellenplan- Genehmigung 2022		Stand nach HH/Stellenplan- Genehmigung 2023	
	600er	700er	600er	700er	600er	700er
<b>Dezernat 0</b>	2,0	0,0	2,0	0,0	2,0	0,0
<b>Dezernat 1</b>	13,5	1,0	10,5	0,0	10,5	0,0
<b>Dezernat 2</b>	7,0	1,0	2,0	1,0	2,0	1,0
<b>Dezernat 3</b>	5,0	6,5	1,0	5,5	0,0	5,5
<b>Dezernat 4</b>	59,5	22,0	15,0	21,5	15,0	21,5
<b>Dezernat 5</b>	55,0	142,0	20,0	141,0	20,0	141,0
<b>Dezernat 6</b>	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Dezernat 7</b>	78,0	11,0	41,0	11,0	41,0	11,0
<b>Dezernat 8</b>	8,0	0,0	6,0	0,0	6,0	0,0
<b>Dezernat 9</b>	16,5	49,5	9,0	49,5	9,0	49,5
<b>Summe</b>	<b>246,5</b>	<b>233,0</b>	<b>106,5</b>	<b>229,5</b>	<b>105,5</b>	<b>229,5</b>

## Vorlage Nr. 15/467

öffentlich

**Datum:** 31.08.2021  
**Dienststelle:** LVR-Amt für Bodendenkmalpflege im Rheinland  
**Bearbeitung:** Herr Dr. Claßen

<b>Kulturausschuss</b>	<b>08.09.2021</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung</b>	<b>20.09.2021</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Finanz- und Wirtschaftsausschuss</b>	<b>24.09.2021</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>01.10.2021</b>	<b>Beschluss</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Kooperationsvereinbarung bezüglich des zukünftigen Managements der  
Welterbestätte Niedergermanischer Limes**

### Beschlussvorschlag:

Der Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung bezüglich des zukünftigen Managements der Welterbestätte Niedergermanischer Limes sowie der Umwandlung der bisher befristeten Zahlungsmöglichkeit in eine zusätzliche reguläre Stelle wissenschaftliche\*r Referent\*in E 14 zum Stellenplan 2022/2023 wird gemäß Vorlage Nr. 15/467 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:	031		
Erträge:	100.000,00 €	Aufwendungen:	100.000,00 €
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	ja	/Wirtschaftsplan	
Einzahlungen:	100.000,00 €	Auszahlungen:	100.000,00 €
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan	ja	/Wirtschaftsplan	
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:			
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:			
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten			

## Zusammenfassung:

Der Niedergermanische Limes ist ein ca. 400 km langer Abschnitt der Außengrenze des Imperium Romanum, welcher sich entlang des römerzeitlichen Rheins südlich von Remagen bis zur Einmündung in die Nordsee zieht. An dieser über fast 450 Jahre bestehenden Grenze sind fast alle Einrichtungen des römischen Militärs in einem außergewöhnlichen Erhaltungszustand vorhanden.

Die Niederlande haben den „Lower German Limes“, zu Deutsch „Niedergermanischer Limes“, im Jahr 2011 auf ihre nationale Tentativliste gesetzt und bei der UNESCO angemeldet. Sie sind sog. „lead partner“ eines bi-nationalen Antrags mit den Bundesländern Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen.

Bei der 44. Sitzung des UNESCO-Welterbekomitees im Juli 2021 wurde über diesen Antrag mit positivem Ergebnis abgestimmt.

Nordrhein-Westfalen verfügt damit nunmehr über eine weitere UNESCO Welterbestätte, deren Bestandteile in 19 rheinischen Städten und Gemeinden und sechs Kreisen liegen. Eine zunächst bis zum 31.12.2024 befristete Kooperationsvereinbarung bezüglich des zukünftigen Managements der Welterbestätte Niedergermanischer Limes wurde erarbeitet, die dem Landschaftsverband Rheinland die Aufgabe des Welterbebeauftragten zuschreibt.

Der Vereinbarungsentwurf wurde von allen beteiligten Partnern akzeptiert.

Der Abschluss der Kooperationsvereinbarung, wie auch die Übernahme der Aufgabe des Welterbebeauftragten durch den LVR, wird als sachgerecht bewertet.

Um für die Übernahme der Aufgabe des Welterbebeauftragten die notwendigen Personalkapazitäten zu schaffen, beabsichtigt die Verwaltung, den bisher mit einem Stellenanteil von 30% mit der Limeskoordination beauftragten, unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Referenten zu einem Stellenanteil von 50% mit der Aufgabe des Welterbebeauftragten zu betrauen. Die Finanzierung dieser Stelle erfolgt wie bisher aus dem Personalkostenbudget des LVR.

Für das Management des Welterbes „Niedergermanischer Limes“ hat das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen (MHKBG NRW) im Fördererlass vom 28.10.2020 ein Budget in Höhe von 100.000 € jährlich (2021 - 2024) vorgesehen.

Zur Unterstützung des Limeskoordinators bzw. des zukünftigen Welterbebeauftragten bei der Erfüllung des o. g. Aufgabenspektrums mit dem Schwerpunkt der von der UNESCO geforderten dauerhaften Vermittlung des Welterbes, besteht der Bedarf an einer weiteren Stelle wissenschaftliche\*r Referent\*in E 14. Dieser Sondertatbestand soll durch Umwandlung der bisher eingerichteten befristeten Zahlungsmöglichkeit in eine reguläre Stelle realisiert werden. Diese wird in den Stellenplan 2022/2023 zusätzlich eingeplant. Die Finanzierung der hierfür entstehenden Personalkosten erfolgt bis einschließlich 2024 aus den durch das MHKBG NRW zugesagten Fördermitteln. In der Folge wird eine entsprechende Finanzierungsregelung mit allen Projektbeteiligten verhandelt. Darüber hinaus entstehen keine weiteren Mehraufwendungen für den LVR.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/467: Kooperationsvereinbarung bezüglich des zukünftigen Managements der Welterbestätte Niedergermanischer Limes**

### **I. Ausgangssituation**

Seit 2005 beschäftigt sich das LVR-Amt für Bodendenkmalpflege im Rheinland (LVR-ABR) mit den Vorbereitungen zur Aufnahme des Niedergermanischen Limes in die UNESCO-Welterbeliste (vgl. Vorlagen-Nr. 12/121 und 14/3886). Hier handelt es sich um einen wesentlichen Bestandteil des UNESCO-Welterbes „Frontiers of the Roman Empire“, von dem bereits Einzelabschnitte den Welterbestatus besitzen: Im Norden der Hadrian's Wall in England und der Antonine Wall in Schottland sowie im Süden der Obergermanisch-Raetische Limes in Rheinland-Pfalz, Hessen, Baden-Württemberg und Bayern.

Der Niedergermanische Limes begann südlich von Remagen am Vinxtbach (lat. „Ad Fines“) und verlief entlang des (römerzeitlichen) Rheins bis hin zu dessen Einmündung in die Nordsee bei Katwijk. Dieser Grenzabschnitt hatte eine Gesamtlänge von etwa 400 km, wovon 220 Flusskilometer auf das Rheinland entfallen; das Bundesland Rheinland-Pfalz ist mit etwa 20 km und die Niederlande mit 160 km beteiligt. An dieser über fast 450 Jahre bestehenden Außengrenze des Imperium Romanum sind fast alle Einrichtungen des römischen Militärs wie Legions- und Hilfstruppenlager (mit diversen Aus- und Umbauphasen), Wachttürme, Abschnitte der Limesstraße, aber auch exklusiv von der Armee genutzte oder betriebene Fabrikationsstätten (Kalkbrennerei, Ziegelei etc.) bekannt. Zum außergewöhnlichen universellen Wert (OUV im Sinne der UNESCO) dieses Grenzabschnittes gehört darüber hinaus, dass die Erhaltungsbedingungen außergewöhnlich sind und hölzerne Konstruktionen und organische Funde das Alltagsleben veranschaulichen.

Die Niederlande haben den „Lower German Limes“ erstmalig im Jahr 2011 auf ihre nationale Tentativliste gesetzt und bei der UNESCO angemeldet. Sie sind sog. „lead partner“ eines bi-nationalen Antrags mit den Bundesländern Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen, der in der Sitzung des Welterbekomitees im Jahr 2021 zur Abstimmung gestellt werden soll. Am 16. April 2015 wurde im LVR-LandesMuseum Bonn diesbezüglich eine Vereinbarung der Staatsregierung der Niederlande (mit den drei betroffenen holländischen Provinzen) und der Landesregierungen von Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen unterzeichnet. Im Fortgang hat am 3. September 2015 das damalige nordrhein-westfälische Ministerium für Bauen, Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr die betroffenen rheinischen Anrainer-Kommunen eingeladen und von dem gemeinsamen Ziel offiziell unterrichtet. Dem LVR-ABR wurde für den nordrhein-westfälischen Teil die Ausarbeitung des Antrages und die Koordinierung der Maßnahmen übertragen.

Diese Aufgabe wurde bisher mit einem Stellenanteil von 30% durch einen unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Referenten des LVR-ABR koordiniert (sog. Limes-Koordinator). Dieser hat in Zusammenarbeit mit befristetem Personal (aktuell 1,0 Stelle E 14 wiss. Referent\*in, 0,5 Stelle E 6 Angestellte\*r Verwaltung), welches über Sondermittel des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung NRW (MHKBG NRW) im LVR-ABR finanziert wurde, umfangreiche Bestandserhebungen an den

potenziellen Welterbestätten vorgenommen, um die Einzelbestandteile des künftigen Welterbes hinsichtlich der Kriterien für den OUV zu prüfen. Ferner war festzustellen, dass die übergreifenden Bedingungen der Authentizität (historische Echtheit) und der Integrität (Unversehrtheit) an den Plätzen gegeben sind, sowie sicherzustellen, dass die Vorgaben zu Schutz und Management erfüllt werden.

Der von den beteiligten Parteien gemeinsam ausgearbeitete Antrag wurde am 9. Januar 2020 von den Ständigen Vertretern der Niederlande und Deutschlands bei der UNESCO unterzeichnet und anschließend dort von den Niederlanden zur Begutachtung eingereicht. Damit wurde das Antragsverfahren offiziell eröffnet. Im September 2020 haben Experten von ICOMOS (International Council on Monuments and Sites) für die UNESCO die Orte des Niedergermanischen Limes bereist und begutachtet.

Im Vorfeld der möglichen Aufnahme des Niedergermanischen Limes in die Welterbeliste wurde in den Jahren 2020/21 zwischen dem MHKBG NRW, dem LVR-ABR und Vertreter\*innen der Anrainerkommunen in mehreren sogenannten Limes-Akteurstreffen der Entwurf einer Kooperationsvereinbarung erarbeitet (siehe Anlage). Diese hat zum Ziel, die Aufgabenverteilung sowie die Form der zukünftigen Zusammenarbeit und die erforderlichen Abstimmungsprozesse zu regeln.

Dem Landschaftsverband Rheinland wird in diesem Vereinbarungsentwurf insbesondere die Aufgabe des Welterbebeauftragten zugewiesen (§ 3). Dessen Tätigkeiten sollen darin bestehen, die Interessen der Welterbestätte bei Planungen und sonstigen Maßnahmen öffentlicher Stellen wahrzunehmen und die Welterbestätte als Ansprechpartner gegenüber diversen betroffenen Gremien zu vertreten. Außerdem obliegt es dem Welterbebeauftragten, einen Managementplan im Sinne der Richtlinien für die Durchführung des Übereinkommens zum Schutz des Kultur- und Naturerbes der Welt in ihrer jeweils gültigen Fassung aufzustellen bzw. regelmäßig fortzuschreiben (§ 5). Darüber hinaus wird ihm eine koordinierende Rolle zwischen den regionalen Partnern der Vereinbarung (§ 5) und den nationalen und internationalen Partnern (§ 6) zugeschrieben. Weiterhin sieht der Vereinbarungsentwurf für das LVR-ABR die Rolle eines Mitgliedes des sogenannten Lenkungskreises vor, welcher dem Erfahrungsaustausch, der Abstimmung, der Koordinierung von Projekten und der Beschlussfassung über Aufstellung, Fortschreibung und Umsetzung des Managementplans zwischen den beteiligten Partnern auf fachlicher Ebene dient (§ 4).

Die Kooperationsvereinbarung ist im Entwurf befristet bis Ende 2024 (§ 11). Hintergrund der Befristung ist, dass seitens des MHKBG NRW nur bis 2024 Mittel zur Unterstützung des Limeskoordinators im LVR-ABR zugesichert werden konnten, der derzeit faktisch die künftig dem Welterbebeauftragten obliegenden Aufgaben, mit Unterstützung der o. g. befristeten Kräfte, bewältigt.

## **II. Sachstand**

In der zweiten Juli-Hälfte 2021 fand die 44. Sitzung des UNESCO-Welterbekomitees statt, in der die positive Entscheidung über die Anerkennung des Niedergermanischen Limes als Welterbe erfolgte. Seit dem 27. Juli 2021 ist der Niedergermanische Limes damit in die Liste der UNESCO Welterbestätten eingeschrieben.

Der Entwurf der angestrebten Kooperationsvereinbarung wurde von allen Kooperationspartnern akzeptiert und wird den relevanten Gremien der Kommunen zur Kenntnis oder Entscheidung vorgelegt werden. Dem Vernehmen nach werden die Kommunen weitestgehend ihre bisherigen Vertreter\*innen bei den Limes-Akteurstreffen, aus den Bereichen „Denkmalschutz“ und „Kultur“ der kommunalen Verwaltungen, in den Lenkungskreis entsenden.

Eine Unterzeichnung der vorliegenden Vereinbarung wird als sachgerecht bewertet.

### **III. Weiteres Vorgehen**

Für den 8. November 2021 ist die Übergabe von Urkunden zur Verleihung des Welterbetitels an das Land NRW sowie die Kooperationspartner durch eine\*n Vertreter\*in des Auswärtigen Amtes der Bundesrepublik Deutschland im LVR-Landesmuseum Bonn vorgesehen.

Zu diesem Termin soll auch die Unterzeichnung der vorgelegten Kooperationsvereinbarung durch die Vertreter\*innen der Kooperationspartner im LVR-Landesmuseum Bonn erfolgen.

Um die mit der Übernahme der beschriebenen Aufgaben verbundenen Personalkapazitäten zu schaffen, beabsichtigt die Verwaltung, den bisher mit einem Stellenanteil von 30% mit der Limeskoordination beauftragten, unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Referenten zu einem Stellenanteil von 50% mit der Aufgabe des Welterbebeauftragten zu betrauen. Die Finanzierung dieser Stelle erfolgt wie bisher aus dem Personalkostenbudget des LVR.

Für das Management des Welterbes „Niedergermanischer Limes“ hat das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen im Fördererlass vom 28.10.2020 ein Budget in Höhe von 100.000 € jährlich (2021 - 2024) vorgesehen. Die konkrete Bewilligung erfolgt jährlich.

Zur Unterstützung des Limeskoordinators bzw. des zukünftigen Welterbebeauftragten bei der Erfüllung des o. g. Aufgabenspektrums mit dem Schwerpunkt der von der UNESCO geforderten dauerhaften Vermittlung des Welterbes, besteht der Bedarf an einer weiteren Stelle wissenschaftliche\*r Referent\*in E 14. Dieser Sondertatbestand soll durch Umwandlung der bisher eingerichteten befristeten Zahlungsmöglichkeit in eine reguläre Stelle realisiert werden.

Diese wird in den Stellenplan 2022/2023 im Wege des Veränderungsnachweises zusätzlich eingeplant. Die Finanzierung der hierfür entstehenden Personalkosten erfolgt bis einschließlich 2024 aus den durch das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen zugesagten Fördermitteln. In der Folge wird eine entsprechende Finanzierungsregelung mit allen Projektbeteiligten verhandelt. Darüber hinaus entstehen keine weiteren Mehraufwendungen für den LVR.



#### **IV. Vorschlag der Verwaltung**

Der Landschaftsausschuss beschließt die Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung bezüglich des zukünftigen Managements der Welterbestätte Niedergermanischer Limes sowie die Umwandlung der bisher befristeten Zahlungsmöglichkeit in eine zusätzliche reguläre Stelle wissenschaftliche\*r Referent\*in E 14 zum Stellenplan 2022/2023.

In Vertretung

K a r a b a i c

# **Kooperationsvereinbarung**

## **zwischen den Kommunen**

Alfter, vertreten durch den Bürgermeister Rolf Schumacher  
Alpen, vertreten durch den Bürgermeister Thomas Ahls  
Bad Münstereifel, vertreten durch die Bürgermeisterin Sabine Preiser-Marian  
Bedburg-Hau, vertreten durch den Bürgermeister Stephan Reinders  
Bonn, vertreten durch die Oberbürgermeisterin Katja Dörner  
Bornheim, vertreten durch den Bürgermeister Christoph Becker  
Dormagen, vertreten durch den Bürgermeister Erik Lierenfeld  
Duisburg, vertreten durch den Oberbürgermeister Sören Link  
Kalkar, vertreten durch die Bürgermeisterin Britta Schulz  
Kleve, vertreten durch den Bürgermeister Wolfgang Gebing  
Köln, vertreten durch die Oberbürgermeisterin Henriette Reker  
Krefeld, vertreten durch den Oberbürgermeister Frank Meyer  
Moers, vertreten durch den Bürgermeister Christoph Fleischhauer  
Monheim am Rhein, vertreten durch den Bürgermeister Daniel Zimmermann  
Neuss, vertreten durch den Bürgermeister Reiner Breuer  
Swisttal, vertreten durch die Bürgermeisterin Petra Kalkbrenner  
Uedem, vertreten durch den Bürgermeister Rainer Weber  
Wesel vertreten durch die Bürgermeisterin Ulrike Westkamp  
Xanten, vertreten durch den Bürgermeister Thomas Görtz

## **den Kreisen**

Euskirchen, vertreten durch den Landrat Markus Ramers  
Kleve, vertreten durch die Landrätin Silke Gorißen  
Mettmann, vertreten durch den Landrat Thomas Hendele  
Rhein-Kreis Neuss, vertreten durch den Landrat Hans-Jürgen Petrauschke  
Rhein-Sieg-Kreis, vertreten durch den Landrat Sebastian Schuster  
Wesel, vertreten durch den Landrat Ingo Brohl

## **der Nordrhein-Westfalen-Stiftung Naturschutz, Heimat- und Kulturpflege**

vertreten durch die Geschäftsführerin Martina Grote

## **sowie dem Landschaftsverband Rheinland (LVR),**

vertreten durch die LVR-Direktorin, Frau Ulrike Lubek

## **bezüglich des zukünftigen Managements der Welterbestätte Niedergermanischer Limes**

## **Präambel**

Die Grenzen des römischen Imperiums umspannen drei Kontinente und bilden das größte lineare archäologische Denkmal Europas. Der dazu gehörende Niedergermanische Limes besteht aus vielfältigen militärischen Anlagen, dazugehörigen Siedlungen, Häfen und Straßen entlang des Rheins in den bundesdeutschen Ländern Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz sowie den niederländischen Provinzen Gelderland, Utrecht und Süd-Holland. Er ist ein eindrucksvolles Relikt der römischen Geschichte.

Gemeinsam haben die Kooperationspartner erfolgreich zusammengearbeitet, damit der Niedergermanische Limes auf Grund seines außergewöhnlichen universellen Wertes zum Welterbe ernannt wird. Wie in Artikel 49 der Richtlinien für die Durchführung des Welterbe-Übereinkommens dargelegt wird, bezeichnet der außergewöhnliche universelle Wert eine kulturelle Bedeutung, die so außergewöhnlich ist, dass sie die nationalen Grenzen durchdringt und sowohl für gegenwärtige als auch für künftige Generationen der gesamten Menschheit von Bedeutung ist. Aus diesem Grund ist der dauerhafte Schutz dieses Erbes von größter Bedeutung für die gesamte internationale Staatengemeinschaft.

Seit dem XXXXXXX ist der Niedergermanische Limes Bestandteil der Liste des UNESCO-Welterbes. Die unterzeichnenden Kooperationspartner bekennen sich zu ihrer Verpflichtung, diese Welterbestätte gemeinsam zu schützen und zu pflegen.

Mit dieser Kooperationsvereinbarung soll die Aufgabenverteilung sowie die Form der zukünftigen Zusammenarbeit und die erforderlichen Abstimmungsprozesse geregelt werden. Die Begründung gesellschaftsrechtlicher Strukturen ist damit nicht bezweckt.

## **§ 1 Aufgaben und Pflichten**

- (1) Die Kooperationspartner verpflichten sich, die Welterbestätte Niedergermanischer Limes in seiner Gesamtheit gemeinsam sowie seine Bestandteile in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich zu schützen, zu pflegen, nachhaltig weiterzuentwickeln, der Öffentlichkeit zu präsentieren und zu vermitteln.
- (2) Die Welterbestätte wird mit all ihren Bestandteilen als eine integrale, einheitliche Stätte entwickelt. Die Kooperationspartner arbeiten eng zusammen und stimmen sich, auch mit den betroffenen Akteuren in Rheinland-Pfalz und den Niederlanden, in allen wesentlichen Belangen ab.
- (3) Die Kooperationspartner fördern zudem die enge Abstimmung zwischen allen beteiligten lokalen und regionalen Behörden sowie weiteren Partnern und Akteuren.

## **§ 2 Schutz der Welterbestätte**

- (1) Für die die Welterbestätte als Ganzes sowie für ihre einzelnen Bestandteile gelten uneingeschränkt die Regelungen des Gesetzes zum Schutz und zur Pflege der Denkmäler im Lande Nordrhein-Westfalen (Denkmalschutzgesetz – DSchG).
- (2) Die Anforderungen des UNESCO Übereinkommens zum Schutz des Kultur- und Naturerbes der Welt vom 16. November 1972 und hierbei insbesondere die Pflicht zur Erhaltung des außergewöhnlichen universellen Werts werden von den Kooperationspartnern bei allen öffentlichen Planungen und Maßnahmen angemessen berücksichtigt.

## **§ 3 Welterbebeauftragter**

- (1) Der Landschaftsverband Rheinland übernimmt die Funktion des Welterbebeauftragten für den Niedergermanischen Limes in Nordrhein-Westfalen.
- (2) Der Welterbebeauftragte nimmt die Interessen der Welterbestätte bei Planungen und sonstigen Maßnahmen der Gemeinden und Gemeindeverbände oder anderer öffentlicher Stellen wahr. Die Aufgaben der Denkmalbehörden sowie sonstiger Träger öffentlicher Belange bleiben unberührt.

- (3) Der Welterbebeauftragte vertritt die Welterbestätte als Ansprechpartner gegenüber der Obersten Denkmalbehörde, bei der Deutschen Limeskommission und in anderen fachlich betroffenen Gremien und Arbeitskreisen und ist für die Abstimmung mit den Vertreterinnen und Vertretern von ICOMOS zuständig.

#### **§ 4 Lenkungskreis Niedergermanischer Limes Nordrhein-Westfalen**

- (1) Die Kooperationspartner in Nordrhein-Westfalen bilden einen Lenkungskreis. Dieser dient dem Erfahrungsaustausch, der Abstimmung, der Koordinierung von Projekten und der Beschlussfassung über Aufstellung, Fortschreibung und Umsetzung des Managementplans.
- (2) Der Lenkungskreis setzt sich zusammen aus je einer Vertreterin oder eines Vertreters der beteiligten Kommunen und Kreise, der Nordrhein-Westfalen-Stiftung Naturschutz, Heimat- und Kulturpflege sowie des LVR-Amtes für Bodendenkmalpflege im Rheinland sowie dem Welterbebeauftragten. Jedes Mitglied hat eine Stimme. Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit getroffen.
- (3) Der Lenkungskreis wählt aus der Reihe seiner Mitglieder eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden.
- (4) Vertreterinnen und Vertreter der Obersten Denkmalbehörde sowie der Bezirksregierungen Düsseldorf und Köln nehmen als Gäste teil. Weitere Akteure können als Gäste zugelassen werden. Vertreterinnen und Vertreter der Stadt Remagen, des Landes Rheinland-Pfalz und der Niederlande sollen auf ihren Wunsch hin als Gäste zugelassen werden.
- (5) Der Lenkungskreis tagt mindestens einmal im Jahr. Die Einladung erfolgt durch den Welterbebeauftragten.

#### **§ 5 Managementplan und Berichtspflichten**

- (1) Der Welterbebeauftragte stellt in Abstimmung mit den betroffenen Kommunen und Kreisen, den zuständigen Denkmalbehörden und den Denkmalfachämtern einen Managementplan im Sinne der Richtlinien für die Durchführung des Übereinkommens zum Schutz des Kultur- und Naturerbes der Welt in ihrer jeweils gültigen Fassung auf und schreibt diese regelmäßig fort. Der Managementplan bedarf der Zustimmung des Lenkungskreises.
- (2) Der Managementplan des Niedergermanischen Limes ist mit den Partnern in den Niederlanden und Rheinland-Pfalz abzustimmen und soll sich dabei eng an

dem Managementplan der benachbarten Welterbestätte „Obergermanischer-Raetischer Limes“ orientieren.

- (3) Die Kooperationspartner informieren den Welterbebeauftragten frühzeitig über alle Planungen und Maßnahmen, die einen Einfluss auf die Welterbestätte haben können.
- (4) Der Welterbebeauftragte informiert die betroffenen Kooperationspartner regelmäßig und zeitnah über aktuelle Probleme, Anforderungen und Entwicklungen der Welterbestätte.

## **§ 6 Zusammenarbeit mit Rheinland-Pfalz, den Niederlanden und der UNESCO**

- (1) Die Oberste Denkmalbehörde entsendet eine Vertreterin oder einen Vertreter für Nordrhein-Westfalen in die Zwischenstaatliche Kommission Niedergermanischer Limes (IGC-LGL).
- (2) Der Welterbebeauftragte vertritt Nordrhein-Westfalen in der Managementgruppe Niedergermanischer Limes. Er unterrichtet die Kooperationspartner und die Oberste Denkmalbehörde über dort getroffene Beschlüsse und Vereinbarungen.
- (3) Der Welterbebeauftragte übernimmt zudem die fachlichen Abstimmungen mit den Welterbebeauftragten in Rheinland-Pfalz und den Niederlanden.
- (4) Für offizielle Abstimmungen mit dem Land Rheinland-Pfalz, den Niederlanden, der Kultusministerkonferenz, dem Bund und der UNESCO ist ausschließlich die Oberste Denkmalbehörde zuständig.
- (5) Die Kooperationspartner verpflichten sich für offizielle Berichte an die UNESCO alle erforderlichen Unterlagen und Stellungnahmen dem Welterbebeauftragten und der Obersten Denkmalbehörde nach Aufforderung zeitnah zur Verfügung zu stellen.

## **§ 7 Präsentation und Vermarktung**

- (1) Die Kooperationspartner verpflichten sich zu einer einheitlichen Präsentation der Welterbestätte, die in Übereinstimmung mit den Richtlinien der Deutschen Limeskommission steht. Sie stimmen diese mit den Partnern in den Niederlanden und Rheinland-Pfalz ab. Dies betrifft insbesondere die Präsentation der Stätten vor Ort, Beschilderungen, die Darstellung in Publikationen und Online-Medien.

- (2) Die Kooperationspartner stimmen ihre Vermittlungskonzepte untereinander ab und richten diese an den gemeinsam entwickelten Konzepten aus.
- (3) Die Kooperationspartner arbeiten bei der touristischen Vermarktung des Niedergermanischen Limes eng zusammen.
- (4) Die Kooperationspartner tragen dafür Sorge, dass ihre Museen und sonstigen Institutionen entlang des Niedergermanischen Limes gemeinsam an Konzepten und Projekten arbeiten, um die Welterbestätte zu präsentieren, zu erforschen und die Forschungsergebnisse zu vermitteln.

## **§ 8 Vermittlungsorte**

- (1) Der Lenkungskreis beschließt, wo ein Informationszentrum für das Welterbe Niedergermanischer Limes angesiedelt wird. Diese zentrale, öffentlich zugängliche Anlaufstelle dient als Limesinformationszentrum der Vermittlung der Welterbestätte Niedergermanischer Limes als Teil der transnationalen, seriellen Welterbestätte „Grenzen des Römischen Reiches“.
- (2) An den Denkmälern oder an anderen geeigneten Standorten in den beteiligten Kommunen und Kreisen können ergänzende Informationspunkte errichtet werden. Die Standorte und die Gestaltung sind im Lenkungskreis abzustimmen.
- (3) Die Kooperationspartner tragen dafür Sorge, dass ihre archäologischen Museen am Niedergermanischen Limes Informationen zum Niedergermanischen Limes bieten und insbesondere anhand der Funde den kulturhistorischen Kontext des Niedergermanischen Limes vermitteln.

## **§ 9 Finanzierung**

- (1) Jeder Kooperationspartner trägt die aufgrund seiner Aufgabenerfüllung entstehenden Kosten selbst. Eine Verpflichtung zur Umsetzung bestimmter Projekte oder Maßnahmen, insbesondere bezogen auf Präsentation und Vermarktung (§ 7) und Vermittlungsorte (§ 8) oder eine Beteiligung an den Kosten für ein Informationszentrum, kann aus dieser Kooperationsvereinbarung nicht abgeleitet werden. Gesetzliche Vorgaben bleiben unberührt.
- (2) In Abstimmung mit dem Lenkungskreis kann jeder Kooperationspartner Anträge auf Förderung für Projekte und Maßnahmen in Bezug auf den Niedergermanischen Limes stellen. Bei Anträgen für gemeinsame Projekte und Maßnahmen legt der Lenkungskreis fest, welcher der Akteure den Förderantrag stellt.

## **§ 10 Haftung**

- (1) Die Kooperationspartner haften einander ausschließlich für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. Die Kooperationspartner haften nicht für Schäden oder für die teilweise oder vollständige Nichterfüllung von Verpflichtungen aus dieser Vereinbarung, wenn der jeweilige Schaden oder die Nichterfüllung aus einem Umstand beruht, der bei Vertragsschluss nicht vorhersehbar war und die Kooperationspartner diese Folgen weder verhindern noch durch zumutbare Maßnahmen beheben können ("Höhere Gewalt"). In jedem Fall liegt "Höhere Gewalt" vor bei Unruhen, Explosionen, Feuer, Flut, Erdbeben, und Pandemien, aufgrund derer die Verpflichtungen aus der Vereinbarung nicht eingehalten werden können; diese Auflistung ist nicht abschließend. Im Falle des Eintritts "Höherer Gewalt" haben sich die Kooperationspartner hiervon unverzüglich zu unterrichten und innerhalb von 14 Tagen detaillierte Informationen insbesondere über den Umfang und, soweit zumutbarer Weise möglich, die voraussichtliche Dauer der "Höheren Gewalt" vorzulegen.
- (2) Die Kooperationspartner handeln in eigener Verantwortung und auf eigenes Risiko und verfolgen nicht den Zweck, eine gesellschaftliche Struktur zu begründen.

## **§ 11 In-Kraft-Treten und Kündigung**

- (1) Die Vereinbarung tritt ab dem Zeitpunkt ihrer Unterzeichnung durch alle Kooperationspartner in Kraft.
- (2) § 3 Abs. 1 gilt zunächst nur bis zum 31. Dezember 2024. Die Kooperationspartner sind sich einig, rechtzeitig eine Nachfolgeregelung zu treffen.
- (3) Die Vereinbarung ist jederzeit aus wichtigem Grund kündbar. Die Kündigung bedarf der Schriftform und ist gegenüber allen Kooperationspartnern zu erklären.

## **§ 12 Schlussbestimmungen**

- (1) Änderungen dieser Kooperationsvereinbarung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.



- (2) Sollte eine der oben genannten Bestimmungen rechtsunwirksam sein oder sollten ausfüllungsbedürftige Lücken bestehen, so berührt dies im Übrigen nicht die Gültigkeit dieser Vereinbarung. Die Kooperationspartner sind in einem solchen Fall verpflichtet, die unwirksame oder lückenhafte Bestimmung gegen eine solche zu ersetzen, die dem bei Abschluss beabsichtigten Zweck der unwirksamen oder lückenhaften Bestimmung möglichst nahekommt.

ENTWURF

## Unterschriften

Alfter, den

---

Rolf Schumacher (Bürgermeister)

Alpen, den

---

Thomas Ahls (Bürgermeister)

Bad Münstereifel, den

---

Sabine Preiser-Marian (Bürgermeisterin)

Bedburg-Hau, den

---

Stephan Reinders (Bürgermeister)

Bonn, den

---

Katja Dörner (Oberbürgermeisterin)

Bornheim, den

---

Christoph Becker (Bürgermeister)

Dormagen, den

---

Erik Lierenfeld, (Bürgermeister)

Duisburg, den

---

Sören Link, (Bürgermeister)

Kalkar, den

---

Britta Schulz (Bürgermeisterin)

Kleve, den

---

Wolfgang Gebing (Bürgermeister)

Köln, den

---

Henriette Reker (Oberbürgermeisterin)

Krefeld, den

---

Frank Meyer (Bürgermeister)

Moers, den

---

Christoph Fleischhauer (Bürgermeister)

Monheim am Rhein, den

---

Daniel Zimmermann (Bürgermeister)

Neuss, den

---

Reiner Breuer (Bürgermeister)

Swisttal, den

---

Petra Kalkbrenner (Bürgermeisterin)

Uedem, den

---

Rainer Weber (Bürgermeister)

Wesel den

---

Ulrike Westkamp (Bürgermeisterin)

Xanten, den

---

Thomas Görtz (Bürgermeister)

Euskirchen, den

---

Markus Ramers (Landrat)

Kleve, den

---

Silke Gorißen (Landrätin)

Mettmann, den

---

Thomas Hendele (Landrat)

Neuss, den

---

Hans-Jürgen Petrauschke (Landrat, Rhein-Kreis Neuss)

Siegburg, den

---

Sebastian Schuster (Landrat, Rhein-Sieg-Kreis)

Wesel, den

---

Ingo Brohl (Landrat)

Düsseldorf, den

---

Martina Grote (Geschäftsführerin)

Köln, den

---

Ulrike Lubek (LVR-Direktorin)

## Vorlage Nr. 15/446

öffentlich

**Datum:** 23.08.2021  
**Dienststelle:** Fachbereich 21  
**Bearbeitung:** Frau Schneiders

**Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung**      **20.09.2021**      **Beschluss**

### Tagesordnungspunkt:

**Haushaltsentwurf 2022/2023; hier: Zuständigkeit des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung**

### Beschlussvorschlag:

Dem Entwurf des Haushaltes 2022/2023 für die Produktgruppen 045, 067, 068, 070, 071, 072 und 084 im Produktbereich 01 wird gemäß Vorlage Nr. 15/446 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:	
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	

In Vertretung

H ö t t e

## **Zusammenfassung:**

Mit Vorlage Nr. 15/362 wurde der Entwurf des LVR-Haushaltes 2022/2023 am 27. August 2021 in die Landschaftsversammlung eingebracht. Die Beratung wurde dem Beschlussvorschlag entsprechend in die Fachausschüsse verwiesen.



## **Begründung der Vorlage Nr. 15/446:**

Als Fachausschuss ist der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung für die Beratung der folgenden Produktgruppen des Haushaltes zuständig:

<b>Produktbereich 01 Innere Verwaltung</b>	<b>Seiten:</b>
Produktgruppe 045 Gleichstellung von Frau und Mann	4 - 11
Produktgruppe 067 Arbeitssicherheit/Brandschutz/ Betrieblicher Gesundheitsschutz	12 - 17
Produktgruppe 068 Dezentraler Service- und Steuerungsdienst Dezernat 1	18 - 21
Produktgruppe 070 Zentrale Dienste	22 - 33
Produktgruppe 071 Personalmanagement	34 - 43
Produktgruppe 072 Recht	44 - 49
Produktgruppe 084 Zentrales Budget	50 - 55

In Vertretung

H ö t t e



# Haushalts satzung plan

HAUSHALTSJAHR

# 2022/2023

Entwurf



# **Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung**

---

Produktgruppe 045 Gleichstellung von Frau und Mann.....	Seite 4
Produktgruppe 067 Arbeitssicherheit, Brandschutz, Betr. Gesundheitsschutz.....	Seite 12
Produktgruppe 068 Dezentraler Service- und Steuerungsdienst Dezernat 1.....	Seite 18
Produktgruppe 070 Zentrale Dienste .....	Seite 22
Produktgruppe 071 Personalmanagement .....	Seite 34
Produktgruppe 072 Recht .....	Seite 44
Produktgruppe 084 Zentrales Budget .....	Seite 50

Teilergebnisplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)				Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
01	Steuern und ähnliche Abgaben	0	0	0	0	0	0	0	
02	+ Zuwendungen und allgemeine Umlagen	0	0	0	0	0	0	0	
03	+ Sonstige Transfererträge	0	0	0	0	0	0	0	
04	+ Öffentlich-rechtliche Leistungsentgelte	0	0	0	0	0	0	0	
05	+ Privatrechtliche Leistungsentgelte	0	0	0	0	0	0	0	
06	+ Kostenerstattungen und Kostenumlagen	8.562	8.400	8.400	8.400	8.400	8.400	8.400	
07	+ Sonstige ordentliche Erträge	0	0	0	0	0	0	0	
08	+ Aktivierte Eigenleistungen	0	0	0	0	0	0	0	
09	+/- Bestandsveränderungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>10</b>	<b>= Ordentliche Erträge</b>	8.562	8.400	8.400	8.400	8.400	8.400	8.400	
11	- Personalaufwendungen	385.874	373.752	364.402	364.402	386.706	394.440	402.329	
12	- Versorgungsaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
13	- Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen	99.297	94.120	111.500	115.200	115.200	115.200	115.200	
14	- Bilanzielle Abschreibungen	201	103	201	201	201	201	204	
15	- Transferaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
16	- Sonstige ordentliche Aufwendungen	1.547	10.670	11.300	11.300	11.300	11.300	11.300	
<b>17</b>	<b>= Ordentliche Aufwendungen</b>	486.919	478.645	487.403	491.103	513.407	521.141	529.033	
<b>18</b>	<b>= Ordentliches Ergebnis (= Zeilen 10 u. 17)</b>	478.357-	470.245-	479.003-	482.703-	505.007-	512.741-	520.633-	
19	+ Finanzerträge	0	0	0	0	0	0	0	
20	- Zinsen und sonstige Finanzaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>21</b>	<b>= Finanzergebnis (= Zeilen 19 und 20)</b>	0	0	0	0	0	0	0	
<b>22</b>	<b>= Ergebnis der laufenden Verwaltungstätigkeit (Zeilen 18 und 21)</b>	478.357-	470.245-	479.003-	482.703-	505.007-	512.741-	520.633-	
23	+ Außerordentliche Erträge	0	0	0	0	0	0	0	
24	- Außerordentliche Aufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>25</b>	<b>= Außerordentliches Ergebnis (=Zeilen 23 und 24)</b>	0	0	0	0	0	0	0	
<b>26</b>	<b>= Ergebnis vor Berücksichtigung der internen Leistungsbeziehung (=Zeilen 22 und 25)</b>	478.357-	470.245-	479.003-	482.703-	505.007-	512.741-	520.633-	
27	+ Erträge aus internen Leistungsbeziehungen	0	0	0	0	0	0	0	
28	- Aufwendungen aus internen Leistungsbeziehungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>29</b>	<b>= Ergebnis (= Zeilen 26, 27, 28)</b>	478.357-	470.245-	479.003-	482.703-	505.007-	512.741-	520.633-	

**Erläuterungen:**

**Zeilen 13 und 16: Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen; sonstige ordentliche Aufwendungen**

Veranschlagt sind neben den Aufwendungen für den Trägeranteil bei den Belegplätzen in den beiden AWO-Kindertagesstätten Sachaufwendungen für externe und interne Leistungen, etwa Mentoringprogramme, 'Girls' Day/ Boys' Day, Kampagnen zur Unterstützung der Mitarbeitenden des LVR, Erstellung und Verbreitung von Informationen in unterschiedlichen Formaten sowie Aktivitäten zur Verbreitung und Umsetzung der Handlungsstrategien Gender Mainstreaming.

**Beschreibung**

Die Produktgruppe umfasst die Produkte mit den Zielgruppen:

## 045.01 Gleichstellung in der Verwaltung

Beim LVR Beschäftigte und in der Ausbildung befindliche Frauen und Männer

Bewerberinnen als zu fördernde Beschäftigungsgruppe für Leitungsfunktionen und im handw.-techn. Bereich, Bewerber für die Bereiche Betreuung, Pflege, Therapie

Beschäftigte des LVR, die familiäre Aufgaben, insbesondere Kindererziehung und Pflege von Familienangehörigen, wahrnehmen (Ein besonderes Augenmerk wird auf die Gruppe der Väter gerichtet.)

Der LVR und seine Verantwortlichen als Arbeitgeber

## 045.02 Förderung der Gleichstellung der Bürgerinnen und Bürger

Der LVR und seine Verantwortlichen als Dienstleister und Empfängerinnen und Empfänger der Dienstleistungen als Betroffene

Die Verantwortung für die Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern liegt bei den fachlich Zuständigen.

Aufgabe der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ist es, hierauf einzuwirken.

Personalplan im NKF-Haushalt	Ergebnis	Ansatz		
	2020	2021	2022	2023
Beamte		1,00	2,00	2,00
Tariflich Beschäftigte	4,59	4,00	3,00	3,00

**Produkt 04501 Gleichstellung in der Verwaltung****Ziele**

Die Ziele des Produktes Gleichstellung in der Verwaltung bestehen aus dem Herbeiführen einer paritätischen Beschäftigtenstruktur von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen und in allen Berufsbereichen, der Förderung von Frauen in Führungspositionen, der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Pflege für Männer und Frauen, auch in Führungspositionen.

Des Weiteren aus dem Hinwirken zu einer diskriminierungs- und gewaltfreien sowie intersektionalen Unternehmenskultur hinsichtlich der Geschlechter.

Die Führungskräfte im LVR unterstützen diese Ziele in allen Bereichen des LVR durch ihr Handeln und Ihre Entscheidungen.

	<b>Ergebnis</b>	<b>Ansatz</b>		
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Kennzahlen (Leistungen u. Finanzen)</b>				
- Frauen in Führungspositionen in Prozent	45,00	46,00	48,00	50,00
- Männer in Führungspositionen in Prozent	55,00	54,00	52,00	50,00
<b>Produktergebnis</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Primäre Erträge und Aufwendungen (DB I)	99.613-	94.645-	107.300-	111.000-
- Erträge	0	0	0	0
- primäre Aufwendungen (Einzelkosten)	99.613	94.645	107.300	111.000
ILV mit Tarifen (DB II)	0	0	0	0
Produktgruppen-interne Kosten ( DB III )	0	0	0	0
Querschnittskosten Dezernat ( DB IV )	0	0	0	0
Querschnittskosten LVR ( DB V )	0	0	0	0
Saldo aus ILV	0	0	0	0
<b>Ergebnis</b>	<b>99.613-</b>	<b>94.645-</b>	<b>107.300-</b>	<b>111.000-</b>



**Produkt 04502 Förderung der Gleichstellung der Bürgerinnen und Bürger****Ziele**

Das Ziel des Produktes Förderung der Gleichstellung der Bürgerinnen und Bürger ist die Herbeiführung der Ausgewogenheit der Lebensverhältnisse durch das Einwirken auf das Verwaltungshandeln des LVR im Sinne des Gender Mainstreaming.

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben und daraus resultierenden Maßnahmen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Produktergebnis	Ergebnis	Ansatz		
	2020	2021	2022	2023
Primäre Erträge und Aufwendungen (DB I)	0	5.645-	0	0
- Erträge	0	0	0	0
- primäre Aufwendungen (Einzelkosten)	0	5.645	0	0
ILV mit Tarifen (DB II)	0	0	0	0
Produktgruppen-interne Kosten ( DB III )	0	0	0	0
Querschnittskosten Dezernat ( DB IV )	0	0	0	0
Querschnittskosten LVR ( DB V )	0	0	0	0
Saldo aus ILV	0	0	0	0
<b>Ergebnis</b>	<b>0</b>	<b>5.645-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



Teilfinanzplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)			Verpfl.-Erm. (€)		Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2022	2023	2024	2025	2026
	<b>Laufende Verwaltungstätigkeit</b>									
01	Einzahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit	8.683	8.400	<b>8.400</b>	<b>8.400</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	8.400	8.400	8.400
02	Auszahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit	487.102	478.542	<b>487.202</b>	<b>490.902</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	513.206	520.940	528.829
<b>03</b>	<b>Saldo aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeilen 1 u. 2)</b>	<b>478.419-</b>	<b>470.142-</b>	<b>478.802-</b>	<b>482.502-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>504.806-</b>	<b>512.540-</b>	<b>520.429-</b>
	<b>Investitionstätigkeit</b>									
	<b>Einzahlungen</b>									
04	aus Zuwendungen für Investitionsmaßnahmen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
05	aus der Veräußerung von Sachanlagen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
06	aus der Veräußerung von Finanzanlagen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
07	aus Beiträgen und ähnlichen Entgelten	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
08	aus sonstigen Investitionen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
<b>09</b>	<b>Summe der investiven Einzahlungen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Auszahlungen</b>									
10	für den Erwerb von Grundstücken und Gebäuden	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
11	für Baumaßnahmen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
12	für den Erwerb von beweglichem Anlagevermögen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
13	für den Erwerb v. Finanzanlagen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
14	von aktivierbaren Zuwendungen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
15	für sonstige Investitionen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
<b>16</b>	<b>Summe der investiven Auszahlungen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>17</b>	<b>Saldo Investitionstätigkeit (Zeilen 9 und 16)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Teilfinanzplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)			Verpfl.-Erm. (€)		Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2022	2023	2024	2025	2026
	<b>Finanzierungstätigkeit</b>									
	<b>Einzahlungen</b>									
18	EZ Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	EZ Rückflüsse Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	EZ a. d. Aufn./Rückfl. Kred. zur Liquiditätssicherung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	<b>Summe der Einzahlungen aus Finanzierungstätigkeit</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Auszahlungen</b>									
22	AZ Tilgung Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	AZ Gewährung Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	AZ f. d. Tilg./Gew. v. Kred. zur Liquiditätssicherung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25	<b>Summe der Auszahlungen aus Finanzierungstätigkeit</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26	<b>Saldo aus Finanzierungstätigkeit (Zeilen 21 und 25)</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27	<b>Saldo Einzahlungen ./ Auszahlungen (Zeilen 3, 17 u. 26)</b>	478.419-	470.142-	478.802-	482.502-	0	0	504.806-	512.540-	520.429-

Teilergebnisplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)				Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
01	Steuern und ähnliche Abgaben	0	0	0	0	0	0	0	
02	+ Zuwendungen und allgemeine Umlagen	40	40	40	40	41	40	41	
03	+ Sonstige Transfererträge	0	0	0	0	0	0	0	
04	+ Öffentlich-rechtliche Leistungsentgelte	0	0	0	0	0	0	0	
05	+ Privatrechtliche Leistungsentgelte	0	0	0	0	0	0	0	
06	+ Kostenerstattungen und Kostenumlagen	445.183	426.957	445.956	445.956	445.956	445.956	445.956	
07	+ Sonstige ordentliche Erträge	7.322	0	0	0	0	0	0	
08	+ Aktivierte Eigenleistungen	0	0	0	0	0	0	0	
09	+/- Bestandsveränderungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>10</b>	<b>= Ordentliche Erträge</b>	<b>452.545</b>	<b>426.997</b>	<b>445.996</b>	<b>445.996</b>	<b>445.997</b>	<b>445.996</b>	<b>445.997</b>	
11	- Personalaufwendungen	1.843.727	1.855.037	1.841.380	1.796.596	1.897.075	1.931.916	1.967.455	
12	- Versorgungsaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
13	- Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen	132.384	131.197	219.482	194.482	194.482	194.482	194.482	
14	- Bilanzielle Abschreibungen	4.048	8.292	4.421	2.289	2.294	2.137	1.947	
15	- Transferaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
16	- Sonstige ordentliche Aufwendungen	13.107	31.800	31.400	31.400	31.400	31.400	31.400	
<b>17</b>	<b>= Ordentliche Aufwendungen</b>	<b>1.993.266</b>	<b>2.026.326</b>	<b>2.096.683</b>	<b>2.024.767</b>	<b>2.125.251</b>	<b>2.159.935</b>	<b>2.195.284</b>	
<b>18</b>	<b>= Ordentliches Ergebnis (= Zeilen 10 u. 17)</b>	<b>1.540.720-</b>	<b>1.599.329-</b>	<b>1.650.687-</b>	<b>1.578.771-</b>	<b>1.679.254-</b>	<b>1.713.939-</b>	<b>1.749.287-</b>	
19	+ Finanzerträge	0	0	0	0	0	0	0	
20	- Zinsen und sonstige Finanzaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>21</b>	<b>= Finanzergebnis (= Zeilen 19 und 20)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>22</b>	<b>= Ergebnis der laufenden Verwaltungstätigkeit (Zeilen 18 und 21)</b>	<b>1.540.720-</b>	<b>1.599.329-</b>	<b>1.650.687-</b>	<b>1.578.771-</b>	<b>1.679.254-</b>	<b>1.713.939-</b>	<b>1.749.287-</b>	
23	+ Außerordentliche Erträge	0	0	0	0	0	0	0	
24	- Außerordentliche Aufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>25</b>	<b>= Außerordentliches Ergebnis (=Zeilen 23 und 24)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>26</b>	<b>= Ergebnis vor Berücksichtigung der internen Leistungsbeziehung (=Zeilen 22 und 25)</b>	<b>1.540.720-</b>	<b>1.599.329-</b>	<b>1.650.687-</b>	<b>1.578.771-</b>	<b>1.679.254-</b>	<b>1.713.939-</b>	<b>1.749.287-</b>	
27	+ Erträge aus internen Leistungsbeziehungen	0	0	0	0	0	0	0	
28	- Aufwendungen aus internen Leistungsbeziehungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>29</b>	<b>= Ergebnis (= Zeilen 26, 27, 28)</b>	<b>1.540.720-</b>	<b>1.599.329-</b>	<b>1.650.687-</b>	<b>1.578.771-</b>	<b>1.679.254-</b>	<b>1.713.939-</b>	<b>1.749.287-</b>	

**Beschreibung**

Die Produktgruppe umfasst die Produkte:

067.01 Arbeitssicherheit, Brandschutz

067.02 Betrieblicher Gesundheitsschutz

Zielgruppe(n)

067.01 LVR-Direktorin, LVR-Fachbereich Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Amtsleiterinnen und -leiter der Außenämter, Betriebs- , Schul- und Werkleitungen, Personal-/Jugend- und Schwerbehindertenvertretung, Sicherheits- und Brandschutzbeauftragte, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR und der RVK/RZVK, Schülerinnen und Schüler, Patientinnen und Patienten, Bewohnerinnen und Bewohner, Besucherinnen und Besucher sowie Gäste

067.02 Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend Zuständigkeitsbereich nach Dienstanweisung für den Betriebsärztlichen Dienst des LVR

Personalplan im NKF-Haushalt	Ergebnis	Ansatz		
	2020	2021	2022	2023
Beamte	2,00	3,50	3,50	3,50
Tariflich Beschäftigte	16,86	16,00	17,00	17,00

**Produkt 06701 Arbeitssicherheit, Brandschutz****Ziele**

Unterstützung der LVR-Direktorin, des LVR-Fachbereiches GLM, der Außenämter, der Betriebs- bzw. Werkleitungen und der Personal-, Jugend- und Schwerbehindertenvertretung in allen Belangen des Arbeitsschutzes, bei der Unfallverhütung und allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich menschengerechter und ergonomischer Gestaltung der Arbeit und Arbeitsplätze. Insbesondere: sicherheitstechnische Beratung und Überprüfung, sowie Durchführungskontrolle, außerdem mitteilen, vorschlagen, hinwirken und fördern des Sicherheitsbewusstseins.

	<b>Ergebnis</b>	<b>Ansatz</b>		
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Kennzahlen (Leistungen u. Finanzen)</b>				
- Anzahl der Brandereignisse im Bezugsjahr im Verhältnis zu 2003 in Punkten	0,42	0,60	0,40	0,40
<b>Produktergebnis</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Primäre Erträge und Aufwendungen (DB I)	44.091-	79.600-	132.600-	132.600-
- Erträge	6.920	0	0	0
- primäre Aufwendungen (Einzelkosten)	51.011	79.600	132.600	132.600
ILV mit Tarifen (DB II)	0	0	0	0
Produktgruppen-interne Kosten ( DB III )	0	0	0	0
Querschnittskosten Dezernat ( DB IV )	0	0	0	0
Querschnittskosten LVR ( DB V )	0	0	0	0
Saldo aus ILV	0	0	0	0
<b>Ergebnis</b>	<b>44.091-</b>	<b>79.600-</b>	<b>132.600-</b>	<b>132.600-</b>

**Produkt 06702 Betrieblicher Gesundheitsschutz**

**Ziele**

Unterstützung der Führungskräfte unter arbeitsmedizinischen Gesichtspunkten, Beratung und Unterstützung der Personalräte, Schwerbehindertenvertretung, Jugendvertretung, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in arbeitsmedizinischen Fragestellungen entsprechend der Dienstanweisung für den Betriebsärztlichen Dienst, auch unter Beachtung wirtschaftlicher Gesichtspunkte.

Produktergebnis	Ergebnis	Ansatz		
	2020	2021	2022	2023
Primäre Erträge und Aufwendungen (DB I)	16.805-	25.700-	25.000-	25.000-
- Erträge	667	700	700	700
- primäre Aufwendungen (Einzelkosten)	17.472	26.400	25.700	25.700
ILV mit Tarifen (DB II)	0	0	0	0
Produktgruppen-interne Kosten ( DB III )	0	0	0	0
Querschnittskosten Dezernat ( DB IV )	0	0	0	0
Querschnittskosten LVR ( DB V )	0	0	0	0
Saldo aus ILV	0	0	0	0
<b>Ergebnis</b>	<b>16.805-</b>	<b>25.700-</b>	<b>25.000-</b>	<b>25.000-</b>



Teilfinanzplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)			Verpfl.-Erm. (€)		Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2022	2023	2024	2025	2026
	<b>Laufende Verwaltungstätigkeit</b>									
01	Einzahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit	809.579	426.957	<b>445.956</b>	<b>445.956</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	445.956	445.956	445.956
02	Auszahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit	1.985.816	2.018.034	<b>2.092.262</b>	<b>2.022.478</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	2.122.957	2.157.798	2.193.337
<b>03</b>	<b>Saldo aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeilen 1 u. 2)</b>	<b>1.176.237-</b>	<b>1.591.077-</b>	<b>1.646.306-</b>	<b>1.576.522-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.677.001-</b>	<b>1.711.842-</b>	<b>1.747.381-</b>
	<b>Investitionstätigkeit</b>									
	<b>Einzahlungen</b>									
04	aus Zuwendungen für Investitionsmaßnahmen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
05	aus der Veräußerung von Sachanlagen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
06	aus der Veräußerung von Finanzanlagen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
07	aus Beiträgen und ähnlichen Entgelten	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
08	aus sonstigen Investitionen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
<b>09</b>	<b>Summe der investiven Einzahlungen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Auszahlungen</b>									
10	für den Erwerb von Grundstücken und Gebäuden	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
11	für Baumaßnahmen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
12	für den Erwerb von beweglichem Anlagevermögen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
13	für den Erwerb v. Finanzanlagen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
14	von aktivierbaren Zuwendungen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
15	für sonstige Investitionen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
<b>16</b>	<b>Summe der investiven Auszahlungen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>17</b>	<b>Saldo Investitionstätigkeit (Zeilen 9 und 16)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Teilfinanzplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)			Verpfl.-Erm. (€)		Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2022	2023	2024	2025	2026
	<b>Finanzierungstätigkeit</b>									
	<b>Einzahlungen</b>									
18	EZ Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	EZ Rückflüsse Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	EZ a. d. Aufn./Rückfl. Kred. zur Liquiditätssicherung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	<b>Summe der Einzahlungen aus Finanzierungstätigkeit</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Auszahlungen</b>									
22	AZ Tilgung Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	AZ Gewährung Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	AZ f. d. Tilg./Gew. v. Kred. zur Liquiditätssicherung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25	<b>Summe der Auszahlungen aus Finanzierungstätigkeit</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26	<b>Saldo aus Finanzierungs- tätigkeit (Zeilen 21 und 25)</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27	<b>Saldo Einzahlungen ./ Aus- zahlungen (Zeilen 3, 17 u. 26)</b>	1.176.237-	1.591.077-	1.646.306-	1.576.522-	0	0	1.677.001-	1.711.842-	1.747.381-

Teilergebnisplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)				Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
01	Steuern und ähnliche Abgaben	0	0	0	0	0	0	0	
02	+ Zuwendungen und allgemeine Umlagen	34	34	34	34	34	34	34	
03	+ Sonstige Transfererträge	0	0	0	0	0	0	0	
04	+ Öffentlich-rechtliche Leistungsentgelte	0	0	0	0	0	0	0	
05	+ Privatrechtliche Leistungsentgelte	0	0	0	0	0	0	0	
06	+ Kostenerstattungen und Kostenumlagen	3.209	0	0	0	0	0	0	
07	+ Sonstige ordentliche Erträge	0	0	0	0	0	0	0	
08	+ Aktivierte Eigenleistungen	0	0	0	0	0	0	0	
09	+/- Bestandsveränderungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>10</b>	<b>= Ordentliche Erträge</b>	<b>3.243</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	
11	- Personalaufwendungen	1.519.510	1.746.745	1.477.120	1.477.120	1.566.185	1.597.069	1.628.570	
12	- Versorgungsaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
13	- Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen	458.477	466.023	618.167	538.167	538.167	538.167	538.167	
14	- Bilanzielle Abschreibungen	6.989	6.129	4.688	3.132	2.703	2.683	2.609	
15	- Transferaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
16	- Sonstige ordentliche Aufwendungen	33.538	82.970	19.500	19.500	19.500	19.500	19.500	
<b>17</b>	<b>= Ordentliche Aufwendungen</b>	<b>2.018.515</b>	<b>2.301.867</b>	<b>2.119.475</b>	<b>2.037.919</b>	<b>2.126.555</b>	<b>2.157.419</b>	<b>2.188.846</b>	
<b>18</b>	<b>= Ordentliches Ergebnis (= Zeilen 10 u. 17)</b>	<b>2.015.272-</b>	<b>2.301.833-</b>	<b>2.119.441-</b>	<b>2.037.885-</b>	<b>2.126.521-</b>	<b>2.157.385-</b>	<b>2.188.812-</b>	
19	+ Finanzerträge	0	0	0	0	0	0	0	
20	- Zinsen und sonstige Finanzaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>21</b>	<b>= Finanzergebnis (= Zeilen 19 und 20)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>22</b>	<b>= Ergebnis der laufenden Verwaltungstätigkeit (Zeilen 18 und 21)</b>	<b>2.015.272-</b>	<b>2.301.833-</b>	<b>2.119.441-</b>	<b>2.037.885-</b>	<b>2.126.521-</b>	<b>2.157.385-</b>	<b>2.188.812-</b>	
23	+ Außerordentliche Erträge	0	0	0	0	0	0	0	
24	- Außerordentliche Aufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>25</b>	<b>= Außerordentliches Ergebnis (=Zeilen 23 und 24)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>26</b>	<b>= Ergebnis vor Berücksichtigung der internen Leistungsbeziehung (=Zeilen 22 und 25)</b>	<b>2.015.272-</b>	<b>2.301.833-</b>	<b>2.119.441-</b>	<b>2.037.885-</b>	<b>2.126.521-</b>	<b>2.157.385-</b>	<b>2.188.812-</b>	
27	+ Erträge aus internen Leistungsbeziehungen	0	0	0	0	0	0	0	
28	- Aufwendungen aus internen Leistungsbeziehungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>29</b>	<b>= Ergebnis (= Zeilen 26, 27, 28)</b>	<b>2.015.272-</b>	<b>2.301.833-</b>	<b>2.119.441-</b>	<b>2.037.885-</b>	<b>2.126.521-</b>	<b>2.157.385-</b>	<b>2.188.812-</b>	

Personalplan im NKF-Haushalt	Ergebnis	Ansatz		
	2020	2021	2022	2023
Beamte	8,00	7,00	8,00	8,00
Tariflich Beschäftigte	12,31	15,50	13,50	13,50

Teilfinanzplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)			Verpfl.-Erm. (€)		Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Laufende Verwaltungstätigkeit</b>										
01	Einzahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit	3.209	0	0	0	0	0	0	0	0
02	Auszahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit	2.369.710	2.703.329	2.114.787	2.034.787	0	0	2.123.852	2.154.736	2.186.237
<b>03</b>	<b>Saldo aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeilen 1 u. 2)</b>	2.366.501-	2.703.329-	2.114.787-	2.034.787-	0	0	2.123.852-	2.154.736-	2.186.237-
<b>Investitionstätigkeit</b>										
<b>Einzahlungen</b>										
04	aus Zuwendungen für Investitionsmaßnahmen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05	aus der Veräußerung von Sachanlagen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06	aus der Veräußerung von Finanzanlagen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07	aus Beiträgen und ähnlichen Entgelten	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08	aus sonstigen Investitionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>09</b>	<b>Summe der investiven Einzahlungen</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Auszahlungen</b>										
10	für den Erwerb von Grundstücken und Gebäuden	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	für Baumaßnahmen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	für den Erwerb von beweglichem Anlagevermögen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	für den Erwerb v. Finanzanlagen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	von aktivierbaren Zuwendungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	für sonstige Investitionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>16</b>	<b>Summe der investiven Auszahlungen</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>17</b>	<b>Saldo Investitionstätigkeit (Zeilen 9 und 16)</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Teilfinanzplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)			Verpfl.-Erm. (€)		Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2022	2023	2024	2025	2026
	<b>Finanzierungstätigkeit</b>									
	<b>Einzahlungen</b>									
18	EZ Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	EZ Rückflüsse Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	EZ a. d. Aufn./Rückfl. Kred. zur Liquiditätssicherung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	<b>Summe der Einzahlungen aus Finanzierungstätigkeit</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Auszahlungen</b>									
22	AZ Tilgung Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	AZ Gewährung Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	AZ f. d. Tilg./Gew. v. Kred. zur Liquiditätssicherung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25	<b>Summe der Auszahlungen aus Finanzierungstätigkeit</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26	<b>Saldo aus Finanzierungs- tätigkeit (Zeilen 21 und 25)</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27	<b>Saldo Einzahlungen ./ Aus- zahlungen (Zeilen 3, 17 u. 26)</b>	2.366.501-	2.703.329-	2.114.787-	2.034.787-	0	0	2.123.852-	2.154.736-	2.186.237-

Teilergebnisplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)				Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
01	Steuern und ähnliche Abgaben	0	0	0	0	0	0	0	
02	+ Zuwendungen und allgemeine Umlagen	12.970	10.263	9.149	6.698	4.490	2.845	479	
03	+ Sonstige Transfererträge	0	0	0	0	0	0	0	
04	+ Öffentlich-rechtliche Leistungsentgelte	0	0	0	0	0	0	0	
05	+ Privatrechtliche Leistungsentgelte	77.117	107.000	105.000	105.000	105.000	105.000	105.000	
06	+ Kostenerstattungen und Kostenumlagen	2.242.676	1.833.093	1.884.899	1.945.190	1.945.190	1.945.190	1.945.190	
07	+ Sonstige ordentliche Erträge	2.054.792	2.358.100	2.251.000	2.321.000	2.321.000	2.321.000	2.321.000	
08	+ Aktivierte Eigenleistungen	0	0	0	0	0	0	0	
09	+/- Bestandsveränderungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>10</b>	<b>= Ordentliche Erträge</b>	<b>4.387.555</b>	<b>4.308.456</b>	<b>4.250.048</b>	<b>4.377.888</b>	<b>4.375.680</b>	<b>4.374.035</b>	<b>4.371.669</b>	
11	- Personalaufwendungen	5.311.021	5.810.572	5.927.178	5.927.178	6.271.453	6.390.832	6.512.599	
12	- Versorgungsaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
13	- Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen	2.509.960	2.078.789	2.012.707	2.007.707	2.007.707	2.007.707	2.007.707	
14	- Bilanzielle Abschreibungen	113.104	147.567	118.758	123.515	112.428	99.588	85.320	
15	- Transferaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
16	- Sonstige ordentliche Aufwendungen	4.382.015	5.075.970	4.956.150	5.138.550	5.116.550	5.118.550	5.116.550	
<b>17</b>	<b>= Ordentliche Aufwendungen</b>	<b>12.316.100</b>	<b>13.112.898</b>	<b>13.014.793</b>	<b>13.196.950</b>	<b>13.508.138</b>	<b>13.616.677</b>	<b>13.722.176</b>	
<b>18</b>	<b>= Ordentliches Ergebnis (= Zeilen 10 u. 17)</b>	<b>7.928.545-</b>	<b>8.804.442-</b>	<b>8.764.745-</b>	<b>8.819.062-</b>	<b>9.132.458-</b>	<b>9.242.642-</b>	<b>9.350.507-</b>	
19	+ Finanzerträge	0	0	0	0	0	0	0	
20	- Zinsen und sonstige Finanzaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>21</b>	<b>= Finanzergebnis (= Zeilen 19 und 20)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>22</b>	<b>= Ergebnis der laufenden Verwaltungstätigkeit (Zeilen 18 und 21)</b>	<b>7.928.545-</b>	<b>8.804.442-</b>	<b>8.764.745-</b>	<b>8.819.062-</b>	<b>9.132.458-</b>	<b>9.242.642-</b>	<b>9.350.507-</b>	
23	+ Außerordentliche Erträge	0	0	0	0	0	0	0	
24	- Außerordentliche Aufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>25</b>	<b>= Außerordentliches Ergebnis (=Zeilen 23 und 24)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>26</b>	<b>= Ergebnis vor Berücksichtigung der internen Leistungsbeziehung (=Zeilen 22 und 25)</b>	<b>7.928.545-</b>	<b>8.804.442-</b>	<b>8.764.745-</b>	<b>8.819.062-</b>	<b>9.132.458-</b>	<b>9.242.642-</b>	<b>9.350.507-</b>	
27	+ Erträge aus internen Leistungsbeziehungen	0	0	0	0	0	0	0	
28	- Aufwendungen aus internen Leistungsbeziehungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>29</b>	<b>= Ergebnis (= Zeilen 26, 27, 28)</b>	<b>7.928.545-</b>	<b>8.804.442-</b>	<b>8.764.745-</b>	<b>8.819.062-</b>	<b>9.132.458-</b>	<b>9.242.642-</b>	<b>9.350.507-</b>	

**Erläuterungen:****Zeile 7 Sonstige Erträge und Zeile 16 Sonstige ordentliche Aufwendungen**

Hier werden Jobticketgebühren für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Höhe von 2,23 Mio. Euro (jeweils 2,3 Mio. Euro in den Folgejahren) als Aufwand und Ertrag in gleicher Höhe geplant, da die Jobticketgebühren zu 100% durch die Nutzer/-innen erstattet werden. Es handelt sich hierbei um Fremdmittel, die durch zweckgebundene Erträge finanziert werden.



**Beschreibung**

Die Produktgruppe umfasst die Produkte:

070.01 Zentraler Einkauf

070.02 Zentrale Infrastrukturbereiche / Dienstleistungen

070.03 Druckerei

Zielgruppe(n)

Landschaftsverband Rheinland einschließlich der wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen

mit dem Landschaftsverband Rheinland verbundene Unternehmen

Kantinenpächter der Zentralverwaltung

Rheinische Versorgungskassen

Bürgerinnen und Bürger

Fraktionen

Firmen

andere Verwaltungen

Personalplan im NKF-Haushalt	Ergebnis	Ansatz		
	2020	2021	2022	2023
Beamte	15,34	20,50	25,50	25,50
Tariflich Beschäftigte	73,59	75,00	71,00	71,00

**Produkt 07001 Zentraler Einkauf****Ziele**

Wirtschaftlicher und nachhaltiger Einkauf von Waren und Dienstleistungen gemäß VOL/A durch Rahmenverträge unter Einsatz des modernen beschaffungspolitischen Instrumentariums (strategischer Einkauf) und Einkauf von Sach- und Dienstleistungen für die Zentralverwaltung (operativer Einkauf).

	<b>Ergebnis</b>		<b>Ansatz</b>	
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Kennzahlen (Leistungen u. Finanzen)</b>				
- Einkaufsvolumen in Euro			229.000.000,00	236.000.000,00
- Rahmenvertragsnutzungsquote in Prozent			61,00	63,00
<b>Produktergebnis</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Primäre Erträge und Aufwendungen (DB I)	679.517-	198.097-	132.391-	139.300-
- Erträge	785.716	775.903	772.609	785.700
- primäre Aufwendungen (Einzelkosten)	1.465.234	974.000	905.000	925.000
ILV mit Tarifen (DB II)	0	0	0	0
Produktgruppen-interne Kosten ( DB III )	0	0	0	0
Querschnittskosten Dezernat ( DB IV )	0	0	0	0
Querschnittskosten LVR ( DB V )	0	0	0	0
Saldo aus ILV	0	0	0	0
<b>Ergebnis</b>	<b>679.517-</b>	<b>198.097-</b>	<b>132.391-</b>	<b>139.300-</b>

**Produkt 07002 Zentrale Infrastrukturbereiche / Dienstleistungen****Ziele**

Wirtschaftliche, kundenorientierte, sachgerechte und zeitnahe Durchführung aller erforderlichen Dienstleistungen durch die Teilprodukte Service (beinhaltet Telefondienst, Zeiterfassung, Jobticket, sonstige Abrechnungsvorgänge in den Zentralen Diensten), Bibliothek, Postdienst, Fahrdienst nachgewiesen durch Kundenbefragungen, Organisationsuntersuchungen und Qualitätsmanagement

Produktergebnis	Ergebnis	Ansatz		
	2020	2021	2022	2023
Primäre Erträge und Aufwendungen (DB I)	1.194.192-	1.593.680-	1.594.400-	1.641.000-
- Erträge	2.855.462	3.168.350	3.094.050	3.204.850
- primäre Aufwendungen (Einzelkosten)	4.049.654	4.762.030	4.688.450	4.845.850
ILV mit Tarifen (DB II)	0	0	0	0
Produktgruppen-interne Kosten ( DB III )	0	0	0	0
Querschnittskosten Dezernat ( DB IV )	0	0	0	0
Querschnittskosten LVR ( DB V )	0	0	0	0
Saldo aus ILV	0	0	0	0
<b>Ergebnis</b>	<b>1.194.192-</b>	<b>1.593.680-</b>	<b>1.594.400-</b>	<b>1.641.000-</b>

## Produkt 07003 Druckerei

## Ziele

Kundenorientierte, sachgerechte und zeitnahe Erstellung von Druckerzeugnissen inklusive aller dafür nötigen vor- und nachgelagerter Dienstleistungen.

Produktergebnis	Ergebnis	Ansatz		
	2020	2021	2022	2023
Primäre Erträge und Aufwendungen (DB I)	80.107	219.200-	233.000-	233.000-
- Erträge	343.341	113.500	109.700	109.700
- primäre Aufwendungen (Einzelkosten)	263.234	332.700	342.700	342.700
ILV mit Tarifen (DB II)	0	0	0	0
Produktgruppen-interne Kosten ( DB III )	0	0	0	0
Querschnittskosten Dezernat ( DB IV )	0	0	0	0
Querschnittskosten LVR ( DB V )	0	0	0	0
Saldo aus ILV	0	0	0	0
<b>Ergebnis</b>	<b>80.107</b>	<b>219.200-</b>	<b>233.000-</b>	<b>233.000-</b>

Teilfinanzplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)			Verpfl.-Erm. (€)		Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Laufende Verwaltungstätigkeit</b>										
01	Einzahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit	4.406.334	4.298.293	<b>4.240.999</b>	<b>4.371.290</b>	0	0	4.371.290	4.371.290	4.371.290
02	Auszahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit	12.084.954	12.965.331	<b>12.896.035</b>	<b>13.073.435</b>	0	0	13.395.710	13.517.089	13.636.856
<b>03</b>	<b>Saldo aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeilen 1 u. 2)</b>	7.678.620-	8.667.038-	<b>8.655.036-</b>	<b>8.702.145-</b>	0	0	9.024.420-	9.145.799-	9.265.566-
<b>Investitionstätigkeit</b>										
<b>Einzahlungen</b>										
04	aus Zuwendungen für Investitionsmaßnahmen	0	8.000	<b>8.000</b>	<b>8.000</b>	0	0	8.000	8.000	8.000
05	aus der Veräußerung von Sachanlagen	3.100	0	0	0	0	0	0	0	0
06	aus der Veräußerung von Finanzanlagen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07	aus Beiträgen und ähnlichen Entgelten	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08	aus sonstigen Investitionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>09</b>	<b>Summe der investiven Einzahlungen</b>	3.100	8.000	<b>8.000</b>	<b>8.000</b>	0	0	8.000	8.000	8.000
<b>Auszahlungen</b>										
10	für den Erwerb von Grundstücken und Gebäuden	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	für Baumaßnahmen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	für den Erwerb von beweglichem Anlagevermögen	358.841	109.000	<b>194.500</b>	<b>109.000</b>	0	0	109.000	109.000	109.000
13	für den Erwerb v. Finanzanlagen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	von aktivierbaren Zuwendungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	für sonstige Investitionen	0	0	<b>50.000</b>	<b>0</b>	0	0	0	0	0
<b>16</b>	<b>Summe der investiven Auszahlungen</b>	358.841	109.000	<b>244.500</b>	<b>109.000</b>	0	0	109.000	109.000	109.000
<b>17</b>	<b>Saldo Investitionstätigkeit (Zeilen 9 und 16)</b>	355.741-	101.000-	<b>236.500-</b>	<b>101.000-</b>	0	0	101.000-	101.000-	101.000-

Teilfinanzplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)			Verpfl.-Erm. (€)		Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2022	2023	2024	2025	2026
	<b>Finanzierungstätigkeit</b>									
	<b>Einzahlungen</b>									
18	EZ Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	EZ Rückflüsse Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	EZ a. d. Aufn./Rückfl. Kred. zur Liquiditätssicherung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>21</b>	<b>Summe der Einzahlungen aus Finanzierungstätigkeit</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Auszahlungen</b>									
22	AZ Tilgung Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	AZ Gewährung Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	AZ f. d. Tilg./Gew. v. Kred. zur Liquiditätssicherung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>25</b>	<b>Summe der Auszahlungen aus Finanzierungstätigkeit</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>26</b>	<b>Saldo aus Finanzierungstätigkeit (Zeilen 21 und 25)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>27</b>	<b>Saldo Einzahlungen ./ Auszahlungen (Zeilen 3, 17 u. 26)</b>	<b>8.034.362-</b>	<b>8.768.038-</b>	<b>8.891.536-</b>	<b>8.803.145-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9.125.420-</b>	<b>9.246.799-</b>	<b>9.366.566-</b>

**Erläuterungen:**

**Zeile 4: Einzahlungen aus Zuwendungen für Investitionsmaßnahmen**

Veranschlagt ist die Zuweisung aus Integrationsmitteln für die behindertengerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen.

**Zeile 12: Auszahlungen für den Erwerb von beweglichem Anlagevermögen**

Neben den Einzelmaßnahmen (Teilfinanzplan Teil B) werden hier im Wesentlichen Beschaffungen für Möbel und sonstige Einrichtungsgegenstände veranschlagt, die zum Teil auch für Schwerbehinderte geeignet sein müssen sowie Maschinen und technische Geräte.

Investitions- maßnahmen	Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)				Verpflichtungs- ermächtigung (€)		Planung (€)				bisher bereitgestellt	Gesamt- ein- u. -aus- zahlungen
	Teilfinanzplan (Teil B)	2020	2021	2022	2023	2022	2023	2024	2025	2026	spätere Jahre		
<b>Investitionsmaßnahmen oberhalb der festgelegten Wertgrenze</b>													
<b>0702000003960 PG070_LKW für Fahrdienst (Ersatz K-2001)</b>													
Auszahlungen für den Erwerb von beweglichem Anlagevermögen	66.520	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	66.520	66.520
<b>Saldo Maßnahme (Einzahlungen ./ Auszahlungen)</b>	66.520-	0	0	0			0	0	0	0		66.520-	66.520-
<b>0702000007321 PG070_inklusiver Messestand</b>													
Auszahlungen für den Erwerb von beweglichem Anlagevermögen	6.581	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8.733	8.733
<b>Saldo Maßnahme (Einzahlungen ./ Auszahlungen)</b>	6.581-	0	0	0			0	0	0	0		8.733-	8.733-
<b>0702000008340 PG070_Kantine Kaltenbornweg</b>													
Auszahlungen für den Erwerb von beweglichem Anlagevermögen	3.038	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.038	3.038
<b>Saldo Maßnahme (Einzahlungen ./ Auszahlungen)</b>	3.038-	0	0	0			0	0	0	0		3.038-	3.038-



Investitions- maßnahmen	Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)			Verpflichtungs- ermächtigung (€)		Planung (€)				bisher bereitgestellt	Gesamt- ein- u. -aus- zahlungen	
	Teilfinanzplan (Teil B)	2020	2021	2022	2023	2022	2023	2024	2025	2026			spätere Jahre
<b>0702000010224 PG070 Software Fuhrparkmanagement</b>													
Auszahlungen für sonstige Investitionen	0	0	50.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50.000
<b>Saldo Maßnahme (Einzahlungen ./. Auszahlungen)</b>	0	0	50.000-	0			0	0	0	0	0	0	50.000-

<b>0702000010225 PG070 CNC-Bohrautomat Schreinerei</b>													
Auszahlungen für den Erwerb von beweglichem Anlagevermögen	0	0	85.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	85.000
<b>Saldo Maßnahme (Einzahlungen ./. Auszahlungen)</b>	0	0	85.000-	0			0	0	0	0	0	0	85.000-

<b>Summe aller Investitionsmaßnahmen oberhalb der festgesetzten Wertgrenzen</b>													
Einzahlungen	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0	0
Auszahlungen	76.139	0	135.000	0	0	0	0	0	0	0	0	78.291	213.291
<b>Saldo (Einzahlungen - Auszahlungen)</b>	76.139-	0	135.000-	0			0	0	0	0	0	78.291-	213.291-

<b>Summe aller Investitionsmaßnahmen unterhalb der festgesetzten Wertgrenzen</b>													
Einzahlungen	0	8.000	8.000	8.000			8.000	8.000	8.000	0	0	0	40.000
Auszahlungen	282.702	109.000	109.500	109.000	0	0	109.000	109.000	109.000	0	0	88.155	633.655
<b>Saldo (Einzahlungen ./. Auszahlungen)</b>	282.702-	101.000-	101.500-	101.000-			101.000-	101.000-	101.000-	0	0	88.155-	593.655-

Investitions- maßnahmen	Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)			Verpflichtungs- ermächtigung (€)		Planung (€)				bisher bereitgestellt	Gesamt- ein- u. -aus- zahlungen
	Teilfinanzplan (Teil B)	2020	2021	2022	2023	2022	2023	2024	2025	2026		
<b>Summe aller Investitionsmaßnahmen</b>												
Einzahlungen	0	8.000	<b>8.000</b>	<b>8.000</b>			8.000	8.000	8.000	0	0	40.000
Auszahlungen	358.841	109.000	<b>244.500</b>	<b>109.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	109.000	109.000	109.000	0	166.446	846.946
<b>Gesamtsaldo (Einzahlungen - Auszahlungen)</b>	358.841-	101.000-	<b>236.500-</b>	<b>101.000-</b>			101.000-	101.000-	101.000-	0	166.446-	806.946-

Teilergebnisplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)				Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
01	Steuern und ähnliche Abgaben	0	0	0	0	0	0	0	
02	+ Zuwendungen und allgemeine Umlagen	1.629	104	659	104	105	104	84	
03	+ Sonstige Transfererträge	0	0	0	0	0	0	0	
04	+ Öffentlich-rechtliche Leistungsentgelte	0	0	0	0	0	0	0	
05	+ Privatrechtliche Leistungsentgelte	0	0	0	0	0	0	0	
06	+ Kostenerstattungen und Kostenumlagen	1.059.890	889.300	1.157.421	1.167.773	1.167.773	1.167.773	1.167.773	
07	+ Sonstige ordentliche Erträge	19.057	0	0	0	0	0	0	
08	+ Aktivierte Eigenleistungen	0	0	0	0	0	0	0	
09	+/- Bestandsveränderungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>10</b>	<b>= Ordentliche Erträge</b>	<b>1.080.575</b>	<b>889.404</b>	<b>1.158.080</b>	<b>1.167.877</b>	<b>1.167.878</b>	<b>1.167.877</b>	<b>1.167.857</b>	
11	- Personalaufwendungen	6.428.735	6.946.263	7.097.610	6.976.485	7.403.502	7.551.572	7.702.604	
12	- Versorgungsaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
13	- Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen	2.108.614	2.931.250	3.054.864	2.759.864	2.759.864	2.759.864	2.759.864	
14	- Bilanzielle Abschreibungen	22.868	8.615	20.278	9.816	8.785	8.072	7.662	
15	- Transferaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
16	- Sonstige ordentliche Aufwendungen	739.452	1.560.700	1.559.375	1.602.355	1.612.355	1.612.355	1.612.355	
<b>17</b>	<b>= Ordentliche Aufwendungen</b>	<b>9.299.668</b>	<b>11.446.828</b>	<b>11.732.127</b>	<b>11.348.520</b>	<b>11.784.506</b>	<b>11.931.863</b>	<b>12.082.485</b>	
<b>18</b>	<b>= Ordentliches Ergebnis (= Zeilen 10 u. 17)</b>	<b>8.219.093-</b>	<b>10.557.424-</b>	<b>10.574.047-</b>	<b>10.180.643-</b>	<b>10.616.628-</b>	<b>10.763.986-</b>	<b>10.914.628-</b>	
19	+ Finanzerträge	0	0	0	0	0	0	0	
20	- Zinsen und sonstige Finanzaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>21</b>	<b>= Finanzergebnis (= Zeilen 19 und 20)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>22</b>	<b>= Ergebnis der laufenden Verwaltungstätigkeit (Zeilen 18 und 21)</b>	<b>8.219.093-</b>	<b>10.557.424-</b>	<b>10.574.047-</b>	<b>10.180.643-</b>	<b>10.616.628-</b>	<b>10.763.986-</b>	<b>10.914.628-</b>	
23	+ Außerordentliche Erträge	0	0	0	0	0	0	0	
24	- Außerordentliche Aufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>25</b>	<b>= Außerordentliches Ergebnis (=Zeilen 23 und 24)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>26</b>	<b>= Ergebnis vor Berücksichtigung der internen Leistungsbeziehung (=Zeilen 22 und 25)</b>	<b>8.219.093-</b>	<b>10.557.424-</b>	<b>10.574.047-</b>	<b>10.180.643-</b>	<b>10.616.628-</b>	<b>10.763.986-</b>	<b>10.914.628-</b>	
27	+ Erträge aus internen Leistungsbeziehungen	0	0	0	0	0	0	0	
28	- Aufwendungen aus internen Leistungsbeziehungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>29</b>	<b>= Ergebnis (= Zeilen 26, 27, 28)</b>	<b>8.219.093-</b>	<b>10.557.424-</b>	<b>10.574.047-</b>	<b>10.180.643-</b>	<b>10.616.628-</b>	<b>10.763.986-</b>	<b>10.914.628-</b>	

**Erläuterungen:**

Ab dem Haushaltsjahr 2019 wurde das Zentrale Budget als bisheriger Anteil der PG 071 in die PG 084 überführt, um mehr Transparenz und Haushaltsklarheit darstellen zu können.

**Beschreibung**

Die Produktgruppe umfasst die Produkte:

071.01 Personalmanagement

071.03 Öffentliches Dienstrecht und Personalvertretungsrecht

071.04 Personal- und Organisationsentwicklung

Zielgruppe(n)

071.01 alle Mitarbeiter/-innen, Verwaltungsführung, Fachbereiche und alle wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen

071.03 alle Mitarbeiter/-innen, Verwaltungsführung, Fachbereiche und alle wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen  
Personalvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

071.04 alle Mitarbeiter/-innen, Verwaltungsführung, Fachbereiche und alle wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen

**Besonderheiten/Hinweise**

Die Kennzahl zum Personalaufwand wird ab 2017 zentral im Produkt 071.01 abgebildet.

Personalplan im NKF-Haushalt	Ergebnis	Ansatz		
	2020	2021	2022	2023
Beamte	56,02	87,50	85,00	85,00
Tariflich Beschäftigte	35,99	16,00	20,00	20,00

## Produkt 07101 Personalmanagement

**Ziele**

Keine wesentliche Steigerung des Personalaufwandes für das Produkt "Personalmanagement" im Verhältnis zum Gesamtpersonalaufwand bei Erbringung folgender Leistungen:

- Sicherstellung der quantitativen, qualitativen und zeitnahen Personalausstattung der Dienststellen unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit und der Interessen der Dienststellen und der Beschäftigten.

- Im Rahmen der zukunftsorientierten Verwaltung gute Nachwuchskräfte auswählen und ausbilden.  
Berufsorientierung für Schüler/-innen, Studierende und jugendliche schwerbehinderte Menschen.

Einhaltung der von der politischen Vertretung vorgegebenen Ausbildungs- und Qualifizierungsquote.

Schwerbehinderte Frauen und Männer werden bei sonst gleicher Eignung bevorzugt eingestellt. Der Anteil schwerbehinderter Mitarbeiter/-innen liegt daher deutlich über dem vom Gesetzgeber geforderten Wert von 5%.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird u. a. durch die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung unterstützt.

	Ergebnis	Ansatz		
	2020	2021	2022	2023
<b>Kennzahlen (Leistungen u. Finanzen)</b>				
- Personalaufwand für das Produkt im Verhältnis zum Gesamtpersonalaufwand in Prozent	2,11	1,70		
- Ausbildungsquote (Stichtag 01.10) in Prozent	8,13	8,00	8,00	8,00
- nachrichtlich: Prozentanteil NWK weiblich	69,43	70,00	70,00	70,00
- nachrichtlich: Prozentanteil NWK männlich	30,57	30,00	30,00	30,00
- Qualifizierungsquote (Stichtag 01.10) in Prozent	3,41	3,00		
- Anteil schwerbehinderter Mitarbeiter*innen in Prozent	1,60	2,00		
- Anteil Teilzeitbeschäftigung in Prozent	43,20	42,50		
- Anzahl Veranstaltungsteilnehmer*innen			5.000	5.000
- SB-Quote Azubis ohne Pflege und Erziehung	5,69	9,00		
- Anzahl der eingegangenen Empfehlungen über das Mitarbeitendenempfehlungsprogramm (Firstbird) in Stück			400,00	400,00
- Anzahl erfolgreicher Einstellungen über das Mitarbeitendenempfehlungsprogramm (Firstbird) in Stück			20,00	20,00

Produkt 07101 Personalmanagement				
Produktergebnis	Ergebnis	Ansatz		
	2020	2021	2022	2023
Primäre Erträge und Aufwendungen (DB I)	497.125-	1.260.700-	1.144.375-	1.192.355-
- Erträge	19.057	0	0	0
- primäre Aufwendungen (Einzelkosten)	516.182	1.260.700	1.144.375	1.192.355
ILV mit Tarifen (DB II)	0	0	0	0
Produktgruppen-interne Kosten ( DB III )	0	0	0	0
Querschnittskosten Dezernat ( DB IV )	0	0	0	0
Querschnittskosten LVR ( DB V )	0	0	0	0
Saldo aus ILV	0	0	0	0
<b>Ergebnis</b>	<b>497.125-</b>	<b>1.260.700-</b>	<b>1.144.375-</b>	<b>1.192.355-</b>

**Produkt 07103 Öffentliches Dienstrecht und Personalvertretungsrecht****Ziele**

Keine wesentliche Steigerung des Personalaufwandes für das Produkt "Öffentliches Dienstrecht und Personalvertretungsrecht" im Verhältnis zum Gesamtpersonalaufwand bei Erbringung folgender Leistungen:

- Sicherstellung einer einheitlichen Anwendung des Öffentlichen Dienstrechts und Personalvertretungsrechts
- Schaffung und Umsetzung LVR-interner Rechtsnormen (z. B. Dienstvereinbarungen)

Produkt <b>ergebnis</b>	<b>Ergebnis</b>	<b>Ansatz</b>		
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Primäre Erträge und Aufwendungen (DB I)	372-	0	0	0
- Erträge	0	0	0	0
- primäre Aufwendungen (Einzelkosten)	372	0	0	0
ILV mit Tarifen (DB II)	0	0	0	0
Produktgruppen-interne Kosten ( DB III )	0	0	0	0
Querschnittskosten Dezernat ( DB IV )	0	0	0	0
Querschnittskosten LVR ( DB V )	0	0	0	0
Saldo aus ILV	0	0	0	0
<b>Ergebnis</b>	<b>372-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



**Produkt 07104 Personal- und Organisationsentwicklung****Ziele**

Keine wesentliche Steigerung des Personalaufwandes für das Produkt "Personal- und Organisationsentwicklung" im Verhältnis zum Gesamtpersonalaufwand bei Erbringung folgender Leistungen:

- Aufbau und Ablauforganisation des LVR unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit optimieren.
- An den konkreten Bedarfen der LVR-Fachbereiche orientierte Qualifizierungsmaßnahmen planen, konzipieren und durchführen.

	<b>Ergebnis</b>	<b>Ansatz</b>		
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Kennzahlen (Leistungen u. Finanzen)</b>				
- Personalentwicklungsaufwand im Verhältnis zum Gesamtpersonalaufwand in Prozent	0,11	0,22		
- Anzahl Veranstaltungsteilnehmer*innen	3.282	4.300		
- Prozentsatz Veranstaltungsteilnehmerinnen	66,15	68,00		
- Prozentsatz Veranstaltungsteilnehmer	33,85	32,00		
- Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen	271	335		
<b>Produktergebnis</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Primäre Erträge und Aufwendungen (DB I)	1.311.938-	1.843.000-	1.668.000-	1.468.000-
- Erträge	44.075	55.000	120.000	120.000
- primäre Aufwendungen (Einzelkosten)	1.356.013	1.898.000	1.788.000	1.588.000
ILV mit Tarifen (DB II)	0	0	0	0
Produktgruppen-interne Kosten ( DB III )	0	0	0	0
Querschnittskosten Dezernat ( DB IV )	0	0	0	0
Querschnittskosten LVR ( DB V )	0	0	0	0
Saldo aus ILV	0	0	0	0
<b>Ergebnis</b>	<b>1.311.938-</b>	<b>1.843.000-</b>	<b>1.668.000-</b>	<b>1.468.000-</b>



Teilfinanzplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)			Verpfl.-Erm. (€)		Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Laufende Verwaltungstätigkeit</b>										
01	Einzahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit	1.559.221	889.300	<b>1.157.421</b>	<b>1.167.773</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	1.167.773	1.167.773	1.167.773
02	Auszahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit	9.213.133	11.438.213	<b>11.711.849</b>	<b>11.338.704</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	11.775.721	11.923.791	12.074.823
<b>03</b>	<b>Saldo aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeilen 1 u. 2)</b>	<b>7.653.913-</b>	<b>10.548.913-</b>	<b>10.554.428-</b>	<b>10.170.931-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10.607.948-</b>	<b>10.756.018-</b>	<b>10.907.050-</b>
<b>Investitionstätigkeit</b>										
<b>Einzahlungen</b>										
04	aus Zuwendungen für Investitionsmaßnahmen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
05	aus der Veräußerung von Sachanlagen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
06	aus der Veräußerung von Finanzanlagen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
07	aus Beiträgen und ähnlichen Entgelten	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
08	aus sonstigen Investitionen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
<b>09</b>	<b>Summe der investiven Einzahlungen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Auszahlungen</b>										
10	für den Erwerb von Grundstücken und Gebäuden	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
11	für Baumaßnahmen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
12	für den Erwerb von beweglichem Anlagevermögen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
13	für den Erwerb v. Finanzanlagen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
14	von aktivierbaren Zuwendungen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
15	für sonstige Investitionen	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0
<b>16</b>	<b>Summe der investiven Auszahlungen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>17</b>	<b>Saldo Investitionstätigkeit (Zeilen 9 und 16)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Teilfinanzplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)			Verpfl.-Erm. (€)		Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2022	2023	2024	2025	2026
	<b>Finanzierungstätigkeit</b>									
	<b>Einzahlungen</b>									
18	EZ Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	EZ Rückflüsse Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	EZ a. d. Aufn./Rückfl. Kred. zur Liquiditätssicherung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>21</b>	<b>Summe der Einzahlungen aus Finanzierungstätigkeit</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Auszahlungen</b>									
22	AZ Tilgung Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	AZ Gewährung Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	AZ f. d. Tilg./Gew. v. Kred. zur Liquiditätssicherung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>25</b>	<b>Summe der Auszahlungen aus Finanzierungstätigkeit</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>26</b>	<b>Saldo aus Finanzierungs- tätigkeit (Zeilen 21 und 25)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>27</b>	<b>Saldo Einzahlungen ./ Aus- zahlungen (Zeilen 3, 17 u. 26)</b>	<b>7.653.913-</b>	<b>10.548.913-</b>	<b>10.554.428-</b>	<b>10.170.931-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10.607.948-</b>	<b>10.756.018-</b>	<b>10.907.050-</b>

Teilergebnisplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)				Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
01	Steuern und ähnliche Abgaben	0	0	0	0	0	0	0	
02	+ Zuwendungen und allgemeine Umlagen	0	0	0	0	0	0	0	
03	+ Sonstige Transfererträge	0	0	0	0	0	0	0	
04	+ Öffentlich-rechtliche Leistungsentgelte	0	0	0	0	0	0	0	
05	+ Privatrechtliche Leistungsentgelte	0	0	0	0	0	0	0	
06	+ Kostenerstattungen und Kostenumlagen	6.290.141	6.540.398	6.540.398	6.641.398	6.841.898	6.841.898	6.841.898	
07	+ Sonstige ordentliche Erträge	0	0	0	0	0	0	0	
08	+ Aktivierte Eigenleistungen	0	0	0	0	0	0	0	
09	+/- Bestandsveränderungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>10</b>	<b>= Ordentliche Erträge</b>	6.290.141	6.540.398	6.540.398	6.641.398	6.841.898	6.841.898	6.841.898	
11	- Personalaufwendungen	2.926.049	3.468.372	3.710.002	3.730.002	3.872.212	3.918.055	3.964.817	
12	- Versorgungsaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
13	- Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen	367.792	199.628	272.510	302.510	302.510	302.510	302.510	
14	- Bilanzielle Abschreibungen	2.978	2.289	2.547	2.026	2.017	2.034	2.018	
15	- Transferaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
16	- Sonstige ordentliche Aufwendungen	7.471.222	8.648.700	8.998.900	9.308.900	9.730.900	9.730.900	9.730.900	
<b>17</b>	<b>= Ordentliche Aufwendungen</b>	10.768.040	12.318.989	12.983.959	13.343.438	13.907.639	13.953.499	14.000.245	
<b>18</b>	<b>= Ordentliches Ergebnis (= Zeilen 10 u. 17)</b>	4.477.899-	5.778.591-	6.443.561-	6.702.040-	7.065.741-	7.111.601-	7.158.347-	
19	+ Finanzerträge	0	0	0	0	0	0	0	
20	- Zinsen und sonstige Finanzaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>21</b>	<b>= Finanzergebnis (= Zeilen 19 und 20)</b>	0	0	0	0	0	0	0	
<b>22</b>	<b>= Ergebnis der laufenden Verwaltungstätigkeit (Zeilen 18 und 21)</b>	4.477.899-	5.778.591-	6.443.561-	6.702.040-	7.065.741-	7.111.601-	7.158.347-	
23	+ Außerordentliche Erträge	0	0	0	0	0	0	0	
24	- Außerordentliche Aufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>25</b>	<b>= Außerordentliches Ergebnis (=Zeilen 23 und 24)</b>	0	0	0	0	0	0	0	
<b>26</b>	<b>= Ergebnis vor Berücksichtigung der internen Leistungsbeziehung (=Zeilen 22 und 25)</b>	4.477.899-	5.778.591-	6.443.561-	6.702.040-	7.065.741-	7.111.601-	7.158.347-	
27	+ Erträge aus internen Leistungsbeziehungen	0	0	0	0	0	0	0	
28	- Aufwendungen aus internen Leistungsbeziehungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>29</b>	<b>= Ergebnis (= Zeilen 26, 27, 28)</b>	4.477.899-	5.778.591-	6.443.561-	6.702.040-	7.065.741-	7.111.601-	7.158.347-	

**Beschreibung**

Die Produktgruppe umfasst die Produkte:

072.01 Rechtsangelegenheiten

072.02 Versicherungsangelegenheiten

Zielgruppe(n)

alle Dienststellen einschl. der als "Wie-Eigenbetriebe" geführte Einrichtungen,

Rhein. Versorgungskasse und Rhein. Zusatzversorgungskasse

alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Bürgerinnen und Bürger

Personalplan im NKF-Haushalt	Ergebnis	Ansatz		
	2020	2021	2022	2023
Beamte	29,62	30,00	30,00	30,00
Tariflich Beschäftigte	1,85	1,50	1,50	1,50

## Produkt 07201 Rechtsangelegenheiten

## Ziele

Rechtssicherheit, hoher Qualitätsstandard und hohe Effizienz der Rechtsberatung  
Einnahmesteigerung durch geeignete juristische Maßnahmen

Produktergebnis	Ergebnis	Ansatz		
	2020	2021	2022	2023
Primäre Erträge und Aufwendungen (DB I)	694.468-	746.000-	826.000-	826.000-
- Erträge	436.798	180.000	180.000	180.000
- primäre Aufwendungen (Einzelkosten)	1.131.266	926.000	1.006.000	1.006.000
ILV mit Tarifen (DB II)	0	0	0	0
Produktgruppen-interne Kosten ( DB III )	0	0	0	0
Querschnittskosten Dezernat ( DB IV )	0	0	0	0
Querschnittskosten LVR ( DB V )	0	0	0	0
Saldo aus ILV	0	0	0	0
<b>Ergebnis</b>	<b>694.468-</b>	<b>746.000-</b>	<b>826.000-</b>	<b>826.000-</b>

**Produkt 07202 Versicherungsangelegenheiten****Ziele**

Bereitstellung eines umfassenden, bedarfsgerechten und wirtschaftlichen Versicherungsschutzes mit hohem Qualitätsstandard

Produkt <b>ergebnis</b>	<b>Ergebnis</b>	<b>Ansatz</b>		
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Primäre Erträge und Aufwendungen (DB I)	1.936.436-	2.704.500-	2.924.500-	3.153.500-
- Erträge	5.388.186	5.964.500	5.944.500	6.045.500
- primäre Aufwendungen (Einzelkosten)	7.324.621	8.669.000	8.869.000	9.199.000
ILV mit Tarifen (DB II)	0	0	0	0
Produktgruppen-interne Kosten ( DB III )	0	0	0	0
Querschnittskosten Dezernat ( DB IV )	0	0	0	0
Querschnittskosten LVR ( DB V )	0	0	0	0
Saldo aus ILV	0	0	0	0
<b>Ergebnis</b>	<b>1.936.436-</b>	<b>2.704.500-</b>	<b>2.924.500-</b>	<b>3.153.500-</b>



Teilfinanzplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)			Verpfl.-Erm. (€)		Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2022	2023	2024	2025	2026
	<b>Laufende Verwaltungstätigkeit</b>									
01	Einzahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit	6.761.479	6.540.398	<b>6.540.398</b>	<b>6.641.398</b>	0	0	6.841.898	6.841.898	6.841.898
02	Auszahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit	11.950.498	12.316.700	<b>12.981.412</b>	<b>13.341.412</b>	0	0	13.905.622	13.951.465	13.998.227
<b>03</b>	<b>Saldo aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeilen 1 u. 2)</b>	<b>5.189.019-</b>	<b>5.776.302-</b>	<b>6.441.014-</b>	<b>6.700.014-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7.063.724-</b>	<b>7.109.567-</b>	<b>7.156.329-</b>
	<b>Investitionstätigkeit</b>									
	<b>Einzahlungen</b>									
04	aus Zuwendungen für Investitionsmaßnahmen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05	aus der Veräußerung von Sachanlagen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06	aus der Veräußerung von Finanzanlagen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07	aus Beiträgen und ähnlichen Entgelten	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08	aus sonstigen Investitionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>09</b>	<b>Summe der investiven Einzahlungen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Auszahlungen</b>									
10	für den Erwerb von Grundstücken und Gebäuden	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	für Baumaßnahmen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	für den Erwerb von beweglichem Anlagevermögen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	für den Erwerb v. Finanzanlagen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	von aktivierbaren Zuwendungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	für sonstige Investitionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>16</b>	<b>Summe der investiven Auszahlungen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>17</b>	<b>Saldo Investitionstätigkeit (Zeilen 9 und 16)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Teilfinanzplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)			Verpfl.-Erm. (€)		Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2022	2023	2024	2025	2026
	<b>Finanzierungstätigkeit</b>									
	<b>Einzahlungen</b>									
18	EZ Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	EZ Rückflüsse Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	EZ a. d. Aufn./Rückfl. Kred. zur Liquiditätssicherung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>21</b>	<b>Summe der Einzahlungen aus Finanzierungstätigkeit</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Auszahlungen</b>									
22	AZ Tilgung Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	AZ Gewährung Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	AZ f. d. Tilg./Gew. v. Kred. zur Liquiditätssicherung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>25</b>	<b>Summe der Auszahlungen aus Finanzierungstätigkeit</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>26</b>	<b>Saldo aus Finanzierungs- tätigkeit (Zeilen 21 und 25)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>27</b>	<b>Saldo Einzahlungen ./ Aus- zahlungen (Zeilen 3, 17 u. 26)</b>	<b>5.189.019-</b>	<b>5.776.302-</b>	<b>6.441.014-</b>	<b>6.700.014-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7.063.724-</b>	<b>7.109.567-</b>	<b>7.156.329-</b>

Teilergebnisplan		Ergebnis (€)		Haushaltsansatz (€)			Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
01	Steuern und ähnliche Abgaben	0	0	0	0	0	0	0	
02	+ Zuwendungen und allgemeine Umlagen	101.169	30.778	40.744	40.743	40.744	40.445	40.030	
03	+ Sonstige Transfererträge	77.213	0	0	0	0	0	0	
04	+ Öffentlich-rechtliche Leistungsentgelte	0	0	0	0	0	0	0	
05	+ Privatrechtliche Leistungsentgelte	0	0	0	0	0	0	0	
06	+ Kostenerstattungen und Kostenumlagen	31.687.829	29.268.651	31.592.526	31.845.026	32.039.026	32.297.526	32.297.526	
07	+ Sonstige ordentliche Erträge	4.490.813	3.744.236	2.220.000	2.220.000	2.220.000	2.220.000	2.220.000	
08	+ Aktivierte Eigenleistungen	0	0	0	0	0	0	0	
09	+/- Bestandsveränderungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>10</b>	<b>= Ordentliche Erträge</b>	<b>36.357.024</b>	<b>33.043.665</b>	<b>33.853.270</b>	<b>34.105.769</b>	<b>34.299.770</b>	<b>34.557.971</b>	<b>34.557.556</b>	
11	- Personalaufwendungen	51.450.534	59.908.389	58.468.973	59.362.519	59.862.519	59.850.007	59.850.007	
12	- Versorgungsaufwendungen	55.290.265	39.651.531	48.280.000	49.395.000	50.510.000	51.625.000	51.625.000	
13	- Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen	386.938	739.106	365.592	365.592	365.592	365.592	365.592	
14	- Bilanzielle Abschreibungen	1.136	1.562	1.607	1.608	1.609	1.184	637	
15	- Transferaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
16	- Sonstige ordentliche Aufwendungen	189.489	395.550	390.000	385.000	390.000	390.000	390.000	
<b>17</b>	<b>= Ordentliche Aufwendungen</b>	<b>107.318.362</b>	<b>100.696.138</b>	<b>107.506.172</b>	<b>109.509.719</b>	<b>111.129.720</b>	<b>112.231.783</b>	<b>112.231.236</b>	
<b>18</b>	<b>= Ordentliches Ergebnis (= Zeilen 10 u. 17)</b>	<b>70.961.338-</b>	<b>67.652.473-</b>	<b>73.652.902-</b>	<b>75.403.950-</b>	<b>76.829.950-</b>	<b>77.673.812-</b>	<b>77.673.680-</b>	
19	+ Finanzerträge	0	0	0	0	0	0	0	
20	- Zinsen und sonstige Finanzaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>21</b>	<b>= Finanzergebnis (= Zeilen 19 und 20)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>22</b>	<b>= Ergebnis der laufenden Verwaltungstätigkeit (Zeilen 18 und 21)</b>	<b>70.961.338-</b>	<b>67.652.473-</b>	<b>73.652.902-</b>	<b>75.403.950-</b>	<b>76.829.950-</b>	<b>77.673.812-</b>	<b>77.673.680-</b>	
23	+ Außerordentliche Erträge	0	0	0	0	0	0	0	
24	- Außerordentliche Aufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>25</b>	<b>= Außerordentliches Ergebnis (=Zeilen 23 und 24)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>26</b>	<b>= Ergebnis vor Berücksichtigung der internen Leistungsbeziehung (=Zeilen 22 und 25)</b>	<b>70.961.338-</b>	<b>67.652.473-</b>	<b>73.652.902-</b>	<b>75.403.950-</b>	<b>76.829.950-</b>	<b>77.673.812-</b>	<b>77.673.680-</b>	
27	+ Erträge aus internen Leistungsbeziehungen	0	0	0	0	0	0	0	
28	- Aufwendungen aus internen Leistungsbeziehungen	0	0	0	0	0	0	0	
<b>29</b>	<b>= Ergebnis (= Zeilen 26, 27, 28)</b>	<b>70.961.338-</b>	<b>67.652.473-</b>	<b>73.652.902-</b>	<b>75.403.950-</b>	<b>76.829.950-</b>	<b>77.673.812-</b>	<b>77.673.680-</b>	

**Erläuterungen:**

Ab dem Haushaltsjahr 2019 wurde das Zentrale Budget als bisheriger Anteil der PG 071 in die PG 084 überführt, um mehr Transparenz und Haushaltsklarheit darstellen zu können.

Personalplan im NKF-Haushalt	Ergebnis	Ansatz		
	2020	2021	2022	2023
Beamte	8,98	25,50	26,50	26,50
Tariflich Beschäftigte	39,86	71,00	52,00	52,00



Teilfinanzplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)			Verpfl.-Erm. (€)		Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Laufende Verwaltungstätigkeit</b>										
01	Einzahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit	31.266.919	29.298.651	<b>31.632.526</b>	<b>31.885.026</b>	0	0	32.079.026	32.337.526	32.337.526
02	Auszahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit	73.458.222	76.562.502	<b>83.525.874</b>	<b>85.453.267</b>	0	0	87.073.267	88.175.755	88.175.755
<b>03</b>	<b>Saldo aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeilen 1 u. 2)</b>	42.191.304-	47.263.851-	<b>51.893.348-</b>	<b>53.568.241-</b>	0	0	54.994.241-	55.838.229-	55.838.229-
<b>Investitionstätigkeit</b>										
<b>Einzahlungen</b>										
04	aus Zuwendungen für Investitionsmaßnahmen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05	aus der Veräußerung von Sachanlagen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06	aus der Veräußerung von Finanzanlagen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07	aus Beiträgen und ähnlichen Entgelten	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08	aus sonstigen Investitionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>09</b>	<b>Summe der investiven Einzahlungen</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Auszahlungen</b>										
10	für den Erwerb von Grundstücken und Gebäuden	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	für Baumaßnahmen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	für den Erwerb von beweglichem Anlagevermögen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	für den Erwerb v. Finanzanlagen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	von aktivierbaren Zuwendungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	für sonstige Investitionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>16</b>	<b>Summe der investiven Auszahlungen</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>17</b>	<b>Saldo Investitionstätigkeit (Zeilen 9 und 16)</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Teilfinanzplan		Ergebnis (€)	Haushaltsansatz (€)			Verpfl.-Erm. (€)		Planung (€)		
		2020	2021	2022	2023	2022	2023	2024	2025	2026
	<b>Finanzierungstätigkeit</b>									
	<b>Einzahlungen</b>									
18	EZ Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	EZ Rückflüsse Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	EZ a. d. Aufn./Rückfl. Kred. zur Liquiditätssicherung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>21</b>	<b>Summe der Einzahlungen aus Finanzierungstätigkeit</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Auszahlungen</b>									
22	AZ Tilgung Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	AZ Gewährung Investkredite/kreditähnliche Rechtsgeschäfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	AZ f. d. Tilg./Gew. v. Kred. zur Liquiditätssicherung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>25</b>	<b>Summe der Auszahlungen aus Finanzierungstätigkeit</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>26</b>	<b>Saldo aus Finanzierungs- tätigkeit (Zeilen 21 und 25)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>27</b>	<b>Saldo Einzahlungen ./ Aus- zahlungen (Zeilen 3, 17 u. 26)</b>	<b>42.191.304-</b>	<b>47.263.851-</b>	<b>51.893.348-</b>	<b>53.568.241-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>54.994.241-</b>	<b>55.838.229-</b>	<b>55.838.229-</b>



## Vorlage Nr. 15/509

öffentlich

**Datum:** 18.08.2021  
**Dienststelle:** OE 2  
**Bearbeitung:** Dr. Birgit Stermann

<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>25.08.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 3</b>	<b>30.08.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 2</b>	<b>31.08.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 4</b>	<b>01.09.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 1</b>	<b>02.09.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Gesundheitsausschuss</b>	<b>03.09.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Schulausschuss</b>	<b>06.09.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>07.09.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Kulturausschuss</b>	<b>08.09.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Bau- und Vergabeausschuss</b>	<b>13.09.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Umweltausschuss</b>	<b>15.09.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen</b>	<b>17.09.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung</b>	<b>20.09.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landesjugendhilfeausschuss</b>	<b>23.09.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Finanz- und Wirtschaftsausschuss</b>	<b>24.09.2021</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Sachstandsbericht zu den Auswirkungen der Starkregenereignisse am 14./15. Juli 2021 auf die LVR-Liegenschaften sowie über die Unterstützungsangebote des LVR an seine Mitgliedskörperschaften und seine Mitarbeiterschaft**

### Kenntnisnahme:

Der Sachstandsbericht wird 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. nein

### Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Aufwendungen:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	/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	

In Vertretung

H Ö T T E

## Zusammenfassung

Schwere Unwetter im Westen Deutschlands haben in der Nacht vom 14. auf den 15. Juli 2021 verheerende Überschwemmungen verursacht und zahlreiche Menschenleben gekostet. Vielerorts wurden ganze Altstädte, Ortskerne und Stadtteile überflutet. Auch Immobilien des LVR sind teils massiv von den Starkregenereignissen betroffen.

Sowohl die Beseitigung der Sachschäden als auch die Bewältigung der traumatischen Erlebnisse der Betroffenen wird viel Zeit in Anspruch nehmen und Unterstützung auf allen Ebenen erfordern. Der LVR hat daher frühzeitig seinen Mitgliedskörperschaften und seinen Mitarbeitenden Hilfestellungen bei der Bewältigung der Hochwasserkatastrophe angeboten.

Diese Vorlage informiert zunächst über die Auswirkungen der Flutkatastrophe auf den LVR, auf seine Mitgliedskörperschaften sowie deren kreisangehörige Städte und Gemeinden und auch auf die Mitarbeiterschaft. Darüber hinaus wird über die vielfältigen Unterstützungsangebote des LVR berichtet.

## **Begründung der Vorlage 15/509**

### **Inhalt**

<b>1</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Schadensmeldungen.....</b>	<b>4</b>
2.1	Gesamtübersicht der LVR-Liegenschaften.....	4
2.2	Vom Unwetter besonders betroffene LVR-Liegenschaften .....	6
2.2.1	LVR-Paul-Klee-Schule Leichlingen.....	6
2.2.2	LVR-Freilichtmuseum Kommern und weitere Kulturdienststellen.....	12
2.2.3	Jugendhilfe Rheinland.....	13
2.3	Einrichtungen der Pflege und Eingliederungshilfe, BeWo-Dienste, WfbM .....	13
2.4	Einrichtungen der Kindertagespflege u. Jugendhilfe, Jugendsozialarbeit .....	15
<b>3</b>	<b>Unterstützungsangebote des LVR an die Mitgliedskörperschaften (und deren zugehörigen Städte und Gemeinden).....</b>	<b>17</b>
3.1	Gesundheitsbereich.....	17
3.2	Kulturbereich.....	20
3.3	Schulbereich .....	26
3.4	Kinder- und Jugendhilfebereich.....	27
3.5	Inklusionsamt.....	28
<b>4</b>	<b>Betroffenheit in der Mitarbeiterschaft und Unterstützungsangebote des Arbeitgebers LVR.....</b>	<b>29</b>
<b>5</b>	<b>Ausblick.....</b>	<b>30</b>

## 1 Einleitung

Schwere Unwetter im Westen Deutschlands haben in der Nacht vom 14. auf den 15. Juli 2021 zahlreiche Menschenleben gekostet und in vielen Gebieten zu verheerenden Verwüstungen geführt. In Nordrhein-Westfalen und in Rheinland-Pfalz sind viele Städte und Gemeinden von Hochwasser und Zerstörungen betroffen. Vielerorts wurden ganze Altstädte, Ortskerne und Stadtteile überflutet. Der Schadensumfang wird derzeit allein in NRW auf ca. 13 Mrd. € geschätzt.

Die Wassermassen haben erhebliche Schäden an Infrastruktur und an Gebäuden aller Art hinterlassen, teilweise muss eine vollständige Zerstörung, die in ihrer gesamten Tragweite erst nach und nach zu erkennen sein wird, konstatiert werden. Nicht nur die Beseitigung der Sachschäden, sondern auch die Bewältigung der traumatischen Erlebnisse vieler Betroffener wird viel Zeit in Anspruch nehmen und Unterstützung auf allen Ebenen bedürfen.

Auch bei den vom LVR unterstützten Menschen mit Behinderungen sind Todesfälle zu beklagen: Drei Leistungsberechtigte sind durch das Hochwasser zu Tode gekommen. Es handelt sich um Menschen mit Behinderungen im Betreuten Wohnen sowie eine Besucherin der Tagesstätte, die jeweils in der eigenen Wohnung vom Hochwasser überrascht wurden.

Neben privaten Liegenschaften sind auch öffentliche Liegenschaften und Einrichtungen teils massiv von den Starkregenereignissen und den sich anschließenden Hochwassermassen betroffen gewesen. Dies gilt auch für eine Reihe von Liegenschaften des LVR, auf die im Folgenden ebenso eingegangen werden soll wie auf die vom LVR seinen Mitgliedskörperschaften (und deren zugehörige Städte und Gemeinden) und seinen Mitarbeiter\*innen angebotenen Hilfestellungen bei der Bewältigung der Hochwasserkatastrophe. Auch hat es umgekehrt solidarische Hilfsangebote der Mitgliedskommunen bezüglich betroffener LVR-Einrichtungen und Liegenschaften an den LVR gegeben.

Das Hochwasser an Wupper, Ahr und Erft und zahlreichen kleineren Nebenflüssen und Bächen wird aller Voraussicht nach nicht das letzte seiner Art gewesen sein. Wurde bei der Leichlinger Hochwasserkatastrophe im Juni 2018 noch von einem tragischen Ausnahmefall ausgegangen, zeigen uns die aktuellen Ereignisse doch, dass aufgrund der klimatischen Veränderungen solche Unwetterereignisse zukünftig vermehrt auftreten können und damit Teil sowohl unserer Erwartungshaltung als auch unserer Vorsorge und Risikobewertungen werden müssen.

Zu dieser Einschätzung kommt auch das Land NRW in einem Bericht des Ministeriums für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz (MULNV) vom 9. August 2021 zu den Hochwasserereignissen und zieht daraus erste Schlussfolgerungen für notwendige Maßnahmen zum einen im Bereich der **Hochwasservorsorge**, die a) eine risikobasierte Bewertung von Hochwasserschutzmaßnahmen auf Einzugsgebietsebene vorsehen, wobei Eintrittswahrscheinlichkeiten neu evaluiert werden sollen, b) den Einsatz von operativen, kurzfristigen Hochwasservorhersagesystemen und c) Maßnahmen zur Stärkung der Verhaltens- und Risikovorsorge vor dem Hintergrund des Klimawandels betreffen. Zum anderen sollen Maßnahmen aus dem Bereich des **Hochwasserschutzes** entwickelt werden, die a) zur Verbesserung des Wasserrückhalts führen, b) die Talsperrenbewirtschaftung und c) den technischen Hochwasserschutz auch an kleinen Gewässern verbessern. Auch die ebenfalls angekündigten Maßnahmen aus dem Bereich der **Schadensvermeidung** sind um-

fangreich und betreffen a) die Raum- und Bauleitplanung, b) das Entfernen bzw. die Verlegung von Strukturen aus stark gefährdeten Bereichen sowie c) die Bauvorsorge durch hochwasserangepasste Bauweisen.<sup>1</sup>

Die aus der Hochwasserkatastrophe zu ziehenden Konsequenzen werden sowohl die staatliche, die kommunale wie auch die private Ebene massiv und langfristig beschäftigen. Diese Vorlage ist insofern als erster Einstieg in diese Thematik zu verstehen. Sie basiert auf Rückmeldungen aus den Dezernaten 0, 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8 und 9.

## 2 Schadensmeldungen

Einige Mitgliedskörperschaften (und deren zugehörige Städte und Gemeinden) des LVR hat die Unwetterkatastrophe sehr schwer getroffen. Auch die Einrichtungen des LVR in den betroffenen Gebieten wurden zum Teil erheblich beschädigt. Nunmehr liegen erste Bestandsaufnahmen der Schäden an den betroffenen Liegenschaften vor. Die Schadenshöhe lässt sich jedoch noch nicht verlässlich beziffern. Erste Schätzungen wurden entsprechend des Erlasses des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 17. Juli 2021 im Sinne einer vorläufigen Schadensermittlung dem Ministerium sowie den Städten und Gemeinden mitgeteilt, in denen die betroffenen Einrichtungen des LVR liegen.

### 2.1 Gesamtübersicht der LVR-Liegenschaften

Die folgende Auflistung gibt einen Überblick über die betroffenen Einrichtungen des LVR in den Mitgliedskörperschaften des LVR. Da sich die jeweiligen Schadenshöhen noch nicht seriös beziffern lassen, wurde zunächst eine Klassifizierung der Schäden in leichte, mittelschwere und schwere Schäden vorgenommen. Diese Klassifizierung orientiert sich nicht an voraussichtlichen Schadenshöhen, sondern an den individuellen Schadensausmaßen für die einzelnen Liegenschaften.

<b>Kreis Düren</b>		
Düren	LVR-Louis-Braille-Schule	leicht
Nideggen	LVR-Amt für Bodendenkmalpflege/ Außenstelle Nideggen	schwer
Nörvenich	LVR-Verbund Heilpädagogische Heime (HPH) Außenstelle Hommelsheim/Haus Buchenhecke	leicht

<b>Kreis Euskirchen</b>		
Euskirchen	JH-Wohngruppen Euskirchen, Verwaltung, Veybachstraße	schwer
Euskirchen	JH-Intensivgruppe Wassermann, Euskirchen-Stotzheim	mittelschwer
Euskirchen	JH-Intensivgruppe Flamersheim, Euskirchen-Flamersheim	schwer
Euskirchen	LVR-Irena-Sendler-Schule	mittelschwer

---

<sup>1</sup> Aus dem Bericht zu den Hochwasserereignissen Mitte Juli 2021 im Rahmen der Sondersitzung Ausschusses für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz am 9. August 2021.

Euskirchen	LVR-Max-Ernst-Schule und Internat	mittelschwer
Euskirchen	LVR-Verbund HPH, WG Nelkenstrasse 8, Euskirchen	leicht
Euskirchen	LVR-Verbund HPH, WG In den Hüppen 5, Euskirchen	leicht
Euskirchen	LVR-Verbund HPH, WG Kessenicher Str. 117, Euskirchen	leicht
Euskirchen	LVR-Verbund HPH, WG Schillingstraße 15A, Euskirchen	leicht
Mechernich	LVR-Freilichtmuseum Kommern	schwer
Mechernich	JH-Intensivgruppe Pappelstraße, Mechernich-Antweiler	schwer

### **Kreis Mettmann**

Langenfeld	LVR-Klinik Langenfeld - Haus 7	mittelschwer
Langenfeld	LVR-Klinik Langenfeld - Berghausener Str. 4	mittelschwer
Langenfeld	LVR-Klinik Langenfeld - Haus 25	leicht
Langenfeld	LVR-Klinik Langenfeld - Haus 46	leicht
Langenfeld	LVR-Klinik Langenfeld - Haus 53a	leicht
Langenfeld	LVR-Klinik Langenfeld - Haus 43	leicht
Langenfeld	LVR-Klinik Langenfeld - Haus 54	leicht
Langenfeld	LVR-Klinik Langenfeld - Haus 55	leicht
Langenfeld	LVR-Klinik Langenfeld - GPZ Solingen	leicht

### **Oberbergischer Kreis**

Engelskirchen	LVR-Industriemuseum / Schauplatz Engelskirchen Oelchenshammer	schwer
Lindlar	LVR-Freilichtmuseum Lindlar	leicht

### **Rhein-Erft-Kreis**

Pulheim	LVR-Donatus-Schule Pulheim	leicht
---------	----------------------------	--------

### **Rheinisch-Bergischer Kreis**

Bergisch-Gladbach	LVR-Industriemuseum/Schauplatz Bergisch Gladbach Papiermühle Alte Dombach	schwer
Leichlingen	LVR-Paul-Klee-Schule	schwer

### **Rhein-Sieg-Kreis**

Neunkirchen Seelscheid	LVR-Verbund HPH, WG Gerhard-Hauptmann Str. 2, Neunkirchen-Seelscheid	leicht
Neunkirchen-Seelscheid	Jugendheim Halfeshof, Wohngruppe Wolperath	schwer

### **Stadt Bonn**

Bonn	LVR-LandesMuseum	leicht
------	------------------	--------

### **Stadt Düsseldorf**

Düsseldorf	LVR-Gerricus-Schule	mittelschwer
Düsseldorf	LVR-Kurt-Schwitters-Schule	leicht
Düsseldorf	LVR-Klinikum Düsseldorf, Personalwohnheim	mittelschwer

### **Stadt Köln**

Köln	LVR-Anna-Freud-Schule	leicht
------	-----------------------	--------

### **Stadt Solingen**

Solingen	Jugendheim Halfeshof, Haus 61-62	mittelschwer
Solingen	LVR-Verbund HPH, WG Lützwstr. 24, Solingen	leicht

## Stadt Wuppertal

Wuppertal	Jugendheim Halfeshof, Frauenwohnprojekt Wuppertal	schwer
-----------	---	--------

## StädteRegion Aachen

Eschweiler	LVR-Verbund HPH, WG Friedrich-Ebert-Str. 21, Eschweiler	leicht
Monschau	Rotes Haus Monschau	mittelschwer

## 2.2 Vom Unwetter besonders betroffene LVR-Liegenschaften

### 2.2.1 LVR-Paul-Klee-Schule Leichlingen

Durch das Starkregenereignis in der Nacht des 14./15. Juli 2021 ist die LVR-Paul-Klee-Schule in der Neukirchener Straße in Leichlingen vollständig überflutet worden. Die Schule stand im Erdgeschoss ca. 1,60 Meter unter Wasser. Die Schule ist in der Folge komplett abgängig, einschließlich der im Keller befindlichen technischen Anlagen. Die LVR-Paul-Klee-Schule ist damit der größte Schadensfall, den der LVR im Zusammenhang mit der Unwetterkatastrophe zu verzeichnen hat.

### Rückblick

Bereits im Jahr 2018 war die Schule infolge von Starkregen und einem dadurch ausgelösten Erdbeben von Schlamm überflutet worden, damals stand die Schule rund 50 cm unter Wasser. Die Sanierung der Schule war erst im Jahr 2020 abgeschlossen worden, sodass zum Schuljahr 2020/21 auch die letzten Schüler\*innen von anderen Schulen, an denen sie für bis zu 2½ Jahre untergebracht waren, an ihre Schule in Leichlingen zurückkehren konnten.

In einem Schreiben vom 02. November 2018 an die Elternvertretungen der Paul-Klee-Schule in Leichlingen ordnete der Wupperverband die damaligen Wetterverhältnisse als zwei für sich genommen außergewöhnlich starke Niederschlagsereignisse ein. Der Schwerpunkt der Niederschläge am 1. Juni 2018 lag auf Leichlingen selber, die Niederschläge am 10. Juni 2018 gingen hauptsächlich über dem Einzugsgebiet des Weltersbaches nieder. Die dabei niedergehende Regenwassermenge übertraf die den Berechnungsmodellen hinterlegte statistische Wahrscheinlichkeit eines hundertjährigen Hochwassers (HQ 100). Hinzu kam, dass die beiden Starkregenereignisse in enger zeitlicher Abfolge auftraten, sodass der Boden nach dem ersten Ereignis am 1. Juni 2018 bereits weitgehend gesättigt war und damit seine Fähigkeit, weiteres Wasser aufzunehmen, verloren hatte.

Weiter führte der Wupperverband aus, dass aus den bestehenden Hochwassergefahrenkarten erkennbar ist, dass das Schulareal und die benachbarten Gebiete bis zu einem HQ-100-Ereignis von Überflutung durch die Wupper und den Weltersbach geschützt seien. Jedoch wurde darauf hingewiesen, dass bei noch höherem und seltenerem Abfluss (Wahrscheinlichkeit einmal in 500 Jahren; > HQ500) weitere Ausuferungsstellen des Weltersbaches auftreten und die vorhandenen sich ausweiten werden. Wenn dann auch die Wupper von einem gleichermaßen seltenen Ereignis betroffen würde, werde auch die Kronenhöhe



des Hans-Karl-Rodenkirchen-Wegs (Wupperdeich) erreicht bzw. überschritten. In einem solchen extremen Fall werde der Ortsteil Büscherhöfen und damit auch das Schulgelände überflutet.

Nach Analyse des Verbandes waren an den Überschwemmungen des 10. Juni 2018 – neben der Schlammlawine nach einem Geländeabgang – vorrangig der Weltersbach sowie Oberflächenfließwege (Straßenverläufe) und Rückstau aus der Siedlungsentwässerung, nicht jedoch die Wupper selber, beteiligt.

Im Zuge der Aufarbeitung der Starkregenereignisse des Juni 2018 hat der Leichlinger Bürgermeister eine „Arbeitsgruppe Starkregen“ ins Leben gerufen, die prüfen sollte, ob kostengünstige Maßnahmen identifizierbar und umsetzbar seien, die zukünftige Schäden minimieren könnten. Im Protokoll der Ratssitzung vom 27. September 2018 sind dazu folgende Kernaussagen festgehalten:

- Kein vollständiger Schutz möglich, lediglich Schadensminimierung;
- Gemeinschaftsaufgabe von Wasserbehörde, Wasserverbänden, Straßenbaulastträger, Abwasserbetrieben und privaten Objektschutzmaßnahmen.

Daraufhin hat der LVR-Fachbereich 31 im Rahmen der Sanierungsplanung für die Wiederherrichtung der Schule ein Fachbüro mit der Planung eines Schutzkonzeptes gegen zukünftige Überflutungsereignisse beauftragt. Dieses Konzept wurde am 14. Mai 2019 vorgelegt und in die weiterführende Bauplanung aufgenommen. Im Gutachten wurden für das Grundstück folgende vorhandene Gefahrenpunkte identifiziert:

- Lage des Grundstücks im tiefsten Bereich zwischen Wupperdamm, Straßendamm der L294, dem höher liegenden Wohngebiet und dem höher liegenden Lidl-Markt;
- Anstauendes Wasser kann aufgrund des Wupperdamms nicht vom Schulgelände abfließen;
- Notwendige Barrierefreiheit des gesamten Schulgeländes;
- Durch die Straßenentwässerung des Neubaugebiets „Wupperbogen“, welches über eine direkt vor der Einfahrt der Schule positionierte Mulde entwässert, wird dem Schulgelände im Starkregenfall zusätzliches Wasser zugeführt;
- Ggf. Hochdrücken von Wasser aus der Kanalisation ohne Rückstauklappen.

Die vom Gutachter vorgeschlagenen wesentlichen Kernelemente des Schutzkonzeptes waren:

- Einrichtung eines Frühwarnsystems (Pegelmessung) am Weltersbach (Wupperverband);
- Errichtung einer Schutzmauer auf der Ostseite des Geländes (LVR);
- Abriegelung des Schultores gegen Wasserzufluss (LVR);
- Schaffung von Retentionsflächen um das Schulgelände herum (Flächeneigentümer ist nicht der LVR).

Anzumerken ist, dass die dem Gutachten zugrundeliegende Hochwassergefahrenkarte **ausschließlich von einer Überflutungsgefahr durch den Weltersbach** ausging. Die Wupper dagegen verblieb bei diesem Szenario in ihrem Flussbett.

Auf der Basis der Gutachterempfehlung hat der Fachbereich 31 die beiden Kernelemente des Schutzkonzeptes – Schutzmauer und Fluttore, die im Gestaltungsbereich des LVR lagen, planerisch aufgenommen und baulich umgesetzt.

### **Starkregenereignisse am 14./15. Juli 2021**

Eine fachliche Einordnung dieser Ereignisse durch den Wupperverband liegt dem Fachbereich 31 bisher nicht vor.

Dem Abschlussbericht der Feuerwehr Leichlingen ist zu entnehmen, dass wiederum aufgrund von Starkregenereignissen in Leichlingen und Umgebung sowie im Einzugsbereich der Wupper außergewöhnlich hohe Niederschlagsmengen auftraten, die von den Böden nicht mehr aufgenommen werden konnten und dadurch schnell abflossen und in die örtlichen Fließgewässer mündeten. Dies führte insbesondere wieder beim Weltersbach und, infolge der weiteren Ereignisse, an der Wupper zu einem erheblichen Pegelanstieg.

Nach Aussagen der Feuerwehr Leichlingen waren die Regenfälle gegen Nachmittag des 14. Juli 2021 so massiv, dass der Weltersbach und der Murbach zu reißenden Flüssen wurden und für erste Überschwemmungen im Ortsteil Büscherhöfen sorgten. Zu diesem Zeitpunkt waren auch die Talsperre Diepenthal und der Murbachweiher so vollgelaufen, dass diese zu brechen drohten. Diese Gefahr drohte im weiteren Verlauf der Starkregenereignisse auch den Talsperren an der Wupper.

Nach einem örtlichen Bericht ist das Regenwasser in einer ersten Flutwelle von der Bergseite aus östlicher Richtung herangeströmt und hat das Schulgelände überflutet.

Das eingebaute Fluttore hatte in diesem Moment noch nicht geschlossen, sodass die Wassermassen das Tor bereits in der ersten Welle überwinden konnten. Die Wupper selber war zu diesem Zeitpunkt noch nicht ausgefüllt (Pegelhöhe zu diesem Zeitpunkt nach Rekonstruktion ca. 56,40 m ü.NN). In der Nacht mussten die Talsperren der Wupper aus Sicherheitsgründen geöffnet und kontrolliert Wasser abgelassen werden. Dadurch kam es um ca. 0:30 Uhr zu einer weiteren Flutwelle, diesmal auf der Wupper (Pegelhöhe nach Rekonstruktion dann ca. 58,40 m ü.NN), die den vorhandenen Wupperdeich an der Westseite der Schule sofort überflutete.

Damit waren auch die vom LVR getroffenen landseitigen Schutzmaßnahmen obsolet. Das Schulgebäude stand danach ca. 1,60 m tief im Wasser. Der Wasserstand in der Leichlinger Innenstadt lag zu diesem Zeitpunkt nach Auskunft der Feuerwehr bei ca. 1,7 m.

### **Fluttore**

Die Funktion bzw. der Ausfall des Fluttores am Eingangsbereich des Schulgeländes zum Zeitpunkt seiner Überflutung ist noch nicht abschließend geklärt. Das Fluttore ist eine Stahlkonstruktion, die waagrecht und bündig in der Fahrstraße liegt und sich auf ein Schaltsignal hin pneumatisch anhebt und in eine senkrechte Position bringt. Dadurch wird der Bereich des Eingangstores vollständig verschlossen.

Ein Gespräch mit dem Einsatzleiter der örtlichen Feuerwehr ergab, dass das Tor beim Eintreffen der Feuerwehr im Zuge einer Einsatzfahrt noch offen war. Der Wasserstand über dem Tor betrug zu diesem Zeitpunkt ca. 10 cm, wobei die Anstauhöhe im Gelände selber

noch deutlich geringer war. Möglicherweise ist zu diesem Zeitpunkt noch ein Teil des einlaufenden Oberflächenwassers über die Hofeinläufe wieder in die Kanalisation zurückgeführt worden.

Die Feuerwehr wollte das Tor schließen, es gelang aber nicht. Dabei haben die Einsatzkräfte in den Schaltkasten eingegriffen und **möglicherweise** die pneumatische Steuerung beschädigt. Eine mögliche Schädigung könnte aus dem vorgefundenen Schadensbild im Steuergehäuse rekonstruiert werden und wird gemeinsam mit der Feuerwehr noch untersucht.

Zu diesem Zeitpunkt hatte die Feuerwehr noch keine Einweisung in die Funktion des Schutztors, da dieses Tor vom FB 31 noch nicht VOB-gemäß abgenommen worden war. Allerdings hatte es aber bereits eine Sachverständigenabnahme des Tores gegeben, welche als Vorbereitung der VOB-Abnahme erforderlich war. Auch der örtliche Hausmeister war bereits mit der Funktion des Tores vertraut gemacht worden. Mehrere Funktionstests wiesen bis dahin einen einwandfreien Betrieb des Tores nach.

Möglicherweise liegt eine Ursache des verzögerten Schließvorgangs in der Ansteuerung des Tores, welche über einen Schwimmerschalter in einem sog. Flutkasten aktiviert wird. Der Schwimmerschalter löst aus, wenn der Flutkasten vollläuft. Dies ist der Fall, wenn die öffentliche Kanalisation vollgelaufen ist und das Grundstück der Schule kein Wasser mehr dahin abgeben kann. Das Tor wird dann pneumatisch angehoben und schließt sich über die ganze Länge langsam und gleichmäßig.

Ist es jedoch am besagten 14. Juli 2021 zu einer sich schnell ausbreitenden Oberflächenflutwelle gekommen, die der Vollfüllung des Kanalsystems vorauseilte, hat das Schutztor viel zu spät sein Einschaltsignal erhalten und ist von der Welle überlaufen worden. Ob der pneumatische Antrieb in einer Schrägstellung des Tores noch dem Wasserdruck hätte entgegenarbeiten können, ist ebenfalls noch unklar, da die dortigen Pegeländerungen über die Zeit nicht mehr konkret nachvollziehbar sind.

Der Fachbereich 31 hat am 4. August 2021 zusammen mit der Errichterfirma das Fluttor vor Ort inspiziert. Die Funktion des Tores konnte mit Reparatur der beschädigten Pneumatikschläuche wiederhergestellt und mittels eines Kompressors ausgelöst werden. Die Elektronik des Tores ist infolge der zweiten Flutwelle durch die Wupper jedoch zerstört worden.

Wie erwähnt, hätte ein verschlossenes Fluttor die erste Welle ggf. parieren können, gegen die zweite Welle und damit gegen die vollständige Überflutung des Grundstücks hätten das Fluttor und die errichtete Schutzmauer jedoch nichts ausrichten können.

### **Konsequenzen für den Standort der LVR-Paul-Klee-Schule**

Die im Gutachten vom 14. Mai 2019 aufgezeigten Gefahrenpunkte des Standortes stellen systemische Risiken dar, die nicht zu beseitigen sind und denen bautechnisch nicht oder nur sehr aufwändig entgegengewirkt werden kann.

In diesem Zusammenhang sei auch darauf hingewiesen, dass in den Folgetagen des Hochwassers noch das realistische Risiko eines Versagens von Deichen oder Staumauern der Wupper bestand. Die Auswirkungen eines solchen Dammbrochs im Unterlauf des Flusses wären verheerend gewesen.

Die nach dem ersten Hochwasserereignis bei der Planung zugrunde gelegten Hochwasserszenarien und Berechnungsgrundlagen sind durch die eingetretenen Ereignisse vollständig überholt worden. Neue und verlässliche Berechnungsmodelle liegen noch nicht vor. Insbesondere die Einschätzung der anzunehmenden Wahrscheinlichkeiten bestimmter Ereignisse muss von den Fachleuten einer Revision unterzogen werden. Insofern ist eine verlässliche Planung von zukünftigen Schutzmaßnahmen für diesen Standort momentan und vorerst nicht möglich.

Ob und wann die anderen kommunalen Akteure wirksame Konzepte umsetzen können, um künftigen Starkregenereignissen an den beiden Flussläufen wirksam zu begegnen, kann seitens FB 31 nicht beurteilt werden. Der LVR alleine kann sein Grundstück offensichtlich nicht ausreichend sichern.

Diese Erkenntnisse haben die Verwaltung zu der Entscheidung bewogen, nicht länger an diesem Schulstandort festzuhalten und die ansonsten dringliche Sanierungsplanung nicht auf das vorhandene Schulgrundstück auszurichten. Vielmehr ist es angezeigt, nach einem alternativen Standort zu suchen, der die bisherigen Lagerisiken nicht mehr aufweist.

Seitens des Schulträgers kann eine Gefährdung der Schulgemeinschaft nicht verantwortet werden. Dass bei dem Starkregenereignis im Juli 2021 keine Menschen zu Schaden kamen, ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Sommerferien waren. Wäre die Havarie im laufenden Betrieb einer Schule mit dem Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung eingetreten, hätte es vermutlich nicht nur Sachschaden gegeben.

Sowohl den Kindern und ihren Eltern als auch den Mitarbeiter\*innen an der Schule ist dieser Standort als Ort der Beschulung und als Arbeitsstätte nicht mehr vermittelbar.

Die Liegenschaft an der Neukirchener Str. in Leichlingen soll deshalb als Standort der LVR-Paul-Klee-Schule aufgegeben werden.

### **Sicherstellung der Beschulung**

Für die 174 Schüler\*innen musste angesichts des nahenden Schuljahresbeginns am 18. August 2021 in einem **ersten Schritt** und prioritär die kurzfristige Beschulung sichergestellt werden.

Es ist der Schulverwaltung des LVR mit besonderer Unterstützung zahlreicher anderer Schulen binnen drei Wochen nach dem Starkregenereignis gelungen, die Beschulung aller Kinder aus der LVR-Paul-Klee-Schule unmittelbar nach den Sommerferien zu gewährleisten. Die Schüler\*innen wurden auf sechs andere Schulstandorte verteilt: auf vier LVR-Förderschulen in Köln, Rösrath, Pulheim und Düsseldorf, auf die Martin-Buber-Schule des Rheinisch-Bergischen Kreises in Leichlingen sowie auf eine derzeit nicht genutzte Grundschule der Stadt Solingen. Die Verteilung der Schüler\*innen wird dabei klassenweise organisiert, sodass die Lerngruppen zusammenbleiben und gemeinsam beschult werden können. In Absprache mit der zuständigen Schulaufsicht erfolgt die Verteilung des Personals, d.h. der 30 Lehrkräfte, Pflegekräfte, Therapeut\*innen und der Freiwilligen dem Prinzip: „Das Personal folgt den Schüler\*innen“.

Durch Briefe an Eltern und Mitarbeiter\*innen sowie einen Elternabend am 10. August 2021 ist und wird die Schulgemeinschaft fortlaufend über die aktuellen Entwicklungen informiert.

Im Rahmen des Informationsabends zeigte sich die Schulgemeinschaft erleichtert angesichts der Entscheidung des LVR, den bisherigen Standort der LVR-Paul-Klee-Schule aufgeben zu wollen. Insbesondere die Eltern bekräftigten ihren Wunsch, die Schulgemeinschaft so schnell wie möglich wieder an einem Standort zusammenzuführen.

Zudem hat die LVR-Klinik Langenfeld sehr kurzfristig eine Etage des Hauses 59 zur Verfügung gestellt und hergerichtet, in der nun übergangsweise die Schulleitung, die Schulverwaltung, die Leitungen von Therapie- und Pflegedienst sowie Räume für Besprechungen für die LVR-Paul-Klee-Schule untergebracht sind.

Derzeit ist die Schulgemeinschaft damit auf sieben verschiedene und teils sehr weit auseinanderliegende Standorte verteilt. Alle aufnehmenden Schulen befinden sich hinsichtlich des jeweiligen Schulraums dabei ohnehin an der Kapazitätsgrenze, sodass die Stammklassen der Schulen zusammenrücken müssen und die Situationen vor Ort nur für eine Übergangsphase verantwortbar sind. Oberste Prämisse ist es, diesen Zustand schnellstmöglich im Interesse einer Zusammenführung der Schulgemeinschaft an einem anderen Ort zu beenden.

In einem **zweiten Schritt** sucht der LVR daher unter Hochdruck nach einer Interimslösung für die LVR-Paul-Klee-Schule, d.h. nach einem für den Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung geeigneten Gebäude oder nach einem Grundstück zur Errichtung einer Interimsschule in Container- bzw. Modulbauweise.

Schließlich ist in einem **dritten Schritt** eine neue Schule zu errichten, für die ebenfalls ein geeignetes Grundstück gesucht wird.

Die Suche nach einem mittelfristig zu nutzenden Interimsstandort für die 174 Schüler\*innen der LVR Paul-Klee-Schule hat unverzüglich nach der Havarie der Schule bereits begonnen. Die Hilfsbereitschaft und der Wille, die Schüler\*innen zu unterstützen, ist nicht nur in der Elternschaft sehr hoch. Privatpersonen, Firmen und benachbarte Städte haben Flächen angeboten, um kurzfristig einen Ersatzstandort zur Verfügung zu stellen. Für einen Interimsstandort wird eine möglichst ebene Fläche von rund 10.000 qm für die Dauer von ungefähr 5 Jahren benötigt. Ein solches Areal sollte möglichst bereits erschlossen sein. Die Kombination dieser Anforderungen stellt eine besondere Herausforderung angesichts des engen Immobilienmarktes im Kölner Umland dar.

Aufgrund der Größe, Lage (bspw. Hanglage) oder der möglichen Nutzungsdauer haben sich schnell einige Angebote als nicht realisierbar erwiesen:

- Leichlingen im Gewerbegebiet (ca. 5.000 qm);
- Leichlingen/Witzhelden (ca. 11.000 qm);
- Wermelskirchen im Gewerbegebiet (ca. 6.500 qm);
- Burscheid im Mischgebiet (ca. 3.500 qm);
- Burscheid im Gewerbegebiet (ca. 10.000 qm).

Nach wie vor in der Prüfung befinden sich folgende Liegenschaftsangebote:

- Köln Mülheim: Es handelt sich um eine ehemalige Flüchtlingsunterkunft;
- Köln Flittard: Dort wird aktuell eine Schule von der Stadt Köln nicht betrieben;

- Wermelskirchen/Hückeswagen: Dort steht das Gelände einer ehemaligen Gärtnerei zur Veräußerung;
- Leichlingen/Witzhelden: Hier gibt es ein Gelände neben einem Sportplatz.

Auch im Bestand des Sondervermögens der LVR Liegenschaften werden Optionen geprüft:

- Solingen Halfeshof;
- LVR-Klinik Langenfeld.

Den LVR erreichen täglich weitere Hilfsangebote, sodass die obige Auflistung eine Momentaufnahme darstellt. Zusammenfassend lässt sich schon jetzt sagen, dass keiner der in Prüfung befindlichen Standorte uneingeschränkt und sofort nutzbar wäre. Es bedarf umso mehr einer zügigen und sorgfältigen Evaluation der Standortalternativen, um die Beschulung der Kinder mittelfristig an einem Standort zu ermöglichen.

### **2.2.2 LVR-Freilichtmuseum Kommern und weitere Kulturdienststellen**

Im Bereich der Kulturdienststellen wurde das **LVR-Freilichtmuseum Kommern** durch das Starkregenereignis erheblich getroffen und beschädigt. Es gab zeitweise keine Strom- und Wasserversorgung. Der Server inkl. des Kassensystems war bis zum 31. Juli 2021 nicht funktionsfähig, sodass die Mitarbeiter\*innen des Museums vor Ort nur eingeschränkt arbeitsfähig waren. Das Museum musste bis zum 30. Juli 2021 vollständig geschlossen bleiben. Durch das seit 6 Jahren gezielt betriebene Wassermanagement halten sich massive Schäden an historischen Gebäuden in Grenzen. Die neu angelegten und mit wassergebundener Decke versehenen Wege sind durch das Starkregenereignis sehr stark ausgewaschen und mit tiefen Furchen und damit Stolperfallen für die Museumsgäste durchzogen, haben aber ihre Funktion der gezielten Wasserableitung erfüllt. Die Sanierung und Ausweitung des bisherigen Wassermanagements ist sinnvoll und zur Prävention notwendig.

Im LVR-Industriemuseum ist der **Schauplatz Bergisch Gladbach Papiermühle Alte Dombach** vom Hochwasser besonders betroffen. Die Untergeschosse von Haus 1-3 sowie in Teilen die Erdgeschosse sind durch das Hochwasser stark beeinträchtigt. Die Höhe des Schadens ist derzeit noch nicht absehbar.

Der Außenbereich im **Schauplatz Engelskirchen Oelchenshammer** ist auf Absackungen (Unterspülung) näher zu untersuchen. In den Vorführungsgebäuden Schmiede, Hammer- und Blasebalggebäude sind die Hölzer und die Wellenlagerung von Hochwasserschäden betroffen.

Sowohl der Schauplatz Engelskirchen Oelchenshammer als auch Teile des Mühlengebäudes (Bereich der Dauerausstellung) Bergisch Gladbach Papiermühle Alte Dombach des LVR-Industriemuseums müssen aufgrund der dort vorhandenen Schadensbilder bis auf Weiteres geschlossen bleiben.

Die Sonderausstellung „Von der Rolle. KloPapierGeschichten“ in einem anderen Gebäudeteil der Papiermühle ist geöffnet und wird auf Grund der aktuellen Situation bis zum 10. Oktober 2021 verlängert. Es ist angedacht, bis zum Oktober das Mühlengebäude soweit zu reinigen, dass die Dauerausstellung im 1. OG für Publikum wieder zugänglich ist.

Das **LVR-Freilichtmuseum Lindlar** hatte Wassereintritte in den Kellern der historischen Häuser Helpenstein und Ronsdorf. Schäden an der Ausstellung im Müllershammer sind durch hochsteigende Feuchtigkeit entstanden. Diese Schäden haben keine Auswirkungen auf den Besucherbetrieb des Museums.

Auch die **Außenstelle Nideggen des LVR-Amtes für Bodendenkmalpflege** war vom Hochwasser stark betroffen. Der gesamte Hofbereich des Stiftshofes Wollersheim war vom Hochwasser überflutet. Nach 2-tägigen Aufräumarbeiten konnte die Arbeit des LVR-Amtes für Bodendenkmalpflege auch auf der Außenstelle Nideggen wiederaufgenommen werden.

### **2.2.3 Jugendhilfe Rheinland**

In der LVR-Jugendhilfe Rheinland sind die Standorte Euskirchen und Solingen von der Flutkatastrophe betroffen gewesen. Mittlerweile sind alle Wohngruppen und auch die Verwaltung in Euskirchen wieder funktionsfähig. In den Eigentumsliegenschaften werden derzeit die Keller-/Untergeschosse getrocknet und Renovierungsarbeiten durchgeführt.

Die Situation insbesondere in der Jugendwohngruppe Flamersheim stellte sich nach dem Unwetterereignis temporär als sehr dramatisch dar. Die Gruppe musste aufgrund eines drohenden Dammbrechens mitten in der Nacht evakuiert werden und die Liegenschaft konnte über mehrere Tage nicht betreten werden. Glücklicherweise hat sich die Situation sukzessive entspannt, so dass nur geringer Sachschaden und vor allem aufgrund des engagierten und umsichtigen Verhaltens der Mitarbeiter\*innen kein Personenschaden entstanden ist. Durch ihr Engagement ist es gelungen, kurzfristige Verlegungen der betreuten Kinder und in Bornheim auch der Mütter zu organisieren und für eine stabile Begleitung der Kinder zu sorgen.

Aus den Sachbeschädigungen, den Renovierungskosten und Erlösausfällen durch die nicht Bewohnbarkeit der Zimmer resultieren finanzielle Belastungen für die LVR-Jugendhilfe Rheinland.

## **2.3 Einrichtungen der Pflege und Eingliederungshilfe, BeWo-Dienste, WfbM**

Neben den eingangs erwähnten tragischen Todesfällen liegen dem Sozialdezernat Mitteilungen von einer Reihe von Pflegeeinrichtungen aus dem Rhein-Erft-Kreis und dem Kreis Euskirchen vor, die von der Unwetterkatastrophe massiv betroffen sind.

Die baulichen Schäden sind natürlich nur ein Aspekt; die teils traumatischen Erlebnisse der Bewohner\*innen in den Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Eingliederungshilfe wirken sicherlich schwerer. Die Evakuierung konnte aufgrund des Zeitdrucks und der zahlreichen Feuerwehreinsätze nicht überall geordnet vonstattengehen, sodass die mentale Belastung der betroffenen Menschen mit Behinderungen sicherlich erheblich war und auch weiterhin ist, zumal die Ungewissheit über eine Rückkehr in das Zuhause für zusätzliche Verunsicherung und Sorge führt.

Auf die Notwendigkeit der besonderen Unterstützung auch dieses Personenkreises bei der Bewältigung der Erlebnisse wird unter Punkt 3.1 noch eingegangen.

Zahlreiche **Pflegeeinrichtungen** aus dem Rhein-Erft-Kreis (Erftstadt, Kerpen) und dem Kreis Euskirchen (Bad Münstereifel, Mechernich, Euskirchen und Schleiden) sind teilweise massiv von der Hochwasserkatastrophe betroffen und zumindest teilweise nicht mehr nutzbar. In Abstimmung mit der zuständigen WTG-Behörde ist es gelungen, die Bewohner zunächst anderweitig unterzubringen (u.a. durch Nutzung freier Kapazitäten, aber insbesondere auch vorübergehende Einrichtung von Doppelzimmern). Die Beurteilung der Schäden und die Bewertung des Regulierungsbedarfes ist im Gange. Erst im Anschluss sind verlässliche Angaben über zeitliche und finanzielle Folgen möglich.

Auch für den Bereich der **Eingliederungshilfe** liegt eine Vielzahl von Meldungen vor; hier sind neben den zuvor genannten Regionen auch der Kreis Mettmann, Leverkusen, der Rhein-Sieg-Kreis und der Rheinisch-Bergische Kreis betroffen.

Für die **Wohneinrichtungen** gilt wie für die Pflegeeinrichtungen, dass in Abstimmung mit den WTG-Behörden vor Ort zunächst anderweitige (vorübergehende) Wohn- und Betreuungsmöglichkeiten gefunden wurden; in einigen Fällen bedeutete dies auch die vorübergehende Rückkehr zur Familie. Auch hier galt es zunächst, eine sichere Unterbringung zu gewährleisten und die Betreuung so weit wie möglich sicherzustellen. Erkenntnisse über den Umfang der Schäden und die voraussichtliche Zeitschiene bis zu einer Rückkehr (so diese denn überhaupt möglich ist) werden erst sukzessive mit der Begutachtung durch Sachverständige gewonnen. Dieser Prozess wird durch die Regionalabteilungen des Dezernates 7 eng begleitet und Handlungsnotwendigkeiten werden gemeinsam entwickelt.

**BeWo-Dienste** sind überwiegend mit Verwaltungsgebäuden/Büros von der Unwetterkatastrophe betroffen. Hier galt es zunächst, mit den Klient\*innen (die teilweise auch evakuiert werden mussten) in Kontakt zu kommen und die Situation abzuklären. Die aufsuchenden BeWo-Dienste sind durch umfangreiche Straßensperrungen deutlich eingeschränkt in ihren Möglichkeiten; für Besuche ist deutlich mehr Fahrzeit einzuplanen. Um dennoch mit dem vorhandenen Personal (das teilweise ja auch selbst betroffen ist) eine Betreuung aufrecht zu erhalten und Sicherheit und Stabilität zu vermitteln, werden Kontakte auch telefonisch/digital ermöglicht.

Soweit Verwaltungsabläufe beeinträchtigt sind (und damit z.B. Fristen versäumt werden), wurde den Leistungserbringern zugesichert, dass der außergewöhnlichen Situation natürlich auch Seitens des LVR Rechnung getragen wird.

Bei den **WfbM** ist – neben dem Werkstattbetrieb selbst – dort, wo die Werkstätten noch (eingeschränkt) betriebsfähig sind, der Zubringerdienst durch Straßensperrungen stark eingeschränkt. Keine WfbM musste den Betrieb vollständig einstellen; einzelne Betriebsstätten in Wuppertal, Leverkusen und in Bad Münstereifel (Nordeifel-Werkstätten) waren in unterschiedlichem Ausmaß betroffen.

In den beiden erstgenannten Betriebsstätten konnte die Betreuung wiederaufgenommen werden, nur das Ladenlokal (Nahversorgungsmarkt NimmEssMit) der Nordeifel-Werkstätten wurde vom Hochwasser vollständig zerstört. Hier besteht bereits Kontakt zum LVR-Inklusionsamt, mit dem neben einer finanziellen Unterstützung auch eine konzeptionelle Neuorientierung gelingen könnte (vgl. Punkt 3.5).



Alle Leistungserbringer haben sich mit der Bitte um Verständnis für eine verzögerte Abwicklung von Verwaltungsvorgängen an den LVR gewandt – diesem Gesuch wird selbstverständlich entsprochen.

Konkret wurde bislang keine finanzielle Unterstützung durch den LVR als Träger der Eingliederungshilfe erbeten, jedoch die Bitte um Akzeptanz auch für alternative Betreuungsleistungen (analog Corona) geäußert. Diesem Ersuchen hat der LVR im Einzelfall zugestimmt.

Inwieweit Elementar- oder Betriebsausfallversicherungen für Schäden aufkommen, wird im Einzelfall noch zu prüfen sein. Insbesondere die Berücksichtigung von Starkregen als Elementarschaden ist nicht zwingend im Versicherungsschutz enthalten.

Auch eine Kompensation aus Landes- und Bundesmitteln ist perspektivisch zu prüfen. Da die Förderprogramme aktuell aufgelegt werden, ist eine Beurteilung derzeit noch nicht möglich. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen teilte allerdings am 13. August 2021 bereits mit, dass für Maßnahmen, die aus der gemeinsamen Aufbauhilfe von Bund und Ländern finanziert werden sollen, gilt, dass der Beginn der Maßnahme zum jetzigen Zeitpunkt eine spätere Förderung nicht ausschließen wird.

#### **2.4 Einrichtungen der Kindertagespflege u. Jugendhilfe, Jugendsozialarbeit**

Neben zwei Einrichtungen der LVR-Jugendhilfe Rheinland ist das Dezernat 4 als Träger der Eingliederungshilfe ebenfalls von der Flutkatastrophe betroffen.

So ist das **Fallmanagement für Eingliederungshilfeleistungen** (FM) für die Städteregion Aachen mit seinem Büro in der Stadtverwaltung Stolberg betroffen. Das Bürogebäude ist derzeit wegen Stromausfall weiterhin nicht nutzbar, wenn auch an Mobiliar und Technik kein Schaden entstanden ist. Während die Bediensteten der Stadtverwaltung in umliegende Bürogebäude umgesetzt wurden, ist die Fallmanagerin nun in einem Büro des Hörgeschädigtenzentrums Aachen untergebracht. Wann das Gebäude der Stadt Stolberg wieder genutzt werden kann, kann derzeit nicht abgeschätzt werden.

Für die Erteilung der Betriebserlaubnis und für die Betriebsaufsicht von **Kindertageseinrichtungen nach § 47 SGB VIII** sind die Landesjugendämter zuständig. Träger von Kindertageseinrichtungen sind verpflichtet, Ereignisse und Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder zu beeinträchtigen, dem Landesjugendamt zu melden.

Nach der Flutkatastrophe sind bzgl. der betroffenen Kindertageseinrichtungen 159 Meldungen über Gebäudeschäden eingegangen (Stand 6. August 2021). Das Schadensausmaß ist sehr unterschiedlich – einige Gebäude werden nach Entrümpelung, Trocknung und Wiederausstattung kurzfristig erneut in Betrieb genommen werden können, andere werden umfangreich saniert oder abgerissen und neugebaut werden müssen, so dass kurzfristig zahlreiche Ersatzstandorte vor Ort gefunden werden müssen.

Die Anzahl und das Ausmaß der Betroffenheit bei Kindertagespflegestellen ist dem Landesjugendamt Rheinland hingegen nicht bekannt, da die Pflegeerlaubnisse durch die örtlichen Jugendämter erteilt werden.

Im Sinne einer unbürokratischen Bearbeitung werden kurzfristige Ausweidlösungen bei Zustimmung des Trägers, der örtlichen Jugendämter und des Brandschutzes ohne formelles Verfahren im Mailverkehr vom Landesjugendamt bestätigt. Für längerfristige Auslagerungen erfolgt eine Beratung und Prüfung vor Ort. Weitere Details über die Unterstützungsleistungen des LVR für die Einrichtungen sind in Punkt 3.4 dargestellt.

Die Anzahl der von der Flutkatastrophe betroffenen **Beratungs- und Familienberatungsstellen** ist dem LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie nicht bekannt. Da die Landesjugendämter Fördermittel des Landes für diese Bereiche bewilligen, wird mit dem Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration zu klären sein, wie Rückforderungen vermieden werden können.

Das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung hat mit Erlass vom 27. Juli 2021 die vom Hochwasser betroffenen Kreise, kreisfreien und kreisangehörigen Städte und Gemeinden zu einer Schadensermittlung am öffentlichen Gemeinwesen aufgefordert. Hierin sind auch privatrechtlich betriebene Einrichtungen eingeschlossen. Das Landesjugendamt setzt sich dafür ein, dass Doppelabfragen vermieden werden und die Kommunikation gebündelt wird.

Im Bereich der **Heimaufsicht** über stationäre und teilstationäre Einrichtungen der Erziehungshilfe (bzgl. des Aufgabenkreises s. Ausführungen zu den betriebserlaubnis-pflichtigen Kindertageseinrichtungen) liegen dem Landesjugendamt aktuell 44 Schadensmeldungen vor. Diese unterscheiden sich im Ausmaß bzw. Umfang ebenfalls je nach Schadenslage erheblich, so dass neben vollgelaufenen Höfen und Kellern auch Wasserstände von bis zu 1,60 m im Erdgeschoss gemeldet wurden. Einzelne Einrichtungen konnten aufgrund von Straßensperrungen über Tage nur per Fahrrad oder zu Fuß erreicht werden. Darüber hinaus führten auch Strom- bzw. Heizungsausfälle neben anderen Umständen zu Evakuierungen.

Hinsichtlich der dortigen Unterstützungsleistungen durch den LVR als Heimaufsicht wird auf Punkt 3.4 verwiesen.

Im Bereich der **Jugendarbeit** liegen derzeit keine belastbaren Aussagen über die Anzahl der betroffenen Einrichtungen vor. Über eine Abfrage der mit dem Landesjugendamt eng in Kontakt stehenden Ansprechpersonen der Jugendpflege konnten bisher 11 Einrichtungen ermittelt werden, die akut betroffen sind. Es wird aber mit einer deutlich höheren Anzahl gerechnet.

Die freien und öffentlichen Träger versuchen vorrangig, mit allen verfügbaren Optionen ein Ferien- und Betreuungsangebot zu ermöglichen, damit die unmittelbar und mittelbar betroffenen Kinder und Jugendlichen ein möglichst bedarfsgerechtes, ggf. alternatives Freizeitangebot erhalten, das sie möglichst von den traumatisierenden Vorkommnissen ablenkt und mental entlastet.

Bezüglich der Aktivitäten des LVR im Kontext der Jugendförderung wird auf Punkt 3.4 verwiesen.

### **3 Unterstützungsangebote des LVR an die Mitgliedskörperschaften (und deren zugehörigen Städte und Gemeinden)**

#### **3.1 Gesundheitsbereich**

Die Flutkatastrophe stellt auch in psychologischer Hinsicht für die hierdurch betroffenen Menschen, aber auch deren Angehörige und Freunde, eine massive psychotraumatische Belastung dar. Die Zerstörung ganzer Orte bzw. Ortsteile führte und führt zu existentiellen Verlusten in einem seit Jahrzehnten nicht gekannten Ausmaß. Viele Menschen haben den Verlust von Angehörigen zu beklagen, etliche Familien noch keine Klarheit über vermisste Personen. Die wirtschaftliche Existenz, die Wohnungen und Häuser von Tausenden wurden vernichtet, so dass ganze Orte vor einer ungewissen Zukunft stehen.

#### **Inanspruchnahme der Traumaambulanzen und Versorgungsangebote**

Die Gewaltopferschutz-Ambulanzen (im Folgenden OEG-TA<sup>2</sup>) in NRW, die es auch in jeder LVR-Klinik für Erwachsene und – bei Vorhandensein einer Abteilung für Kinder- und Jugendpsychiatrie – auch für Kinder und Jugendliche gibt, sind ausgewiesene Anlaufstellen für traumatisierte Menschen. Opfer von Gewalttaten, deren Angehörige und Hinterbliebene können in den OEG-TA schnelle psychotherapeutische Unterstützung erhalten.

Diese Ambulanzen stehen aktuell auch für Menschen offen, die Opfer der Flutkatastrophe geworden sind: Bis Ende 2021 können Betroffene dort ohne vorherigen formalen Antrag im Einzelfall bis zu fünf Sitzungen psychotherapeutischer Soforthilfe erhalten<sup>3</sup>. Dies gilt ebenso für Menschen, die nahe Verwandte oder eine verschwägte Person verloren haben. Das Land Nordrhein-Westfalen hat sich auf Initiative des LVR-Fachbereichs Soziale Entschädigung (FB 54) bereit erklärt, dem LVR bis Ende des Jahres für diese freiwillige Leistung finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen.

Die Mitarbeiter\*innen aller OEG-TA der LVR-Kliniken haben positiv auf die Möglichkeit reagiert, für Betroffene aktiv werden zu können, und halten entsprechende Terminkorridore frei. Bisher sind jedoch nur wenige Anfragen eingegangen, u. a. in den LVR-Kliniken Bonn und Köln sowie dem LVR-Klinikum Essen.

Am 23. Juli 2021 kommunizierte der LVR in einer Presseerklärung, dass über diese spezifische Hilfestellung hinaus die psychiatrischen und psychosomatischen Behandlungsangebote der LVR-Kliniken bei Bedarf jederzeit für alle Menschen offenstehen.

Aus psychotraumatologischer Sicht verwundert die noch geringe Inanspruchnahme der spezialisierten Fachstellen zum jetzigen Zeitpunkt nicht. Menschen in den betroffenen Regionen sind gemeinsam mit unterschiedlichsten Unterstützer\*innen vor Ort vordringlich

---

<sup>2</sup> Antragstellung und Abrechnung der psychotherapeutischen Beratung und Frühintervention in den Traumaambulanzen nach dem Opferentschädigungsgesetz (OEG) erfolgen über den LVR-FB 54 (Soziales Entschädigungsrecht).  
[https://www.lvr.de/de/nav\\_main/soziales\\_1/soziale\\_entschaedigung/opfervongewalttaten/opfer\\_von\\_gewalttaten.jsp](https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/soziale_entschaedigung/opfervongewalttaten/opfer_von_gewalttaten.jsp)

<sup>3</sup>OEG-TA im Bereich des LVR: [https://www.lvr.de/de/nav\\_main/soziales\\_1/soziale\\_entschaedigung/leistungen/traumaambulanzen/traumaambulanzen.jsp](https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/soziale_entschaedigung/leistungen/traumaambulanzen/traumaambulanzen.jsp)

mit Aufräumen, der Versorgung basaler Bedürfnisse und Existenzsicherung beschäftigt. Die gegenseitige lebenspraktische Unterstützung wie auch das tatkräftige Anpacken durch ehrenamtliche Helfende führt insgesamt offenbar zu einem „menschlichen Zusammenrücken“, das aktuell viele Betroffene noch ausreichend aktiviert und so psychisch stabilisiert.

Auch wenn viele Menschen vermutlich bereits jetzt am Rande ihrer Kräfte sind, dauert es häufig einige Wochen bis hin zu Monaten, bis (weitere) traumatypische Symptome auftreten: oft erst dann, wenn Betroffene wieder zur Ruhe kommen, die Erschöpfung spürbar wird und sie realisieren, dass sie Angehörige, Nachbarn und Freunde, ihr Zuhause, ihr „Lebenswerk“ und ihre sicher geglaubte Zukunft verloren haben.

Allerdings stellt sich an dieser Stelle trotzdem die Frage, inwieweit Menschen vor Ort trotz des bestehenden Bedarfs nicht erreicht werden (können), weil es nicht gelingt, Hilfsangebote ausreichend gut zu koordinieren.

### **Aktuelle Situation und Herausforderungen**

Aus Sicht vor allem der Ärztlichen Direktionen der LVR-Kliniken Bonn und Düren, die am nächsten an den von der Flutkatastrophe betroffenen Gebieten liegen, stellen sich etliche Herausforderungen. Hierbei muss zwischen den Auswirkungen auf unterschiedliche Gruppen direkt betroffener Menschen sowie auf Helfer\*innen unterschieden werden. Neben dem **Zusammenbruch von ganzen Hilfesystemen** kommen die **Frage nach Zuständigkeiten** über die Landesgrenze nach Rheinland-Pfalz hinweg (Landkreis Ahrweiler) und das **Zusammentreffen von Überflutung, Corona-Pandemie und Urlaubszeiten erschwerend** hinzu.

Die Einschätzung des konkreten Hilfebedarfs ist aufgrund der sich ständig verändernden und unübersichtlich erscheinenden Situationen vor Ort zum jetzigen Zeitpunkt nur sehr eingeschränkt möglich. Direkt nach dem Ereignis am 15. Juli 2021 bestand z.B. durch das Zusammenbrechen des Telefonnetzes kein Kontakt zu eigenen Mitarbeiter\*innen des LVR sowie zur Außenstelle der LVR-Klinik Bonn in Euskirchen. Auch die Zahl der durch die Flut selbst betroffenen Mitarbeiter\*innen der LVR-Kliniken blieb zunächst unklar.

Durch den (zeitweiligen) Zusammenbruch des psychiatrischen Versorgungssystems (Schließung psychiatrischer und psychotherapeutischer Praxen, Zerstörung der von Ehrenwall'schen Klinik in Ahrweiler, etc.) standen psychisch bereits erkrankte Menschen aus den betroffenen Gebieten, zumindest kurzzeitig, ohne entsprechende Anlaufstelle da. Dies betraf nach der Flutkatastrophe akut z. B. substituierte Patient\*innen im Bereich des Ortes Rheinbach. Hier wurde seitens der LVR-Klinik Bonn eine **Notfallsubstitution** vorbereitet, die dann allerdings kaum in Anspruch genommen werden musste. Wichtige Vorinformationen für die adäquate Versorgung von Patient\*innen sind durch die Flut zum Teil dauerhaft verloren gegangen, z. B. hinsichtlich der Medikation, so dass diese Informationen bei ambulanten Vorstellungen, Einweisungen in Kliniken oder Verlegung in andere Einrichtungen nicht zur Verfügung stehen.

Vor allem im Bereich der **Versorgung von (psychiatrisch wie körperlich erkrankten) hochaltrigen Menschen** und ihrer Angehörigen zeigen sich deutliche Engpässe. Beispielsweise wurden Bewohner\*innen aus den überfluteten Alten-/ Pflegeheimen in der Eifel in entsprechende Einrichtungen im Kreis Düren verlegt. Dies führt im Einzugsgebiet der LVR-Klinik Düren zu gestiegenen Anfragen im Bereich der Gerontopsychiatrie.

Eine weitere Herausforderung stellt die psychiatrische **Versorgung** der Menschen dar, die zuvor gerade so in ihrem alltäglichen Leben alleine zurechtkamen, aber unter den Belastungen der Flutkatastrophe nicht mehr über die Ressourcen verfügen, mit den dramatischen Veränderungen umgehen zu können. Hier sind zum Beispiel **ältere Menschen mit kognitiven Einschränkungen** zu nennen, deren Defizite zuvor im gewohnten häuslichen Umfeld nicht klinisch sichtbar waren. Auch wurden in der LVR-Klinik Düren Personen stationär aufgenommen, die nach Verlust ihrer Häuser oder Wohnungen im Ahrtal bei Angehörigen im Kreis Düren aufgenommen wurden und dort durch erhebliche Verwirrtheitszustände auffielen.

Des Weiteren sind **psychisch vorbelastete Menschen**, die aufgrund der jetzigen Verluste und (reaktivierten) Ängste dekompensieren, und nicht zuletzt diejenigen, die **durch dramatische und lebensbedrohliche Erfahrungen während des Flutgeschehens (erst-)traumatisiert** wurden, zu nennen.

Erste **Anfragen nach Unterstützung** im Zusammenhang mit der Flutkatastrophe hat es auch bereits **im Bereich der außerklinischen gemeindepsychiatrischen Versorgung, in den Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ)**, speziell im Rhein-Sieg-Kreis, gegeben.

### **Bereits ergriffene und zukünftig abzuleitende Maßnahmen**

Durch die Flutkatastrophe sind tausende Menschen einer Situation ausgesetzt gewesen, die potentiell jeden gesunden Menschen traumatisieren kann. Beim sich zeigenden Bedarf muss nach **erforderlichen Akutmaßnahmen sowie mittel- und langfristigen Maßnahmen** unterschieden werden.

Über die Information und Sensibilisierung der OEG-TA hinaus wurden in den LVR-Kliniken bereits etliche weitere **Sofortmaßnahmen** ergriffen. Neben klinikinternen **Prüfungen zu Aufnahmekapazitäten behandlungsbedürftiger Personen aus den Krisengebieten** oder der **Bildung klinikinterner Arbeitsgruppen zur psychotherapeutischen Soforthilfe** wurden vor allem seitens der LVR-Kliniken Bonn, Düren und Köln zum einen **Angebote zur Unterstützung und Kooperation an die Versorgungsstrukturen vor Ort** gerichtet (Kommunen, Fachkliniken, Niedergelassene, Weißer Ring, Frauenhäuser, etc.), aber auch die **Zusammenarbeit mit vor Ort tätigen Fachleuten und Netzwerken zur psychotraumatologischen Akutversorgung** gesucht. Ebenfalls wurden **Helfer\*innen** z.B. durch das Angebot von Räumlichkeiten und Behandlungskapazitäten **unterstützt**.

Als ein wichtiges Thema muss neben der Versorgung von direkt betroffenen Menschen der sich bereits **jetzt abzeichnende Bedarf der psychotraumatologischen Hilfe für (traumatisierte) Helfer\*innen** genannt werden. Etliche junge Helfende z. B. der Freiwilligen Feuerwehren vor Ort waren auf die „fast kriegsähnlichen“ Szenen nicht vorbereitet.

Zu berücksichtigen sind jedoch auch **weitere Gruppen von Betroffenen**, die durch bisherige Konzepte wahrscheinlich nicht oder nicht ausreichend versorgt werden können. Hier sind beispielhaft die **geistig behinderten Kund\*innen des LVR-Verbundes Heilpädagogischer Hilfen** zu nennen, aber auch **geflüchtete Menschen**.

Der abzuschätzende mittelfristige und langfristige Bedarf wird mit hoher Sicherheit die bisher zur Verfügung stehenden Angebote deutlich übersteigen. Die nun verbleibende Zeit sollte genutzt werden, um für die Zukunft sinnvolle neue Hilfsformate zu etablieren.

Hier könnte dem LVR eine wichtige Rolle zukommen, um die LVR-eigenen Fachstellen (wie z.B. die OEG-TA) zu vernetzen, aber auch Fachleute aus der Region zusammenzubringen und koordinierte Konzepte zur Unterstützung der Flutopfer sowie der Helfenden zu entwickeln. Erste Abstimmungsgespräche hierzu haben beispielsweise zwischen den LVR-Kliniken Bonn und Köln bereits stattgefunden. Mit entsprechend zu schaffenden Strukturen könnte es dem LVR gelingen, schneller und näher an betroffene Menschen heranzukommen. Gerade in so schwierigen und chaotischen Situationen ist es für alle Beteiligten wichtig, auf bestehende Kooperationen und klare Ansprechpartner zurückgreifen zu können.

Auch die Mitarbeiter\*innen der SPZ im Rheinland sollen in Bezug auf die aktuellen Herausforderungen unterstützt werden: Mitte September 2021 wird der LVR-Fachbereich 84 in Kooperation mit den Sozialpsychiatrischen Kompetenzzentren Migration (SPKoM) eine erste Online-Veranstaltung durchführen, in der neben Fachinformationen zum Umgang mit traumatisierten Menschen mögliche weitere Bedarfe erhoben und sinnvolle Vernetzungsaktivitäten angestoßen werden sollen.

Abschließend soll darauf hingewiesen werden, dass die OEG-TA zwar Fachstellen für die psychotherapeutische Erstversorgung traumatisierter Menschen sind, die Zuständigkeit jedoch auf Opfer von auf deutschem Boden begangener Gewalttaten begrenzt ist. Dies schließt den regelhaften Zugang z. B. für Opfer von Naturkatastrophen, aber auch für in ihrem Herkunftsland traumatisierte geflüchtete Menschen aus. Im Zusammenhang mit der aktuellen Flutkatastrophe sollte evaluiert werden, in welcher Weise die Fachkompetenzen der OEG-TA zukünftig umfassender genutzt und gebündelt werden und auf welche Weise eine Finanzierung der Leistungen gesichert werden könnte.

### **3.2 Kulturbereich**

Historische Bausubstanz und ihre Ausstattung, darunter vielfach auch Baudenkmäler sowie Bodendenkmäler, Archive und Museen sind in Folge des den Starkregenereignissen folgenden Hochwassers zum Teil stark beschädigt worden. Noch immer gibt es keinen Überblick über das gesamte Schadensausmaß.

Die Fachdienststellen des LVR-Kulturdezernates haben sich wie folgt an den Erfassungs-, Sicherungs- und Schutzmaßnahmen vor Ort sowie an den ersten Überlegungen zu künftigen Konsequenzen beteiligt:

#### **Baudenkmäler**

Die Auswirkungen des Hochwassers auf die Baudenkmäler sind örtlich verschieden, je nachdem, ob das Hochwasser langsam angestiegen und „nur“ in Keller und zumeist Erdgeschoss eingedrungen ist, oder ob es in einem reißenden Strom durch Straßen und Gassen geflossen ist und durch mitgeführte PKW, Öltanks u.v.m. Fundamente unterspült, Wände weggerissen oder Löcher in die Außenwände geschlagen hat.

Das **LVR-Amt für Denkmalpflege im Rheinland (LVR-ADR)** hat **erste Beratungshilfe** unmittelbar nach dem Flutereignis telefonisch geleistet, sofern die vor Ort zuständigen Unteren Denkmalbehörden (UDB) überhaupt technische Infrastruktur nutzen konnten. Die Erstkommunikation erfolgte z. T. über private Handy- und Internetanschlüsse. Erst seit Anfang August 2021 sind vereinzelte Dienstreisen in die betroffenen Orte wieder möglich.

Da sich die Anfragen zum Umgang mit den Baudenkmalern bei den Aufräumarbeiten ähneln, hat das LVR-ADR innerhalb der ersten Woche **Fachinformationen und erste Hilfestellungen** schriftlich in Checklisten zusammengetragen und auf der Internetseite des Amtes sowie per Email veröffentlicht. Als Hilfe zur Selbsthilfe wurden Informationen und fachlicher Rat zu Sofortmaßnahmen für bewegliches sowie baugebundenes Kunst- und Kulturgut und zur Gebäudetrocknung entwickelt. Die Informationen richten sich in erster Linie an Untere Denkmalbehörden, können aber gleichermaßen von Denkmaleigentümer\*innen abgerufen werden und sind grundsätzlich auch anwendbar für alle historischen Gebäude.

Verschiedene Fachinformationen und Hinweise sollen helfen, die ohnehin schon geschädigten Objekte durch unsachgemäße Behandlung möglichst nicht weiter zu beeinträchtigen. Diese können unter folgendem Link im Internet abgerufen werden:

[Hochwasser 2021 - Handlungshinweise für Sofortmaßnahmen an hochwassergeschädigten Bauten und Kunst- und Kulturgut \(PDF, 179 KB\)](#)

Die vom LVR-ADR zusammengetragenen Informationen wurden der Denkmalpflege des LWL, der Landschafts- und Baukultur und der Generaldirektion Kulturelles Erbe Rheinland-Pfalz zur Verfügung gestellt. **Trotz vorangegangener Flutkatastrophen in den östlichen Bundesländern an Oder und Elbe oder in Bayern gibt es bisher keine bundesweit der Denkmalpflege zur Verfügung stehenden Informationen zu Sofortmaßnahmen.** Das LVR-ADR bündelt daher nun die Checklisten und schreibt diese fort, um sie künftig auch zusammen mit einem **zu entwickelnden Katastrophenplan** für Denkmäler über die Vereinigung der Landesdenkmalpfleger bereit zu stellen.

Ein vom LVR-ADR **erstelltes Formular zur Schadenserfassung** soll ferner dabei unterstützen, Schäden an Denkmälern grob zu erfassen und den Zustand des Denkmals zu dokumentieren, ohne dass anstehende Erlaubnis- und andere Verfahren schon mitgedacht werden. Das LVR-ADR reagierte damit schnell auf Anfragen aus betroffenen Kommunen im Rhein-Erft-Kreis und im Kreis Euskirchen.

Die Dokumentation bildet dabei den ersten Ansatzpunkt für anstehende Maßnahmen und kann ebenso zur Vorlage bei Versicherungen genutzt werden. Die Schadensdokumentation ist für die UDB aber auch wichtig, um für die laufenden Beratungen zum Bund-Länder-Programm für Wiederaufbaumaßnahmen Kostenschätzungen für den Bedarf für Denkmäler ermitteln zu können.

Das LVR-ADR bietet den Unteren Denkmalbehörden (UDB) an, das Erfassungsformular bei Bedarf individuell anzupassen. Das Formular steht im Internet zur Verfügung:

[Formular zur Schadenserfassung \(PDF, 100 KB\)](#)

Da eine aufsuchende Beratung vor Ort aufgrund der Aufräumarbeiten zunächst regional vielfach noch nicht möglich war, hat das LVR-ADR den UDB und die Oberen Denkmalbehörden (ODB) eine **digitale Hochwasser-Beratung** angeboten, um möglichst rasch und unkompliziert in fachlichen Fragen zu unterstützen. Außerdem konnten auf diese Weise alle UDB und ODB erreicht werden, was mit einer analogen Veranstaltung in der kurzen Zeit nicht möglich gewesen wäre.

Die erste Beratung fand mit rd. 50 Kolleg\*innen aus den UDB und ODB statt, was den großen Bedarf an fachlicher Beratung durch das LVR-ADR verdeutlicht. Die digitale Beratung wurde daraufhin bis auf Weiteres mit einem wöchentlichen Treffen donnerstags um 14 Uhr, verstetigt. Dabei werden praktische Hilfen und Lösungsansätze vorgestellt und diskutiert, Informationen ausgetauscht und insbesondere Fragen zu konkret anstehenden Maßnahmen oder Problemfeldern fachlich beraten. Die Sprechstunde wurde auf Wunsch der UDB auf die kirchlichen Bauämter ausgeweitet. Allen Beteiligten wurde per Email ein Einwahllink zugeschickt. Alle fachlich diskutierten Fragen und Antworten sammelt und schreibt das LVR-ADR in einem Dokument auf der Internetseite fort. Damit haben alle Interessierten oder Kolleg\*innen aus UDB und ODB, die nicht an der Besprechung teilnehmen können, die Möglichkeit, von diesen fachlichen Ergebnissen zu profitieren. Zudem wird der fachliche Austausch zur ständigen Fortschreibung der Checklisten und Hinweise genutzt (nachfolgend der Internet-Link).

[FAQ - Hochwassersprechstunde \(PDF, 225 KB\)](#)

### **Bodendenkmäler**

Um die Rettungs- und Aufräumarbeiten nicht zu beeinträchtigen, hat das LVR-Amt für Bodendenkmalpflege im Rheinland (LVR-ABR) bisher mit einer Ausnahme von vor-Ort-Begehungen im Hochwassergebiet abgesehen, zumal ein Zugang teilweise gar nicht möglich ist. Daher ist der Erhaltungszustand der betroffenen Bodendenkmäler mehrheitlich unklar. Befürchtet werden Schäden an der römischen Eifelwasserleitung von Nettersheim nach Köln, so z.B. am Grünen Pütz in Nettersheim, an der Brunnenstube in Mechernich-Kalmuth und dem Sammelbecken in Mechernich-Eiserfey.

Vor Ort überprüft wurde die römische Kalkbrennerei in Bad Münstereifel-Iversheim, die zum neu ernannten UNESCO-Welterbe Niedergermanischer Limes zählt. Diese ist von der Unwetterkatastrophe nicht betroffen.

Sicher ist, dass es im Bereich des eingetragenen Bodendenkmals Burg Blessem durch das Wegrutschen von Erdbereichen zur teilweisen Zerstörung und zur Freilegung von archäologischen Befunden gekommen ist.

Die Bauleitplanung des LVR-ABR hat am 21. Juli 2021 die von Überschwemmungen betroffenen Kommunen angeschrieben und darum gebeten, im Zuge planbarer Sicherungs-/Aufräum- oder Reparaturarbeiten im Bereich eingetragener Bodendenkmäler die Abstimmung mit dem LVR-ABR zu suchen.



Geplant und mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen (MHKGB) vereinbart ist die **Erstellung eines Schadenskatasters**, sobald die Möglichkeit besteht, Vor-Ort-Begehungen durchzuführen. Das LVR-ABR geht davon aus, dass begleitend zu den Wiederaufbauarbeiten auch bodendenkmalpflegerische Untersuchungen vor Ort notwendig werden. Um diese möglichst kurzfristig und ohne Beeinträchtigung der geplanten Wiederaufbaumaßnahmen durchzuführen, wurden bereits Gespräche mit dem MHKGB zur Bereitstellung zusätzlicher Mittel für die nächsten Jahre geführt.

Zudem unterstützt die Restaurierungswerkstatt des LVR-LandesMuseums Bonn die vom Hochwasser stark betroffene Außenstelle Nideggen des LVR-Amtes für Bodendenkmalpflege bei der Sicherung betroffener Fundkomplexe.

## **Museen**

Die LVR-Museumsberatung ermittelt in Abstimmung mit dem LWL-Museumsamt sowie dem Museumsverband Rheinland-Pfalz die Anzahl der betroffenen Museen sowie das Ausmaß der Schäden. Die gebündelten Informationen werden dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW zur Bestandsaufnahme der Flutschäden zur Verfügung gestellt.

Es erfolgte ein Aufruf zur Meldung von Schäden über vorliegende Mail-Verteiler an Museen (sowie Museumsbesucher\*innen), um eine möglichst breite Kommunikation zu ermöglichen, die den Ausfall von musealer Telekommunikation im Havarie-Fall kompensieren sollte: [https://www.lvr.de/de/nav\\_main/derlvr/presse\\_1/pressemeldungen/press\\_report\\_285632.jsp](https://www.lvr.de/de/nav_main/derlvr/presse_1/pressemeldungen/press_report_285632.jsp)

Von einer Bereisung der betroffenen Gebiete wurde seitens der Museumsberatung zunächst Abstand genommen, um Personenrettungs- sowie Sicherungs- und Räumungsmaßnahmen nicht zu behindern.

In den Mails an den Fachverteiler erfolgte die **Kommunikation einer zentralen Mail-Adresse**. [https://www.lvr.de/de/nav\\_main/derlvr/presse\\_7/newsletter/newsletter\\_286086.jsp](https://www.lvr.de/de/nav_main/derlvr/presse_7/newsletter/newsletter_286086.jsp)

Auf den Internetseiten der LVR-Museumsberatung wurde zudem eine Sonderseite zur „Flut 2021“ mit Informationen und Links eingerichtet:

[https://www.lvr.de/de/nav\\_main/kultur/berdasdezernat\\_1/frderungen/museumsberatung/flutkatastrophe\\_2021/inhaltsseite\\_289.jsp](https://www.lvr.de/de/nav_main/kultur/berdasdezernat_1/frderungen/museumsberatung/flutkatastrophe_2021/inhaltsseite_289.jsp)

In Nordrhein-Westfalen waren nach Angaben des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) 23 Städte und Landkreise von den Überschwemmungen betroffen, davon 16 im Rheinland. In diesen 16 Städten und Landkreisen befinden sich (ermittelt auf der Basis von [www.RheinischeMuseen.de](http://www.RheinischeMuseen.de)) insgesamt 255 Museen.

Aktuell haben sich bei der LVR-Museumsberatung 24 betroffene Museen gemeldet, darin enthalten sind auch Schadensmeldungen zum Unwetter aus Städten und Landkreisen, die nicht vom BBK gelistet wurden. Hierbei summieren sich direkte Rückmeldungen auf die

Aufrufe mit ermittelten Schadensfällen durch Direkt-Kontakte zu Museen sowie durch ein Monitoring von Presse- und Social Media-Meldungen.

- Konkrete Anfragen für Termine vor Ort sind bis heute nicht eingegangen.
- Kontakte, Bedarfsklärungen und Informationsweitergaben erfolgen weitestgehend per Mail.
- Die Internetseite zur Flut wird weiterhin aktualisiert.

Es ist kurzfristig mit einem erhöhten **Finanzbedarf** für die Beseitigung der Flutschäden in und an den Museen zu rechnen. Hier sind vor allen Dingen (funktionsfähige Architektur und Infrastruktur vorausgesetzt) Maßnahmen der Restaurierung von betroffenem Kulturgut sowie der Wiederherstellung der Ausstellungs- und Vermittlungs-Infrastruktur sowie der Depots zu nennen.

Mittel- und langfristig sind voraussichtlich **Förderanfragen** für die Konzeption und Umsetzung von Sicherungsmaßnahmen im Katastrophenfall zu erwarten.

## **Archive**

Die **Gesamtkosten** für alle Maßnahmen, die für die Rettung und dauerhafte Erhaltung des geschädigten Archivguts im Zuständigkeitsbereich des LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrums (LVR-AFZ) erforderlich sind, werden auf **ca. 60 bis 70 Millionen** Euro geschätzt. Darin sind die Kosten für die Einrichtung neuer Archivräume noch nicht enthalten.

Stark durch das Hochwasser betroffen sind die Kommunalarchive in Stolberg, Kall, Bad Münstereifel, Eschweiler und Leichlingen, ebenso das Archiv des Nationalparks Eifel in Schleiden-Gemünd, das Archiv der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) in Düsseldorf und das Stadtmuseum Euskirchen. In Rheinbach und Swisttal sind große Teile der Registratur in den Rathäusern geschädigt worden. Weitere Archive und Registraturen wie Langerwehe, Rösrath und Overath waren ebenfalls betroffen, konnten aber nach telefonischer Beratung des LVR-AFZ die erforderlichen Maßnahmen mit eigenen Kräften vor Ort durchführen.

Ebenfalls durch die Unwetter betroffen sind einige katholische und evangelische Gemeindearchive. Archivar\*innen des Historischen Archivs des Erzbistums Köln, des Bischöflichen Diözesanarchivs Aachen und des Archivs der Evangelischen Landeskirche im Rheinland konnten mit Helfenden vor Ort die Schäden meist selbst beheben und große Teile des Archivguts sichern. Das LVR-AFZ tauscht sich seit den Unwettern mit den kirchlichen Archiven über die aktuelle Lage aus.

Das **LVR-AFZ** hat bereits am 15. Juli 2021, dem Tag nach der Katastrophe, per E-Mail **Kontakt mit den Archiven** in seinem Zuständigkeitsbereich aufgenommen, umfangreiche Informationen für den Katastrophenfall gegeben und seine Hilfe vor Ort angeboten.

Zudem wurde eine **Servicenummer** eingerichtet und kommuniziert, unter der das LVR-AFZ in den kommenden Tagen, auch am Wochenende, dauerhaft telefonisch erreichbar war (Zentrale Rufnummer: 02234 9854-225; Link: [https://afz.lvr.de/de/presse/meldung/meldung\\_16448.html](https://afz.lvr.de/de/presse/meldung/meldung_16448.html)).

Von Seiten des LVR-AFZ wurde **telefonisch Kontakt zu den kommunalen Archiven** im Schadensgebiet aufgenommen. Die Kontaktaufnahme gestaltete sich allerdings an einigen Orten wegen des Zusammenbruchs der Telefonverbindungen zunächst schwierig, sodass zu einigen Archiven bzw. zuständigen Verwaltungen erst im Laufe der folgenden Woche ein Kontakt hergestellt werden konnte.

Das LVR-AFZ organisierte auch den **Transport und die vorübergehende Lagerung** des Archivguts in einem Kühlhaus in Troisdorf. Dort können die Unterlagen bis zur weiteren konservatorischen Bearbeitung eingefroren gelagert werden.

Die Mitarbeiter\*innen des LVR-AFZ leisteten vor Ort in den Archiven Hilfe bei der **Bergung von Archivgut**. Bis zum 3. August 2021 waren täglich, auch an den Wochenenden, vier bis fünf Teams mit zwei bis vier Personen im Einsatz in Archiven, die besonders schwer betroffen waren. Die **Koordinierung der Einsätze** der Teams des LVR und eines Teams des Landesarchivs wurde vom LVR-AFZ übernommen.

Die Leitung der Einsätze vor Ort wurde nach Möglichkeit von den örtlichen Archivfachkräften übernommen. Wo dies nicht möglich war, leiteten die Teams des LVR-AFZ die Einsätze, an denen sich neben Mitarbeiter\*innen der jeweiligen Verwaltungen auch zahlreiche Freiwillige und Angehörige von Feuerwehr, THW und Bundeswehr beteiligten. Die wichtigsten Einsatzorte waren: Stolberg, Bad Münstereifel, Kall, Gemünd, Rheinbach, Euskirchen, Weilerswist und Leichlingen. Die Einsatzteams haben die Bergung der Archive i.d.R. bis zu ihrem Abschluss angeleitet oder begleitet. So konnte eine sach- und **fachgerechte Erstversorgung** der durch Wasser, Schlamm, Fäkalien und andere Schadstoffe geschädigten Bestände sichergestellt werden. Die geborgenen Unterlagen wurden vor Ort soweit möglich geglättet und mit klarem Wasser vom größten Schmutz gereinigt, in Stretchfolie eingewickelt und zum Abtransport in das Kühlhaus in Troisdorf vorbereitet. Die Einsätze der Teams in den geschädigten Archiven konnten am 3. August 2021 abgeschlossen werden.

Das LVR-AFZ hat in einem derzeit leerstehenden Gebäude in Brauweiler ein **provisorisches Reinigungszentrum** und Zwischenlager eingerichtet, in dem besonders anspruchsvoll zu bearbeitende Unterlagen (v.a. Urkunden und Pläne) vorgereinigt und zum Trocknen ausgelegt werden. Auch hier werden Unterlagen zum Einfrieren und Transport nach Troisdorf vorbereitet.

In Zusammenarbeit mit dem LVR-Archiv- und Fortbildungszentrum werden vom **LVR-Landesmuseum Bonn** ebenfalls archivalische Konvolute aus kleineren Archiven zur Lagerung und Gefriertrocknung aufgenommen.

Derzeit werden drei weitere Palettenstellplätze in der Gefrierkammer vorgehalten. Es besteht ein ständiger Austausch, um die Kapazitäten zur Aufnahme von weiterem Archivgut zu steuern.

Nach der Erstversorgung sind folgende weitere Maßnahmen zur Rettung der Archive erforderlich (in chronologischer Reihenfolge): **Lagerung in Kühlhäusern** vor der Gefriertrocknung, **Gefriertrocknung** der gesamten Bestände, **Zwischenlagerung** des getrockneten Archivguts in anzumietenden Ausweichmagazinen, **Reinigung und konservatorische Nachbearbeitung** der getrockneten Bestände, **Archivarische Nachbearbeitung** (Neuordnung / Neuverzeichnung / Verpackung).

Die Aufwände / Kosten sind neben der Menge der zu versorgenden Unterlagen von den unterschiedlichen Archivaliengattungen abhängig.

#### Umfang an zu versorgenden Akten/Unterlagen:

1. Akten / Unterlagen in Standard-Archivboxen:  
Geschädigt sind ca. 3.000 lfm Archivgut, was etwa 30.000 Archivkartons entspricht. Erforderlich sind Trockenreinigung, Umbettung und eine – je nach Schadensgrad mehr oder weniger aufwändige – restauratorische Bearbeitung zur Behebung der Schäden.
2. Sonstiges Archivgut:  
Diese Überlieferungen sind i.d.R. von besonderer historischer Bedeutung. Hierzu gehören Urkunden, Karten, Pläne, Fotos und AV-Material. Erforderlich ist die konservatorische Bearbeitung durch Restaurierungsfachkräfte. Für eine Urkunde liegt die durchschnittliche Bearbeitungszeit bei etwa drei Stunden. Bei Fotos kommt üblicherweise zu den Rettungsmaßnahmen der Originale noch die Digitalisierung hinzu.

Die Angebote des LVR-AFZ wurden von den betroffenen Archiven und Verwaltungen sehr gut und dankbar angenommen. Das LVR-AFZ steht daher weiterhin als Ansprechpartner für die Rettung von Archivgut zur Verfügung (Kontakt: 02234 9854-225). Das Merkblatt zur Behandlung von wassergeschädigtem Archivgut ist im Internet unter folgendem Link zu finden:

#### [Bergung und Erstversorgung von wassergeschädigtem Archiv- und Bibliotheksgut](#)

Die Organisation und die Pläne des LVR-AFZ für Katastrophenfälle haben sich im Ernstfall bewährt. Die Infrastruktur der Dienststelle reicht aber für die Koordinierung der noch anstehenden Hilfsmaßnahmen nicht aus. Hier ist über die **Schaffung einer Hilfsinfrastruktur** zur Verteilung der perspektivisch von Bund und Land zur Verfügung gestellten Hilfsmittel und zur Koordinierung der Trocknungs-, Restaurierungs- und Konservierungsmaßnahmen zu entscheiden.

### **3.3 Schulbereich**

Neben dem Krisenmanagement der eigenen Förderschulen war und ist die LVR-Schulverwaltung auch mit Hilfesuchen kommunaler Schulträger befasst.

So meldete die **Stadt Eschweiler** mehrere Grundschulen, die für längere Zeit nicht nutzbar sind, so dass in der Folge ein immenser Bedarf besteht, Grundschüler\*innen Übergangsweise an anderen Standorten unterzubringen. Der LVR hat hier der Stadt Eschweiler eine Unterbringung an den nebeneinander gelegenen Schulen in Aachen (LVR-David-Hirsch-Schule, LVR-Johannes-Kepler-Schule) angeboten.

Der **Kreis Euskirchen** zeigte mehrere Schulen als für längere Zeit nicht nutzbar an, darunter zwei Schulen mit Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung. Der Kreis Euskirchen ist konkret mit einem Bedarf an 3-5 Klassenräumen, zzgl. Pflegemöglichkeit, an den LVR herangetreten. Für diesen Bedarf hat der LVR eine Unterbringung an der LVR-Max-Ernst-

Schule in Euskirchen angeboten. Inzwischen ist mit dem Kreis Euskirchen und der aufnehmenden Schule vereinbart, dass eine der beiden Förderschulen des Kreises in Gänze übergangsweise an der LVR-Max-Ernst-Schule untergebracht wird.

### **3.4 Kinder- und Jugendhilfebereich**

Wie unter Punkt 2.4 bereits ausgeführt, unterstützt der LVR die Kindertageseinrichtungen unbürokratisch und aktiv dabei, kurzfristige Ausweichlösungen zu finden, indem Übergangslösungen bei Zustimmung des Trägers, der örtlichen Jugendämter und des Brandschutzes beim Landesjugendamt formlos beantragt und von dort bestätigt werden. Die durch das Landesjugendamt erfolgende Beratung und Prüfung vor Ort für längerfristige Auslagerungen wurde ebenfalls erwähnt. Betriebserlaubnisse für längerfristige Ausweichstandorte werden zunächst für ein Jahr befristet, soweit die Mindeststandards für die Kindertagesbetreuung erfüllt sind. Eine Verlängerung wird auf Antrag möglich sein. Die ersten Betriebserlaubnisse zu Ausweichlösungen wurden bereits genehmigt. Die Fachberatungen unterstützen die betroffenen Träger und Jugendämter aktiv durch Beratung.

Das Landesjugendamt Rheinland hat darüber hinaus Gespräche mit dem Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration NRW (MKFFI NRW) aufgenommen, um die Finanzierung von Flutschäden zu klären. Denn den Trägern werden durch Ankauf oder Miete von Containern, Anmietung von Ersatzräumlichkeiten, Neubau, Sanierung und Neuausstattung der Kindertageseinrichtungen zusätzliche Kosten entstehen, die voraussichtlich nicht aus der laufenden Förderung oder den vorhandenen Rücklagen gedeckt werden können.

Zur Vermeidung von Rückforderungen, wenn die Angebote der Kindertagesbetreuung aufgrund der Flutkatastrophe nicht erbracht werden können, teilt das MKFFI am 12. August 2021 mit, dass die Finanzierung nach dem Kinderbildungsgesetz durch Land und Kommunen gesichert ist. Es ist davon auszugehen, dass kurzfristig nicht für alle Kindertageseinrichtungen Ausweichquartiere gefunden werden können.

In den Kindertageseinrichtungen finanziert das LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie als Träger von **Eingliederungshilfeleistungen** Leistungen **für Kinder mit (drohender) Behinderung** entweder über die freiwillige, aber auslaufende Förderung FiInK oder die Basisleistung I nach dem SGB IX. Darüber hinaus finanziert der LVR ebenfalls auslaufend sogenannte heilpädagogischen Gruppen und Einrichtungen exklusiv für Kinder mit (drohender) Behinderung über Leistungsentgelte. Auch für die Eingliederungshilfeleistungen in Kindertageseinrichtungen gilt, dass hier keine Rückforderungen gestellt werden, wenn die Angebote der Kindertagesbetreuung aufgrund der Flutkatastrophe nicht erbracht werden können. Außerdem ist davon auszugehen, dass auch für inklusive und heilpädagogische Kindertageseinrichtungen Ausweichquartiere gefunden werden müssen, so unter anderem in zwei LVR-Förderschulen, die dankenswerterweise kurzfristig Platz zur Verfügung gestellt haben.

Anders sieht es u.U. bei entgeltfinanzierten Einrichtungen der Frühförderung (Interdisziplinäre Frühförderung, heilpädagogische Frühförderung, heilpädagogische Leistungen) aus. Es fehlt zurzeit aufgrund der immer noch chaotischen Zustände vor Ort ein Überblick, ob entsprechende Einrichtungen von der Flutkatastrophe derart betroffen sind, dass sie ihre

Arbeit womöglich vollständig einstellen mussten/müssen oder ggfs. nur geringen Sachschaden im Keller oder Erdgeschoss zu beklagen haben, der ggf. von Versicherungen oder mit Hilfe des Ausgleichsfonds von Bund und Land abgesichert werden kann.

Das LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie bemüht sich derzeit, einen Gesamtüberblick in Zusammenarbeit mit den Trägern und Einrichtungen sowie den örtlichen Behörden zu erarbeiten und wird auf dieser Grundlage entsprechende Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem LVR-Dezernat Soziales beraten.

Unter Punkt 2.4 wurde für den Bereich der **Heimaufsicht** über stationäre und teilstationäre Einrichtungen der Erziehungshilfe bereits über die heterogenen Schadensbilder informiert. Seitens der Fachberatungen der Heimaufsicht werden die betroffenen Träger und Jugendämter aktiv und möglichst aufsuchend durch Beratung und lösungsorientierte, unbürokratische Entscheidungen (z.B. Überbelegungen oder befristete Genehmigungen zur Nutzung weniger geeigneter Immobilien) unterstützt.

Das Landesjugendamt befindet sich hinsichtlich der **Jugendförderung** und Finanzierung der Hochwasserschäden in einem intensiven Dialog mit dem MKFFI. Das Landesjugendamt setzt sich hier besonders dafür ein, dass - in Analogie zur Corona-Pandemie - ein Verfahren geschaffen wird, das größtmögliche Kostenanerkennungen und Flexibilität für die Träger und Bewilligungsbehörden vorsieht. Darüber hinaus besteht Einigkeit mit dem MKFFI, dass Doppel- oder Dreifachabfragen durch Ministerien möglichst vermieden werden sollen, um den Ressourceneinsatz zu minimieren.

### **3.5 Inklusionsamt**

Wie unter Punkt 2.3 ausgeführt, besteht für die Nordeifel-Werkstätten (NEW) infolge des Hochwassers eine akute Problemlage. Hier gibt es grundsätzlich die Möglichkeit der institutionellen Förderung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Eine solche Förderung würde bei Bedarf in enger Abstimmung des Dezernates 5 mit dem Dezernat 7 erfolgen.

Der Nahversorgungsmarkt NimmEssMit im Zentrum von Bad Münstereifel wurde im Zuge des Hochwassers komplett zerstört. Überlegt wird, diesen im Zuge des Wiederaufbaus konzeptionell in ein Inklusionsunternehmen umzuwandeln und den Neubau mit Ausgleichsabgabemitteln zu ermöglichen.

Zu den NEW gehört bereits ein Inklusionsunternehmen, die EuLog Service gGmbH, einer deren Busse durch die Flut komplett zerstört wurde. Auch hier ist eine kurzfristige Unterstützung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe für eine Neubeschaffung möglich.

#### **4 Betroffenheit in der Mitarbeiterschaft und Unterstützungsangebote des Arbeitgebers LVR**

Da die Mitarbeiter\*innen des LVR verteilt im gesamten Rheinland unter Einschluss der angrenzenden nördlichen Kreise des Landes Rheinland-Pfalz wohnhaft sind, sind viele von ihnen direkt oder indirekt von den Auswirkungen der Unwetter betroffen. Personenschäden sind erfreulicherweise nicht zu beklagen, allerdings zum Teil erhebliche Sachschäden bei den privaten Liegenschaften. Auch in den am stärksten betroffenen Kreisen und Städten im nordrhein-westfälischen Rheinland (Kreis Euskirchen, Rhein-Erft-Kreis, Rhein-Sieg-Kreis, Rheinisch-Bergischer Kreis, Düren, Städteregion Aachen, Oberbergischer Kreis und Bergisches Städtedreieck) unterscheiden sich die Schadensbilder selbst innerhalb einzelner Ortsteile infolge der spezifischen Gegebenheiten erheblich. Das Beispiel der Stadt Erftstadt hat gezeigt, dass innerhalb einzelner Ortschaften leichte Sachschäden und vollständige Zerstörung nahe beieinanderliegen können.

Im Kreis der privaten Liegenschaften der Mitarbeiter\*innen bewegen sich die Schäden in der Bandbreite von überfluteten Kellern bis zum Totalverlust von Immobilien und weiterem Eigentum. Bei vielen im Kreis Ahrweiler, im Rhein-Erft-Kreis und im Kreis Euskirchen wohnhaften Mitarbeiter\*innen sind erhebliche Schäden eingetreten. Auch wenn Mitarbeiter\*innen nicht selbst und unmittelbar betroffen waren, sind vielfach direkte Angehörige geschädigt worden und bedurften der Unterstützung bei der Erfassung und Beseitigung der Schäden.

Vor diesem Hintergrund wurde festgelegt, dass die Mitarbeiter\*innen auf ihren Antrag bis zu zehn Tage Arbeits- und Dienstbefreiung erhalten konnten, sofern ihr Eigentum oder das von Verwandten ersten Grades infolge des Unwetters gesichert werden musste. Der Sonderurlaub wurde auch bewilligt, wenn jemand aufgrund des Hochwassers der Arbeit nicht nachkommen konnte. Darüber hinaus wurden Beschäftigten in ganz besonderen Ausnahmefällen weitere bis zu zehn Tage gewährt, also insgesamt maximal 20 Tage.

Betrachtet über alle Dezernate und Betriebe wurde von der Möglichkeit, Sonderurlaub zu beantragen, in 338 Fällen Gebrauch gemacht. Da davon auszugehen ist, dass nicht alle direkt oder indirekt betroffenen Mitarbeiter\*innen einen solchen Antrag gestellt haben, lässt sich anhand dieses Wertes nur bedingt auf den Umfang der Betroffenheit in der Mitarbeiterschaft Rückschluss ziehen.

Ferner wurde den Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit eines Gehaltsvorschusses zur Wiederbeschaffung von zerstörtem Mobiliar, Hausrat oder Bekleidung eingeräumt, und zwar bis maximal des Dreifachen der monatlichen Bezüge, höchstens jedoch 2.560 €, und unter der Voraussetzung, dass kein Versicherungsschutz besteht. Bis zum Redaktionsschluss dieser Vorlage (12. August 2021) sind keine Anträge auf Gehaltsvorschuss eingegangen. Eine Übertragung von Urlaubstagen oder Zeitguthaben von Mitarbeiter\*innen auf geschädigte Kolleg\*innen, wie sie in Einzelfällen nachgefragt wurde, ist hingegen nicht möglich, da es sich tarif- und dienstrechtlich um nicht übertragbare individuelle Ansprüche handelt.

Neben vielfältigen privat organisierten Unterstützungsmaßnahmen im direkten kollegialen Umfeld wurden ab dem 16. Juli 2021 im LVR - Intranet Hilfsangebote und Unterstützungsgesuche eingestellt.

Unter dem Hashtag „Unwetter“ hat der Fachbereich Kommunikation auf dem Schwarzen Brett zudem eine Börse für das Verleihen/Verschenken von dringend benötigten Sachgütern entwickelt. Betroffene und Hilfsbereite können hier mit der Kategorie "Zu verschenken & Tauschen" sowie dem Stichwort #Unwetter zueinander finden, auch um zum Beispiel Hilfskräfte für die Aufräumarbeiten an den jeweiligen Hochwasserorten anzusprechen.

Selbstverständlich stehen auch allen Mitarbeiter\*innen des LVR die Regelangebote der Traumaambulanzen oder der psychiatrischen Institutsambulanzen der LVR-Kliniken offen.

Ferner ist zu erwähnen, dass einige Mitarbeiter\*innen des LVR in den Unterstützungsstrukturen der freiwilligen Feuerwehren, des THW und anderer Hilfsorganisationen engagiert sind und an der Bekämpfung der Unwetterfolgen aktiv beteiligt waren.

## **5 Ausblick**

Die Starkregenereignisse liegen zum Zeitpunkt der Vorlagenerstellung nunmehr knapp einen Monat zurück, und zunehmend wird das Ausmaß der Zerstörung auf Landschaft, Liegenschaften und Infrastruktur erkennbar.

Beim LVR fand bereits am 29. Juli 2021 eine Sondersitzung des Bau- und Finanzcontrollings (BFC) der Verwaltung statt, anlässlich derer die Schadenslage bei den unmittelbar betroffenen LVR-Liegenschaften erfasst und auf Basis des aktuellen Kenntnisstandes bewertet wurde. Das weitere Vorgehen wurde hier der Dringlichkeit folgend beschlossen, so dass sich die hieraus abzuleitenden planerischen und baulichen Maßnahmen teils schon in Umsetzung befinden.

Aus kommunaler Sicht besteht aufgrund der teils flächigen Zerstörung ein deutlich unübersichtlicheres Schadensbild, so dass vielfach noch nicht entschieden sein dürfte, welche Liegenschaften saniert werden können und welche Liegenschaften ganz aufgegeben werden müssen. Noch unklarer ist, wann mit etwaigen Sanierungen begonnen werden kann und wann diese beendet sein werden. Dies hängt ganz entscheidend von der Verfügbarkeit von Handwerkern ab. Diesbezüglich hat es bereits Unterstützungsaufrufe der zuständigen Handwerkskammer an andere Handwerkskammerbezirke gegeben, zumal die Handwerksbetriebe vor Ort teils selbst vom Unwetter betroffen waren und die gesamte Baubranche schon vor den Unwettern regional überlastet war.

Schon aus diesem Grund kann der vorliegende Sachstandsbericht bzgl. der nicht im LVR-Eigentum oder Besitz befindlichen Liegenschaften nur eine Momentaufnahme sein.

Seitens der LVR-Verwaltung wird den Mitgliedskörperschaften (und den zugehörigen Städten und Gemeinden) wo immer erforderlich unbürokratische Hilfe angeboten.

Priorität hat dabei, dass die Lebensbedingungen unserer Zielgruppen und Leistungsbezieher so wenig wie möglich leiden und eine fortdauernde psychische Belastung bei ihnen und ihren Familien vermieden wird.



Hierfür wird der LVR im Gesundheitsbereich wie unter Punkt 3.1 beschrieben, seine Hilfsangebote erweitern und der Kinder- und Jugendhilfebereich als Aufsichtsbehörde im Normalbetrieb eigentlich nicht genehmigungsfähige (Interims-)Lösungen vorübergehend tolerieren.

Hinsichtlich der Finanzierung der Hochwasserfolgen gibt es auf Bundesebene nunmehr erste Beschlüsse. Auch diese sind nur ein erster, aber notwendiger Schritt bei der Mammutaufgabe des regionalen Wiederaufbaus.

Bundes- und landesseitig wird das Thema Risikovorsorge in Bezug auf die Folgen des Klimawandels angesichts schon kurzfristig erwartbar zunehmender Extremwetterlagen an Priorität gewinnen. Auch die Auswirkungen auf die Bautätigkeit werden erheblich sein.

Der LVR wird hieraus im Rahmen seiner Risikovorsorge und im Rahmen seines Krisenmanagements Konsequenzen ziehen. Eine stärkere Vernetzung mit den lokalen Krisenstäben und eine Einbindung in lokale Alarmierungssysteme scheint erforderlich zu sein, damit Warn- und Informationsketten reibungslos funktionieren und eine größtmögliche Sicherheit für die dem LVR Schutzbefohlenen gewährleistet werden kann.

Die Verwaltung wird zu gegebener Zeit den Sachstandsbericht aktualisieren.

In Vertretung

H Ö T T E

## Vorlage Nr. 15/300

öffentlich

**Datum:** 28.08.2021  
**Dienststelle:** LVR-Direktorin  
**Bearbeitung:** Frau Henkel/Herr Woltmann

<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>16.09.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen</b>	<b>17.09.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung</b>	<b>20.09.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landesjugendhilfeausschuss</b>	<b>23.09.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Schulausschuss</b>	<b>08.11.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>09.11.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 3</b>	<b>15.11.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 2</b>	<b>16.11.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 4</b>	<b>17.11.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 1</b>	<b>18.11.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Gesundheitsausschuss</b>	<b>19.11.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Betriebsausschuss LVR- Jugendhilfe Rheinland</b>	<b>23.11.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>14.12.2021</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Grundsätze des Gewaltschutzes im LVR**

### Kenntnisnahme:

Das Grundsatzpapier zum Gewaltschutz im LVR wird gemäß Vorlage Nr. 15/300 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:

Auszahlungen:

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

L u b e k

## Worum geht es hier?

### In leichter Sprache

Manche Kinder, Jugendliche und Erwachsene erleben Gewalt.  
Besonders oft erleben Menschen mit Behinderungen Gewalt.

Gewalt kann ganz unterschiedlich aussehen.

Zum Beispiel:

- Tritte und Schläge.
- Bedrohen und Anschreien.
- Angefasst werden. Obwohl man das nicht will.
- Ignoriert werden.
- Gewalt mit Fotos und Bildern.



Der LVR will alle Menschen vor Gewalt schützen.

Zum Beispiel in Wohnheimen und Werkstätten.

Oder in der Schule.

Daher müssen alle im LVR sehr genau  
überlegen und aufschreiben:

So wollen wir Menschen vor Gewalt schützen.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

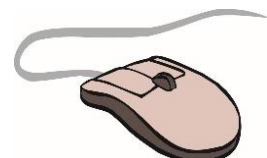
Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

0221-809-2202.



Viele Informationen zum Thema Gewalt  
in Leichter Sprache

finden Sie hier: [www.benundstella.de](http://www.benundstella.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

Das vorliegende Grundsatzpapier „Gewaltschutz im LVR“ definiert eine einheitliche Haltung des LVR zum Schutz vor Gewalt und beschreibt ein gemeinsames Verständnis der verschiedenen Erscheinungsformen von Gewalt. Zudem legt es fachliche Mindestanforderungen an institutionelle Gewaltschutzkonzepte von Einrichtungen und Diensten des LVR fest. Diese Mindestanforderungen werden ggf. zukünftig durch noch zu erstellende Rahmenkonzepte für spezifische Zielgruppen oder bestimmte Leistungen weiter konkretisiert.

Das Grundsatzpapier soll einen Beitrag dazu leisten, dass alle Menschen, für die der LVR arbeitet und die im LVR arbeiten, eine einheitliche Qualität des Gewaltschutzes im LVR erwarten können und bestmöglich vor Gewalt geschützt werden. Zu diesem Zweck sollen wie folgt an allen relevanten Stellen im LVR Vorkehrungen zum Gewaltschutz getroffen werden, die **unter Umständen auch über gesetzliche Anforderungen hinausgehen**:

1. Der LVR legt fest, dass in allen **Einrichtungen und Diensten, in denen der LVR selbst Leistungen für Kinder und Jugendliche oder Leistungen für erwachsene Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen erbringt**, das Vorliegen eines institutionellen Gewaltschutzkonzeptes **obligatorisch** ist. Mit dieser Priorisierung trägt der LVR der besonderen Vulnerabilität dieser Zielgruppen Rechnung.

2. Darüber hinaus sollen sich **alle Einrichtungen und Dienste des LVR** (einschließlich der Zentralverwaltung und der Außendienststellen) mit dem Erfordernis von Gewaltschutzkonzepten befassen.

3. Dort, wo der LVR **nicht selbst Leistungen für Kinder und Jugendliche oder erwachsene Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen erbringt**, wirkt er im Rahmen seiner (gesetzlichen) Zuständigkeiten und Möglichkeiten darauf hin, dass die jeweiligen externen Leistungserbringer institutionelle Gewaltschutzkonzepte erstellen oder zumindest geeignete Präventionsmaßnahmen entwickeln und in der Praxis umsetzen.

Die LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden wird die weitere Entwicklung von Rahmenkonzepten und institutionellen Gewaltschutzkonzepten im bzw. durch den LVR verfolgen und der politischen Vertretung darüber berichten. Ein geeignetes Verfahren hierzu wird noch abgestimmt.

Die Vorlage berührt insbesondere Zielrichtung 9 („Menschenrechtsbildung“), Zielrichtung 10 („Kindeswohl“) und Zielrichtung 11 („Geschlechtergerechtigkeit“) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

# **Begründung der Vorlage Nr. 15/300: Grundsatzpapier „Gewaltschutz im LVR“**

## **Gliederung**

1. Einleitung .....	5
1.1 Ausgangssituation .....	5
1.2 Zielstellung .....	6
1.3 Konzeptionelle Ebenen des Gewaltschutzes im LVR.....	7
1.4 Zur Erarbeitung des Grundsatzpapiers .....	8
2. Haltung des LVR zum Gewaltschutz.....	9
3. Gewaltverständnis des LVR .....	11
3.1 Körperliche Gewalt .....	12
3.2 Psychische Gewalt.....	12
3.3 Sexualisierte Gewalt.....	12
3.4 Strukturelle Gewalt .....	12
4. Vorkehrungen zum Gewaltschutz .....	13
4.1 Verpflichtung zu Gewaltschutzkonzepten in LVR-eigenen Einrichtungen und Diensten .....	15
4.2 Gewaltschutz in Kontext von Einrichtungen und Diensten externer Leistungserbringer .....	16
5. Anforderungen an institutionelle Gewaltschutzkonzepte im LVR .....	17
5.1 Anforderungen an den Erstellungs- und Umsetzungsprozess.....	18
5.2 Inhaltliche Anforderungen .....	18
6. Ausblick.....	22

# 1. Einleitung

## 1.1 Ausgangssituation

Mit dem vorliegenden Grundsatzpapier „Gewaltschutz im LVR“ reagiert der LVR auf den einstimmigen Beschluss des Landschaftsausschusses vom 23.06.2020, der die LVR-Verwaltung damit beauftragt hat, auf Grundlage der vorhandenen Konzepte und Erfahrungen ein LVR-Rahmenkonzept zum Gewaltschutz zu erarbeiten (Antrag Nr. 14/343/1).

Im LVR gibt es bereits an vielen Stellen große Expertise im Umgang mit Gewaltschutz. Eine detaillierte Bestandsaufnahme hierzu erfolgte z.B. in den folgenden Vorlagen:

- [Vorlagen Nr. 14/1180](#): Follow up-Staatenprüfung zur UN-Behindertenrechtskonvention: Bewertung und weiteres Vorgehen des LVR zum Thema Gewaltschutz (Ziffer 36 der Abschließenden Bemerkungen des UN-Fachausschusses) (Juni 2016)
- [Vorlage Nr. 14/2688](#) (hier Anlage 2): Abschluss der internen Follow-up Berichterstattung zur ersten Staatenprüfung Deutschlands zur UN-Behindertenrechtskonvention (Juni 2018)
- [Vorlage Nr. 14/3821](#): Präventive Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche mit Behinderung (Januar 2020)

Demnach haben verschiedene Einrichtungen des LVR bereits **institutionelle bzw. einrichtungsbezogene<sup>1</sup> Gewaltschutzkonzepte** erarbeitet. Dies gilt etwa für die ehemals drei LVR-HPH-Netze (nach der Fusion erfolgt aktuell eine Vereinheitlichung der vorliegenden Konzepte), die hiermit gesetzlichen Anforderungen des WTG (§19, Abs. 1, Nr. 5) erfüllen. Über Gewaltschutzkonzepte verfügen darüber hinaus die LVR-Jugendhilfe Rheinland, die Abteilungen für Soziale Rehabilitation in den LVR-Kliniken („Mantelkonzept Gewaltprävention“) und einzelne Abteilungen für Kinder- und Jugendpsychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie der LVR-Kliniken (vgl. Vorlage Nr. 14/3821).

Andere Einrichtungen des LVR setzen gezielt **verschiedene präventive Maßnahmen** zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und ggf. anderen Erscheinungsformen von Gewalt um, es gibt jedoch (noch) kein umfassendes Gewaltschutzkonzept. Dies gilt z.B. für verschiedene Förderschulen in Trägerschaft des LVR und verschiedene Abteilungen für Erwachsenen- oder Kinder- und Jugendpsychiatrie in den LVR-Kliniken (vgl. Vorlage Nr. 14/3821). Im Bereich der LVR-Kliniken werden freiheitsentziehende Maßnahmen seit Jahren im Rahmen des internen Benchmarks erfasst und Maßnahmen zu ihrer Reduktion mit den Klinikvorständen zielvereinbart. Ein verbundweiter Arbeitskreis zur Prävention von Zwang und Gewalt beschäftigt sich regelhaft mit allen fachlichen Aspekten der Prävention. Die kommende Strategiekonferenz des Klinikverbunds wird das Thema Gewaltschutz, auch unter dem Aspekt der Gewalt gegenüber Mitarbeitenden, bearbeiten.

---

<sup>1</sup> Institutionelle und einrichtungsbezogene Gewaltschutzkonzepte sind hier synonyme Bezeichnungen. In Anlehnungen an das Papier der Landesjugendämter „Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Institutionelle Schutzkonzepte in betriebsverlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII“ wird im Folgenden einheitlich von institutionellen Gewaltschutzkonzepten gesprochen. Institutionell bezieht sich im Grundsatzpapier auf die Institution LVR, die Einrichtungen oder Dienste betreibt.



Das **LVR-Landesjugendamt** ist als überörtlicher Träger der Jugendhilfe grundsätzlich für den Schutz von Kindern und Jugendlichen zuständig, die Einrichtungen besuchen, in denen sie ganztätig oder für einen Teil des Tages betreut werden. Im Kontext der Erteilung einer Betriebserlaubnis (§ 45 SGB VIII) ist nach den Änderungen durch das im Juni 2021 in Kraft getretene Gesetz zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen (Kinder- und Jugendstärkungsgesetz - KJSG) nunmehr auch explizit die Entwicklung, Anwendung und Überprüfung eines Konzeptes zum Schutz vor Gewalt als Voraussetzung zu überprüfen. Hierzu erarbeiten die beiden Landesjugendämter in NRW aktuell das Papier „Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Institutionelle Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII“.

Die Notwendigkeit der Erteilung einer Betriebserlaubnis durch das LVR-Landesjugendamt betrifft dabei neben Tageseinrichtungen für Kinder auch stationäre Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe (wie sie etwa von der **LVR-Jugendhilfe Rheinland** erbracht werden) und stationäre Leistungen der Eingliederungshilfe (also Wohneinrichtungen für Kinder mit Behinderungen in Leistungsträgerschaft des **LVR-Dezernates Soziales**).

Auch als **Träger der Eingliederungshilfe** (LVR-Dezernat für Soziales sowie LVR-Dezernat für Kinder, Jugend und Familie) für Menschen mit Behinderungen wirkt der LVR darauf hin, dass Leistungserbringer Gewaltschutzkonzepte entwickeln und umsetzen. So hat der LVR das Thema Gewaltschutzkonzepte bereits 2018 im Zielvereinbarungsprozess mit den rheinischen Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) aufgegriffen. Im September 2019 wurde in NRW auf der Basis der o.a. Zielvereinbarungen in einem partizipativen Prozess unter Federführung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) die „Rahmenvereinbarung zur Qualitätssicherung und Gewaltprävention in nordrhein-westfälischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung“ geschlossen (vgl. Vorlage Nr. 15/486). Darin verpflichten sich die Leistungserbringer dazu, ein institutionelles Gewaltschutzkonzept vorzuhalten, das eine Präventionsstrategie und ein Interventionskonzept umfasst.<sup>2</sup>

Durch das im Juni 2021 verabschiedete „Gesetz zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sowie zur landesrechtlichen Bestimmung der Träger von Leistungen für Bildung und Teilhabe in der Sozialhilfe“ (Teilhabestärkungsgesetz) wurde die Verantwortung der Rehabilitationsträger für den Gewaltschutz nochmals verstärkt (vgl. dazu ausführlich Gliederungsziffer 4.2). Die Regelungen werden aus Sicht des LVR begrüßt, gehen allerdings nicht weit genug (vgl. dazu Vorlage Nr. 15/486).

## 1.2 Zielstellung

Wenngleich sich – wie skizziert – bereits viele Stellen im LVR mit Gewaltschutz befassen, kann schon wegen unterschiedlicher Rechtslagen in den verschiedenen Handlungsfeldern noch nicht davon ausgegangen werden, dass das Thema Gewaltschutz überall im LVR mit einer gleichen Haltung, einem gleichen Verständnis der verschiedenen Erscheinungsformen von Gewalt und in gleicher Intensität verfolgt wird.

Angesichts der besonderen menschenrechtlichen Relevanz des Themas Gewaltschutz (dazu mehr unter Gliederungsziffer 2) soll sich dies in Zukunft ändern. Der LVR sieht sich in der Verantwortung, dass zukünftig in allen relevanten Handlungsfeldern des LVR eine

---

<sup>2</sup> Die Rahmenvereinbarung ist im Internet abrufbar unter: [https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/20200609\\_wfbm\\_qs\\_vereinbarung\\_unterschrieben.pdf](https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/20200609_wfbm_qs_vereinbarung_unterschrieben.pdf)

noch intensivere und breitere Befassung mit dem Thema erfolgt. An allen relevanten Stellen sollen Vorkehrungen zum Gewaltschutz getroffen werden, die unter Umständen auch **über gesetzliche Mindestanforderungen hinausgehen**.

Das vorliegende Grundsatzpapier bildet einen **verbindlichen Bezugspunkt** für die weitere Befassung des LVR mit dem Thema Gewaltschutz.

### 1.3 Konzeptionelle Ebenen des Gewaltschutzes im LVR

Insgesamt gibt es für den Gewaltschutz im LVR künftig drei aufeinander abgestimmte konzeptionelle Ebenen:

1. Ebene: **LVR-Grundsatzpapier „Gewaltschutz im LVR“** mit Mindestanforderungen an institutionelle Gewaltschutzkonzepte und als Orientierung für Rahmenkonzepte
2. Ebene: (ggf.) **LVR-Rahmenkonzepte für verschiedene Zielgruppen** mit weitergehenden Anforderungen an institutionelle Gewaltschutzkonzepte für Einrichtungen und Dienste, die mit bestimmten Zielgruppen arbeiten
3. Ebene: **Institutionelle Gewaltschutzkonzepte** von LVR-Einrichtungen und -Diensten

#### 1. Ebene: LVR-Grundsatzpapier „Gewaltschutz im LVR“

Aufbauend auf der vorhandenen Expertise definiert das vorliegende Grundsatzpapier

- eine einheitliche Haltung des LVR zum Gewaltschutz (Gliederungsziffer 2),
- ein gemeinsames Verständnis der verschiedenen Erscheinungsformen von Gewalt (Gliederungsziffer 3) sowie
- Mindestanforderungen an institutionelle Gewaltschutzkonzepte im LVR (Gliederungsziffer 5).

Das Grundsatzpapier – und ggf. ergänzende Rahmenkonzepte (siehe 2. Ebene) – haben das Ziel, die **jeweiligen Einrichtungen und Dienste im LVR** darin zu unterstützen, neue institutionelle Gewaltschutzkonzepte zu erarbeiten oder bestehende Konzepte auf Vollständigkeit und Eignung zu prüfen (vgl. hierzu die Verpflichtung zu Gewaltschutzkonzepten gemäß Gliederungsziffer 4.1).

Dort, wo der LVR nicht selbst Leistungserbringer ist, kann das Grundsatzpapier dazu genutzt werden, um die Aktivitäten anderer externer Leistungserbringer zum Gewaltschutz zu unterstützen oder zu überprüfen (vgl. hierzu Gliederungsziffer 4.2).

#### 2. Ebene: LVR-Rahmenkonzepte für verschiedene Zielgruppen

Dort, wo das Grundsatzpapier nicht spezifisch genug auf Anforderungen für den Gewaltschutz bestimmter Zielgruppen oder in Bezug auf bestimmte Leistungsformen eingeht, können ergänzende Rahmenkonzepte erstellt werden. Nach aktuellem Planungsstand bieten sich Rahmenkonzepte zu folgenden Zielgruppen in den Einrichtungen und Diensten des LVR an:

- Kinder und Jugendliche, unter besonderer Berücksichtigung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen<sup>3</sup>
- Erwachsene Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen sowie
- LVR-Mitarbeitende.

Aufbauend auf den hier vorgelegten LVR-Grundsätzen zum Gewaltschutz und den hier definierten Mindestanforderungen können die Rahmenkonzepte weitergehende Anforderungen an institutionelle Gewaltschutzkonzepte festlegen. Die Rahmenkonzepte gehen dabei ausdrücklich auf den **besonderen Schutzbedarf der Zielgruppe** ein und entwickeln daraus besondere Vorkehrungen, die Einrichtungen und Dienste treffen sollten, um dem Gewaltschutz der jeweiligen Zielgruppe (alters-)gerecht zu werden.

### **3. Ebene: Institutionelle Gewaltschutzkonzepte**

Menschen in Einrichtungen und Diensten müssen effektiv vor Gewalt geschützt werden. Dies bedarf eines strukturierten, abgestimmten und planvollen Vorgehens. Ein wichtiges Instrument, um dieses Vorgehen festzulegen, sind institutionelle Gewaltschutzkonzepte.

Ein institutionelles Gewaltschutzkonzept legt Maßnahmen zur Prävention von Gewalt sowie das Vorgehen bei Vorkommnissen von Gewalt spezifisch für die jeweilige LVR-Einrichtung verbindlich und transparent fest – und zwar sowohl für die dort tätigen Mitarbeitenden als auch für die Nutzenden der Einrichtung.

Institutionelle Gewaltschutzkonzepte im LVR haben sich dabei zukünftig neben den rechtlichen Anforderungen für den Gewaltschutz, die für das jeweilige Handlungsfeld gelten (z.B. Wohn- und Teilhabegesetz (WTG), SGB VIII, SGB IX, Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX), auch an den Mindestanforderungen aus dem Grundsatzpapier (vgl. Gliederungsziffer 5) und – sofern vorliegend – an den weitergehenden Anforderungen aus dem Rahmenkonzept für die jeweilige Zielgruppe zu orientieren.

## **1.4 Zur Erarbeitung des Grundsatzpapiers**

Das vorliegende Grundsatzpapier wurde unter Federführung der LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden im Organisationsbereich der LVR-Direktorin erstellt. Hintergrund dafür ist, dass Gewaltschutz ein prioritäres Thema im Rahmen der ersten Staatenprüfung Deutschlands durch den UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen war und zugleich ein wichtiges Thema des Diskriminierungsschutzes für alle Menschen ist.

Das Grundsatzpapier wurde unter Mitwirkung der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming und unter Mitzeichnung der betroffenen LVR-Fachdezernate (Dezernat Personal und Organisation, Dezernat Kinder, Jugend und Familie, Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung, Dezernat Soziales sowie Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen) erstellt.

---

<sup>3</sup> Aus Sicht der Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden eignet sich das in Arbeit befindliche Papier „Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Institutionelle Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII“ auch gut als Rahmenkonzept für diese Zielgruppe.

Zur qualitativen Absicherung ist eine Partizipationsschleife mit einer Vertreterin der Kompetenzzentren Selbstbestimmt Leben NRW (KSL NRW) erfolgt.

Die inhaltlichen Kapitel orientieren sich in weiten Teilen an der LVR-internen Arbeitshilfe „Erstellung und Überprüfung von Gewaltschutzkonzepten, insbesondere in Diensten und Einrichtungen des LVR“, die im Kontext der Vorlage Nr. 14/1180 in 2017 in einem dezentralen übergreifenden Arbeitsprozess erstellt wurde – ebenfalls unter Federführung der LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden.

## 2. Haltung des LVR zum Gewaltschutz

Das Recht auf Leben und auf körperliche Unversehrtheit ist ein **grundlegendes Menschenrecht**, das im Grundgesetz (Artikel 2) verankert ist. Es schützt sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit eines Menschen. Der Schutz vor Gewaltausübung, Ausbeutung und Missbrauch ist zudem in allen Menschenrechtskonventionen garantiert (insbesondere in der UN-Frauenrechtskonvention, UN-Behindertenrechtskonvention, UN-Kinderrechtskonvention und im Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, die sogenannte Istanbul-Konvention).

Der LVR als Träger öffentlicher Belange und Teil der exekutiven Gewalt des Staates steht daher in der Verantwortung, alle Menschen **im Rahmen seiner Zuständigkeiten** so effektiv wie möglich vor Gewalt zu schützen. Das bedeutet:

- Der LVR muss Rechte **achten** und darf selbst keine (willkürliche) Gewalt anwenden.
- Der LVR muss Rechte **schützen** und Maßnahmen ergreifen, die Dritte daran hindern, Gewalt auszuüben.
- Der LVR muss Rechte **gewährleisten**. Das heißt, er muss Maßnahmen ergreifen, die Menschen tatsächlich effektiv vor Gewalt schützen.

Die Verantwortung für den Gewaltschutz bezieht sich dabei auf **jede Form von Gewalt**, mit Ausnahme legitimer staatlicher Gewalt. Mitentscheidend ist dabei, was Betroffene subjektiv als Gewalt erleben (vgl. dazu ausführlich Gliederungsziffer 3).

Gewaltschutz bedeutet für den LVR – im Rahmen seiner Zuständigkeiten und Einflussmöglichkeiten (s. Gliederungsziffer 4) – auf **Bedingungen hinzuwirken**, die das **Risiko senken, dass es zu Gewaltvorkommnissen kommt**, weder in LVR-eigenen noch in Einrichtungen und Diensten externer Leistungserbringer. Ist es zu Vorkommnissen von Gewalt gekommen, muss der LVR dafür Sorgen tragen, dass effektiv interveniert sowie Opferschutz und Nachsorge betrieben wird.

Ein besonderes Augenmerk legt der LVR im Kontext von Gewaltschutz auf **freiheitsentziehende Maßnahmen** (FEM) als Ausdruck staatlich legitimierter Gewaltausübung. Denn angewendete freiheitsentziehende Maßnahmen berühren elementare Grundrechte der Betroffenen und wirken oftmals traumatisierend. Solche Maßnahmen dürfen daher nur unter engen rechtlichen Regeln als letzte Option (ultima ratio) eingesetzt werden,

wenn andere mildere Mittel versagt haben und erhebliche selbst- oder fremdgefährdende Bedrohungen zu fürchten sind (Grundsatz der Verhältnismäßigkeit).

Bei seinen Bemühungen um den Gewaltschutz beachtet der LVR konsequent **besondere Vulnerabilitäten** in Bezug auf Zielgruppen und institutionelle Settings und trifft **diesbezügliche Vorkehrungen**.

So gibt es empirische Hinweise darauf, dass das Risiko, Opfer von Gewalt zu werden, in Bezug auf bestimmte Vielfaltsmerkmale<sup>4</sup> und insbesondere in ihrer Überschneidung (Intersektionalität) erhöht ist. Bekannt ist etwa ein besonderes Risiko für Gewalt in Bezug auf Kinder und Jugendliche, ältere (pflegebedürftige) Menschen, Frauen, aber auch Männer mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen, insbesondere auch Menschen mit Sinnesbeeinträchtigungen.

Strukturell wird von einem besonderen Risiko für Gewalt im Kontext von Einrichtungen ausgegangen. Ein besonderes Risiko besteht in Einrichtungen,

- die durch ein institutionelles Unterbringungssetting geprägt sind<sup>5</sup>,
- die durch asymmetrische Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Nutzenden sowie Mitarbeitenden geprägt sind,
- die mit besonders gefährdeten Zielgruppen arbeiten<sup>6</sup>,
- die mit einem hohen Belastungsempfinden bei den Pflege- und Betreuungspersonen, Überforderung oder auch Unerfahrenheit konfrontiert sind.

Eine besondere Gefährdung, Opfer von Gewalt zu werden, besteht dabei für Zielgruppen, auf die mehrere dieser Merkmale zutreffen. So stellen einschlägige Studien z.B. fest, dass Frauen mit Behinderungen, die in besonderen Wohnformen leben oder in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten, besonders häufig Gewalt erfahren.<sup>7</sup>

Grundsätzlich gilt: Trotz allen Bemühens lässt sich **Gewalt nicht generell und mit letzter Sicherheit verhindern**. Gewaltschutz hat jedoch das Ziel, das Risiko für Gewaltvorkommnisse effektiv zu senken, alle Beteiligten zu sensibilisieren und darin zu stärken, angemessen auf Gewaltvorkommnisse zu reagieren und zukünftige Gewaltvorkommnisse zu vermeiden.

---

<sup>4</sup> Gemeint sind Vielfaltsmerkmale im Sinne des LVR-Diversity-Konzeptes.

<sup>5</sup> Solche Settings sind z.B. gekennzeichnet durch enges Zusammenleben, eingeschränkte Privatsphäre, eingeschränkte Selbstbestimmungsmöglichkeiten, geschlossene Unterbringung.

<sup>6</sup> Neben den genannten Vielfaltsmerkmalen zählen z.B. dazu: eingeschränkte Fähigkeiten/Erfahrungen, den eigenen Willen und die eigenen Bedürfnisse zu äußern und zu vertreten, soziale Isolation, Zielgruppen, denen generell eine vermeintlich geringe Glaubwürdigkeit unterstellt wird oder bei denen Verhaltensänderungen in Folge von Gewalterfahrungen als behinderungsbedingt fehlinterpretiert werden können.

<sup>7</sup> Schröttle et al. (2012): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland, Berlin. Hornberg et al. (2013): Lebenssituation und Belastung von Männern mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland. Bielefeld.

### 3. Gewaltverständnis des LVR

Ganz allgemein bezeichnet Gewalt den absichtlichen Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichen und/oder seelischen Zwang gegen die eigene oder gegenüber einer anderen Person. Sie hat das Ziel, andere einzuschüchtern, zu beherrschen, zu verletzen oder zu töten.<sup>8</sup>

Ob die Handlung einer anderen Person als Gewalt erlebt wird, bewertet insbesondere das Opfer. Nicht jede Form von Gewalt ist zwar strafrechtlich relevant, aber jede Form von erlebter Gewalt verletzt die Betroffenen. Daher hat der LVR bei seinen Aktivitäten zum Gewaltschutz **alle Formen von Gewalt** in den Blick zunehmen, die **subjektiv als Gewalt erlebt** werden.

Ein besonderes Augenmerk ist zudem auf Situationen zu richten, in denen Gewaltvorkommnisse **von den Opfern nicht als solche wahrgenommen, erkannt, verstanden und benannt** werden können. Dies gilt insbesondere für die Arbeit mit Heranwachsenden sowie mit Menschen mit (kognitiven oder kommunikativen) Beeinträchtigungen. Gerade Menschen mit Behinderungen, die ihr Leben lang auf Hilfe und Pflege angewiesen sind, können zum Teil nicht einzuschätzen, was Gewalt ist und wo sie Gewalt erfahren, auch weil sie viele Situationen so „gewohnt“ sind und als richtig und gegeben hinnehmen.

Auch Tatbegehende üben Gewalt nicht immer absichtlich und bewusst aus. **Grenzverletzungen** werden auch **unabsichtlich bzw. unwissentlich** verübt. Sie resultieren auf Seiten der Mitarbeitenden z.B. aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten. Auf Seiten der die Einrichtung nutzenden Kinder, Jugendlichen oder Erwachsenen können unabsichtliche Grenzverletzungen z.B. mit alters- oder entwicklungsbedingten Themen zusammenhängen. Auch hierauf ist angemessen (pädagogisch) zu reagieren.

Gewalt hat viele Erscheinungsformen und die Grenzen zwischen verschiedenen Formen von Gewalt verlaufen fließend. Gewalt kann sowohl **aktiv** (z.B. körperliche Misshandlung, Beleidigung, Belästigung) als auch **passiv** (z.B. Vernachlässigung) ausgeübt werden. Unter Vernachlässigung kann jegliche Form der ständigen oder wiederholten Verweigerung und Unterlassung von Hilfestellungen gefasst werden, auf die eine Person angewiesen ist, um ihre grundsätzlichen körperlichen und psychischen Bedürfnisse angemessen zu befriedigen.<sup>9</sup>

Häufig unterschieden wird zwischen körperlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt kommt zudem in struktureller Form vor. Grundsätzlich werden diese Formen von Gewalt im LVR wie folgt verstanden:

---

<sup>8</sup> In Anlehnung an die WHO-Definition von Gewalt nach: WHO-Regionalbüro für Europa (2003). Weltbericht Gewalt und Gesundheit. Zusammenfassung, Kopenhagen.

<sup>9</sup> Z.B.: Mangelhafte oder unterlassene Pflege und hygienische Versorgung, mangelnde Ernährung oder Verweigerung von Nahrung, mangelnde gesundheitliche Fürsorge oder Verweigerung von ärztlicher Behandlung, unzureichende Beaufsichtigung und Zuwendung, nachlässiger Schutz vor Gefahren, nicht hinreichende Anregung und Förderung motorischer, geistiger, emotionaler und sozialer Fähigkeiten.

### **3.1 Körperliche Gewalt**

Unter körperlicher Gewalt werden körperliche Grenzverletzungen oder Übergriffe verstanden, die Personen unmittelbare oder anschließende physische oder psychische Verletzungen zufügen. Strafrechtlich liegt eine Körperverletzung vor, wenn jemand „eine andere Person körperlich misshandelt oder an der Gesundheit schädigt“ (§ 223 StGB).<sup>10</sup>

### **3.2 Psychische Gewalt**

Als psychische Gewalt werden „alle Formen der emotionalen Schädigung und Verletzung einer Person“ verstanden. „Dazu gehören etwa direkte Drohungen, Beleidigungen oder einschüchterndes und kontrollierendes Verhalten, aber auch verbale Erniedrigungen, Beschuldigungen und Mobbing. Als psychische Gewalt gelten auch Verleumdungen, Ignoranz oder Rufmord und bewusste Falschaussagen über eine Person. Diese Form der Gewalt geht oftmals mit extremer Eifersucht, Kontrolle und Dominanzverhalten einher.“<sup>11</sup> Psychische Gewalt wird vielfach subtil ausgeübt und ist für andere Personen nur begrenzt sichtbar beziehungsweise von diesen schwer wahrnehmbar.

Strafrechtlich relevante Formen psychischer Gewalt sind z.B. Beleidigung (§ 185 StGB), üble Nachrede (§ 186 StGB), Verleumdung (§ 187 StGB) sowie Nachstellung (§ 238 StGB), Nötigung (§ 240 StGB) oder Bedrohung (§ 241 StGB).

### **3.3 Sexualisierte Gewalt**

Unter sexualisierter Gewalt wird jegliche Form von Grenzverletzungen oder Übergriffen verstanden, bei der das Gegenüber durch körperliche Übergriffe oder verbale Äußerungen ohne Einvernehmen zu Handlungen genötigt wird oder ihm solche aufgezwungen werden, welche die eigene Intimität, eigene und andere Intimbereiche sowie die Berührung weiterer Körperteile betreffen.

Strafrechtlich relevante Formen von sexueller Gewalt sind z.B. sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§ 174 StGB), von Kindern (§ 176 StGB), von Jugendlichen (§ 182 StGB), sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung (§ 177 StGB), Exhibitionistische Handlungen (§ 183 StGB), Verbreitung pornographischer Inhalte (§ 184 StGB) oder sexuelle Belästigung (§ 184i StGB).

### **3.4 Strukturelle Gewalt**

Beim Gewaltschutz liegt der Fokus meist auf Gewaltformen, die unmittelbar auf das Handeln konkreter Personen zurückzuführen sind. Zu bedenken ist jedoch, dass Gewalt auch in struktureller Form vorkommt.<sup>12</sup> Darunter können Rahmenbedingungen (Regeln, Ab-

---

<sup>10</sup> Für weitere Definitionen von körperlicher Gewalt siehe Straftaten gegen die körperliche Unversehrtheit (§§ 223 - 231 StGB).

<sup>11</sup> Vgl. <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/was-ist-psychische-gewalt.html>

<sup>12</sup> Ein Merkmal struktureller Gewalt ist, dass sie unabhängig von einzelnen Handelnden auftritt, d.h. wenn eine mitarbeitende Person die Institution verlässt, besteht diese Form von Gewalt weiterhin.

läufe, Haltungen) in einer Einrichtung verstanden werden, die verhindern, dass die Nutzenden der Einrichtung ihre Grundrechte ausüben können und ihre körperlichen und psychischen Grundbedürfnisse erfüllt werden.

Viele dieser strukturellen Rahmenbedingungen werden auch als Faktoren diskutiert, die andere Formen von personaler Gewalt (körperlich, psychisch, sexualisiert) begünstigen. Daher müssen sich Einrichtungen und Dienste im Kontext von Gewaltschutz immer auch mit den allgemeinen Strukturen und Prozessen befassen, die die gemeinsame Arbeit und das Zusammenleben regeln und Einfluss auf das Gewaltrisiko in der Einrichtung haben.

Ziel muss es sein, die Partizipation und Selbstbestimmung der Nutzenden der Einrichtung sowie die Möglichkeiten einer selbstbestimmten Lebensführung (auch in sexueller Hinsicht<sup>13</sup>) bestmöglich zu stärken.

## 4. Vorkehrungen zum Gewaltschutz

In seiner Verantwortung für den Gewaltschutz hat der LVR auf Bedingungen hinzuwirken, die das Risiko senken, dass es zu Gewaltvorkommnissen kommt, weder in LVR-eigenen noch in Einrichtungen und Diensten externer Leistungserbringer (vgl. Gliederungsziffer 2). Die jeweiligen Einflussmöglichkeiten und möglichen Aktivitäten unterscheiden sich dabei stark je nach (gesetzlicher) Zuständigkeit und Handlungsfeld.

Grundsätzlich unterschieden werden können folgenden Zuständigkeiten:

- LVR als **Leistungserbringer** (Gewaltschutz im Zusammenhang mit LVR-eigenen Einrichtungen und Diensten),
- LVR als **Leistungsträger** (Gewaltschutz im Zusammenhang mit durch den LVR finanzierten Einrichtungen und Diensten externer Leistungserbringer, auch im Kontext von Qualitäts- und Leistungsprüfungen),
- LVR als **Aufsichtsbehörde** (Aufsicht über Einrichtungen externer Leistungserbr, betrifft insb. das LVR-Landesjugendamt) sowie
- LVR als **Arbeitgeber** (Schutz der LVR-Mitarbeitenden in der LVR-Zentralverwaltung und allen LVR-Dienststellen).

Die nachfolgende Tabelle gibt einen (exemplarischen) Überblick über Zuständigkeiten des LVR und dort im Fokus stehende Zielgruppen von Gewaltschutz.

---

<sup>13</sup> Die Realisierung sexueller Selbstbestimmung wird als wichtiger Teil der Präventionsarbeit gegen sexuelle Gewalt betrachtet, vgl. z.B. Vortrag von Prof. Dr. Barbara Ortland im Rahmen des LVR-Workshops „Gewaltprävention in den Diensten und Einrichtungen der Eingliederungshilfe“ am 21.10.2016.



Tabelle 1: Zuständigkeiten des LVR für Gewaltschutz (exemplarisch)

Zielgruppen für Gewaltschutz	Zuständigkeit des LVR			
	als Leistungserbringer	als Leistungsträger	als Aufsichtsbehörde	als Arbeitgeber
<b>Kinder und Jugendliche (mit und ohne Behinderungen und psychischen Erkrankungen)</b>	<p>Einrichtungen und Dienste der LVR-Jugendhilfe Rheinland (JHR)</p> <p>Abteilungen für Kinder- und Jugendpsychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie (KJPPP) der LVR-Kliniken (inkl. Wohngruppen)</p> <p>Jugendforensik</p> <p>LVR-Förderschulen und Schulen für Kranke (nur äußere Schulangelegenheiten)</p> <p>LVR-Berufskolleg (minderjährige Schüler*innen)</p>	<p>Pflegefamilien für Kinder mit Behinderungen</p> <p>Wohneinrichtungen für Kinder mit Behinderungen</p> <p>Eingliederungshilfe in heilpädagogischen Tagesstätten, in Kindertageseinrichtungen, in der Kindertagespflege und im Rahmen der Frühförderung</p>	<p>„Schutz von Minderjährigen in Einrichtungen“ (Einrichtungsaufsicht nach §§ 45 ff SGB VIII) (betrifft insb. Kindertageseinrichtungen sowie stationäre Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe und der Eingliederungshilfe)</p>	<p>Minderjährige Mitarbeitende des LVR in allen Bereichen (LVR-Zentralverwaltung und LVR-Dienststellen), z.B. Auszubildende, Praktikant*innen</p>
<b>Erwachsene Menschen (mit und ohne Behinderungen und psychischen Erkrankungen)</b>	<p>LVR-Kliniken (Angebote für erwachsene Patient*innen, inkl. Menschen in freiheitsentziehender Unterbringung)</p> <p>Einrichtungen und Dienste des LVR-Verbundes Heilpädagogischer Hilfen (HPH) (besondere Wohnformen, BeWo und HPZ)</p> <p>Abteilungen für Soziale Rehabilitation in den LVR-Kliniken (besondere Wohnformen und BeWo)</p> <p>Maßregelvollzug</p> <p>LVR-Berufskolleg (volljährige Schüler*innen)</p>	<p>Leistungen der Eingliederungshilfe externer Leistungserbringer, wie z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Besondere Wohnformen</li> <li>- Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)</li> <li>- Andere Leistungsanbieter (ALA)</li> </ul> <p>Beratungsangebote externer Leistungserbringer wie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- KoKoBe</li> <li>- SPZ</li> <li>- Integrationsfachdienste</li> <li>- Traumaambulanzen</li> </ul>		<p>Volljährige Mitarbeitende des LVR in allen Bereichen (LVR-Zentralverwaltung und LVR-Dienststellen)</p> <p>Pflegesschulen des LVR-Klinikverbunds</p>

Eine Sonderstellung nehmen die **LVR-Förderschulen** ein: Der LVR ist gesetzlich verpflichteter Schulträger und damit mit den sog. äußeren Schulangelegenheiten betraut. Die Prävention von Gewalt in Schulen ist als sog. innere Schulangelegenheit aufzufassen und daher im Verantwortungsbereich der Schulaufsicht mit den zugeordneten Institutionen (Ministerium, Bezirksregierung, Schulämter) verortet. Es handelt sich damit primär um eine Aufgabe der in der Schule tätigen Angestellten des Landes, vor allem der Schulleitungen. Als Schulgemeinschaft arbeiten LVR-Angestellte und Angestellte des Landes NRW in den Förderschulen allerdings eng zusammen und sind damit letztlich gemeinsam vor die Aufgabe gestellt, die anvertrauten Kinder und Jugendlichen zu schützen. Vor allem in den Schulen mit pflegerischen und therapeutischen Angeboten sowie im Hinblick auf die Schülerbeförderung bestehen somit wesentliche Schnittstellen zwischen Schulträger und Schulaufsicht. Mit welchen Aktivitäten der LVR als Schulträger und Arbeitgeber des Schulträgerpersonals die gemeinsame Aufgabe der Prävention in der Schule unterstützt, wurde in Vorlage Nr. 14/3821 beschrieben.

#### **4.1 Verpflichtung zu Gewaltschutzkonzepten in LVR-eigenen Einrichtungen und Diensten**

Mit Blick auf eigene Einrichtungen und Dienste des LVR sollen gemäß Vorlage Nr. 15/300 folgende Vorkehrungen zum Gewaltschutz getroffen werden:

##### **4.1.1 LVR-Einrichtungen und Dienste für Kinder und Jugendliche oder erwachsene Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen**

Der LVR legt fest, dass in allen Einrichtungen und Diensten, in denen der LVR **selbst Leistungen für Kinder und Jugendliche oder Leistungen für erwachsene Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen** erbringt (s. Spalte „Leistungserbringer“ in der obigen Tabelle), das Vorliegen eines institutionellen Gewaltschutzkonzeptes nunmehr **obligatorisch** ist. Das bedeutet:

- LVR-Einrichtungen und Dienste, die ihre Maßnahmen zum Gewaltschutz noch nicht in einem institutionellen Gewaltschutzkonzept festgelegt haben, sind aufgefordert, ein solches Gewaltschutzkonzept zu **erarbeiten**.
- LVR-Einrichtungen und Dienste, die bereits ein institutionelles Gewaltschutzkonzept haben, sind verpflichtet, dieses anhand des Grundsatzpapiers zu **überprüfen**.

Mit dieser Priorisierung trägt der LVR der besonderen Vulnerabilität dieser Zielgruppen Rechnung.

Verantwortlich für das Gewaltschutzkonzept ist die jeweilige Leitung der Einrichtung oder des Dienstes.

Dem LVR ist dabei bewusst, dass die Erstellung und Implementierung eines institutionellen Gewaltschutzkonzeptes, das tatsächlich gelebt wird, **anspruchsvoll** und **zeitintensiv** ist. Die Unterstützung durch eine externe Fachberatungsstelle kann sinnvoll sein. Die Beschäftigung mit einem Gewaltschutzkonzept ist immer als Prozess zu verstehen, der fortlaufend weitergeführt werden muss. Daher kann es Sinn machen, dass Einrichtungen

und Dienste schrittweise vorgehen und zunächst bestimmte Erscheinungsformen von Gewalt in den Fokus rücken und sich nach und nach weitere Themen erschließen.

Wie für den Gewaltschutz allgemein gilt dabei: **Kein Gewaltschutzkonzept kann Gewalt prinzipiell verhindern.** Sie senken jedoch das Risiko für Gewaltvorkommnisse. Bereits die Befassung mit dem Thema Gewaltschutz ist von hoher Wichtigkeit, um Einrichtungen und Dienste für Gewaltrisiken und Gewaltvorkommnisse zu sensibilisieren. Sie werden in die Lage versetzt, geeignete Vorkehrungen zu treffen und angemessen zu reagieren. Alle Akteure in der Einrichtung können lernen, Konflikte angemessen miteinander zu lösen. Schon die partizipative Erstellung des Konzeptes, unter Einbezug der Mitarbeitenden sowie der Nutzenden, ist oftmals ein wichtiger Schritt der positiven Veränderung. Damit beginnt der Dialog zwischen allen Beteiligten und Gewaltvorkommnisse können besser benannt und besprochen werden. Bereits diese Zusammenarbeit kann die Haltung innerhalb einer Einrichtung verändern.

#### **4.1.2 Weitere Einrichtungen und Dienste des LVR**

Darüber hinaus sollen sich perspektivisch auch **alle weiteren Einrichtungen und Dienste des LVR** (einschließlich der Zentralverwaltung und der Außendienststellen) mit den vorhandenen Risiken für Gewalt in ihren unterschiedlichen Erscheinungsformen und dem Erfordernis von Gewaltschutzkonzepten befassen.

### **4.2 Gewaltschutz in Kontext von Einrichtungen und Diensten externer Leistungserbringer**

Dort, wo der LVR **nicht selbst Leistungen für Kinder und Jugendliche oder erwachsene Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen** erbringt, wirkt er gemäß Vorlage Nr. 15/300 im Rahmen seiner (gesetzlichen) Zuständigkeiten und Möglichkeiten darauf hin, dass die jeweiligen externen Leistungserbringer institutionelle Gewaltschutzkonzepte erstellen oder zumindest geeignete Präventionsmaßnahmen entwickeln und in der Praxis umsetzen.

Hierfür können sich je nach Handlungsfeld und gesetzlichem Auftrag sehr unterschiedliche Wege anbieten. Denkbare Möglichkeiten wären etwa „weiche“ Instrumente wie die Verankerung des Themas institutioneller Gewaltschutz in Arbeitshilfen oder in Beratungs- und Fortbildungsangeboten des LVR oder die explizite Verankerung von Gewaltschutzkonzepten in Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit Leistungserbringern, im Rahmen von Qualitätsprüfungen durch den Leistungsträger, im Rahmen der Gewährung einer Betriebserlaubnis oder anderen Genehmigungsverfahren.

Aktuelle gesetzliche Entwicklungen haben den Kreis der Leistungserbringer erweitert, die explizit zur Erstellung und Anwendung von institutionellen Gewaltschutzkonzepten verpflichtet sind. Damit verbunden sind auch neue Anforderungen an den LVR als Aufsichtsbehörde oder Leistungsträger.

So verpflichtet das im Juni 2021 in Kraft getretene Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) das LVR-Landesjugendamt zukünftig dazu, bei der Erteilung einer Betriebserlaubnis nach **§ 45 SGB VIII** die Entwicklung, Anwendung und Überprüfung eines Konzeptes zum Schutz vor Gewalt als Voraussetzung zu überprüfen (vgl. Gliederungsziffer 1.1).

Mit dem Papier „Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Institutionelle Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII“ ist bei den beiden Landesjugendämtern in NRW bereits eine wichtige Orientierungshilfe einerseits für Leistungserbringer in der Kinder- und Jugendhilfe und in der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche, andererseits für die mit Betriebserlaubnissen befassten Mitarbeitenden der Landesjugendämter in Arbeit.

Eine übergreifende, neue und zentrale Vorschrift ist zudem **§ 37a Abs. 1 SGB IX**. Die Vorschrift wurde durch das im Juni 2021 verabschiedete Teilhabestärkungsgesetz neu ins SGB IX aufgenommen. Sie verpflichtet nicht nur den LVR als Träger der Eingliederungshilfe, sondern auch das LVR-Integrationsamt sowie alle Rehabilitationsträger und alle Leistungserbringer im Sinne des SGB IX zum Gewaltschutz.

Alle Leistungserbringer müssen demnach „geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen, insbesondere für Frauen und Kinder mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Frauen und Kinder“ treffen. „Zu den geeigneten Maßnahmen nach Satz 1 gehören insbesondere die Entwicklung und Umsetzung eines auf die Einrichtung oder Dienstleistungen zugeschnittenen Gewaltschutzkonzepts. Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter wirken bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben darauf hin, dass der Schutzauftrag nach Absatz 1 von den Leistungserbringern umgesetzt wird“ (§ 37a Abs. 1 SGB IX) (vgl. Gliederungsziffer 1.1).

Weitere umfassende Neuregelungen zum Thema Gewaltschutz sind durch die aktuell in Diskussion befindliche **Reform des Wohn- und Teilhabegesetzes (WTG)** in NRW zu erwarten. Bereits heute sind die Leistungserbringer von Wohn- und Betreuungsangeboten im Sinne des WTG<sup>14</sup> gemäß § 8 dazu verpflichtet, „geeignete Maßnahmen zum Schutz der Nutzerinnen und Nutzer vor jeder Form der Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte“ zu treffen. Der Gesetzentwurf vom 29. Juni 2021 sieht u.a. erhöhte Anforderungen an Leistungserbringer zu den Themen Gewaltschutz und freiheitsentziehende Maßnahmen, verstärkte staatliche Prüfungen sowie neu eine staatliche Aufsicht nach dem WTG für WfbM vor. Der LVR hat gemeinsam mit der kommunalen Familie und über die Landesarbeitsgemeinschaft öffentlicher Behinderteneinrichtungen in NRW zum Gesetzentwurf Stellungnahmen erarbeitet und eingereicht.

## **5. Anforderungen an institutionelle Gewaltschutzkonzepte im LVR**

Das Grundlagenpapier „Gewaltschutz im LVR“ definiert zum einen Anforderungen an den Erstellungs- und Umsetzungsprozess eines institutionellen Gewaltschutzkonzeptes in

---

<sup>14</sup> Das WTG gilt für Betreuungsleistungen sowie die Überlassung von Wohnraum, wenn diese Angebote entgeltlich sind und im Zusammenhang mit den durch Alter, Pflegebedürftigkeit oder Behinderung ausgelösten Unterstützungsbedarfen und darauf bezogenen Leistungen stehen (§ 2 WTG). Es gilt z.B. nicht für Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, die der Erlaubnispflicht nach § 45 SGB VIII unterliegen oder Krankenhäuser.

LVR-Einrichtungen und -Diensten (Gliederungsziffer 5.1) sowie zum anderen inhaltliche Anforderungen an ein solches Konzept (Gliederungsziffer 5.2).<sup>15</sup>

## 5.1 Anforderungen an den Erstellungs- und Umsetzungsprozess

- Die Entwicklung und Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes liegt in der Verantwortung der jeweiligen **Leitung** der Einrichtung.
- Zur Erstellung eines Konzeptes ist eine verantwortliche arbeitsfähige **Projektgruppe** einzusetzen, die den Prozess inhaltlich wie zeitlich steuert und verantwortet. Der Projektgruppe gehört zwingend die Leitung der Einrichtung an.
- Das Gewaltschutzkonzept ist **partizipativ** zu erstellen. Das heißt, Mitarbeitende und insbesondere die Nutzenden der Einrichtungen oder des Dienstes sind kontinuierlich und auf Augenhöhe aktiv am Prozess zu beteiligen. Auch Angehörige und rechtliche Betreuer sind zu informieren und nach Möglichkeit einzubeziehen.<sup>16</sup>
- Das Gewaltschutzkonzept ist als fester Bestandteil des **Qualitätsentwicklungsprozesses** der Einrichtung vorzusehen. Es ist stetig „lebendig“ zu halten und regelmäßig zu thematisieren – mit den Mitarbeitenden ebenso wie mit den Nutzenden der Einrichtung (z.B. Mitarbeitendengespräche, Weiterbildung, Supervision, Teamsitzungen, Versammlungen).
- Die Eignung, tatsächliche Umsetzung und Wirksamkeit des Gewaltschutzkonzeptes sind regelmäßig zu **überprüfen** und das Konzept ist mit rechtlichen Anforderungen, z.B. nach dem WTG, in Einklang zu bringen.

## 5.2 Inhaltliche Anforderungen

Die nachfolgenden Mindestanforderungen sind in den institutionellen Gewaltschutzkonzepten der Einrichtungen bzw. Diensten des LVR zu berücksichtigen und zu konkretisieren.

### 5.2.1 Risikoanalyse

- Im Vorfeld der Erstellung oder Überarbeitung eines Gewaltschutzkonzeptes ist eine partizipative, einrichtungsbezogene Risikoanalyse durchzuführen. Die Risikoanalyse ist ein wesentliches Instrument, um **Gefahrenpotentiale** und mögliche **Gelegenheitsstrukturen** in Einrichtungen und Diensten zu erkennen. Im Zuge der Risikoanalyse ist systematisch danach zu fragen, welche Bedingungen vor Ort Täter\*innen ausnutzen könnten, um Gewalt in ihren verschiedenen Erscheinungsformen vorzubereiten oder zu verüben. Zudem ist nach Gefahrenmomenten für Machtmissbrauch und Grenzverletzungen zu fragen, die es angesichts spezifischer professioneller Tätigkeiten, Interventionen oder Interaktionen gibt. Auch unabsichtliche Grenzverletzungen sind zu thematisieren (s. Gliederungsziffer 3). Gerade im Rahmen der **Risikoanalyse**

---

<sup>15</sup> Die festgelegten Mindestanforderungen basieren im Wesentlichen auf der internen Arbeitshilfe der LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden zur Erstellung und Überprüfung von Gewaltschutzkonzepten, insbesondere in Diensten und Einrichtungen des LVR. Hierfür wurde eine umfassende Literaturanalyse durchgeführt.

<sup>16</sup> Es sollte geprüft werden, ob Vergütungsmöglichkeiten für die Ehrenamtlichen geschaffen werden können, die an der Konzeptentwicklung mitarbeiten.

sind Nutzenden und Mitarbeitenden Möglichkeiten zur Beteiligung auf Augenhöhe einzuräumen.

- Bei der Risikoanalyse sind alle relevanten Tatkonstellationen – auch aus einer **geschlechterspezifischen Perspektive** – in den Blick zu nehmen, insbesondere:
  - Mitarbeitende gegenüber Nutzenden
  - Nutzende gegenüber anderen Nutzenden
  - Nutzende gegenüber Mitarbeitenden
  - Familienangehörige oder andere externe Personen (z.B. Dienstleistende wie Fahrdienste) gegenüber Nutzenden
  - Mitarbeitende gegenüber Mitarbeitenden
- Bei der Risikoanalyse sind besondere **Vulnerabilitäten** in Bezug auf die Zielgruppen und Risikofaktoren durch das institutionelle Setting besonders zu beachten (s. Hinweise auf Risikofaktoren unter Gliederungsziffer 2). Auch strukturelle Rahmenbedingungen, die personale Gewalt begünstigen, sind zu thematisieren (vgl. Gliederungsziffer 3.4 zur strukturellen Gewalt).
- Die Ergebnisse der Risikoanalyse sind als Grundlagen für die Entwicklung des institutionellen Gewaltschutzkonzeptes und als Ausgangspunkt für die (Weiter-)Entwicklung konkreter Präventions- und Interventionsmaßnahmen zu nutzen.

## 5.2.2 Leitbild und Haltung

- Das Gewaltschutzkonzept hat die jeweilige Einrichtung als einen **Ort der potentiellen Gefährdung** anzuerkennen und auf die ethisch-moralische Verantwortung der Einrichtung gegenüber einer vulnerablen Klientel einzugehen.
- Das Gewaltschutzkonzept verpflichtet die Einrichtung zu einer **Kultur des Hinsehens**. Die Einrichtung darf Gewaltrisiken und erfolgte Gewaltvorkommnisse nicht tabuisieren. Diese Haltung zum Gewaltschutz ist – sofern vorhanden – auch im **Leitbild** der jeweiligen Einrichtung zu verankern.
- Das Gewaltschutzkonzept hat deutlich zu machen, mit welchen **Erscheinungsformen von Gewalt** es sich (gegenwärtig) befasst bzw. explizit nicht befasst. Die Frage, was Gewalt ist (vgl. Gliederungsziffer 3), ist in dem Konzept mit passenden Beispielen aus dem Arbeitsbereich zu veranschaulichen.

## 5.2.3 Personal

- Das Gewaltschutzkonzept hat die Rolle von **Führung und Leitung** bezüglich des Themas klar herauszustellen und zu beschreiben.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Wichtige Aspekte sind hier: Führungskräfte sind offen und zugänglich für das Ansprechen von Gewaltvorkommnissen und Gewaltrisiken, es wird eine konstruktive Fehlerkultur gelebt, Überlastung und Überforderung der Mitarbeitenden werden regelmäßig in Mitarbeitendengesprächen thematisiert.

- Für eine nachhaltige Umsetzung von Maßnahmen des Gewaltschutzes bedarf es der kontinuierlichen **Aus-, Fort- und Weiterbildung** auf der Ebene der Mitarbeitenden. Die Planungen zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen sind im Gewaltschutzkonzept – jeweils angepasst auf den Einrichtungskontext – zu beschreiben.
- Im Gewaltschutzkonzept ist zu thematisieren, welche Vorkehrungen bei der **Personalauswahl** und **-einarbeitung** getroffen werden, um gewalttätiges Verhalten von Mitarbeitenden zu verhindern. Bereits bei der Personalauswahl muss Prävention beginnen.<sup>18</sup>
- Das Gewaltschutzkonzept hat konkrete und klare Handlungsanweisungen für Mitarbeitende zu beschreiben oder darauf zu verweisen, z.B. im Rahmen eines einrichtungs- und arbeitsfeldspezifischen **Verhaltenskodexes**. Diese Handlungsanweisungen sollen den Mitarbeitenden Orientierung und Sicherheit im Umgang mit Situationen bieten, in denen – nach den Ergebnissen der einrichtungsbezogenen Risikoanalyse – in besonderer Weise Risiken für Machtmissbrauch und Grenzüberschreitung liegen. Themen des Verhaltenskodexes könnten sein: Umgang mit Nähe/Distanz, Angemessenheit von Körperkontakten, Beachtung der Intimsphäre, Sprache/Wortwahl, Konzept zu erzieherischen Grenzsetzungen, Umgang mit Medien/sozialen Netzwerken). Besonders relevant sind Handlungsanweisungen in Bereichen, in denen die Grenzen zwischen gewalttätigen Übergriffen und fachlich notwendigen Interventionen nah beieinanderliegen können (z.B. Umgang mit freiheitsentziehenden Maßnahmen).
- Im Gewaltschutzkonzept ist zu klären, ob die Mitarbeitenden zur regelmäßigen Vorlage eines **aktuellen, erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses** verpflichtet werden können oder sollen.
- Alle Mitarbeitenden sind dazu zu **verpflichten**, jegliche Übergriffe, Grenzverletzungen und Formen von Gewalt der Leitung zu **melden**.

#### 5.2.4 Beschwerdeverfahren

- Jede Einrichtung benötigt ein schriftlich fixiertes alters- und entwicklungsgerechtes **Beschwerdeverfahren**, das eine systematische Bearbeitung von Beschwerden (zum Thema Gewalt und anderen Themen) sicherstellt. Wichtig ist, dass die möglichen Beschwerdewege allen Nutzenden und ggf. auch Eltern oder rechtlichen Betreuern gut bekannt und vertraut sind und diese Wege niedrigschwellig zugänglich sind. Beschwerden sollten als Chance zum Lernen und zur Verbesserung betrachtet werden.

#### 5.2.5 Präventionsangebote

- Im Gewaltschutzkonzept ist darzustellen, welche **Maßnahmen zur Sensibilisierung, Aufklärung und Schulung der Nutzenden** konkret zum Thema Gewaltschutz vorgesehen sind. Dabei ist auch zu thematisieren, wie ggf. vorhandene Multiplikator\*innen wie Frauenbeauftragte in der Einrichtung, Bewohnerbeiräte, Werkstattvertretungen o.ä. geschult und begleitet werden können.

---

<sup>18</sup> Für Beispielfragen zum professionellen Umgang mit Nähe und Distanz im Bereich der Behindertenhilfe siehe z.B.: Beck, Heike (2012): Handlungsempfehlung zum Umgang mit Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexueller Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in voll- und teilstationären Einrichtungen der Behindertenhilfe, Frankfurt am Main.

- Das Gewaltschutzkonzept hat zu verdeutlichen und zu beschreiben, wie **gewaltfreies Handeln** durch gewaltpräventive und deeskalierende Maßnahmen sowie pädagogische Konzepte (z.B. sexualpädagogische Konzepte, sozialpädagogische Konzepte, Medienpädagogik) auch **auf Ebene der Nutzenden** gefördert und abgesichert werden kann.
- Im Rahmen der Prävention ist auch darauf einzugehen, wie die Einrichtung ggf. bereits bei Aufnahme in die Einrichtung Risikofaktoren auf Seiten der Nutzenden strukturiert erfasst und thematisiert.<sup>19</sup>

### 5.2.6 Handlungsplan

- Im Gewaltschutzkonzept sind konkrete Regelungen zu fixieren, die sich an den spezifischen Bedingungen der Einrichtung orientieren, wie im Verdachtsfall eines Gewaltvorkommnisses vorzugehen ist. Es sollten Aussagen zu folgenden Inhalten getroffen werden: Verbindliches Vorgehen bei einem Verdachtsfall (insb. Handlungsschritte, Verantwortlichkeiten, Meldewege), Sofortmaßnahmen zum Schutz der betroffenen Personen, Einschaltung von Dritten (auch: Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien), Dokumentation, Datenschutz, Rehabilitation und Aufarbeitung.
- Im Handlungsplan ist dem **Opferschutz** und der **Nachsorge** eine besondere Priorität einzuräumen. Nachsorge umfasst z.B. professionelle Unterstützung bei der emotionalen Aufarbeitung der Erlebnisse durch Betroffene und ggf. Zeug\*innen<sup>20</sup>, Angebot der Begleitung einer Strafanzeige, Begleitung eines Antrags auf Leistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz.
- Bereits bei der Erstellung des Gewaltschutzkonzeptes hat sich die Einrichtung damit auseinanderzusetzen, dass sich Situationen, in denen ein Gewaltvorwurf im Raum steht, nicht immer eindeutig aufklären lassen.

### 5.2.7 Kooperationen

- Im Gewaltschutzkonzept ist zu beschreiben, wie sich die Einrichtung mit relevanten Beratungs-, Schutz- und Hilfsangeboten für Nutzende der Einrichtung im Sozialraum **vernetzt**<sup>21</sup>.
- Im Gewaltschutzkonzept ist zu beschreiben, an welche **Fachberatungsstelle(n)** zum Thema Gewaltschutz sich die Einrichtung im Bedarfsfall wenden kann. Eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit diesen Stellen ist anzustreben.

---

<sup>19</sup> Dabei geht es um besondere Risiken, Opfer von Gewalt zu werden oder auch als Täter\*in in Erscheinung zu treten (z.B. Auto- oder fremdaggressives Verhalten oder Hypersexualität im Kontext bestimmter Diagnosen, Umgang mit Nutzenden, die in der Vergangenheit bereits Gewalt erfahren haben oder gewalttätig waren).

<sup>20</sup> Zum Beispiel auch durch Traumaambulanzen oder psychotherapeutische Hilfsangebote.

<sup>21</sup> Dies könnten z.B. sein: Frauenberatungsstellen, Familienberatungsstellen, Frauenhäuser.



## 6. Ausblick

Im LVR gibt es bereits viel Erfahrung und Expertise im Umgang mit Gewaltschutz. Das vorliegende Grundsatzpapier soll auf Basis einer einheitlichen Haltung und eines gemeinsamen Verständnisses der verschiedenen Erscheinungsformen von Gewalt einen Beitrag dazu leisten, dass zukünftig im LVR eine noch intensivere und breitere Befassung mit dem Thema Gewaltschutz als bisher erfolgt.

Das Grundsatzpapier verpflichtet nunmehr alle Einrichtungen und Dienste im LVR dazu, in denen der LVR selbst Leistungen für Kinder und Jugendliche oder Leistungen für erwachsene Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen erbringt, ein institutionelles Gewaltschutzkonzept vorzulegen bzw. vorhandene Gewaltschutzkonzepte auf Eignung und Vollständigkeit zu überprüfen. Damit werden auch Einrichtungen und Dienste im LVR verpflichtet, für die gesetzlich (noch) keine Verpflichtung zur Vorlage eines Gewaltschutzkonzeptes besteht (insbesondere im Klinikbereich und in Bezug auf „ambulante“ Dienste).

Durch die im Grundsatzpapier definierten Mindestanforderungen, die ggf. durch die noch zu erstellenden Rahmenkonzepte für spezifische Zielgruppen oder Leistungsformen weiter qualifiziert werden, soll zudem erreicht werden, dass alle institutionellen Gewaltschutzkonzepte im LVR von hoher fachlicher Qualität sind.

Mit der Priorisierung von LVR-Einrichtungen und -Diensten für Kinder und Jugendliche sowie für erwachsene Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen trägt der LVR der besonderen Vulnerabilität dieser Zielgruppen Rechnung. Gleichwohl nimmt das Grundsatzpapier zugleich auch alle Einrichtungen und Dienste des LVR (einschließlich der Zentralverwaltung und der Außendienststellen) in die Pflicht, sich mit dem Erfordernis von Gewaltschutzkonzepten zu befassen.

Denn letztlich ist das Ziel: Alle Menschen, für die der LVR arbeitet und die im LVR arbeiten, sollen eine einheitliche Qualität des Gewaltschutzes im LVR erwarten können und bestmöglich vor Gewalt geschützt werden.

Die LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden wird die weitere Entwicklung von Rahmenkonzepten und institutionellen Gewaltschutzkonzepten im bzw. durch den LVR verfolgen und der politischen Vertretung darüber berichten. Ein geeignetes Verfahren hierzu wird noch abgestimmt.

L u b e k

## Vorlage Nr. 15/517

öffentlich

**Datum:** 07.09.2021  
**Dienststelle:** Fachbereich 12  
**Bearbeitung:** Herr Schröder

**Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung**     **20.09.2021**     **Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

**Personalbericht der LVR-Dezernate für 2020**

Kenntnisnahme:

Der Personalbericht der LVR-Dezernate für das Jahr 2020 wird gemäß Vorlage Nr. 15/517 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

In Vertretung

L i m b a c h

## **Zusammenfassung:**

Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung hat in seiner Sitzung am 10.02.2014 den Personalbericht 2013 gemäß Vorlage 13/3310 zur Kenntnis genommen.

Von der Verwaltung wurde zugesagt, jährlich eine aktualisierte Fassung des Personalberichtes zu fertigen.

Mit dem Personalbericht für das Jahr 2020 werden dementsprechend die Informationen der Vorlagen 14/286, 14/1303, 14/2011, 14/2711, 14/3392 und 14/3965 zur Situation des Personals der LVR-Dezernate (inklusive der LVR-Schulen und der Kulturaußendienststellen) sowie zu Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen fortgeschrieben.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/517:**

Der Personalbericht der LVR-Dezernate für das Jahr 2020 ist als Anlage beigefügt.

In Vertretung

L i m b a c h

# Personalbericht

der LVR-Dezernate für das Jahr 2020

---

## **Impressum**

Herausgeber  
Landschaftsverband Rheinland  
LVR-Fachbereich Personal und Organisation

Gesamtkoordination: Patrick Schröder

Texte: Tina Pauka

Gestaltung und Druck: LVR-Druckerei,  
Inklusionsabteilung, Tel 0221 809-2442

Stand: August 2021  
© 2021 Landschaftsverband Rheinland,  
Kennedy-Ufer 2, 50679 Köln, [www.lvr.de](http://www.lvr.de)

# Inhalt

<b>Grußwort</b>	<b>4</b>	<b>Die LVR-Dezernate in Zahlen ...</b>	<b>18</b>
		Die Struktur der LVR-Dezernate	18
<b>Vorwort</b>	<b>6</b>	Die Mitarbeitenden	20
		Die Altersstruktur	27
<b>Themen und Projekte ...</b>	<b>8</b>	Fluktuation	30
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	8	Beurlaubungen	34
Ausbildung im LVR	9	Krankheitsbedingte Ausfallzeiten	35
Initiative Personal binden und finden (BiFi)	13	Schwerbehinderte Menschen	39
FirstBird – Das		Befristete Beschäftigung	41
Mitarbeitendenempfehlungsprogramm	14	Heim-/Telearbeit	41
Diversity beim LVR	15		
Arbeitgebermarke	17		

# 1 Grüßwort

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2020 hat einen völlig anderen Verlauf genommen als wir es uns alle vorgestellt haben. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben uns ab März 2020 sowohl im Berufs- als auch im Privatleben vor große Herausforderungen gestellt und unsere Gesellschaft bis heute ganz massiv beeinflusst. Neben der Sorge um die Gesundheit und der Verunsicherung, die das bislang unbekannte Phänomen einer weltweiten Pandemie ausgelöst hat, gab es aber auch viele Ereignisse, die Solidarität deutlich gemacht haben und damit Mut machten.

Der LVR hat auf diese vielen Herausforderungen schnell flexibel reagiert, um die Mitarbeiter\*innen möglichst weitgehend vor Infektionen am Arbeitsplatz zu schützen. Vieles, was zuvor vielleicht nicht denkbar gewesen wäre, ist gelungen. Hierzu zählte die Ausweitung der Heim- und Telearbeit, die Ein-

führung neuer digitaler Arbeitsformate bis hin zur Organisation von Impfangeboten.

Den entscheidenden Beitrag dazu haben die Mitarbeiter\*innen geleistet. Diese haben sich den noch nie zuvor dagewesenen Rahmenbedingungen gestellt und dafür gesorgt, dass der gesamte Verband auch in Krisenzeiten weiterhin im Interesse der Menschen im Rheinland zuverlässig seine Aufgaben erfüllen kann. Dazu ist es wichtig, dass der LVR seine Mitarbeiter\*innen fördert und unterstützt – sei es mit den richtigen Weiterbildungsmaßnahmen oder auch mit Maßnahmen zur Gesunderhaltung und einer modernen und zufriedenstellenden Arbeitsumgebung. Auch die Themen Vielfalt und Inklusion sind wichtige Ziele für den LVR und somit auch bei der Personalgewinnung.

Bereits vor der Corona-Pandemie befand sich die Arbeitswelt im Umbruch. Der mit dem demographischen Wandel verbundene Fachkräftemangel, um-





fangreiche Digitalisierungsprozesse in allen Bereichen des Verbandes sowie der Anspruch an eine lebensphasenorientierte und familienfreundliche Personalpolitik gehören zu den Parametern.

Der LVR wird, wie wir aus zahlreichen Rückmeldungen – zuletzt der Mitarbeitendenbefragung im Frühjahr 2021 – wissen, als ein attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Dies gilt es immer wieder aufs Neue zu beweisen, um neues Personal zu finden und die Mitarbeiter\*innen erfolgreich zu binden. Einige der vielen Maßnahmen und Projekte, mit denen der LVR diesen Anforderungen gerecht werden will, sind im vorliegenden Personalbericht vorgestellt.

Ich möchte die Gelegenheit nutzen und allen Mitarbeiter\*innen des LVR für ihren Einsatz und das Engagement im vergangenen Jahr trotz der schwierigen Begleitumstände herzlich danken.

**Ihr**

**Reiner Limbach**

Erster Landesrat und LVR-Dezernent Personal und Organisation



# Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

den vorliegenden Personalbericht finden Sie in einem neuen Design vor. Ohne dabei auf Bewährtes zu verzichten, wurde ein ansprechenderes, modernes Layout gewählt.

Die Auswahl der Themen soll die Schwerpunkte im Personal- und Organisationsmanagement darstellen und unsere Bemühungen insbesondere hinsichtlich einer modernen Personalakquise in Verbindung mit einer guten Personalbindung veranschaulichen.

Neben den gewohnten Kennzahlen, die im Abschnitt „Die LVR-Dezernate in Zahlen...“ dargestellt sind, enthält der Personalbericht eine kurze Betrachtung

einiger Projekte und Maßnahmen, die den Fachbereich 12 im vergangenen Jahr beschäftigt haben und auch weiterhin eine wichtige Rolle spielen werden.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen!

**Ihr**

**Ralf Pagenkopf**

LVR-Fachbereichsleiter Personal und Organisation





## Themen und Projekte ...

### Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Betriebliche Strukturen und Prozesse so gestalten, dass die Arbeit, die Organisation und auch das individuelle Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich sind – das bedeutet Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Basis hierfür ist ein umfassender Gesundheitsbegriff, der die physische, psychische und soziale Dimension von Gesundheit umfasst und Gesundheit nicht nur als Abwesenheit von Krankheit beschreibt.

Auf dieser Basis wird im LVR von der Abteilung 12.50, gemeinsam mit den anderen BGM-Teilbereichen des LVR, das Betriebliche Gesundheitsmanagement für den Gesamtverband gesteuert. Dabei werden die Dezernate bei Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz unterstützt.

Das BGM im LVR beinhaltet folgende Bereiche:

- » Beratung zu allen BGM betreffenden Fragestellungen
- » Unterstützung der Dienststellen bei der Schaffung einer gesundheitsförderlichen Arbeitsumgebung, die den Gesundheitszustand und die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden stärkt.
- » Unterstützung bei der Integration von Gesundheit als Führungsaufgabe in die Führungskultur des LVR
- » Schaffung von Angeboten in der Betrieblichen Gesundheitsförderung, um den Gesundheitszustand der Mitarbeitenden zu erhalten, zu verbessern und damit die Gesundheitskompetenz der Organisation zu erhöhen

## Ausbildung im LVR

Nachwuchsgewinnung und -förderung wird beim LVR groß geschrieben. Die eigene Ausbildung ist der einzige wirklich verlässliche Beschaffungskanal für neues Personal.

Der LVR bildet in 30 verschiedenen Berufsbildern in den folgenden Bereichen aus:

- » Verwaltung
- » IT-Berufe
- » Gewerblich/technische Berufe
- » Handwerkliche Berufe
- » Pflegerische und soziale Berufe

Duale Studiengänge werden in den Fachrichtungen Verwaltung, IT und Gesundheitsmanagement angeboten. Das Team Ausbildung (12.21) kümmert sich jedoch nicht nur um die Bewerberverwaltung in den einzelnen Ausbildungsberufen, sondern ebenso um die Praktika, Volontariate, Referendariate, die ebenfalls beim LVR angeboten werden, sowie um die Be-

treuung des JSB-Programms (Beschäftigung von besonders betroffenen jugendlichen Schwerbehinderten).

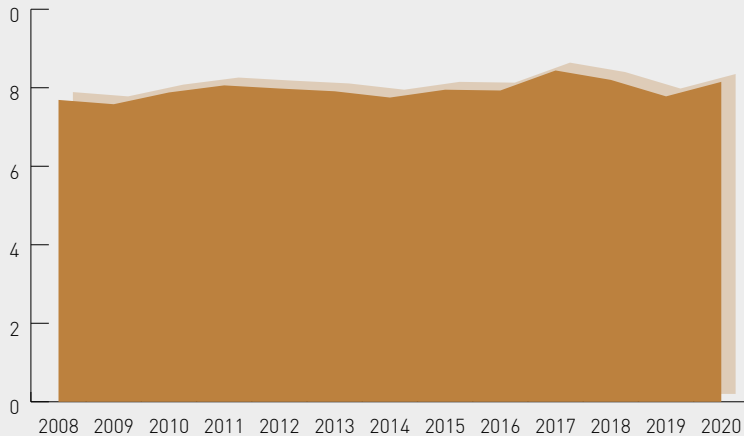
Des Weiteren sind hier auch die Ansprechpersonen für die Verwaltungslehrgänge, die modulare Qualifizierung für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.2 (ehemals Höherer Dienst) und die Förderung von Masterstudiengängen zu finden.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels hat der LVR seine Aktivitäten zur Anwerbung von Nachwuchskräften weiter ausgeweitet. Auf Instagram #lvrausbildung wird über aktuelle Ereignisse und Ausschreibungen informiert.

Seit 2011 lädt der Verband jährlich zum Studien- und Ausbildungstag nach Köln-Deutz ein. An diesem Tag stellen sich alle an der Ausbildung beteiligten Bereiche des LVR den Schüler\*innen, Eltern und dem Lehrpersonal aus den Regierungsbezirken Köln und Düsseldorf vor.

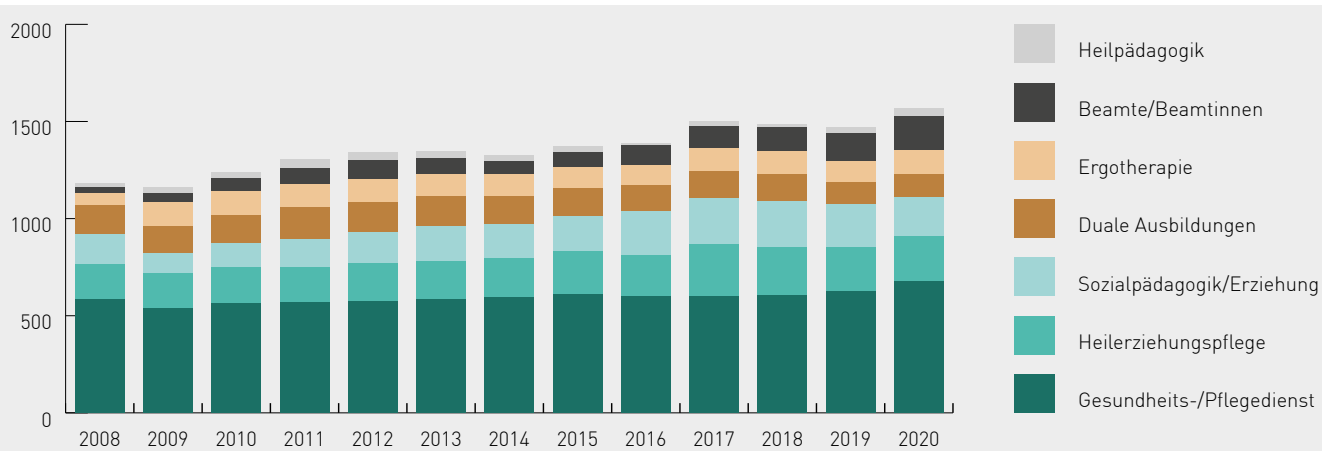
Zudem besucht das Team Ausbildung regelmäßig Ausbildungsbörsen unterschiedlicher Größe, insbesondere auch in Schulen, um die Bewerbenden vor Ort abzuholen und frühzeitig für eine Ausbildung beim LVR zu interessieren. Ferner beteiligt sich der LVR an der Berufsfelderkundung der Schüler\*innen der Klassen 8 und 9.

Die durch Entscheidung des Landschaftsausschusses vorgegebene Ausbildungsquote von 7 % wird seit Jahren problemlos erreicht. In 2020 wurden im Verband mehr als 1.500 Personen ausgebildet. Damit wird auch die zukünftige Leistungsfähigkeit des LVR gesichert.



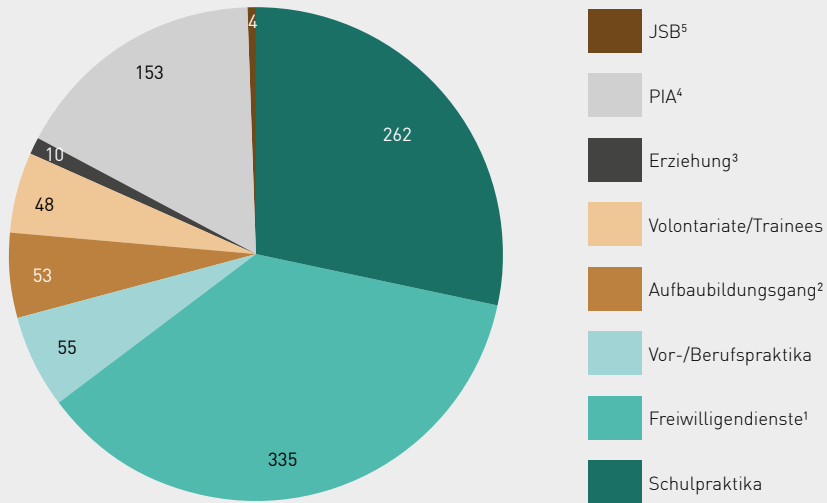
Jahr	Prozent
2008	7,69
2009	7,58
2010	7,88
2011	8,06
2012	7,98
2013	7,91
2014	7,75
2015	7,95
2016	7,93
2017	8,44
2018	8,2
2019	7,78
2020	8,15

*Ausbildungsquote der Jahre  
2008 bis 2020*



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Gesundheits-/Pflegedienst	583	538	565	568	576	584	597	608	602	601	607	628	679
Heilerziehungspflege	183	180	182	183	191	195	197	223	210	264	245	222	228
Sozialpädagogik/Erziehung	155	102	124	141	162	184	179	183	226	238	236	225	201
Duale Ausbildungen	148	142	148	166	158	152	144	142	132	144	142	111	121
Ergotherapie	61	119	119	117	114	111	110	109	107	116	114	113	121
Beamte/Beamtinnen	31	50	68	85	99	87	68	76	99	110	125	143	180
Heilpädagogik	20	32	36	43	40	33	32	30	15	27	20	26	41

Anzahl der Nachwuchskräfte pro Ausbildungsbereich



- <sup>1</sup> Bundesfreiwilligendienst, Freiwilliges Ökologisches Jahr, Freiwilliges Soziales Jahr
- <sup>2</sup> Aufbaubildungsgang (Offene Ganztagschule, Bewegung und Gesundheit, Fachkraft inklusive Bildung und Erziehung)
- <sup>3</sup> Erzieheranwärter/-innen; Praxissemester Soziale Arbeit
- <sup>4</sup> Psychologen/Psychologinnen in Weiterbildung
- <sup>5</sup> Programm für jugendliche schwerbehinderte Menschen

### Qualifizierungsmaßnahmen



## Initiative Personal binden und finden (BiFi)

Der LVR ist und wird weiterhin aufgrund seines breit gefächerten Aufgabenspektrums in besonderer Weise vom Fachkräftemangel betroffen sein. Bereits jetzt ist dies in verschiedenen Bereichen wie beispielsweise in Medizin- und Pflegeberufen, der IT sowie den Eingangssämtern der Verwaltungslaufbahnen spürbar.

Es gilt daher, die bereits bestehenden Maßnahmen zum Binden und Finden des Personals zu bündeln, zu steuern und in eine Gesamtstrategie für den LVR einzubinden. Aus diesem Grund wurde im LVR die Initiative „Personal binden und finden“ (kurz „BiFi“) ins Leben gerufen, die neben der Steuerungs- und Bündelungsfunktion auch über eigene Formate, z.B. Zukunftswerkstätten & Fachtage, Impulse gibt.

So ist z.B. im Berichtsjahr 2020 ein Mitarbeiter\*innenrabattsystem für Einkäufe eingeführt worden und wird stark nachgefragt. Marketingaktivitäten im Hinblick auf die Personalakquise wurden verstärkt. Zukunftsgespräche (55+ Gespräch) zur Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter wurden erstmalig etabliert.

Aktuelle Projekte der beiden Säulen „Binden“ und „Finden“ sind u.a. „Arbeitgebermarke für den LVR“ und „Implementierung eines neuen eRecruitings“ sowie die Einführung einer Tauschbörse für horizontale Tätigkeitswechsel.

Von großer Bedeutung in Zeiten schwieriger Personalakquise ist im Übrigen der laufende Prozess zur Einrichtung eines professionellen Recruiting-Teams, das sich über Active Sourcing und Social-Media-Recruiting neue Kanäle der Personalbeschaffung erschließen wird.

## FirstBird – Das Mitarbeitendenempfehlungsprogramm

Bei „FirstBird“ haben die Mitarbeitenden des LVR die Möglichkeit, sich als Talent Scouts auf dem Arbeitsmarkt zu tummeln. Dafür muss man sich auf der Plattform als ein solcher Talent Scout registrieren. Regelmäßig wird man dann über aktuelle Stellenangebote des LVR informiert und kann diese dann in seinen sozialen Medien oder per E-Mail teilen oder auch unmittelbar eine konkrete Person empfehlen. Wird die empfohlene Person eingestellt, erhält man nach zweimonatiger Beschäftigung eine Geldprämie in Höhe von 1.000 Euro (sofern die Person innerhalb der letzten 12 Monate nicht schon einmal beim LVR tätig war).

Seit der Einführung im Dezember 2019 bis Ende Juli 2021 gab es insgesamt 737 Empfehlungen durch Kolleg\*innen. Davon konnten insgesamt 40 Personen erfolgreich in den Dienst des LVR eingestellt werden. Weitere 5 empfohlene Personen werden in Kürze eingestellt.



## Diversity beim LVR

Der LVR befasst sich schon seit vielen Jahren intensiv mit Aspekten von Vielfalt und Antidiskriminierung (vgl. dazu Vorlage Nr. 14/4314). Ziel ist neben dem gesellschaftspolitischen Anspruch, dass er seine Aufgaben als öffentlicher Dienstleister auf Dauer noch besser erfüllen kann, wenn sich die gesellschaftliche Vielfalt der Menschen im Rheinland in der LVR-Mitarbeiterschaft widerspiegelt.

Zu den bisherigen Schwerpunkten zählen insbesondere der LVR-Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“ zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK), der „LVR-Gleichstellungsplan 2020 – Geschlechtergerechtigkeit leben, Erwerbs- und Sorgearbeit gestalten“ nach dem LGG NRW sowie die Partnerschaft in der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“, der sich der LVR 2015 angeschlossen hat. Ein wichtiges Ziel ist es dabei, mehr Menschen mit Einwanderungsgeschichte für eine Tätigkeit beim LVR zu

gewinnen. Derzeit arbeiten im gesamten LVR Menschen aus 92 Nationen (nach Staatsangehörigkeit) (Stand: 31.12.2020), davon 31 in den LVR-Dezernaten. Die fünf am häufigsten vertretenen ausländischen Staatsangehörigkeiten sind die türkische, niederländische, polnische, italienische und griechische.

Als öffentlicher Ausdruck seines Engagements für Vielfalt hat der LVR im Juni 2016 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Politisch bestärkt durch den Beschluss zum Antrag Nr. 14/308 setzt sich die Verwaltung weitergehend mit dem Thema Diversity auseinander.

Im Juni dieses Jahres wurde ein (federführend durch die LVR- Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden erarbeitetes) erstes Diversity-Konzept für den LVR im Verwaltungsvorstand beraten und beschlossen. Das Konzept beschreibt Diversity-Ziele, die der LVR erreichen möchte, sowie dafür geeignete Zuständigkeiten, Aufgaben und Aktivitäten. Die Federführung für die weitere Ausgestaltung und Um-

setzung liegt bei der genannten Stabsstelle im Organisationsbereich der LVR-Direktorin.

Dabei geht es nicht allein um das positive Werben für „Vielfalt als Chance und Ressource“, auf das viele andere Konzepte im Sinne von Diversity-Management und die „Charta der Vielfalt e.V.“ das primäre Augenmerk legen. Vielmehr geht es beim Diversity-Konzept des LVR auch darum, dass alle Menschen, die im LVR

arbeiten und für die der LVR arbeitet, vor diskriminierender Behandlung, Belästigung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit geschützt werden. Im Fokus des Konzeptes stehen insbesondere die sechs besonders rechtlich geschützten Dimensionen von Vielfalt: Lebensalter, Geschlecht und geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung und Identität, Behinderung, ethnische Herkunft und Nationalität sowie Religion und Weltanschauung.



*Der LVR ist bunt – Nationalitäten in den LVR-Dezernaten*

#### Merkmale einer offenen und inklusiven Organisation:

- Pluralismus/Wertschätzung von Vielfalt.
- Strukturelle und informelle Integration aller Beschäftigten.
- Abbau von Stereotypen und Diskriminierungsinstanzen vorurteils- und diskriminierungsfrei (nicht nur) personalpolitische Kriterien, Verfahren, Praktiken.
- Minimale Intergruppenkonflikte.

#### Veränderung der Organisationsentwicklung – von eindimensionalen Strategien zum ganzheitlichen Diversity-Ansatz

Diversity Management bildet in einem zielgruppenübergreifenden, horizontalen und stärker an individuellen Lebens- und Arbeits-situationen ausgerichteten Gesamtkonzept die bereits bestehenden Strategien wie z.B. Gender Mainstreaming, interkulturelle Öffnung, Inklusion behinderter Menschen, Diversifikationsstrategie, Akzeptanz sexueller Orientierung und Identität, Diversity Training religiös weltanschauliche Vielfalt etc. Die bereits vorhandenen „Säulen“ bilden weiterhin wichtige Bestandteile unter dem „Dach“ Diversity, werden jedoch stärker vernetzt gedacht und auch zielgruppenübergreifend angewandt.

17 nach Goe 1993

#### Diversity Management – ein ganzheitliches Gesamtkonzept



Herausforderungen & Ziele

## Arbeitgebermarke

Im Rahmen des Projekts „Arbeitgebermarke LVR – AGM“ wird neben der Gestaltung einer Arbeitgeber-Wort-/Bildmarke gemeinsam mit der Agentur Junges Herz aus Dresden eine Karriere-Website für den LVR entwickelt. Dabei werden die diversen Arbeitswelten des Landschaftsverbandes abgebildet und so den Bewerbenden ein detaillierterer Einblick in den möglichen neuen Arbeitgeber gewährt. Bei Interesse kann der angegliederte Stellenmarkt direkt aufgerufen werden; hierzu findet ein intensiver Austausch mit dem Projekt zur Implementierung des eRecruitings statt.

Die Analyse- und Konzeptionsphase ist abgeschlossen. Der GoLive ist noch im Herbst 2021 geplant.

## Die LVR-Dezernate in Zahlen ...

### Hinweise zur Auswertung

Der Großteil der Daten dieses Berichtes wurde stichtagsbezogen zum 31.12.2020 erhoben. Zeitraumbezogene Daten basieren in der Regel auf dem Zeitraum des Vorjahres 01.01. bis 31.12.2020. Die jeweilige Auswertungsart ist kenntlich gemacht.

Ausgewertet wurden die so genannten aktiven Mitarbeitenden (ohne Personen in der Freizeitphase der Altersteilzeit, in Elternzeit oder sonstiger Beurlaubung ohne Fortzahlung des Entgelts).

Des Weiteren wurden die Auswertungen in der Regel ohne Personen in Ausbildung, Praktikum, Volontariat, Freiwilligendienst, Freiwilligem ökologischen oder sozialen Jahr und Ähnlichem durchgeführt. Dieser Personenkreis wird separat betrachtet.

## Die Struktur der LVR-Dezernate

Die zehn LVR-Dezernate ohne Eigenbetriebe sind wie folgt strukturiert:

- » LVR-Dezernat 0 – Organisationsbereich LVR-Direktorin
- » LVR-Dezernat 1 – Personal und Organisation
- » LVR-Dezernat 2 – Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten
- » LVR-Dezernat 3 – Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH
- » LVR-Dezernat 4 – Kinder, Jugend und Familie
- » LVR-Dezernat 5 – Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung
- » LVR-Dezernat 6 – Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation

- » LVR-Dezernat 7 –  
Soziales
- » LVR-Dezernat 8 –  
Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer  
Hilfen
- » LVR-Dezernat 9 –  
Kultur und Landschaftliche Kulturpflege

In zwei LVR-Dezernaten gibt es Außendienststellen,  
die zum jeweiligen Dezernat gehören:

- » Außendienststellen des LVR-Dezernates 5:  
41 Schulen
- » Außendienststellen des LVR-Dezernates 9:  
20 Museen und Kultureinrichtungen

Wenn die Schulen und Kulturaußendienststellen  
nicht separat ausgewiesen sind, sind diese grund-  
sätzlich in den Zahlen des Dezernates 5 bzw. 9 ent-  
halten.

## Die Mitarbeitenden

Abbildung 1: Aufteilung nach Geschlecht

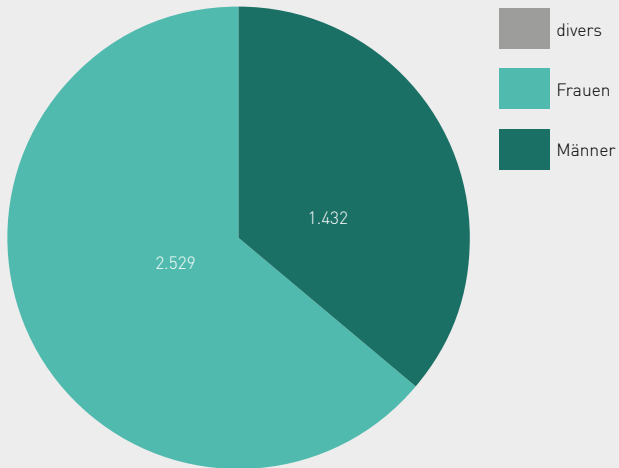


Abbildung 2: Aufteilung nach Beschäftigten

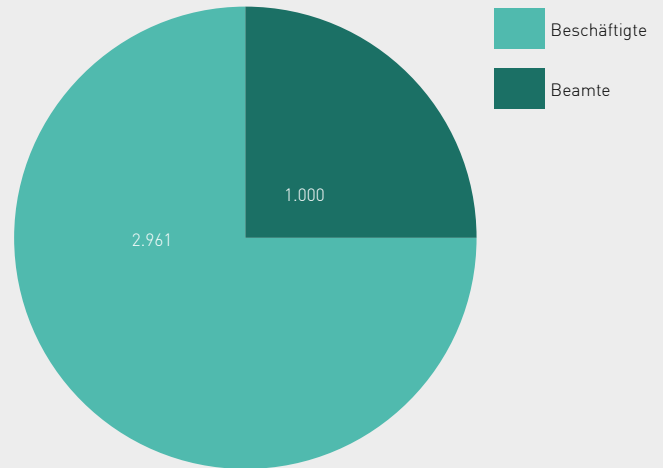




Abbildung 3: Aufteilung nach Dezernat

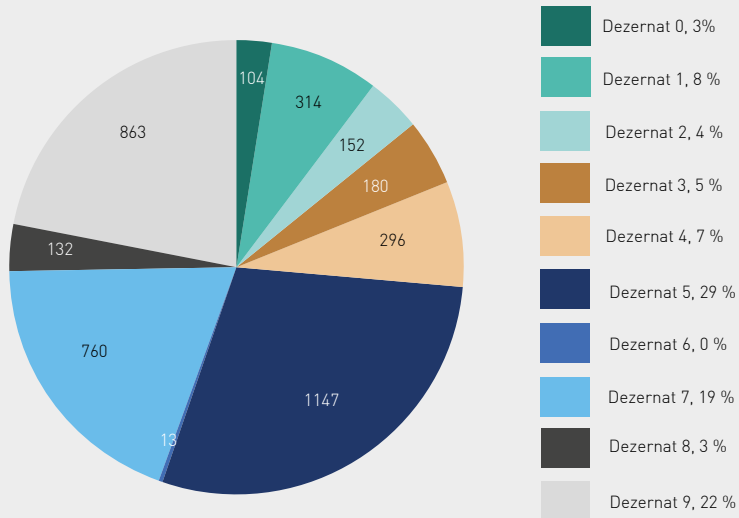


Abbildung 4: Entwicklung der Anzahl der Planstellen  
(Stellenplan Teil A I)

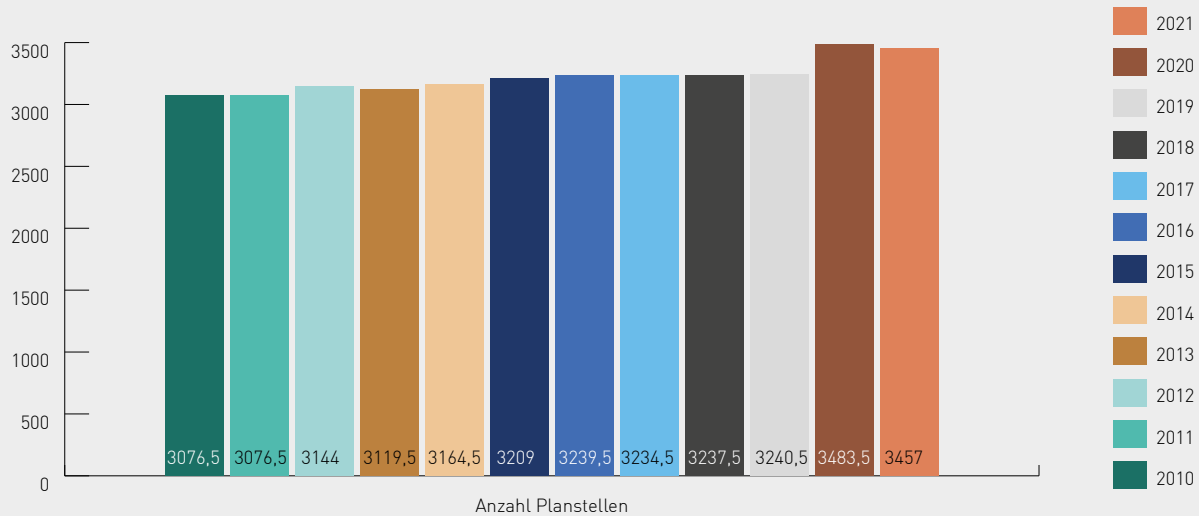


Abbildung 5: Entwicklung der Planstellen in den einzelnen LVR-Dezernaten 2017 bis 2020

**Erläuterung:** Der Stellenplan hat die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamt\*innen und der nicht nur vorübergehend beschäftigten Bediensteten auszuweisen (§ 8 Kommunal-Haushaltsverordnung Nordrhein-Westfalen – KomHVO NRW).

Für die Jahre 2020 und 2021 wurde ein Doppelhaushalt verabschiedet. Die Anzahl der Planstellen ist für die LVR-Dezernate von 2019 auf 2020 um 243 gestiegen. Hauptgrund ist der große Bedarf an zusätzlichem Personal zur Bewältigung der durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) neu hinzugekommenen Aufgaben. Für das Jahr 2021 sind es 26,5 Stellen weniger als in 2020.

	Dez. 0	Dez. 1	Dez. 2	Dez. 3	Dez. 4	Dez. 5	Dez. 6	Dez. 7	Dez. 8	Dez. 9
2017	102,5	337,5	139,5	174,5	164	895	0	643	109,5	669
2018	102	325,5	139,5	174,5	164	898	0	654,5	110,5	669
2019	102	329,5	138,5	174,5	164	898	0	654,5	110,5	669
2020	100	341	138,5	174,5	219,5	981	21	702	120,5	685,5
2021	100	341	138,5	174,5	219,5	955	21	711	110	686,5

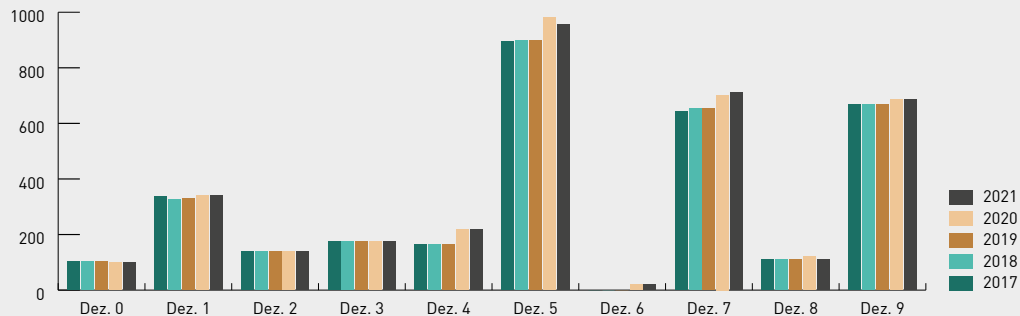


Abbildung 6: Aufteilung der Planstellen 2020 auf die LVR-Dezernate

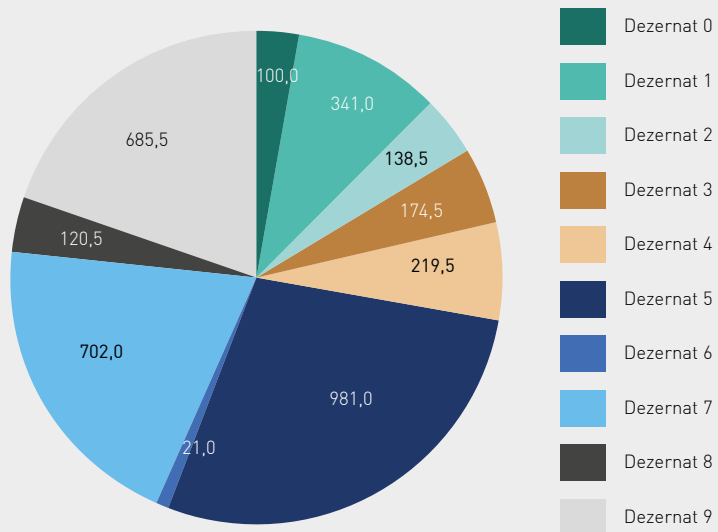


Abbildung 7: Entwicklung des Vollkräftewertes  
(Jahresdurchschnitt)

**Erläuterung:** Der Vollkräftewert (VK) ist ein Jahresdurchschnittswert und enthält alle Personen mit Anspruch auf Entgelt- oder Besoldungszahlung. Basis für die Vollkräftedaten sind daher die Abrechnungsergebnisse der Personalkosten. Hier ist auch das Personal berücksichtigt, das keine Planstellen benötigt (zum Beispiel Personal mit Zeitvertrag, Aus-

zubildende, Nachwuchskräfte). Teilzeitkräfte werden ihrem Beschäftigungsumfang entsprechend anteilig berücksichtigt. Personen in der Arbeitsphase der Altersteilzeit werden mit ihrer tatsächlichen Arbeitszeit (Arbeitszeitanteil) eingerechnet. Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit werden nicht berücksichtigt. Ebenfalls nicht berücksichtigt sind die Tarifbeschäftigten des Sozialen Entschädigungsrechts, da es sich hierbei um Mitarbeitende des Landes handelt.

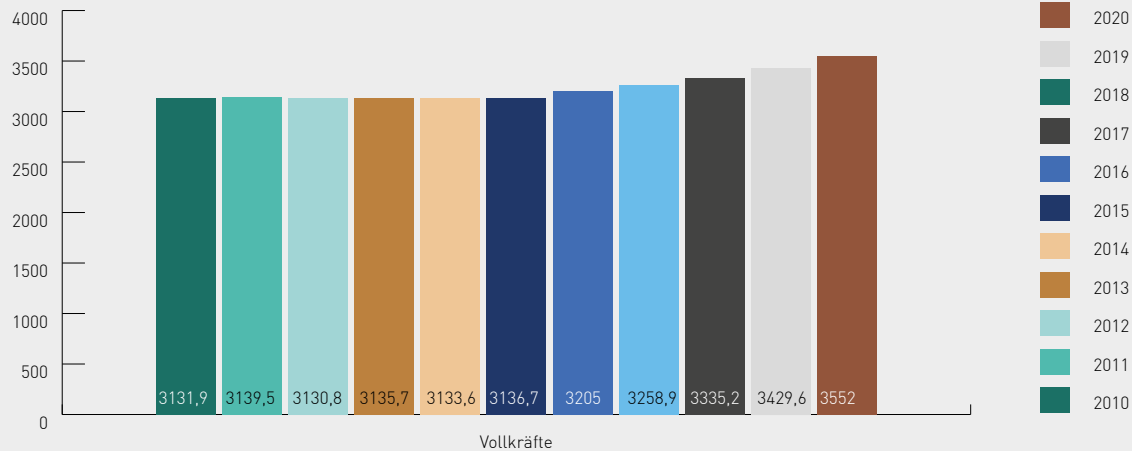
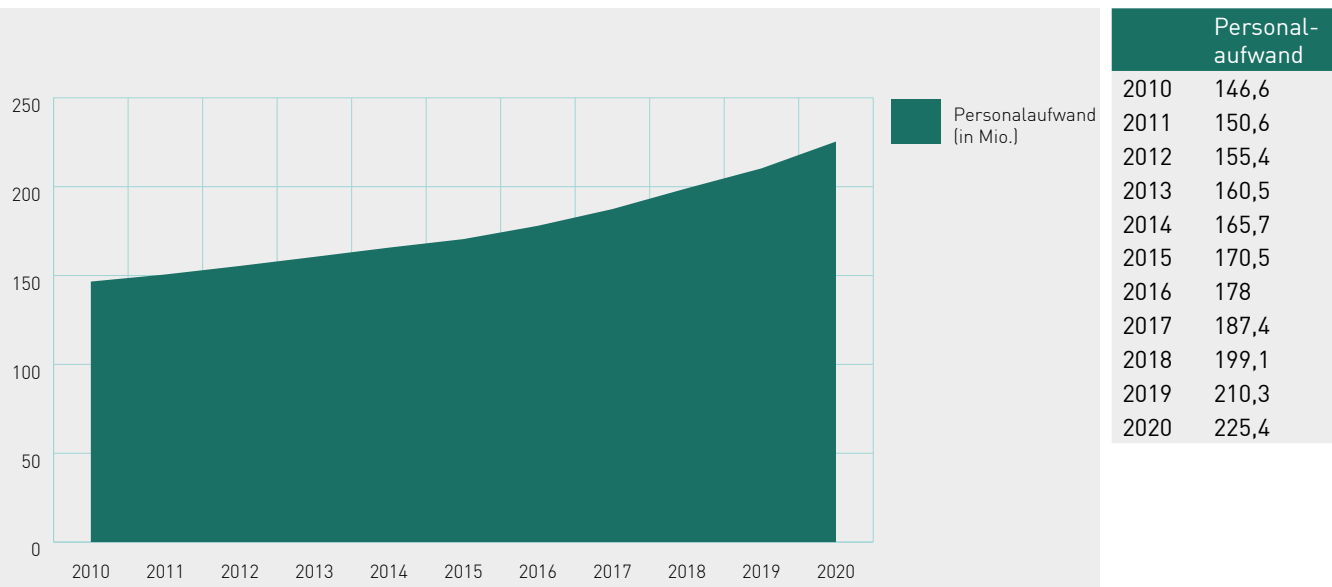
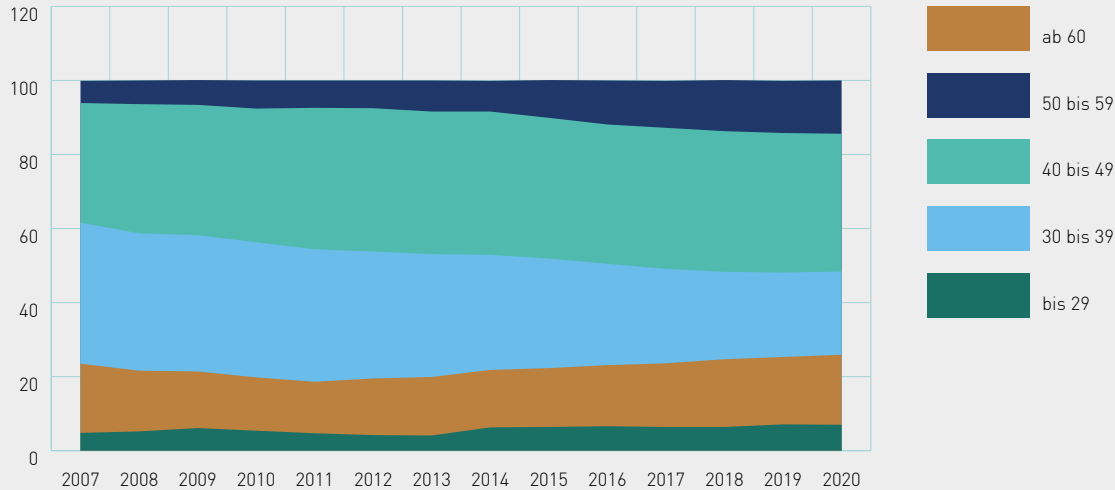


Abbildung 8: Personalaufwand der LVR-Dezernate



## Die Altersstruktur

Abbildung 9: Altersstruktur der LVR-Dezernate in Prozent in den Jahren 2010 bis 2020 (unbefristet beschäftigte, aktive Mitarbeitende; jeweils zum 31. Dezember des Jahres; Personen in Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahmen sind nicht eingerechnet)



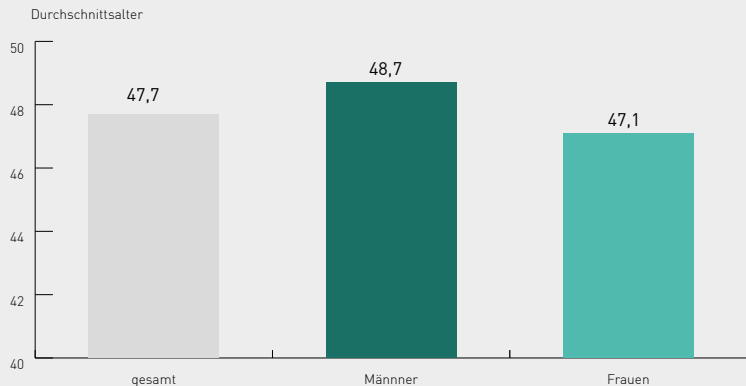


Abbildung 10:  
Durchschnittsalter

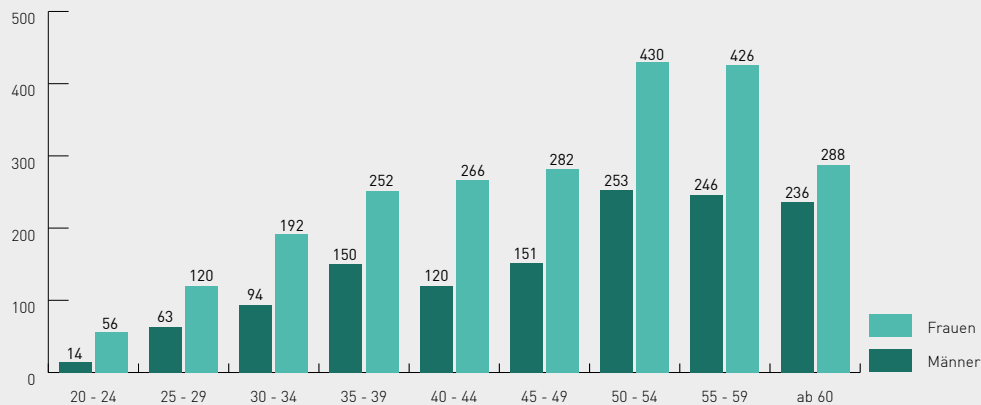
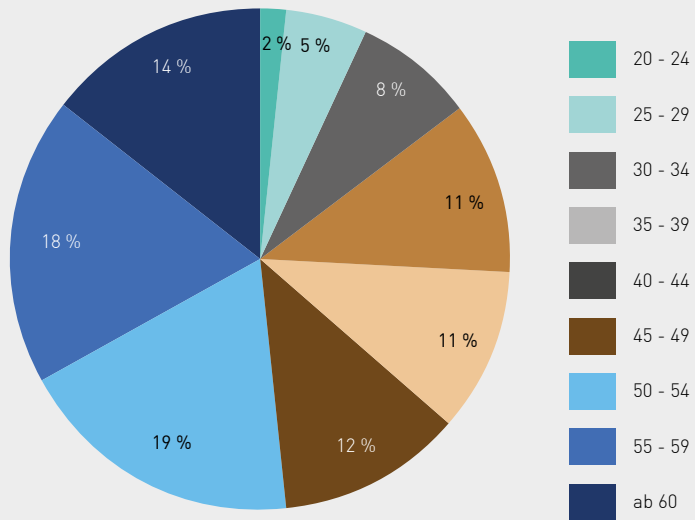


Abbildung 11:  
Altersstruktur zum  
31.12.2020, aufgeteilt  
nach Geschlecht



Abbildung 12: Prozentuale Verteilung nach Altersgruppen



## Fluktuation

Abbildung 13: Personalabgänge in den LVR-Dezernaten im Jahr 2020 nach Grund

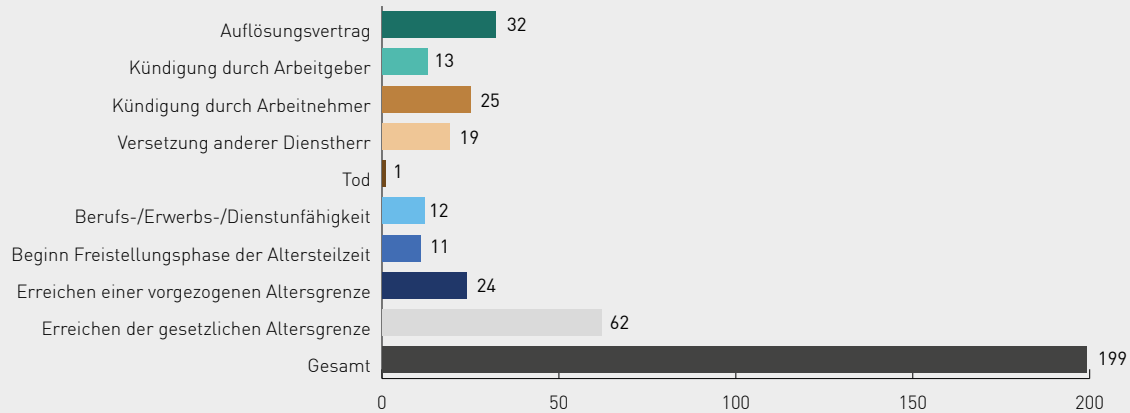


Abbildung 14: Abgänge 2012 bis 2020 und Prognose bis 2025

**Erläuterung:** Die Abbildung 14 gibt für die Jahre 2012 bis 2020 die tatsächlich vorhandenen Abgänge wieder. Für die Jahre 2020 bis 2025

- » werden Personen erfasst, die im genannten Zeitraum ihre individuelle gesetzliche

Altersgrenze erreichen,

- » werden die zurzeit bekannten Personalabgänge wegen des Beginns der Freistellungsphase der Altersteilzeit eingerechnet,
- » wird bei den übrigen Abgangsgründen der Mittelwert der Jahre 2009 bis 2020 zugrunde gelegt.

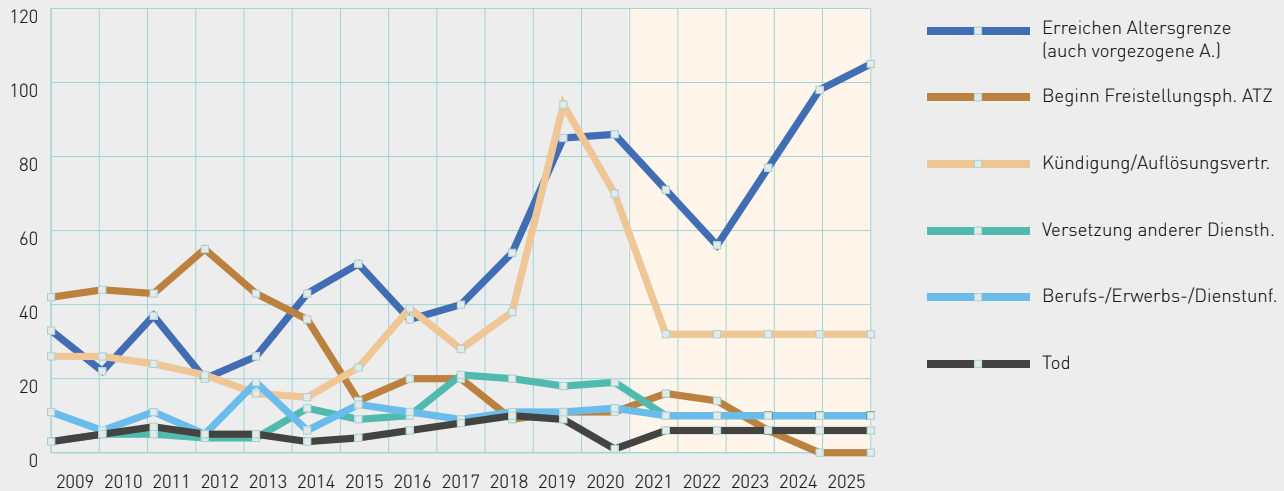


Abbildung 15: Durchschnittsalter bei Ausscheiden aus dem Dienst

- » Erreichen einer vorgezogenen Altersgrenze
- » Berufs-/Erwerbs-/Dienstunfähigkeit
- » Tod im aktiven Dienst

**Erläuterung:** Folgende Abgangsgründe sind berücksichtigt:

- » Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze

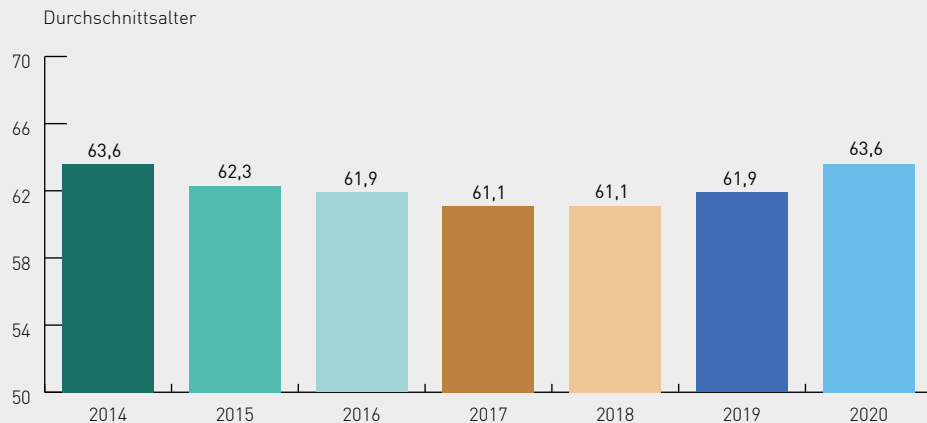
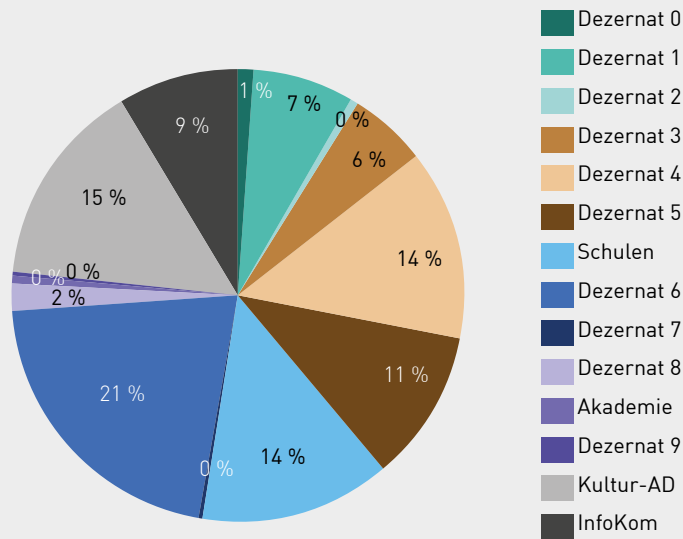


Abbildung 16: Prozentuale Aufteilung der externen Zugänge im Jahr 2020

**Erläuterung:** Nachwuchskräfte sind nicht berücksichtigt. Ebenfalls unberücksichtigt bleiben Personen, die innerhalb des Jahres 2020 den LVR schon wieder verlassen haben.

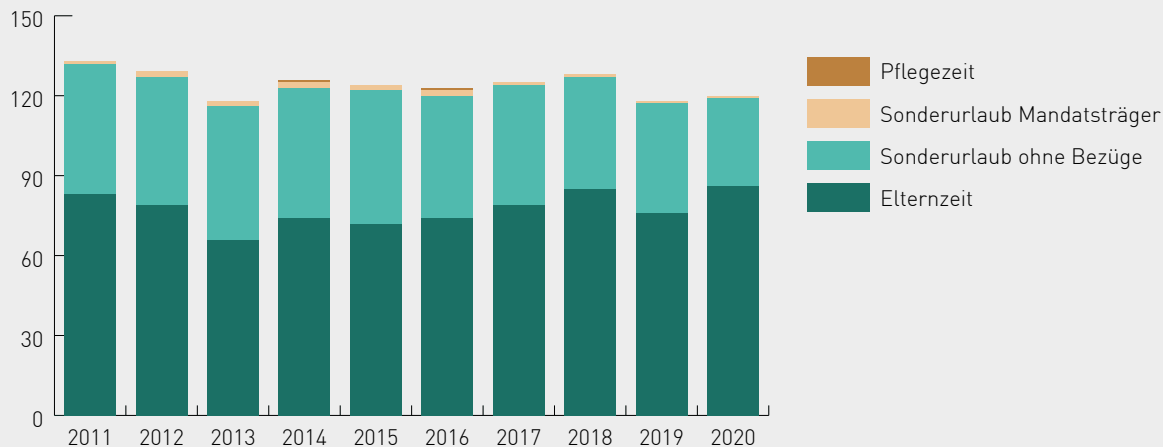


Dienststelle	2020
Deuzernat 0	3
Deuzernat 1	17
Deuzernat 2	1
Deuzernat 3	13
Deuzernat 4	32
Deuzernat 5	25
Schulen	32
Deuzernat 6	1
Deuzernat 7	49
Deuzernat 8	5
Akademie	1
Deuzernat 9	1
Kultur-AD	34
InfoKom	20
<b>Gesamt</b>	<b>234</b>

## Beurlaubungen

Abbildung 17: Anzahl der Beurlaubten sowie die Anzahl der Aktiven zum 31.12.2020

**Erläuterung:** Für die Abbildung 17 wurden sowohl die unbefristeten wie auch die befristeten, aktiven Mitarbeitenden sowie Personen in Ausbildung und informatorisch Beschäftigte (Praktikanten, Volontäre) ausgewertet.



## Krankheitsbedingte Ausfallzeiten

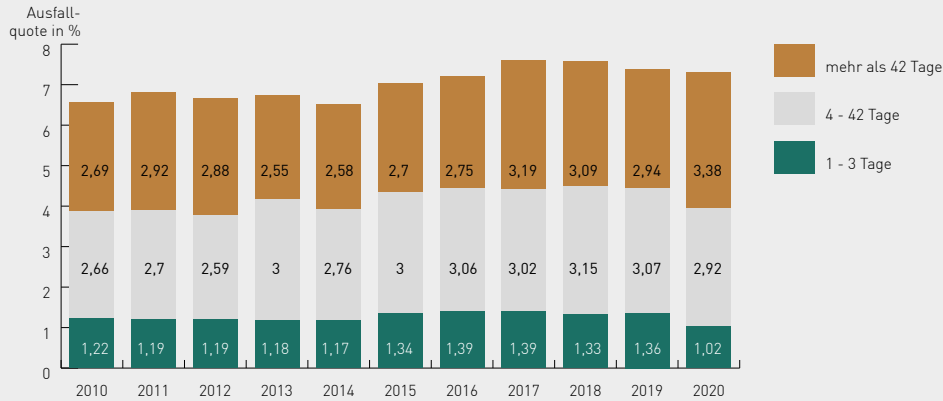


Abbildung 18: Entwicklung der Ausfallquoten 2010 bis 2020 nach kurz-, mittel- und langzeitigen Erkrankungen

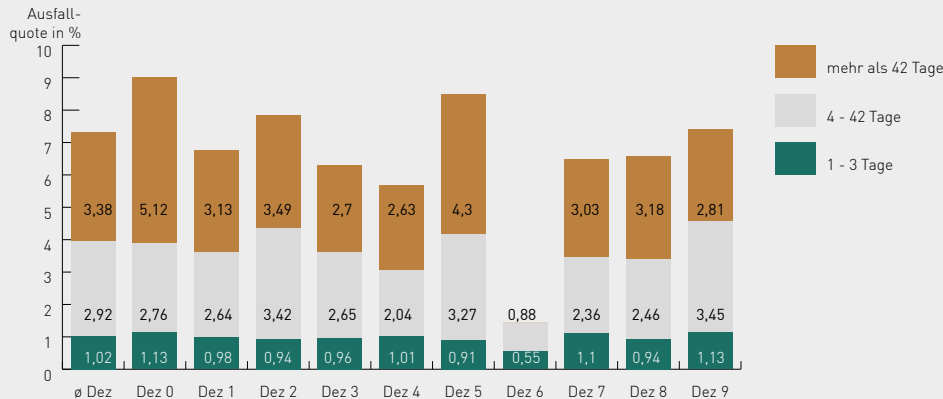


Abbildung 19: Ausfallquoten des Jahres 2020 nach kurz-, mittel- und langzeitigen Erkrankungen sowie nach LVR-Dezernat gegliedert

Abbildung 20: Ausfallquoten des Jahres 2020 nach kurz-, mittel- und langzeitigen Erkrankungen sowie nach Altersgruppen gegliedert

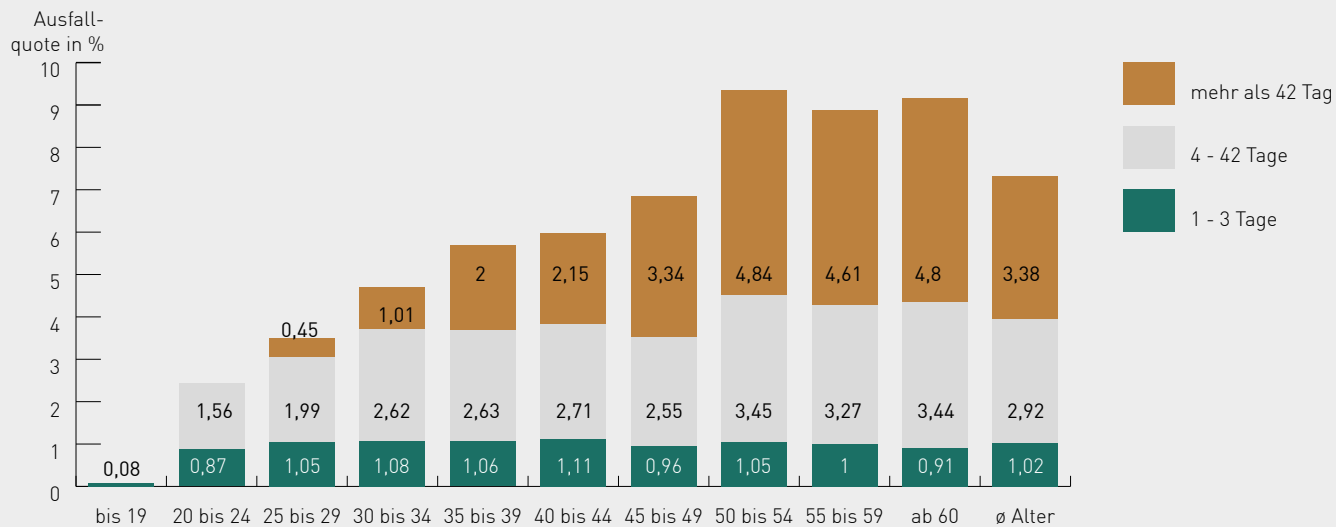




Abbildung 21: Ausfallquoten des Jahres 2020 nach kurz-, mittel- und langzeitigen Erkrankungen sowie nach Altersgruppen und LVR-Dezernat gegliedert

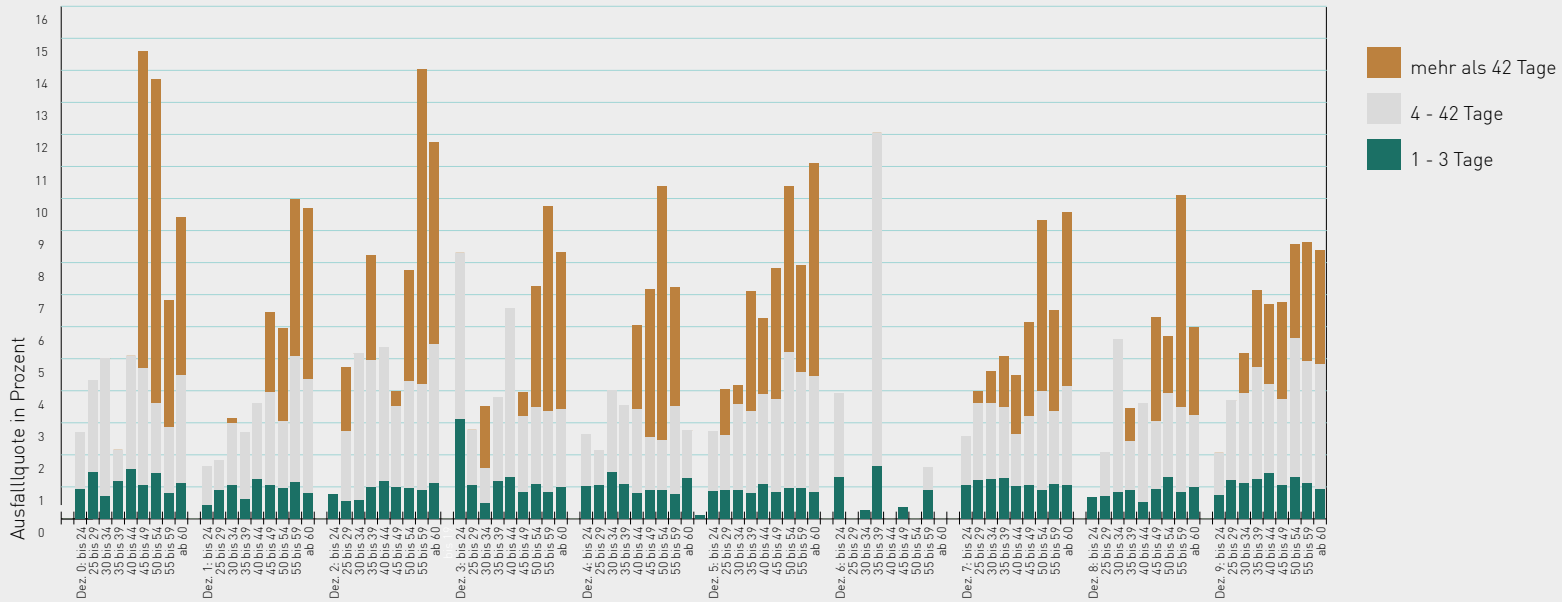
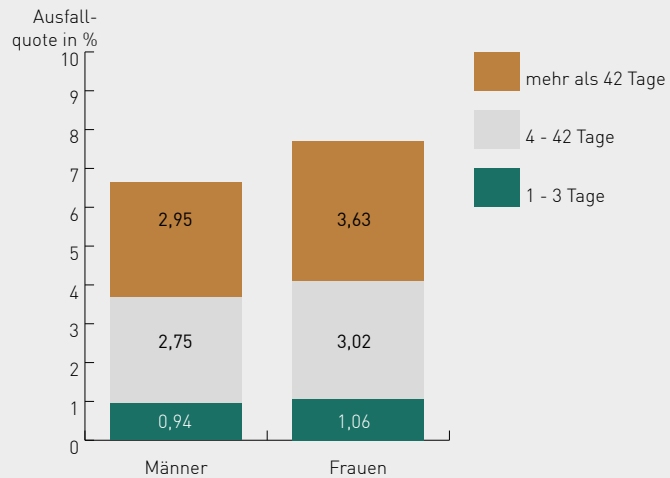


Abbildung 22: Ausfallquoten des Jahres 2020 nach kurz-, mittel- und langzeitigen Erkrankungen sowie nach Geschlecht gegliedert



## Schwerbehinderte Menschen

Abbildung 23: Entwicklung der Schwerbehindertenquote jeweils zum 31. Dezember

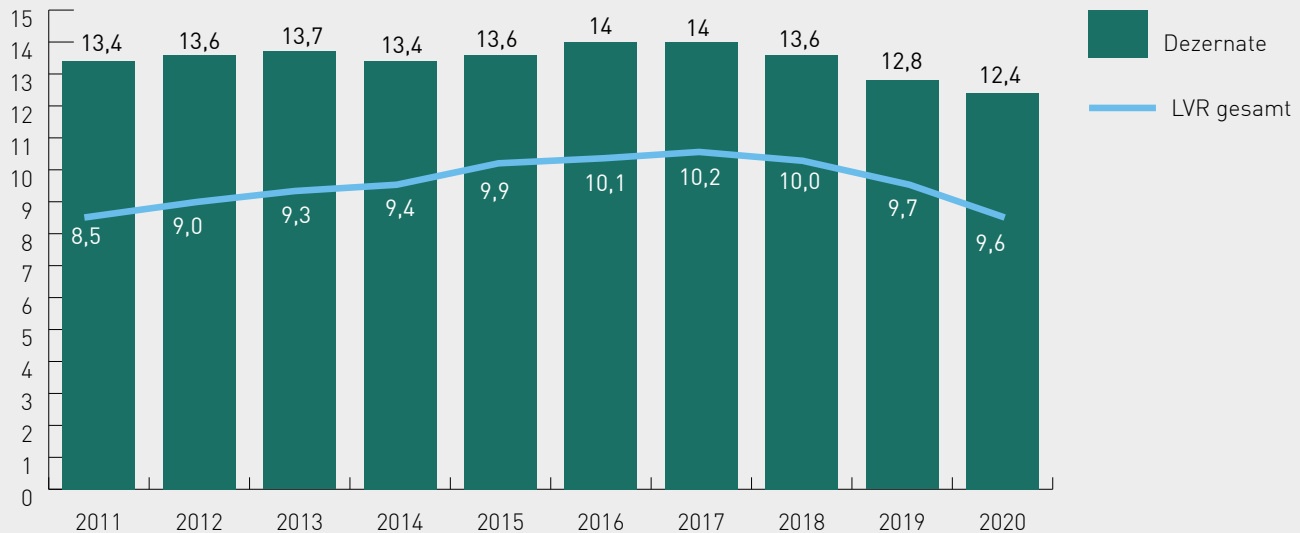
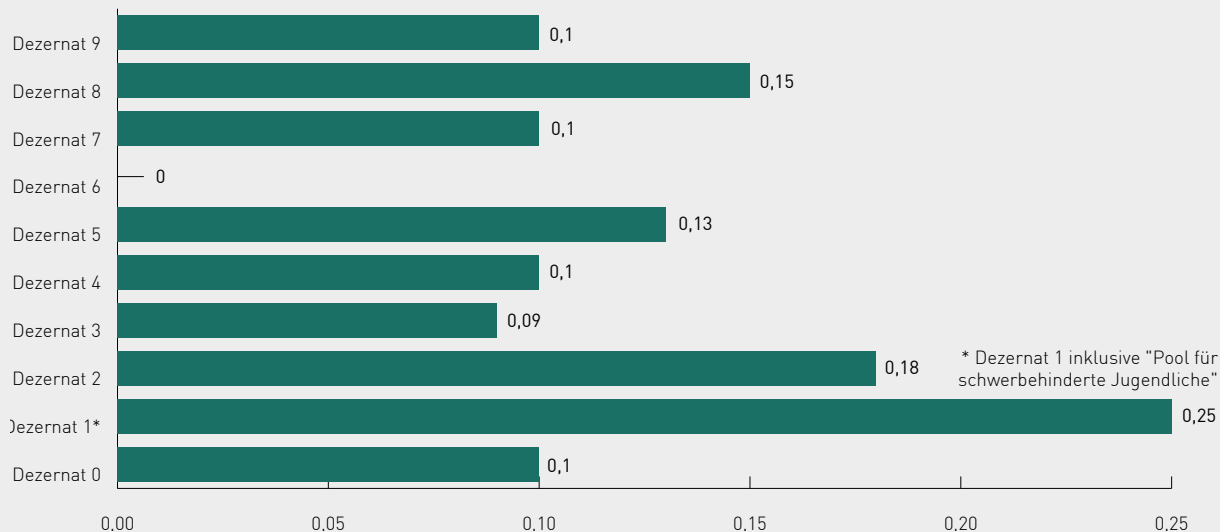


Abbildung 24: Schwerbehindertenquote je LVR-Dezernat zum 31.12.2020

In den LVR-Dezernaten wurde bei 59,4 % der Mitarbeitenden die Schwerbehinderung erst nach Eintritt in den Dienst des LVR festgestellt (Vorjahr 62,5 %).

Man kann allerdings davon ausgehen, dass nicht alle Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung diese zum Zeitpunkt der Einstellung mitgeteilt haben.

Somit ist zu berücksichtigen, dass die genannte Quote in Höhe von 59,4 % tatsächlich wahrscheinlich etwas niedriger ist.



## Befristete Beschäftigung

Die befristete Beschäftigung beim LVR im Jahr 2020 wurde ausführlich in der Vorlage 15/257 (PA am 14. Juni 2021) behandelt.

## Heim-/Telearbeit

*Abbildung 25: Anzahl und Aufteilung der Heim-/Telearbeitenden (nur Mitarbeitende mit Individualvereinbarung)*

**Erläuterung:** Ausgewertet wurden aktive, unbefristet und befristet Beschäftigte mit einer Individualvereinbarung zur Heim- oder Telearbeit (ohne Personen in Ausbildung, Praktikum, Volontariat und ähnlichem und ohne Berücksichtigung der zusätzlichen Berechtigten aufgrund der Corona-Pandemie)

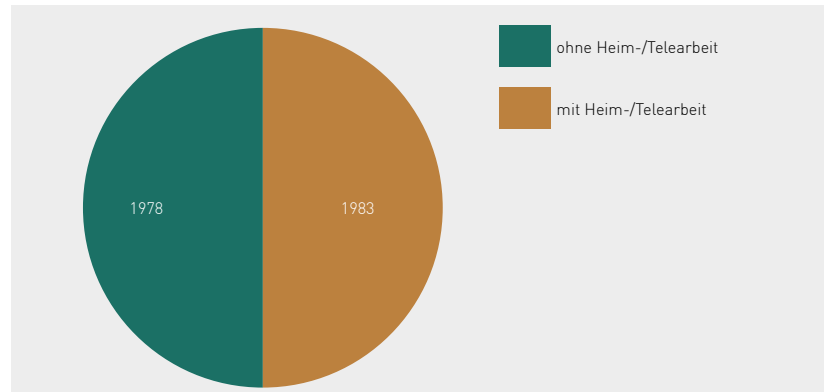


Abbildung 26: Aufteilung der Heim-/Telearbeitenden nach Dezernat/Außendienststelle

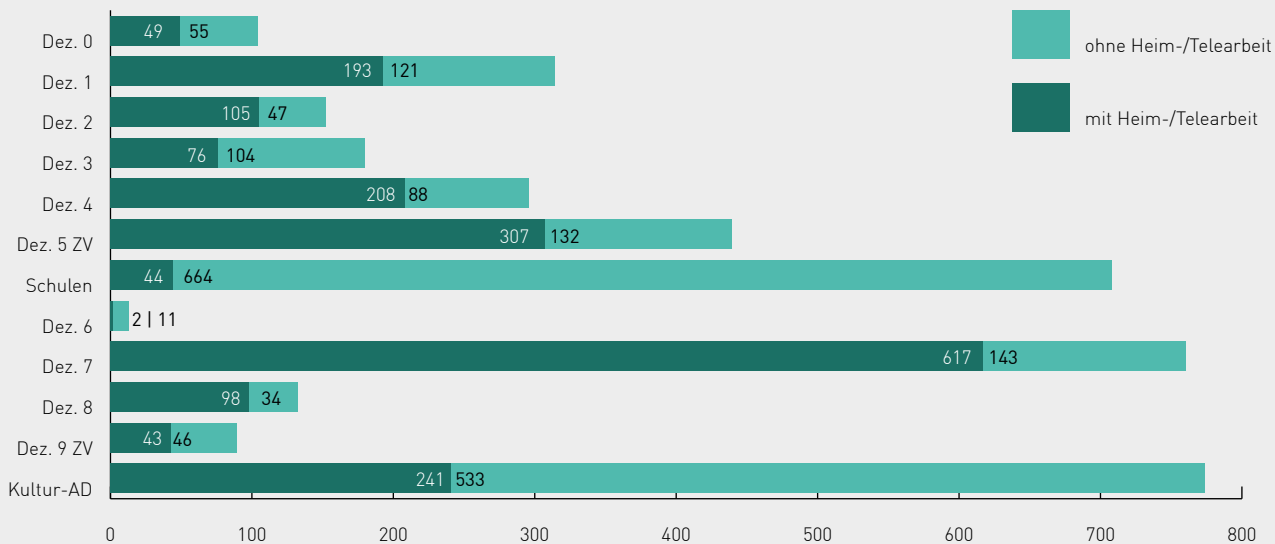
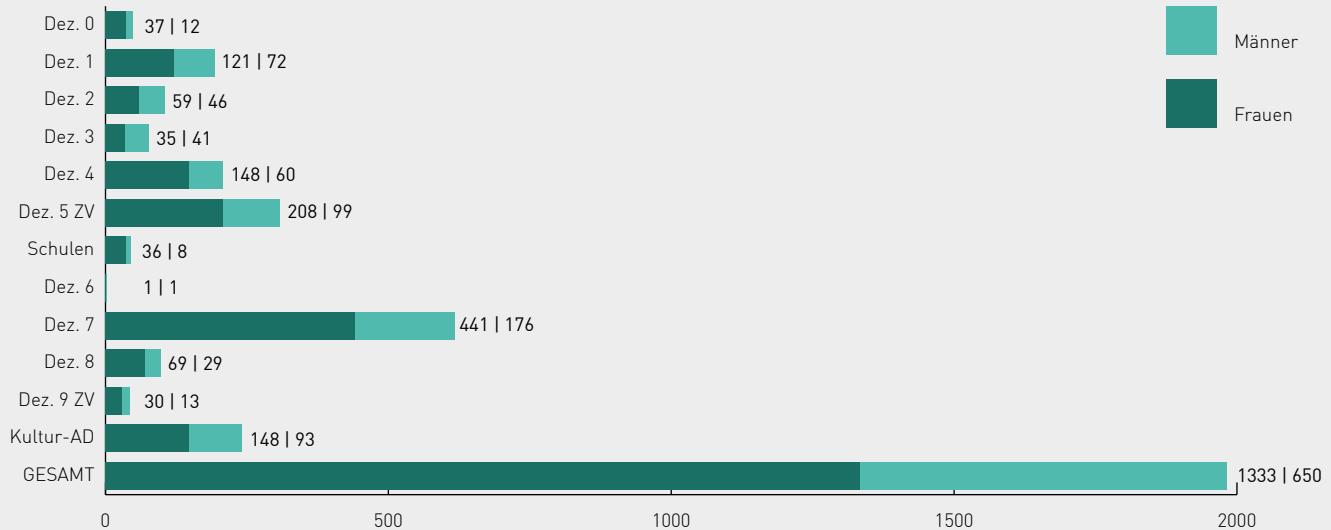


Abbildung 27: Aufteilung der Heim-/Telearbeitenden nach Geschlecht















**LVR-Fachbereich Personal und Organisation**

**12.63 – Team Organisationsmanagement II, Stellenplan, Personalkostenplanung und Controlling**

Hermann-Pünder-Str. 1, 50679 Köln

Tel 0221 809-0, [www.lvr.de](http://www.lvr.de)

## Vorlage Nr. 15/528

öffentlich

**Datum:** 07.09.2021  
**Dienststelle:** Fachbereich 12  
**Bearbeitung:** Frau Peters

<b>Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung</b>	<b>20.09.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>01.10.2021</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Einführung eines zentralen Recruitingprozesses und eines neuen  
Bewerbendenmanagementsystems**

### Kenntnisnahme:

Die Vorlage Nr. 15/528 "Einführung eines zentralen Recruitingprozesses für die  
Dezernate 0-9, InfoKom und die Rheinischen Versorgungskassen sowie die Einführung  
eines neuen Bewerbendenmanagementsystems für den LVR" wird 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 Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten: Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

## Zusammenfassung

### **Ausgangssituation**

Angesichts der demographischen Entwicklung, die mit einem Wandel zu einem Arbeitnehmer\*innenmarkt verbunden ist, sehen sich auch die kommunalen Arbeitgeber zunehmenden Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung und Personalbindung ausgesetzt. Der LVR ist inzwischen zunehmend vom Fachkräftemangel in vielen Berufsgruppen betroffen, es bestehen zurzeit bereits Probleme z.B. Pflegekräfte, Ärzte, Ingenieure, IT-Fachkräfte und auch Verwaltungskräfte für den gehobenen Dienst, um beispielhaft nur einige Berufsgruppen aufzuführen, in ausreichender Anzahl und Qualität zu rekrutieren.

Diese Situation wird sich in den nächsten Jahren weiter verschärfen.

Daher ist es erforderlich, die Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Aufbau-/Ablauforganisation insbesondere vor dem Hintergrund des stetig steigenden Personalbedarfs so zu optimieren, dass der LVR gegenüber anderen Arbeitgebern konkurrenzfähig wird und im Idealfall durch optimierte Prozesse sowie zeitgemäße digitale Unterstützung die Stellenbesetzungsverfahren schneller und transparenter abwickeln kann und somit auch in der Außenwirkung als potentieller attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

### **Einführung eines zentralen Recruitingprozesses**

Zum 01.10.2021 erfolgt die Einführung eines zentralen Recruitingprozesses zunächst für die Piloten Dezernate 1 und 9 inklusive der Außendienststellen.

Nach einer Testphase und einer Evaluation ist die Einführung für die anderen Dezernate, InfoKom und die Rheinischen Versorgungskassen geplant.

Der neue zentrale Recruiting-Prozess gilt somit für alle LVR-Dezernate inkl. Außendienststellen, für 04 und LVR-Infokom. Die übrigen wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen (LVR-Kliniken, LVR-HPHs, LVR-Jugendhilfe Rheinland) bearbeiten und entscheiden die Aufgabenfelder des Personalmanagements eigenständig und sind daher ausgenommen.

### **Einführung eines neuen Bewerbendenmanagementsystems**

Parallel dazu wird ebenfalls zum 01.10.2021 ein neues Bewerbendenmanagementsystem „Beesite“ der Firma Milch und Zucker zunächst für die Pilotbereiche Dezernate 1, 9 inklusive der Außendienststellen sowie in der Klinik Viersen eingeführt. Der Rollout für die anderen Dezernate, InfoKom, die Rheinischen Versorgungskassen und alle Einrichtungen des Dezernates 8 erfolgt sukzessive.

Das IT-Verfahren wird für den gesamten LVR inkl. aller wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen in unterschiedlicher Ausprägung eingesetzt.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/528:**

### **Einführung eines zentralen Recruitingprozesses in den Dezernaten 0-9, InfoKom, den Rheinischen Versorgungskassen und eines neuen digitalen Bewerbendenmanagementsystems im LVR**

#### **1. Ausgangssituation**

Angesichts der demographischen Entwicklung, die mit einem Wandel zu einem Arbeitnehmer\*innenmarkt verbunden ist, sehen sich auch die kommunalen Arbeitgeber zunehmenden Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung und Personalbindung ausgesetzt. Hinzu kommt, dass auch zwischen Arbeitgebern der öffentlichen Hand der Konkurrenzdruck steigt, der noch durch Vergütungsdivergenzen, insbesondere im Verhältnis zur Bundesverwaltung, verstärkt wird. Die Anforderungen an die Personalgewinnung sind daraus resultierend im letzten Jahrzehnt drastisch gestiegen. Der LVR ist inzwischen zunehmend vom Fachkräftemangel in vielen Berufsgruppen betroffen, es bestehen zurzeit bereits Probleme, z.B. Pflegekräfte, ärztliches Personal, Ingenieur\*innen, IT-Fachkräfte und auch Verwaltungskräfte für den gehobenen Dienst, um beispielhaft nur einige Berufsgruppen aufzuführen, in ausreichender Anzahl und Qualität zu rekrutieren.

Diese Situation wird sich in den nächsten Jahren weiter verschärfen.

Daher ist es erforderlich, die Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Aufbau-/Ablauforganisation insbesondere vor dem Hintergrund des stetig steigenden Personalbedarfs so zu optimieren, dass der LVR gegenüber anderen Arbeitgebern konkurrenzfähig ist und im Idealfall durch optimierte Prozesse sowie zeitgemäße digitale Unterstützung die Stellenbesetzungsverfahren schneller und transparenter abwickeln kann und somit auch in der Außenwirkung als potentieller attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

#### **2. Schwachstellen des derzeitigen Stellenbesetzungsprozesses und des IT-Systems**

Der bisherige Stellenbesetzungsprozess ist geprägt von einer Vielzahl von Schnittstellen zwischen den Geschäftsleitungen, den Führungskräften der LVR-Dezernate als Personalentscheidern und verschiedenen Stellen des LVR-Fachbereichs Personal und Organisation (Personalsachbearbeiter\*innen, Stellenausschreibungsbüro etc.). Einander nachgelagerte Prozessschritte führen zu langen Bearbeitungszeiten und Doppelprüfungen.

Aufgrund der Vielzahl der derzeit beteiligten Akteure und der aktuell bestehenden Doppelprüfungen (Inhalte der Stellenausschreibung, Vorliegen der konstitutiven Voraussetzungen, Rechtmäßigkeit des Besetzungsvermerks) in den Fachdezernaten sowie im LVR-Fachbereich 12 verläuft der Prozess zu langsam.

Im Ist-Prozess wird heute ein nicht mehr den Anforderungen entsprechendes E-Recruiting-Verfahren eingesetzt, das viele manuelle Schritte erfordert und nur Teilbereiche des gesamten Stellenbesetzungsprozesses abbilden kann. Dadurch gibt es eine Vielzahl von Medienbrüchen zu anderen IT-Programmen und keinen einheitlichen ganzheitlichen Workflow innerhalb eines Systems. Schnittstellen zu anderen IT-

Systemen sind kaum vorhanden. Die manuellen Schritte sind naturgemäß zeitaufwändig (z. B. Terminabstimmung mit den Bewerbenden, manuelle Aufnahme aller Bewerbenden in eine Excel-Tabelle). Das derzeit nur in Teilbereichen des LVR eingesetzte Bewerbendenmanagementsystem wird den heutigen Anforderungen nicht mehr gerecht und ist für einen Einsatz im gesamten LVR nicht geeignet.

Bedingt durch die lange Dauer der Stellenbesetzungsverfahren orientieren die Bewerbenden sich oftmals vor Vertragsabschluss anderweitig.

Die verschiedenen Ansprechpersonen innerhalb des LVR (Stellenausschreibungsbüro, Geschäftsleitung, personalführende Stellen in den Außendienststellen, Führungskräfte, Personalsachbearbeitung) führen für die Bewerbenden zu Intransparenz. Häufig wenden sich Bewerbende an eine der o.g. Personengruppen und müssen erst an die zuständige Ansprechperson weitergeleitet werden. Derzeit gibt es keine einheitliche Ansprechperson, an die die Bewerbenden sich mit sämtlichen Fragen zum Stellenbesetzungsverfahren wenden können.

Die Teilbereiche des Recruiting-Prozesses werden durch verschiedene Personen begleitet. Laut aktuellen HR-Studien ist aber eine bewerberfreundliche Präsenz des Arbeitgebers für die Bewerbenden wichtig („one face to the candidate“). Dies soll den Kontakt erleichtern, Vertrauen stärken und eine erste positive Erfahrung mit dem neuen Arbeitgeber schaffen. Der aktuelle Ist-Prozess kann diese Anforderung nicht erfüllen.

Durch die bisher in den Fachdezernaten und Außendienststellen dezentral vorgenommene Vorauswahl der Bewerbungen findet keine einheitliche Bearbeitung statt. Lediglich diejenigen Bewerbungen der Bewerbenden, die die Führungskräfte einladen möchten, werden durch den Fachbereich Personal und Organisation im Hinblick auf die Rechtmäßigkeit des Verfahrens qualitätssichernd geprüft. Es findet keine Prüfung dahingehend statt, ob die übrigen Bewerbenden ggf. auch die konstitutiven Voraussetzungen erfüllen und im Rahmen der Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 GG im Auswahlverfahren weiterhin berücksichtigt werden müssten.

Gleichzeitig verursachen die bestehenden Doppelprüfungen Reibungsverluste und führen zu einer verlängerten Laufzeit der Stellenbesetzungsverfahren. Dies wird durch immer wiederkehrende „Schleifen“ zwischen dem Fachbereich Personal und Organisation und den Fachdezernaten weiter verstärkt. Auch die Dokumentation der getroffenen Personalauswahl erfolgt nicht einheitlich und erfüllt somit oft nicht den von den Gerichten geforderten Standard im Klagefall.

### **3. Warum ist eine Recruiting-Prozessoptimierung erforderlich?**

Der Prozess der Personalbeschaffung besteht in seiner bisherigen Form seit sehr vielen Jahren nahezu unverändert und wurde in der Vergangenheit nur punktuell angepasst. Aufgrund der Vielzahl der beteiligten Akteure und der aktuell bestehenden Doppelprüfungen in den Fachdezernaten und Außendienststellen sowie im LVR-Fachbereich 12 verläuft der Prozess verhältnismäßig langsam. Erfahrungsgemäß liegt die Laufzeit derzeit zwischen 6 und 8 Monaten (bei Ausschussbeteiligung bei externen Einstellungen in Einzelfällen auch länger). Dies führt mitunter dazu, dass gut geeignete Bewerbende bereits die Zusage bei einem anderen Arbeitgeber erhalten und im laufenden Verfahren ihre Bewerbung beim LVR zurückziehen.



Die fachlichen Anforderungen an die Personalbeschaffung sind in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Die durch die Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 GG erfordern neben der gezielten Formulierung von Anforderungsprofilen und Stellenausschreibungen eine präzise sachliche Abwägung aller entscheidungsrelevanten Kriterien sowie eine nachvollziehbare Dokumentation der Auswahlentscheidung. Die stetig wachsende Zahl an Studiengängen führt zu einem hohen Prüfaufwand bei der Auswertung von Bewerbungsunterlagen. Zur Beurteilung der unterschiedlichen Qualifikationen ist eine dezidierte Fachexpertise in diesem Bereich erforderlich. Eine solche Fachexpertise an mehreren dezentralen Stellen vorzuhalten, ist nicht leistbar und somit nicht zielführend.

Durch den demographischen Wandel und die hohe Personalfuktuation sind Stellen heute öfter nachzubeseetzen als noch in der Vergangenheit. Daher ist es im Sinne der Personalgewinnung erforderlich, den bestehenden Recruiting-Prozess zu modernisieren, um die Verfahren zu beschleunigen, potenzielle Fehlerquellen zu beseetigen und ein einheitliches, rechtssicheres Stellenbesetzungsverfahren sicherzustellen. Durch den Wegfall von Doppelprüfungen können die Verfahren verkürzt werden. Die Entscheidung über die Personalauswahl wird dabei natürlich weiterhin in den Fachdezernaten angesiedelt sein.

Durch die Neuausrichtung des Recruitings entstehen Synergieeffekte, die die erforderliche Modernisierung der Personalbeschaffung weiter unterstützen und zu einer erfolgreichen Personalgewinnung beitragen. Auch die Rechnungsprüfung hat in ihrer Prüfung des Geschäftsprozesses zum Stellenbesetzungsverfahren im LVR (Stand: 08/2018) vor dem Hintergrund der derzeit bestehenden Risiken und der langen Verfahrensdauern die beabsichtigte Neuausrichtung und die Einführung eines zentralen Recruitingprozesses begrüßt.

## **4. Modernisierung der Personalakquise im LVR**

### **4.1 Einführung eines zentralen Recruitingprozesses**

Um den o.g. Anforderungen gerecht zu werden, modernisiert der Fachbereich Personal und Organisation in mehreren Schritten sein Personalwesen sukzessive.

Im Bereich der Personalakquise erfolgt nach Einführung eines Mitarbeitendenempfehlungsprogramms „Firstbird“ im Dezember 2019 nun zum 01.10.2021 die Einführung eines zentralen Recruitingprozesses zunächst für die Piloten Dezernate 1 und 9 inklusive der Außendienststellen.

Gemeinsam mit den Geschäftsleitungen der Dezernate 0-9, InfoKom, den Rheinischen Versorgungskassen und dem Fachbereich Personal und Organisation wurde ein zentraler, zukunftsweisender Recruitingprozess entwickelt.

In enger Abstimmung mit den Geschäftsleitungen als Vertreter der LVR-Dezernate wurde zudem eine Pilotierung mit den Piloten Dezernat 1 und 9 inklusive der Außendienststellen festgelegt.

Die Wahl der Piloten erfolgte gezielt. Das Dezernat 1 wurde als Pilot ausgewählt, da es einen relativ kleinen Bereich umfasst und so erste auftretende Probleme intern gelöst werden können, ohne dass die anderen Dezernate und Dienststellen durch die Auswirkungen belastet werden.

Das Dezernat 9 mit Außendienststellen wurde ausgewählt, um zu testen, ob sowohl der neue Recruitingprozess als auch das neue IT-Verfahren sich für Bereiche mit Außendienststellen eignen.

Nach einer Testphase und einer Evaluation ist die Einführung für die anderen Dezernate, InfoKom und die Rheinischen Versorgungskassen geplant.

Der neue zentrale Recruiting-Prozess gilt somit am Ende für alle LVR-Dezernate inkl. Außendienststellen, für 04 und LVR-Infokom. Die übrigen wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen (LVR-Kliniken, LVR-HPHs, LVR-Jugendhilfe Rheinland) bearbeiten und entscheiden die Aufgabenfelder des Personalmanagements eigenständig und sind daher ausgenommen.

## **4.2 Was ist neu? Die Rolle des/der Recruiter\*in**

Das neue Recruiting wird strukturell und prozedural ganz wesentlich charakterisiert durch die Einführung der Funktion der Recruiter\*innen.

Die Recruiter\*innen sind zentral im Fachbereich 12 in der Abteilung 12.10 – Personalbeschaffung/Personalwirtschaft angesiedelt. Mit dem Aufbau der Einheit wurde bereits im vergangenen Jahr begonnen. Die Recruiter\*innen sind die zentralen, kompetenten Ansprechpersonen für das Fachdezernat beim Stellenbesetzungsverfahren. Sie unterstützen das Fachdezernat im Rahmen einer Dienstleistung beim gesamten Recruitingprozess.

Die Recruiter\*innen agieren - in Anlehnung an Prozesse bei externen Personalberatungsfirmen - ähnlich Projektleitern („Projekt Besetzung Stelle xy“) und erstellen, nach einem Auftaktgespräch mit der jeweiligen Führungskraft, eine Zeitplanung für den Besetzungsprozess und steuern diesen verantwortlich über alle Prozessschritte hinweg. Sie ermitteln gemeinsam mit der zuständigen Führungskraft, gegebenenfalls unter Beteiligung der Geschäftsleitung/personalführenden Stelle des Fachdezernats, das Anforderungsprofil und bereiten die Stellenausschreibung vor. Die abschließende Entscheidung über den fachlichen Inhalt der Stellenausschreibung trifft, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten, wie bisher auch, das Fachdezernat.

Die Recruiter\*innen sind während des gesamten Stellenbesetzungsprozesses auch die zentralen Ansprechpersonen für die Bewerber\*innen. Die Recruiter\*innen halten in allen Phasen des Stellenbesetzungsprozesses den unmittelbaren Kontakt mit den Bewerbenden aufrecht und sind damit dessen erste Ansprechperson für alle Fragen. Die Recruiter\*innen vermitteln der/dem Bewerber\*in bei Fachfragen die kompetente Ansprechperson aus dem Fachdezernat. Sie kümmern sich um die Einleitung der personalrechtlichen Mitbestimmungsverfahren für die Stellenausschreibung. Sie veröffentlichen die Stellenausschreibung in Abstimmung mit dem Fachdezernat in den entsprechenden Kanälen.

Sie erstellen die Bewerbendenmatrix (vergleichende Übersicht) für das Fachdezernat zukünftig technisch unterstützt und prüfen die konstitutiven Voraussetzungen der Bewerbenden. Die Recruiter\*innen kennzeichnen die Bewerbenden, die die konstitutiven Voraussetzungen erfüllen. Sofern gewünscht, schlagen sie den Personalentscheidern ein Ranking für die Einladung zum weiteren Auswahlverfahren

vor. Das Fachdezernat entscheidet final, wie bisher, welche Bewerbenden zu einem Auswahlverfahren eingeladen werden.

Die Recruiter\*innen laden die vom Fachdezernat ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten zum Auswahlverfahren ein. Das Auswahlverfahren wird inhaltlich (Art und Ablauf, Frage- und Bewertungsbögen) und organisatorisch (Terminvorgabe, Raumplanung, Bewirtung) weiterhin vom Fachdezernat organisiert und konzipiert. Auf Wunsch des Fachdezernats kann der Recruiter/die Recruiterin diesen Prozess jedoch unterstützen, z. B. beraten die Recruiter\*innen zu Fragen für besondere Berufsgruppen bzw. stellen den Kontakt zum Institut für Training, Beratung und Entwicklung her, wenn dieses eine Moderation oder sonstige Vorbereitung des Auswahlinterviews übernehmen soll.

Die Recruiter\*innen nehmen am Auswahlverfahren des Fachdezernats teil. Das Fachdezernat trifft aber, wie bisher auch, die Entscheidung über die Personalauswahl. Die Recruiter\*innen erstellen den zur rechtlichen Dokumentation zwingend notwendigen Besetzungsvermerk und senden diesen dem Fachdezernat zur Ergänzung und Qualitätssicherung zu. Das Fachdezernat gibt den Besetzungsvermerk frei. Die Recruiter\*innen veranlassen die Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens und den Versand von Absagen an die unterlegenen Bewerbenden. Etwaige Beschwerden werden unmittelbar durch die Recruiter\*innen beantwortet.

Die Recruiter\*innen verfassen die schriftliche Einstellungszusage und übergeben den neuen Personalfall an die Personalsachbearbeitung zur Bestandsverwaltung. Dort findet die Dienstaufnahme inkl. Vertragsunterzeichnung statt. Bei Außendienststellen kann die Dienstaufnahme weiterhin dezentral erfolgen. Das Onboarding findet im Fachdezernat statt.

Die Recruiter\*innen initiieren zukünftig aktive Personalakquise des Arbeitgebers (active sourcing = gezielte Ansprache von Kandidat\*innen) für alle Berufsfelder, schwerpunktmäßig aber zunächst für Mangelberufe. Dazu werden zielgruppenorientiert Social Media -Kanäle wie Xing, LinkedIn oder Instagram genutzt, da dort Direktansprachen ohne weiteres möglich sind. Gleiche Möglichkeiten bieten Karrieretage, Messen, Absolventenveranstaltungen u.a. an Hochschulen usw. um geeignetes Personal zu finden, mögliche Interessenten anzusprechen, spätere Absolventen für den LVR zu begeistern. Daneben wird das sog. E-Recruiting über die bekannten Internetportale wie Stepstone, Indeed etc. ebenso betrieben wie in besonderen Fällen auch das klassische Recruiting über Printmedien.

### **4.3 Was kann durch den neuen zentralen Recruitingprozess erreicht werden?**

Durch den optimierten Recruiting-Prozess soll die Personalgewinnung beim LVR schneller und effizienter werden, insbesondere soll die Laufzeit von Stellenbesetzungsverfahren (Recruitingverfahren) verkürzt werden. Durch die vollständige Begleitung des Recruiting-Prozesses vom Start bis zum Ende durch die Recruiter\*innen gibt es eine einheitliche Ansprechperson, die den Fortgang des Recruiting-Verfahrens im Sinne einer Projektleitung plant und steuert. Dies beinhaltet

neben einer zielgruppenorientierten Bewerbendenansprache auch eine durchgängige Betreuung der Bewerbenden durch eine Person.

Doppelarbeiten und -prüfungen werden abgestellt, wodurch der Prozess kürzer wird und schneller zum Abschluss führt. Durch die zentrale Bündelung von Fachexpertise u.a. auf den Gebieten der Ausbildungs- und Studienabschlüsse wird eine effiziente, rechtssichere und einheitliche Handhabung sichergestellt. Durch die zentrale Prüfung aller Bewerbungsunterlagen werden Standards hergestellt und eingehalten. Hierdurch wird dem Gleichbehandlungsgrundsatz Rechnung getragen. Den Fachdezernaten wird als Servicedienstleistung mitgeteilt, welche Bewerbenden die konstitutiven Voraussetzungen erfüllen. Die Entscheidung über die Personalauswahl findet weiterhin im Fachdezernat statt. Die Anfertigung des Besetzungsvorschlags erfolgt durch die Recruiter\*innen; hierdurch werden die Anforderungen an die Dokumentation der Auswahlentscheidung nach den Maßstäben des Art. 33 Abs. 2 GG standardisiert und erfüllt. Fragen und Wünsche seitens des Fachdezernats können ebenso schnell und effizient beantwortet werden wie die der Bewerbenden.

#### **4.4 Einführung eines neuen Bewerbendenmanagementsystems**

Parallel dazu wird ebenfalls zum 01.10.2021 ein neues Bewerbendenmanagementsystem „Beesite“ der Firma Milch und Zucker zunächst für die Pilotbereiche Dezernate 1, 9 inklusive der Außendienststellen sowie in der Klinik Viersen eingeführt. Der Rollout für die anderen Dezernate, InfoKom, die Rheinischen Versorgungskassen und alle Einrichtungen des Dezernates 8 erfolgt sukzessive. Das IT-Verfahren wird für den gesamten LVR inkl. aller wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen in unterschiedlicher Ausprägung eingesetzt.

Das Projekt „Einführung eines neuen digitalen Bewerbendenmanagementsystems“ ist ein Kooperationsprojekt der Dezernate 8 und 1 unter der Federführung des Fachbereichs Personal und Organisation. Ziel dieses Projekts ist der Einsatz eines zeitgemäßen, einheitlichen, transparenten, digitalen Bewerbendenmanagementsystems für alle Bereiche und Einrichtungen des LVR, das in der Ausgestaltung gezielt die Bedürfnisse der einzelnen Bereiche und der Bewerbenden berücksichtigt. Dabei soll das neue IT-Verfahren den optimierten Recruitingprozess weiter automatisieren und unterstützen.

##### Vorteile des neuen Bewerbendenmanagementsystems sind:

- Das IT-System wurde „passgenau“ durch individuelle Workflows an die individuellen Bedarfe der nutzenden Bereiche (Fachbereich Personal und Organisation, Kliniken, Heilpädagogische Netze) angepasst und unterstützt somit den Recruitingprozess der unterschiedlichen Bereiche bestmöglich und führt damit zu optimierten Arbeitsabläufen für alle am Stellenbesetzungsprozess beteiligten Stellen.
- Es erfolgt eine standardisierte Abstimmung von Stellenausschreibungen innerhalb des neuen Systems mit einsehbarer Historie, dabei gibt es kaum Medienbrüche.
- Durch eine optimierte Veröffentlichung von Stellenausschreibungen durch Schnittstellen zu externen Portalen (z. B. Interamt, Stepstone, Agentur für Arbeit,

Xing) werden die Stellenausschreibungen automatisiert und zeitnäher veröffentlicht.

- Passgenau konfigurierte Cockpits mit einem jederzeit einsehbaren Bearbeitungsstand unterstützen alle Beteiligten bei den einzelnen Schritten der Personalauswahl.
- Das System bietet umfangreiche Auswertungsmöglichkeiten.
- Das System ist leicht zu bedienen.
- Bewerbungen werden durch verschiedene Statussetzungen prozessiert u.a. von „neu“ über „formal geeignet“ oder „formal nicht geeignet“ sowie „Einladung gewünscht“ oder „Einladung nicht gewünscht“ bis hin zu „zur Besetzung vorgesehen“ und „zur Absage vorgesehen“.
- Die Auswahlmatrix wird maschinell erstellt. Das manuelle Erfassen der Bewerbungen entfällt.
- Termine für Vorstellungsgespräche können durch die Bewerbenden digital gebucht werden. Umständliche schriftliche und telefonische Terminvereinbarungen entfallen somit.
- Das neue IT-Verfahren schafft für alle Beteiligten maximale Transparenz, da jeder Prozessschritt im System für alle sichtbar ist. Viele Nachfragen entfallen somit. Durch die standardisierten Prozesse wird die Rechtssicherheit erhöht.
- Da der gesamte Stellenbesetzungsprozess in einem Workflow abgebildet wird, führt dies zu einer erhöhten Reaktionsgeschwindigkeit und zu zeitlich gestrafften Abläufen und damit zu schnelleren Stellenbesetzungsverfahren.

## 5. Ausblick

Folgende weitere Maßnahmen im Rahmen der Modernisierung der Personalakquise sind federführend durch den Fachbereich Personal und Organisation geplant bzw. weiter in Bearbeitung:

- die Einführung einer neuen Arbeitgebermarke,
- die Implementierung eines digitalen Karriereportals,
- Stellenausschreibungen mit neuem Layout,
- die Entwicklung eines Personalmarketingkonzepts,
- die Gestaltung der Präsenz des LVR auf Arbeitgeber*bewertungs*plattformen wie z.B. Kununu und auf Social-Media-Plattformen wie Xing, LinkedIn u.a.,
- aktive Personalakquise (active sourcing)

## 6. Vorschlag zur Kenntnisnahme

Die Einführung des zentralen Recruitingprozesses in den Dezernaten 0-9 inkl. Außendienststellen, InfoKom und den Rheinischen Versorgungskassen sowie die Einführung eines neuen, zeitgemäßen Bewerbendenmanagementsystems im gesamten LVR werden gemäß Vorlage Nr. 15/528 zur Kenntnis genommen.

In Vertretung

L i m b a c h

## Vorlage Nr. 15/538

öffentlich

**Datum:** 01.09.2021  
**Dienststelle:** OE 1  
**Bearbeitung:** Herr Witsch/ Herr Engelmann

**Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung**      **20.09.2021**      **Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

**Mitarbeitendenbefragung 2021**

Kenntnisnahme:

Das Ergebnis der Mitarbeitendenbefragung 2021 wird gemäß der Vorlage Nr. 15/538 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

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

L i m b a c h

## **Zusammenfassung:**

Die zweite LVR-weite Mitarbeitendenbefragung im Jahr 2021 ist im Zeitraum vom 01. Februar 2021 bis zum 15. März 2021 durchgeführt worden. Hierbei wurden die Rückmeldequoten und aggregierten Ergebnisse zusammengefasst betrachtet sowie ein Zeitreihenvergleich mit den Ergebnissen aus dem Jahr 2018 vorgenommen. Im Anschluss wurde das weitere Vorgehen bzgl. der Ergebniskommunikation in den jeweiligen Dezernaten und Außendienststellen vorgestellt und besprochen. Eine Evaluation der eingeleiteten Maßnahmen ist zum Ende des Jahres 2021 geplant.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/538:**

Der Bericht über die Mitarbeitendenbefragung ist als Anlage beigefügt.

In Vertretung

L i m b a c h



## **Bericht zur Mitarbeitendenbefragung 2021**

1	Ziel der Umfrage / Anknüpfung an vorherige MAB 2018 .....	2
2	Themenblöcke der Mitarbeitendenbefragung.....	2
3	Zielgruppe der Mitarbeitendenbefragung 2021 .....	2
4	Teilnahmezahlen und -quoten der Mitarbeitendenbefragung 2021 ....	2
5	Ergebnisse Mitarbeitendenbefragung 2021 .....	4
5.1	Angaben der Mitarbeitenden mit der höchsten und niedrigsten Zufriedenheit.....	5
5.2	Umgang mit der COVID-19-Pandemie im Gesamtverband .....	7
6	Geschlechtsspezifische Auswertung der Befragung .....	7
7	Ableitungen aus der Mitarbeitendenbefragung 2021 .....	8
8	Umgang mit den Ergebnissen im Nachgang der Befragung .....	8

## 1 Ziel der Umfrage / Anknüpfung an vorherige MAB 2018

Vom 1. Februar bis zum 15. März 2021 wurde die zweite LVR-weite Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. In Kooperation mit der ZEQ AG ist die Umfrage über den gesamten LVR durchgeführt worden. Das Ziel der Umfrage ist die Erfassung eines umfassenden Ist-Zustands der Mitarbeitenden des LVRs hinsichtlich der allgemeinen Arbeitszufriedenheit. Um eine Vergleichbarkeit zu der Mitarbeitendenbefragung 2018 zu gewährleisten, wird auf den gleichen Fragenkatalog und ähnliche Befragungsgruppen zurückgegriffen.

## 2 Themenblöcke der Mitarbeitendenbefragung

Folgende Themenbereiche sind bei der Mitarbeitendenbefragung 2021 aufgenommen worden:

- |  |   |
|--|---|
| 1. Arbeitsatmosphäre                     | 9. Führungsverhalten  |
| 2. Arbeitsbedingungen                    | 10. Ideenmanagement   |
| 3. Einarbeitung                          | 11. Arbeitszeiten   |
| 4. Personalentwicklung und -bindung      | 12. Arbeitsbelastung  |
| 5. Fort- und Weiterbildung               | 13. Vereinbarkeit von Familie und Beruf   |
| 6. Zusammenarbeit im Team                | 14. Gesamtzufriedenheit   |
| 7. Informationsaustausch                 | 15. Umgang mit der Covid-19-Pandemie im LVR (zusätzlich zur Mitarbeitendenbefragung 2018) |
| 8. Koordination und interne Organisation |   |

## 3 Zielgruppe der Mitarbeitendenbefragung 2021

Für die Mitarbeitendenbefragung sind alle Mitarbeitenden im LVR mit Ausnahme von den folgenden Berufsgruppen befragt worden:

- Auszubildende, Krankenpflegeschüler\*innen, Praktikant\*innen, Trainees, studentische Hilfskräfte, Volontär\*innen, Teilnehmende am Freiwilligen Sozialen/Ökologischen Jahr und Bundesfreiwilligendienst, Psychotherapeut\*innen in Ausbildung
- Mitarbeitende einer Arbeitnehmerüberlassung
- Mitarbeitende in Elternzeit, falls > 1/2 Jahr abwesend
- Erkrankte Mitarbeitende, falls > 1/2 Jahr abwesend
- Mitarbeitende in passiver Altersteilzeit
- Mitarbeitende mit Sonderurlaub, falls > 1/2 Jahr abwesend

## 4 Teilnahmezahlen und -quoten der Mitarbeitendenbefragung 2021

Im Folgenden werden Ihnen die Teilnahmezahlen und -quoten der Mitarbeitendenbefragung für den gesamten Verband, die Dezernate und die Eigenbetriebe des LVR dargestellt (Abb. 1 bis 3). In der ersten Abbildung sind zudem die Teilnahmezahlen und -quoten aus dem Jahr 2018 mit abgebildet.

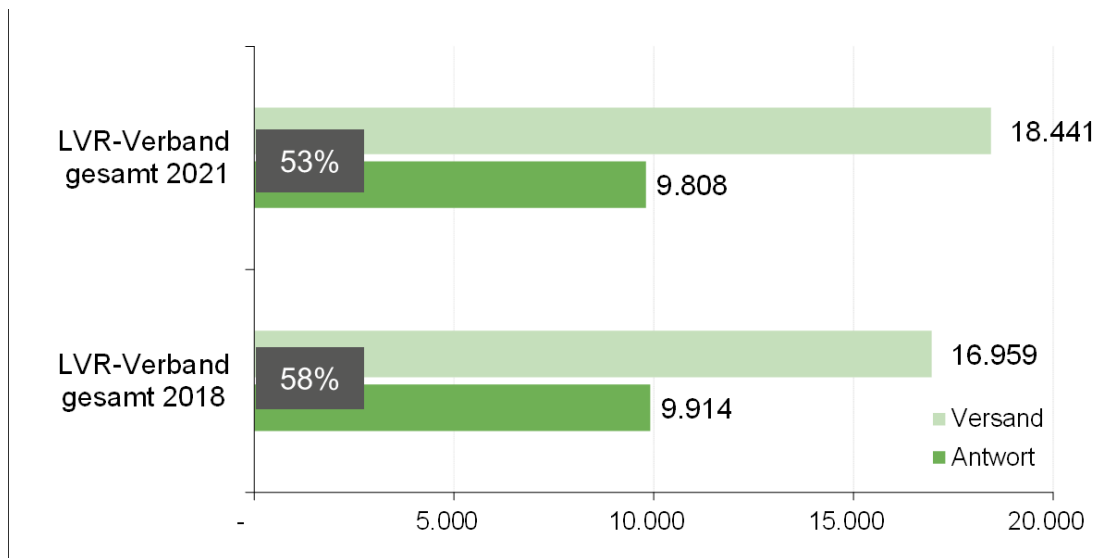


Abbildung 1: Teilnahmezahlen und -quoten im Jahr 2018 und 2021 für den Gesamtverband

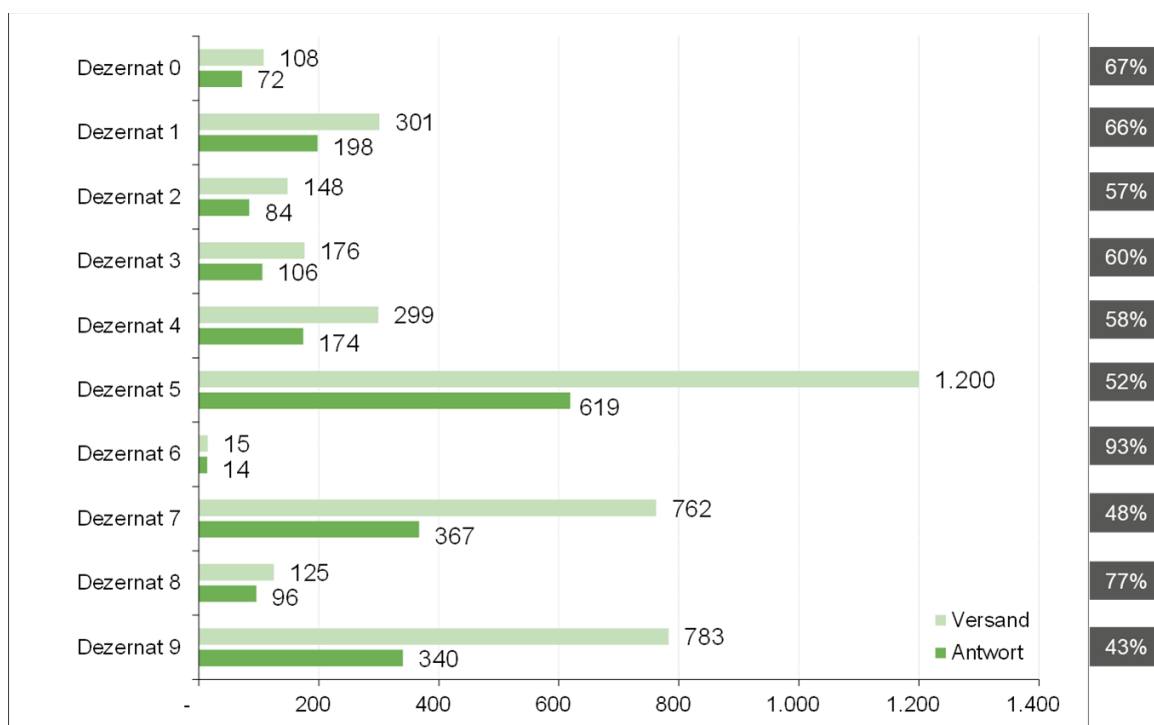


Abbildung 2: Teilnahmezahlen und -quoten: Dezernate

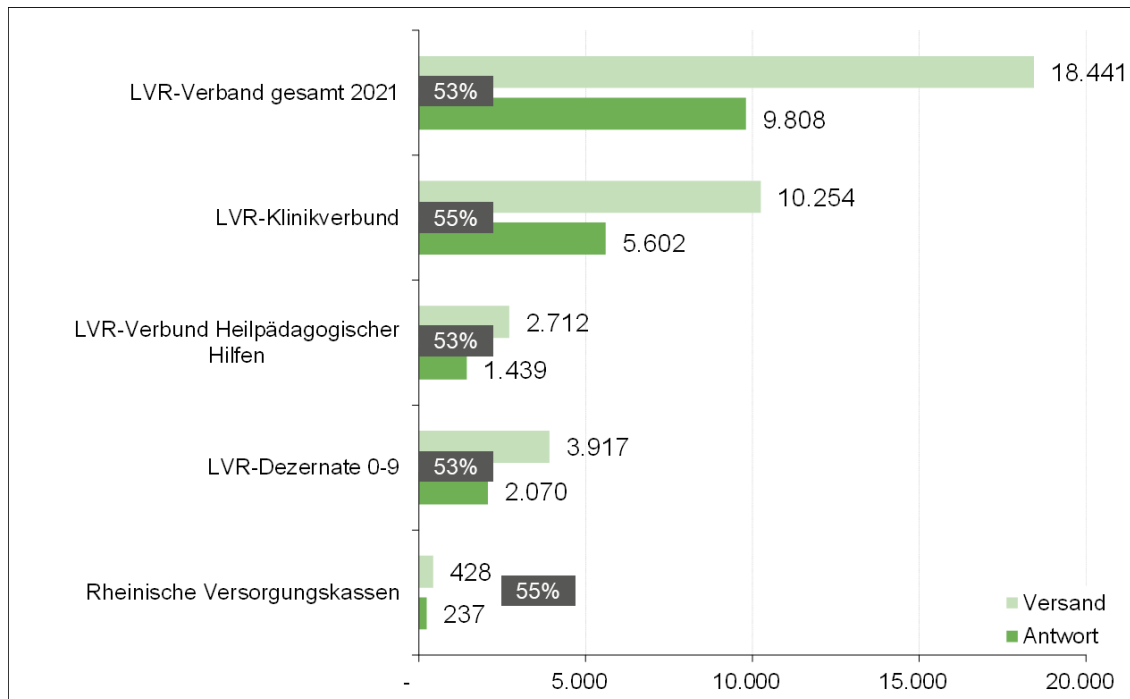


Abbildung 3: Teilnahmehzahlen und -quoten: Dezernate und Eigenbetriebe

## 5 Ergebnisse Mitarbeitendenbefragung 2021

In den folgenden Abbildungen werden die Gesamtergebnisse zur Mitarbeitendenbefragung 2021 dargestellt. Zudem werden diese Ergebnisse im Vergleich zu der Befragung 2018 betrachtet. Die Mitarbeitenden des LVR konnten auf einer fünfstufigen Skala ihre Zufriedenheit in dem jeweiligen Themenblock von „1“ („trifft voll zu“) bis „5“ („trifft gar nicht zu“) angeben. Die wichtigen statistischen Kennwerte zur Darstellung der Ergebnisse sind hierbei der Mittelwert und die Standardabweichung. Der Mittelwert bildet hierbei die Summe aller Bewertungen geteilt durch die Anzahl der teilnehmenden Mitarbeitenden (Nennungen) ab. Je kleiner der Mittelwert, desto höher die Zustimmung bzgl. der Frage bzw. des Themenblocks. Die Standardabweichung beschreibt die Streuung der Werte um den Mittelwert herum. Eine niedrige Standardabweichung bedeutet damit, dass sich die Befragten in ihren Bewertungen eher einig sind. Eine hohe Standardabweichung bedeutet hingegen, dass die Befragten eher unterschiedlich geantwortet haben.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse (Abb. 4) zeigt sich bei einigen Themenblöcken eine Verbesserung der Werte im Gegensatz zur Mitarbeitendenbefragung 2018. Vor allem werden bei den Themenblöcken „Ideenmanagement und Qualitätsmanagement“ sowie „Arbeitsbelastung“<sup>1</sup> positivere Ergebnisse seitens der Mitarbeitenden zurückgemeldet.

<sup>1</sup> hierbei ging es v.a. um die Beurteilung der Unterstützung bei Arbeitsbelastung

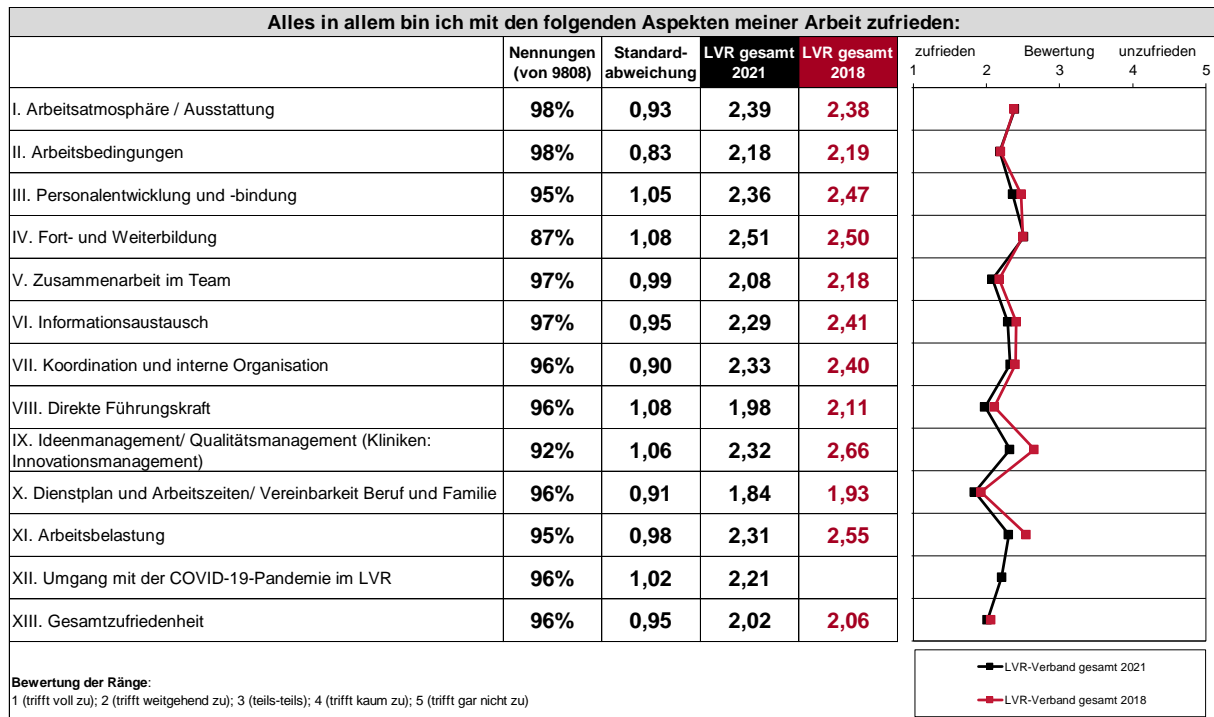


Abbildung 4: Ergebnisse über den gesamten LVR je Themenblock

### 5.1 Angaben der Mitarbeitenden mit der höchsten und niedrigsten Zufriedenheit

Die folgenden Abbildungen stellen die Ergebnisse aller Mitarbeitenden zusammen, in denen die höchsten und niedrigsten Zufriedenheitswerte in den jeweiligen Fragen angegeben worden sind (s. Abb. 5 und 6). Hierbei zeigt sich bei den höchsten Zufriedenheitswerten, dass v.a. die Fragen aus den Themenblöcken „Führungsverhalten“ sowie „Arbeitsbedingungen“ als äußerst positiv wahrgenommen werden. Bei Betrachtung der Angaben zu den niedrigsten Zufriedenheitswerten zeigt sich, dass v.a. die Fragen aus den Themenblöcken „Arbeitsatmosphäre/Ausstattung“ und „Fort- und Weiterbildung“ eher kritisch wahrgenommen werden.

<b>Die zehn Fragen mit der höchsten Zufriedenheit</b>			
	<b>Nennungen (%)</b>	<b>Standard-abweichung</b>	<b>LVR gesamt 2021</b>
6. Meine Aufgaben sind mir klar.	<b>98%</b>	<b>0,74</b>	<b>1,60</b>
49. Ich kann meine Aufgaben hinsichtlich der körperlichen Arbeitsanforderungen gut bewältigen.	<b>96%</b>	<b>0,78</b>	<b>1,63</b>
7. Meine Ziele sind mir deutlich.	<b>98%</b>	<b>0,77</b>	<b>1,63</b>
39. Meine direkte Führungskraft ist für mich zeitnah erreichbar.	<b>97%</b>	<b>0,91</b>	<b>1,70</b>
47. Ich bin mit meinem vertraglich vereinbarten Stundenumfang (Kliniken: meinem Arbeitszeitmodell) zufrieden.	<b>96%</b>	<b>0,99</b>	<b>1,76</b>
10. Mein Aufgabenbereich überfordert mich nicht inhaltlich.	<b>97%</b>	<b>0,92</b>	<b>1,77</b>
57. Meine direkte Führungskraft steht mir als Ansprechperson zu Fragen der Pandemie zur Verfügung.	<b>94%</b>	<b>1,01</b>	<b>1,78</b>
48. Zusammenfassend: Insgesamt bin ich mit der Gestaltung meiner Arbeitszeiten zufrieden.	<b>96%</b>	<b>0,91</b>	<b>1,84</b>
41. Meine direkte Führungskraft unterstützt mich darin, Familie und Beruf zu vereinbaren.	<b>84%</b>	<b>1,08</b>	<b>1,86</b>
9. Mein Aufgabenbereich ist abwechslungsreich.	<b>98%</b>	<b>0,94</b>	<b>1,88</b>

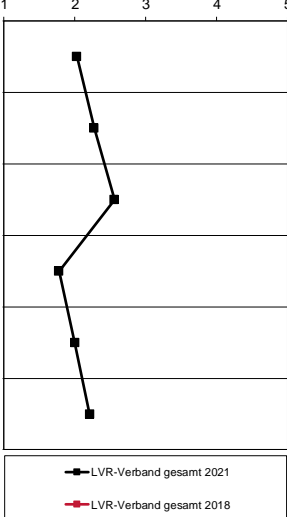
Abbildung 5: Die zehn Fragen mit den höchsten Zufriedenheitswerten

<b>Die zehn Fragen mit der niedrigsten Zufriedenheit</b>			
	<b>Nennungen (%)</b>	<b>Standard-abweichung</b>	<b>LVR gesamt 2021</b>
20. Meine direkte Führungskraft bespricht mit mir Fortbildungen vorher und nachher.	<b>81%</b>	<b>1,44</b>	<b>3,06</b>
14. In meinem Bereich ist ausreichend Zeit vorhanden, um neue Mitarbeitende umfassend einzuarbeiten.	<b>91%</b>	<b>1,14</b>	<b>2,89</b>
1. Ungestörtes Arbeiten ist in meinem Arbeitsbereich möglich.	<b>98%</b>	<b>1,12</b>	<b>2,73</b>
2. Ich finde die räumliche Atmosphäre an meinem Arbeitsplatz ansprechend.	<b>98%</b>	<b>1,14</b>	<b>2,61</b>
35. Die Arbeitsabläufe an den Schnittstellen zu anderen Bereichen sind sinnvoll organisiert.	<b>92%</b>	<b>0,94</b>	<b>2,59</b>
12. Meine Aufgaben sind innerhalb der regulären Arbeitszeit zu bewältigen.	<b>98%</b>	<b>1,10</b>	<b>2,56</b>
56. Die technische Ausstattung für flexibles Arbeiten in meinem Arbeitsbereich ist im Rahmen der Pandemie angemessen.	<b>89%</b>	<b>1,27</b>	<b>2,56</b>
22. Zusammenfassend: Insgesamt bin ich mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden.	<b>87%</b>	<b>1,08</b>	<b>2,51</b>
4. Die EDV-Ausstattung an meinem Arbeitsplatz ist gut.	<b>97%</b>	<b>1,13</b>	<b>2,48</b>
19. Mir steht ausreichend Zeit für Fort- und Weiterbildung zur Verfügung.	<b>88%</b>	<b>1,15</b>	<b>2,46</b>

Abbildung 6: Die zehn Fragen mit den niedrigsten Zufriedenheitswerten

## 5.2 Umgang mit der COVID-19-Pandemie im Gesamtverband

Dieser Themenblock ist aufgrund der Pandemiesituation mit aufgenommen worden. Hier war vor allem wichtig zu erfassen, wie die Mitarbeitenden den Umgang mit der COVID-19-Pandemie im LVR beurteilen (s. Abb. 7). Die Ergebnisse zeigen, dass die Mitarbeitenden über den gesamten LVR mit dem Umgang der COVID-19-Pandemie tendenziell zufrieden sind. Gleichzeitig weisen die hohen Standardabweichungen daraufhin, dass die Mitarbeitenden den Umgang mit der pandemischen Situation sehr unterschiedlich wahrgenommen haben. Während die Mitarbeitenden mit ihrer direkten Führungskraft und deren Umgang mit der Pandemie zufrieden gewesen sind (s. Frage 57 und 58), wird hingegen bei der Frage 56 deutlich, dass die Mitarbeitenden mit der technischen Ausstattung zum flexiblen Arbeiten weniger zufrieden sind.

XII. Umgang mit der COVID-19-Pandemie im LVR					
	Nennungen (von 9808)	Standard- abweichung	LVR gesamt 2021	LVR gesamt 2018	zufrieden 1 2 Bewertung 3 unzufrieden 4 5
54. Ich fühle mich über die pandemiebezogenen Regelungen im LVR gut informiert.	97%	0,95	2,03		
55. Ich fühle mich an meinem Arbeitsplatz durch die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen in Bezug auf die Infektionsgefahr mit COVID-19 sicher.	96%	1,13	2,27		
56. Die technische Ausstattung für flexibles Arbeiten in meinem Arbeitsbereich ist im Rahmen der Pandemie angemessen.	89%	1,27	2,56		
57. Meine direkte Führungskraft steht mir als Ansprechperson zu Fragen der Pandemie zur Verfügung.	94%	1,01	1,78		
58. Meine direkte Führungskraft findet mit mir gemeinsam im Rahmen der Pandemie gute Lösungen zur bestmöglichen Vereinbarung von Beruf und Privatleben.	86%	1,15	2,00		
59. Zusammenfassend: Insgesamt fühle ich mich von meinem Arbeitgeber an meinem Arbeitsplatz in der Pandemiesituation gut unterstützt.	96%	1,02	2,21		

**Bewertung der Ränge:**  
1 (trifft voll zu); 2 (trifft weitgehend zu); 3 (teils-teils); 4 (trifft kaum zu); 5 (trifft gar nicht zu)

Abbildung 7: Umgang mit der COVID-19-Pandemie im LVR – LVR gesamt

## 6 Geschlechtsspezifische Auswertung der Befragung

Insgesamt sind bei der Betrachtung der Themenbereiche aus der Geschlechterperspektive keine bedeutsamen Unterschiede zwischen den Geschlechtern sichtbar. Grundsätzlich zeigt sich, dass Mitarbeiterinnen eine höhere Zufriedenheit in beinahe allen Themenbereiche angeben. In dem gleichstellungsrelevanten Themenbereich „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ (s. Abb. 8) sind keine bedeutsamen Unterschiede zwischen den Geschlechtern erkennbar.

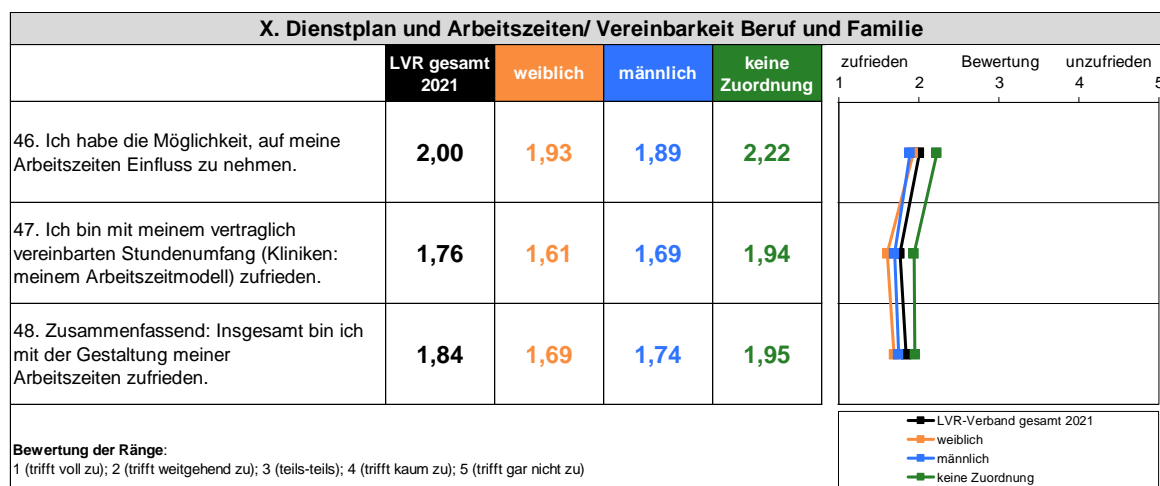


Abbildung 8: Zufriedenheit im Themenbereich „Vereinbarkeit Familie und Beruf“

## 7 Ableitungen aus der Mitarbeitendenbefragung 2021

Gesamthaft zeigt sich in der Betrachtung der Ergebnisse zur Mitarbeitendenbefragung 2021, dass die Mitarbeitenden tendenziell eine höhere Zufriedenheit als im Jahr der Befragung 2018 angeben. Hierbei werden die stärksten Verbesserungen in den Themenbereichen „Ideenmanagement“ (Verbesserung des Mittelwerts um 13 %) und „Arbeitsbelastung“ (Verbesserung des Mittelwerts um 9 %) sichtbar. Die „direkte Führungskraft“ und „Arbeitszeit/Vereinbarkeit Familie und Beruf“ werden weiterhin als Stärken im Verband betrachtet. Tendenziell zeigen sich bei jüngeren Mitarbeitenden, bei Beschäftigten in Teilzeit, weiblichen Mitarbeitenden und Mitarbeitenden mit einer kurzen Anstellungsdauer höhere Zufriedenheitswerte über alle Themenbereiche hinweg. Der Themenbereich „Ausstattung“ ist als akutes und zentrales Handlungsfeld über den gesamten Verband identifiziert worden.

## 8 Umgang mit den Ergebnissen im Nachgang der Befragung

Die Ergebnisberichte zu den einzelnen Organisationseinheiten sind über die Dezernatsleitung an die jeweilige Abteilungsleitungs- und Teamleitungsebene sowie an die betreffenden Mitarbeitenden weitergeleitet worden. Ebenso haben der Gesamtpersonalrat den Gesamtbericht sowie die jeweiligen Personalräte die Ergebnisberichte erhalten. Die Durchführung der Ergebnisaufbereitung und Maßnahmenplanung obliegt den jeweiligen Organisationseinheiten. Die Ergebnisse und die Sachstände des Informations- und Bearbeitungsprozesses werden Ende 2021 im Verwaltungsvorstand vorgestellt und besprochen.



**TOP 13      Verschiedenes**