

An die Mitglieder
des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung

Köln, 03.03.2021
Herr Beuel
OE 1

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung

Montag, 15.03.2021, 9:30 Uhr

Köln, Horion-Haus, Rhein/Ruhr/Erft

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur **1.** Sitzung lade ich herzlich ein.

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

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.

Die Sitzung findet als Präsenzveranstaltung statt. Bei Betreten des Gebäudes und des Sitzungsraumes sowie während der gesamten Dauer der Sitzung, auch am Sitzplatz, ist eine FFP2-Maske zu tragen. Diese kann beim Sprechen kurzzeitig abgesetzt werden.

Durch die Verwaltung werden weitere Hygienemaßnahmen getroffen.

Bitte begeben Sie sich nicht zum Sitzungsort, wenn Sie Symptome einer Erkältungskrankheit aufweisen, Sie in den letzten 14 Tagen Kontakt zu einem Menschen hatten, der an COVID-19 erkrankt ist, oder Sie in den letzten 10 Tagen aus einem ausländischen RKI-Risikogebiet (mit veränderter Virusvariante) zurückgekehrt sind, es sei denn, Sie waren nach diesem Aufenthalt in einer 10-tägigen Quarantäne oder haben einen negativen Abstrich erhalten und sind somit nicht an COVID-19 erkrankt.

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

Öffentliche Sitzung

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Verpflichtung sachkundiger Bürger*innen

Beratungsgrundlage

- | | | |
|-----|--|--------------------------|
| 3. | Bestellung einer Schriftführung für den Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung
<u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach | 15/107 B |
| 4. | Anfragen und Anträge | |
| 5. | Digitale Agenda 2025 des Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Karabaic | 15/3/1 E |
| 6. | LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Entwurf Jahresbericht 2020
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Direktorin Lubek | 15/41 K |
| 7. | Vorstellung des Dezernates Personal und Organisation – Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte
<u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach | 15/108 K |
| 8. | "Die Krise als Chance nutzen"/ Erster Teilbericht
<u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach | 15/143 K
folgt |
| 9. | Beschlusskontrolle | |
| 10. | Verschiedenes | |

Nichtöffentliche Sitzung

- | | | |
|-------|--|-----------------|
| 11. | Anfragen und Anträge | |
| 12. | Personalmaßnahmen | |
| 12.1. | Personalmaßnahmen
hier: Zuständigkeit des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung
<u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach | 15/161 B |
| 12.2. | Personalmaßnahmen
hier: Zuständigkeit des Landschaftsausschusses
<u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach | 15/160 E |
| 12.3. | Bestellung der stellvertretenden Leitung des LVR-Fachbereichs Rechnungsprüfung
<u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach | 15/158 E |
| 12.4. | Bestellung zur Prüferin des LVR-Fachbereichs Rechnungsprüfung des Landschaftsverbandes Rheinland
<u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach | 15/157 E |
| 13. | Beschlusskontrolle | |

14. Verschiedenes

Mit freundlichen Grüßen
Der Vorsitzende

S c h m i t z

TOP 1 Anerkennung der Tagesordnung

TOP 2 Verpflichtung sachkundiger Bürger*innen

Vorlage Nr. 15/107

öffentlich

Datum: 15.02.2021
Dienststelle: OE 1
Bearbeitung: Herr Beuel - 10.10

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung **15.03.2021** **Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Bestellung einer Schriftführung für den Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung

Beschlussvorschlag:

Der Leiter des LVR-Dezernates "Personal und Organisation" wird als Schriftführer für den Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung bestellt. Ihm wird die Möglichkeit eingeräumt, die Schriftführung auf Mitarbeitende des LVR zu übertragen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.

nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

L i m b a c h

Zusammenfassung:

siehe Begründung

Begründung der Vorlage Nr. 15/107:

Gemäß § 31 Abs. 2 Satz 1 der Geschäftsordnung der Landschaftsversammlung des Landschaftsverbandes Rheinland und ihrer Ausschüsse haben die Ausschüsse eine Schriftführung zu bestellen, die neben der Sitzungsleitung die Niederschrift über die Sitzung unterzeichnet.

In Vertretung

L i m b a c h

TOP 4 Anfragen und Anträge

Ergänzungsvorlage Nr. 15/3/1

öffentlich

Datum: 02.03.2021
Dienststelle: OE 9
Bearbeitung: Herr Böök/Herr Krieger

Ausschuss für Inklusion	04.03.2021	empfehlender Beschluss
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	15.03.2021	empfehlender Beschluss
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	17.03.2021	empfehlender Beschluss
Ausschuss für Digitale Entwicklung und Mobilität	18.03.2021	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	19.03.2021	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Digitale Agenda 2025 des Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege

Beschlussvorschlag:

Der Digitalen Agenda 2025 des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege wird unter Maßgabe der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel im Rahmen des dezernatsbezogenen Zuschussbudgets und des vorhandenen Personals gemäß Vorlage-Nr. 15/3/1 zugestimmt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. 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:

keine

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

ja

Zusammenfassung

Nach Maßgabe der vorangegangenen Digitalen Agenda 2016-2020 hat das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege die Digitalisierung des rheinischen Kulturerbes in einen strategisch strukturierten Prozess überführt und in den Museen und Kulturdiensten des LVR weitgehend als zusätzliche Daueraufgabe installiert.

Die Corona-Pandemie hat das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Digitalisierung im Kulturbereich drastisch geschärft. Das Dezernat begreift die Krise als Chance, um den Menschen durch Digitalisierung den inklusiven und partizipativen Zugang zu ihrem kulturellen Erbe auch unter schwierigen Bedingungen zuverlässig zu gewährleisten.

Die Digitale Agenda 2025 schließt als Fortschreibung der Agenda 2020 an die dort gesetzten Ziele an, steht in Verbindung mit der künftigen Digitalen Agenda des LVR und schafft als strategischer Masterplan den nötigen Orientierungsrahmen für die maximale Inwertsetzung des regionalen Kulturerbes mittels digitaler Verfügbarkeit. So kann die gesellschaftliche Relevanz des LVR mit seinem Kulturangebot in der öffentlichen Wahrnehmung noch stärker verankert werden.

Maßgeblich für die Zielerreichung sind klar umrissene Dimensionen der Digitalisierung, die parallel zur linearen Abfolge vom technischen Scan bis zur Online-Präsentation zu berücksichtigen sind. Hinzu kommen definierte Kriterien, die den Erfolg der zielführenden Maßnahmen sicherstellen. Zudem zeigt die Agenda relevante Schnittstellen zu den übrigen Strategiefeldern des Dezernates auf und identifiziert Synergiepotenziale, die aus der Zusammenarbeit mit internen und externen Kooperationspartnern erwachsen.

Zur notwendigen Auswahl und Priorisierung der Maßnahmen setzt das Dezernat in der Digitalen Agenda 2025 insgesamt neun strategische Schwerpunkte:

1. Digitale Vernetzung
2. Digitale Bildung
3. Digitale Begegnung
4. Zentraler Zugang
5. Freier Zugang
6. Digitale Kartografie
7. Elektronisches Publizieren
8. Filmdigitalisierung
9. Künstliche Intelligenz

Die Umsetzung der Digitalen Agenda 2025 erfolgt zentral gesteuert, hauptsächlich in Projektform in Zusammenarbeit und in enger Abstimmung mit den Außendienststellen des Dezernates, mit LVR-Infokom und mit dem LVR-Dezernat Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation.

Diese Vorlage berührt insbesondere Zielrichtung Nr. 6 (Die Zugänglichkeit in allen Informations- und Kommunikationsmedien und -formaten im LVR herstellen) des LVR Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 15/3/1

Digitale Agenda 2025 des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege

Auf Wunsch der Mitglieder des Kulturausschusses wird der Ausschuss für Inklusion mit seiner Sitzung am 04.03.2021 in die Beratungsfolge der Vorlage „Digitale Agenda 2025 des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege“ aufgenommen.

Begründung der Vorlage Nr. 15/3

Digitale Agenda 2025 des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege

I. Ausgangssituation

Die Zukunft des kulturellen Erbes ist ohne Digitalisierung nicht mehr denkbar. Unter den Zielvorgaben der vorangegangenen Digitalen Agenda 2016-2020 konnte das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege die systematische Digitalisierung des rheinischen Kulturerbes im Rahmen der dort gesetzten Handlungsfelder weit voranbringen. Schwerpunkte bildeten die fortlaufende technische Digitalisierung, also die Überführung des in den LVR-Museen und LVR-Kulturdiensten vorhandenen Kulturguts von der analogen in die digitale Form, die fachlich-inhaltliche Aufbereitung der Digitalisate sowie deren Verfügbarmachung im Internet über die zahlreichen Online-Kanäle des LVR, allen voran KuLaDig (Kultur. Landschaft. Digital), das Portal Rheinische Geschichte und das Portal Alltagskulturen.

Die Erschließung des digitalen Kulturguts unter fachwissenschaftlichen Kriterien in standardisierten Formaten mittels des im Wortnetz Kultur erarbeiteten und ständig erweiterten Normvokabulars sichert auf der inhaltlichen Seite die Nachhaltigkeit der Digitalisierungsleistungen des Dezernates. Zudem ist mit der Überführung eines kulturgeschichtlich bedeutsamen Pilotbestandes historischer Landschaftszeichnungen aus dem LVR-Amt für Denkmalpflege im Rheinland in das Digitale Archiv NRW der Schritt in die technische Langzeitaufbewahrung des digitalen rheinischen Kulturerbes vollzogen. Durch vielfältige Kooperationen mit externen Kulturinstitutionen und Wissenschaftseinrichtungen wie auch durch die Mitgliedschaft des LVR im genossenschaftlichen Museumsverbund digiCULT eG ist das LVR-Kulturdezernat Teil eines räumlich wie fachlich weitverzweigten Netzwerkes, das in gemeinschaftlicher Anstrengung die Teilhabe aller Menschen am kulturellen Erbe in digitaler Form ermöglicht.

Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege ist auf moderne Technologien angewiesen, um den stetigen Zuwachs an digitalen Kulturobjekten trotz begrenzter Ressourcen fortlaufend bewältigen und für die Öffentlichkeit maximal in

Wert setzen zu können. Zukünftig soll Künstliche Intelligenz helfen, große Bildsammlungen mit Tausenden Fotos automatisiert inhaltlich zu beschreiben und rechtskonform zu veröffentlichen. Virtuelle und erweiterte Realität vermitteln in dreidimensionaler Anschauung wissenschaftlich zuverlässige Rekonstruktionen vergangener Wirklichkeit im Rheinland. Das LVR-LandesMuseum Bonn bietet seit seiner Neueröffnung im Oktober 2020 ein digital erweitertes Vermittlungskonzept, in dessen Mittelpunkt ein Multimedia-Guide steht. So können die Besucher*innen die Inhalte der Dauerausstellung mit dem Neandertaler als Mittelpunkt auf ihrem eigenen Smartphone im Museum oder außerhalb vertiefen.

Der bis Anfang 2020 erreichte Digitalisierungsgrad ermöglichte es dem LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege, mit seinen Museen und Kulturdiensten die schlimmsten Auswirkungen der Corona-Krise gut aufzufangen. Innerhalb kürzester Zeit standen dem physisch ausbleibenden Publikum schon in der ersten Welle der Pandemie zahlreiche qualitativ hochwertige Digitalangebote der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste zur Verfügung. Die Krise hat das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Digitalisierung im Kulturbereich nachhaltig geschärft. Das Dezernat begreift dies als Chance, um den Menschen durch Digitalisierung den inklusiven und partizipativen Zugang zu ihrem kulturellen Erbe gerade auch dann zu gewährleisten, wenn sie krisenbedingt auf die häusliche Umgebung zurückgeworfen sind.

Die Digitalisierung der gewaltigen Analogbestände in den Sammlungen und Magazinen wird nach heutigem Erkenntnisstand nicht vor dem Jahr 2050 abgeschlossen sein. Die Digitalisierung ist zu einer neuen, anspruchsvollen Daueraufgabe der Kultureinrichtungen geworden. Die Museen und Kulturdienste des LVR stehen für die Nachhaltigkeit, Integrität und Authentizität des rheinischen Kulturerbes. Sie stellen sicher, dass das kulturelle Gedächtnis des Rheinlands auch digital funktioniert.

Die jetzt vorgelegte Digitale Agenda 2025 schließt programmatisch an das bislang Erreichte an und schafft strategische Perspektiven für die maximale Inwertsetzung des regionalen Kulturerbes durch digitale Verfügbarkeit. Ziel ist es, die gesellschaftliche Relevanz des LVR mit seinem Kulturangebot in der öffentlichen Wahrnehmung noch stärker zu verankern.

II. Sachstand

1. Die Digitale Agenda 2025 ist eine Fortschreibung der in der vorangegangenen Agenda¹ formulierten Ziele der Teilhabe, Nachhaltigkeit, Zusammenarbeit und Dienstleistung. Diese Ziele sind aufgrund ihrer grundsätzlichen Bedeutung von dauerhafter Geltung.
2. Die Digitale Agenda 2025 ist ein strategischer Masterplan. Als richtungweisendes Grundsatzdokument zeichnet sie den potenziellen Aktionsradius für alle

¹ Digitale Agenda 2020 des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege (Anlage zur Vorlage 14/1127 mit Beschlussfassung des Landschaftsausschusses vom 1.7.2016).

erforderlichen Maßnahmen zur digitalen Aufbereitung des regionalen Kulturerbes in den Jahren 2021-2025. Zudem entwirft sie Perspektiven für eine „Kultur der Digitalität“, die den bislang auf die technische Digitalisierung fokussierten Blick zunehmend durch eine ganzheitliche Betrachtung des digitalen Kulturerbes ablöst.

3. Die Weiterentwicklung der Agenda umfasst die Definition von fünf Dimensionen der Digitalisierung, die parallel zur linearen Abfolge des Prozesses vom Scan bis zur Online-Präsentation berücksichtigt werden müssen. Hinzu kommen Kriterien, die den Erfolg aller zielführenden Maßnahmen sicherstellen. Zudem zeigt die Agenda Anschlüsse zu den übrigen Strategiefeldern des Dezernates auf und identifiziert Synergiepotenziale, die aus der Zusammenarbeit mit dem LVR-Dezernat Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation erwachsen. Sie fügt sich in die regulären Steuerungsinstrumente des LVR ein, wie das IT-Projekt-Portfoliomanagement und die Regularien des IT-Lenkungsausschusses.
4. Zu den großen Herausforderungen auf der Wegstrecke bis 2025 zählt die Kompetenz des für die Digitalisierung verantwortlichen Personals im Dezernat und in den Kultureinrichtungen des LVR. Digital kompetent agieren bedeutet, digitales Kulturerbe ganzheitlich zu betrachten und verantwortungsvoll zu nutzen. Dazu gehört die Fähigkeit, Digitalisate planvoll in größere Zusammenhänge einzuordnen, sowohl inhaltlich, fachlich, wissenschaftlich, strategisch, rechtlich und ethisch. Die digitale Kompetenz ist ein neuer, anspruchsvoller Handlungsraum, dem das Dezernat in der Digitalen Agenda 2025 eine eigene Zielsetzung widmet.
5. Fülle und Vielfalt der zur Digitalisierung des regionalen Kulturerbes notwendigen Maßnahmen erfordern Auswahl und Priorisierung. Dazu setzt die Digitale Agenda 2025 insgesamt neun Schwerpunkte. Sie heben die strategisch besonders bedeutsamen Handlungsfelder heraus und strukturieren die zur Zielerreichung erforderlichen Maßnahmen.

Schwerpunkte der Digitalen Agenda 2025

1. Digitale Vernetzung

Die Digitalisierung schafft die Voraussetzung für die Vernetzung von Daten und Datenbanken wie auch von Personen und Institutionen. Die digitale Vernetzung zielt auf eine fächerübergreifende Zusammenarbeit, die die Grenzen einzelner Fachdisziplinen und thematisch eng definierter Projekte zugunsten einer umfassenden Betrachtungs- und Herangehensweise überwindet. So kann die kulturelle und geschichtliche Komplexität des Rheinlandes sachlich angemessen erforscht, rekonstruiert und gedeutet werden.

Die täglich wachsende Zahl hochwertig aufbereiteter Objekte schafft eine so erst durch die Digitalisierung erwachsende Möglichkeit des unverzüglichen Zugriffs auf kulturhistorische Quellen unterschiedlichster institutioneller Herkunft

und inhaltlicher Aussagekraft. So entsteht ein großer bzw. umfassender, interdisziplinär vernetzter Wissensspeicher, der den Fachleuten wie auch den Bürger*innen gleichermaßen online zur Verfügung steht und sie auf Mausklick mit wissenschaftlich gesicherten Quellen und Informationen zu allen Aspekten der rheinischen Kulturgeschichte versorgt.

2. Digitale Bildung

Der digitale Wandel eröffnet neue Perspektiven der kulturellen Bildung und medialen Vermittlung. Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege setzt einen Schwerpunkt in dem Vorhaben, den kulturellen Bildungsauftrag des LVR und die Möglichkeiten digitaler Medien mit den Ansprüchen und Erwartungen der Menschen optimal in Einklang zu bringen.

In der Praxis der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste geht es darum, das dort verwahrte Kulturgut als digitales Bildungsgut in Wert zu setzen und mittels multimedialer Aufbereitung die Attraktivität der Vermittlungsangebote und damit die Sichtbarkeit der Kultureinrichtungen des LVR als Bildungseinrichtungen weiter zu erhöhen.

Dabei lösen sich die digitalen Vermittlungsräume der kulturellen Bildung zukünftig immer mehr von den meist frontal präsentierenden Informationsarchitekturen heutiger Onlinesammlungen. Sie bieten dem Publikum auch im Rahmen von Selbstbildungsprozessen lebensnahe Anreize zur auch unterhalt-samen Auseinandersetzung und selbstständigen Aneignung von visualisiertem und erzähltem Kulturwissen auf der Basis gemeinschaftlicher Lern- und Lebenserfahrung.

3. Digitale Begegnung

Digitales Kulturgut hat das Potenzial, Menschen in Kontakt mit Kultur zu bringen und damit gleichzeitig auch Anlässe für die Begegnung mit anderen Menschen zu schaffen. Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege will die Museen und Kulturdienste des LVR zu Motoren dieser Begegnungen machen. Ausgangspunkt dafür ist der in den einzelnen Häusern bereits vorhandene und stetig wachsende Fundus an digitalen Kulturobjekten.

Bei der praktischen Ausgestaltung dieses Schwerpunkts geht es darum, die Digitalisate kontextuell so anzureichern, dass sie die Menschen emotional ansprechen und erkennen lassen, dass die vermeintliche Exklusivität der „Hochkultur“ des kulturellen Erbes auch ganz persönliche Bezugspunkte bietet, die unmittelbar ihre subjektive Lebensgeschichte, individuelle Herkunft oder lokale Verbundenheit betreffen. So können die Menschen über das digital verfügbare Kulturgut auch das reale Museum als einen für sie persönlich relevanten Ort wahrnehmen, ihn aufsuchen und als Raum zwischenmenschlicher Begegnung nutzen.

Der dem Konzept der digitalen Begegnung zugrundeliegende strategische Ansatz zielt darauf, die Reichweite der kulturellen Angebote der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste auf sehr unterschiedliche Gesellschaftsgruppen wie bei-

spielsweise Heranwachsende oder bislang eher kulturdistanzierte Erwachsene auszuweiten.

4. Zentraler Zugang

Unter der Adresse www.rheinisches-kulturerbe.lvr.de sollen zukünftig alle digitalen Objekte der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste im Internet zentral recherchierbar und zugänglich sein. Als eine Art Dachportal bietet dieser Auftritt den Besuchenden eine virtuelle Gesamtschau auf das bislang vom LVR erarbeitete Wissen zur Geschichte und Kultur des Rheinlands einschließlich des dem zugrundeliegenden Quellenmaterials.

Immer dann, wenn die Nutzer*innen weiterführende Informationen und erklärenden Kontext zu ihren Rechercheergebnissen wünschen, erfolgt aus dem Dachportal heraus durch Verlinkung die Weiterleitung zu den thematisch vertiefenden Fachportalen des LVR wie KuLaDig, ClickRhein, Portal Alltagskulturen, Portal Rheinische Geschichte, Portal Rheinische Museen, Portal Sprache im Rheinland und zu den Webauftritten der einzelnen LVR-Kultureinrichtungen.

5. Freier Zugang

Der LVR hat sich mit dem Beitritt zur Berliner Erklärung der Max-Planck-Gesellschaft² öffentlich zum Paradigma des freien Zugangs (Open Access) zum digital verfügbaren Kulturerbe und Kulturwissen der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste bekannt (Vorlage-Nr. 14/2978).

In der ersten Phase der schrittweisen Umstellung auf Open Access werden alle online zugänglichen Medien, bei denen der LVR über die notwendigen Nutzungsrechte verfügt, mit einer freien Lizenz nach dem internationalen Lizenzierungsmodell „Creative Commons“³ ausgestattet. Alle, die dann ein digitales Kulturobjekt des LVR nutzen möchten, können dies unverzüglich und kostenfrei tun.

Parallel zu den Medien soll Open Access auch für das in Form digitaler Publikationen verfügbare Kulturwissen des LVR gelten. Die technische Voraussetzung dafür bietet die vom LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege zusammen mit LVR-InfoKom eingerichtete Online-Plattform des elektronischen Publizierens.

6. Digitale Kartografie

Die Nachfrage nach zuverlässigen Geodaten ist groß und reicht weit über den LVR aus. Überall da, wo es um die planerische Gestaltung von Raum geht, liefert die kulturgeografische Kompetenz des LVR das Fundament für fachlich gesicherte und kulturerhaltende Entscheidungen. Um das derzeit noch stark verteilte kartografische Wissen der Öffentlichkeit und Fachöffentlichkeit einfach auffindbar und schnell zugänglich zu machen, soll der Bestand an digitalen

² <https://openaccess.mpg.de/Berliner-Erklaerung> (Stand: 25.11.20)

³ <https://creativecommons.org/licenses/?lang=de> (Stand: 25.11.20)

Karten des LVR zukünftig in einem zentralen Geoportal gebündelt verfügbar sein.

Digitale Karten sind ein wirkungsvolles Mittel zur optisch anschaulichen Darstellung komplexer kulturhistorischer Zusammenhänge. Zukünftig geht es darum, das Potenzial kartografischer Visualisierung für eine noch breitere Publikumsansprache im digitalen Raum zu nutzen, um so die Reichweite der georäumlichen Wissensangebote des LVR spürbar zu erhöhen.

Schwerpunktmäßig setzt das Dezernat dabei auf ein Vorgehen, das interaktive Karten mit der uralten Tradition des Geschichtenerzählens kombiniert. Diese sogenannten Story-Maps verschmelzen kartografische, audiovisuelle und narrative Komponenten zu einem neuen Informationsformat, das dicht verwobene kulturhistorische Beziehungen für ein breites Publikum visuell zugänglich macht.

7. Elektronisches Publizieren

Die Möglichkeit des elektronischen Publizierens in Verbindung mit der Open-Access-Idee eröffnet den Bürger*innen technisch wie rechtlich die maximale Teilhabe am Kulturwissen des LVR. Technische Plattform des elektronischen Publizierens ist ein Publikationsserver, den das Dezernat Ende 2020 in Produktion genommen hat. Die hier eingestellten Publikationen sind auch über externe Bibliothekskataloge weltweit online recherchierbar und per Mausclick vollumfänglich am Bildschirm einsehbar und in der Regel unter Open Access frei nutzbar.

Die bereits angelaufene Digitalisierung der Altpublikationen des Dezernates und seiner Einrichtungen soll durch zentrale Scanner-Technik und Scan-Dienstleistung der LVR-Druckerei in Qualität, Durchsatz und Barrierefreiheit kontinuierlich gesteigert werden. Neupublikationen werden von Anfang an auch elektronisch veröffentlicht.

8. Filmdigitalisierung

Technisch wie verfahrenstechnisch steht die Digitalisierung des filmischen Kulturerbes des LVR noch am Anfang. Beim Medium Film sind die Anforderungen und Aufwände für eine qualitativ hochwertige und möglichst verlustfreie Digitalisierung des Originalmaterials besonders vielschichtig.

Durch die schrittweise Standardisierung der Abläufe und mittels der engen inhaltlichen Verzahnung des Mediums Film mit den übrigen Trägern kulturhistorischer Informationen (Text, Bild, Karte, Grafik, Ton) will das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege den Bürger*innen systematisch die gesamte mediale Vielfalt und fachliche Tiefe des im LVR verfügbaren Wissens zum kulturellen Erbe des Rheinlands verfügbar machen.

Dazu müssen in den nächsten Jahren gezielt Kompetenzen zur fachlich gesicherten Erschließung der in den Filmdokumentationen enthaltenen Informationen und zu deren digitaler Vernetzung auf- und ausgebaut werden. Die beabsichtigte Einrichtung eines LVR-internen Digitalisierungszentrums „Film“ im LVR-

Zentrum für Medien und Bildung gewährleistet die erforderliche Digitalisierungsqualität und operative Planungssicherheit.

9. Künstliche Intelligenz

Der Einsatz von algorithmischen Entscheidungssystemen schafft eine ganz neue Dimension der Auswertung des immer größer werdenden Bestandes an digitalen Kulturobjekten. Sie reicht von der automatisierten Erfassung von Bildinhalten über das maschinelle Aufspüren unbekannter thematischer Zusammenhänge bis hin zum digitalen Kuratieren und virtuellen Storytelling.

Mit der automatischen Erkennung von Personen in einem Bestand von 1,5 Millionen Bildern zur Klärung persönlichkeitsrechtlicher Fragen hat das LVR-Kulturdezernat in Zusammenarbeit mit LVR-InfoKom den ersten Schritt zur Nutzung der Künstlichen Intelligenz für kulturelle Belange bereits vollzogen.

Damit ist die Möglichkeit geschaffen, sehr große Fotobestände, wie sie durch das Digitalisieren ganzer Sammlungen mit Tausenden von Einzelobjekten entstehen, in kurzer Zeit maschinell zu erfassen und mit den für Vernetzung und Recherche nötigen Grundinformationen auszustatten. Auf diese Weise will das Dezernat bildliche Quellen des regionalen Kulturerbes unabhängig von der späteren Tiefenerschließung wesentlich schneller als bisher der Öffentlichkeit durch Onlinestellung zugänglich machen.

III. Weiteres Vorgehen

1. Die Umsetzung der Digitalen Agenda 2025 erfolgt in Zusammenarbeit und in enger Abstimmung mit den Außendienststellen des Dezernates, mit LVR-Infokom und mit dem LVR-Dezernat Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation.
2. Die aufgeführten Schwerpunkte werden gemäß dringlicher Handlungsbedarfe unter Berücksichtigung der Ressourcenverfügbarkeit priorisiert und im Format kooperativer Projekte unter Prüfung von Wirtschaftlichkeitsaspekten sowie nach den Maßgaben der Haushaltskonsolidierung im Rahmen des zur Verfügung stehenden Zuschussbudgets des Dezernates realisiert.
3. Die Durchführung der Projekte erfolgt dynamisch. Das stellt sicher, dass jederzeit auf technisch bedingte Unvorhersehbarkeiten und akute Handlungserfordernisse flexibel reagiert werden kann. Die Durchführung erfolgt nachhaltig und exemplarisch, so dass die Projektergebnisse über den jeweiligen Einzelfall hinausweisen und als Verfahrensmuster für gleichgelagerte Anforderungen auch zukünftig verfügbar sind.
4. Die Steuerung und Koordination der Maßnahmen nimmt das Dezernat zentral wahr. Die Federführung liegt beim LVR-Fachbereich Zentrale Dienstleistungen, strategische Steuerungsunterstützung. Sie erfolgt in Abstimmung und Zusam-

menarbeit mit den Aufgabenbereichen Strategische Planung und Netzwerksteuerung, Kulturlandschaftspflege, Museumsberatung und Kulturförderung.

5. Nach erfolgter Beschlussfassung soll die anliegende Fassung der Digitalen Agenda 2025 (gesonderter Versand in der Printversion) als öffentlichkeitswirksam gestaltete Broschüre aufbereitet und in gedruckter Fassung wie auch in einer barrierefreien Onlineversion externen Kooperationspartnern, relevanten Institutionen und allen interessierten Bürger*innen kostenfrei verfügbar gemacht werden.

IV. Vorschlag der Verwaltung

Der Digitalen Agenda 2025 des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege wird unter Maßgabe der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel im Rahmen des dezernatsbezogenen Zuschussbudgets und des vorhandenen Personals gemäß Vorlage-Nr. 15/3 zugestimmt.

In Vertretung

K a r a b a i c

Digitale Agenda 2025

des LVR-Dezernats Kultur und Landschaftliche Kulturpflege
zur Digitalisierung des Kulturellen Erbes des LVR

Ziele, Dimensionen und Schwerpunkte 2021 bis 2025

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	4
Einführung: Von der Digitalisierung der Kultur zur Kultur der Digitalität	10
A. Ziele.....	15
1. Teilhabe	15
2. Nachhaltigkeit	16
3. Zusammenarbeit	16
4. Dienstleistung	17
5. Kompetenz	18
B. Dimensionen der Digitalisierung.....	21
1. Wozu?	21
2. Wer?.....	22
3. Für wen?	24
4. Wie?	25
5. Womit?.....	26
C. Schwerpunkte	27
1. Vernetzung	27
2. Bildung	29
3. Begegnung	32
4. Zentraler Zugang	34
5. Freier Zugang	35
6. Kartografie	36
7. Elektronisches Publizieren	38
8. Filmdigitalisierung	38
9. Künstliche Intelligenz	39
D. Erfolgskriterien	41
1. Inklusion	41
2. Nachhaltigkeit	41

3. Verfügbarkeit	41
4. Standardisierung	42
5. Datenqualität	42
6. Konformität	42
7. Agilität	42
8. Empirie	43
E. Schnittstellen	44
1. Kommunikation	44
2. Vermittlung und Vermarktung	45
3. Die Digitalisierungsstrategie des LVR	46
F. Beispiele aus der Praxis.....	47
Impressum	61

Präambel

„Die Zukunft soll man nicht voraussehen wollen, sondern möglich machen.“

– Antoine de Saint-Exupéry

Mit der Digitalen Agenda 2025 will das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege, ganz im Sinne Saint-Exupérys, die Zukunft des rheinischen Kulturerbes möglich machen. Dabei sind prophetische Qualitäten weniger gefragt als strategische Visionen. Die Zukunft des Kulturerbes ist ohne Digitalisierung nicht mehr denkbar. Anfangs von vielen als rein technologische Revolution aufgefasst, ist die Digitalisierung inzwischen weiter vorangeschritten. Jetzt geht es weniger um den technischen Prozess als solchen, sondern vielmehr um die bisherigen Ergebnisse der Digitalisierung und deren perspektivische Auswirkungen.¹

In den Diskursen zum digitalen Wandel begegnet immer häufiger ein Begriff, der neben dem der Digitalisierung zunehmend Geltung beansprucht – die Digitalität. Der Ausdruck hebt darauf ab, dass sich digitale Techniken, Medien, und Kommunikationsformen im kollektiven Bewusstsein großer Teile der Bevölkerung als alltägliche Selbstverständlichkeiten etabliert haben. Kultur und Gesellschaft sind heute umfassend durch Digitalität geprägt. Es gibt längst mehr digital als analog gespeicherte Daten und bereits mehr digital vernetzte Dinge als Erdenbürger*innen. Die Gesellschaft sei bereits „postdigital“ – befinde sich also in einem Zustand, „in dem die Digitalisierung so weit abgeschlossen ist, dass das Digitale eine omniprésente, ubiquitäre Infrastruktur darstellt“². „Digitalisierung“ werde zu einem Aspekt eines bevorstehenden, umfassenderen Transformationsprozesses³. Damit stünde auch das Verhältnis zur analogen Welt auf der Tagesordnung. Vor diesem Hintergrund fragt die Digitale Agenda 2025 des LVR-Dezernates Kultur- und Landschaftliche Kulturpflege nicht mehr nur nach den technischen Erfordernissen und Rahmenbedingungen der Digitalisierung, sondern auch danach, wie der Umgang mit

¹ Zur erstmaligen „Vermessung des digitalen Universums“ vgl. Martin Andree, Timo Thomsen: Atlas der digitalen Welt, Frankfurt/ New York 2020.

² Jörissen, Benjamin: Hegemoniale Ästhetiken und ästhetische Gegenstrategien – Kulturelle Bildung in der postdigitalen Kultur, in: Infodienst – Das Magazin für kulturelle Bildung 120, 2016, S. 13.

³ Vgl. Felizitas Macgilchrist: Digitale Bildungsmedien im Diskurs. Wertesysteme, Wirkkraft und alternative Konzepte, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Bildung und Digitalisierung, 27 – 28/ 2019, S. 18 – 23.

dem Kulturerbe des Rheinlands unter der Prämisse der Digitalität in den kommenden Jahren effizient und zielführend zu gestalten sei, und zwar im Sinne einer nachhaltigen kultureller Praxis⁴.

Digitalität steht ausdrücklich nicht für den vollständigen Systemumstieg vom Analogen zum Digitalen, sondern für die Idee des sinnvollen Ineinandergreifens von analoger und digitaler Wirklichkeit. Diese Vorstellung ist für den Kulturbereich elementar, da sie das häufig befürchtete Gegeneinander der beiden Aggregatzustände von Kulturobjekten zugunsten eines produktiven Miteinanders auflöst. Selbstverständlich mindert die Digitalität in keiner Weise den Wert der analogen Originale oder macht sie gar überflüssig. Niemand denkt daran, ein Museum zu schließen und alle womöglich demnächst mittels künstlicher Intelligenz identifizierten, sortierten und thematisch kuratierten Exponate nur noch virtuell im Internet auszustellen. Es werden auch nicht Jahrhunderte alte Urkunden ins Altpapier gegeben, weil sie neuerdings in einem digitalen Archiv online verfügbar sind. Zum Anspruch der Digitalen Agenda 2025 gehört freilich sehr wohl, das sich verändernde Verhältnis von Analog und Digital zueinander in Theorie und Praxis neu auszuloten und im Hinblick auf die Ansprüche des individualisierten Publikums wie der Gesellschaft in eine optimale Balance zu bringen.⁵

Dazu zählt auch, die Risiken und Chancen der Digitalität an den Schnittpunkten menschlicher und künstlicher Intelligenz ethisch zu reflektieren. Im Gegensatz zu den Prämissen eines mechanistischen Menschenbildes zielt Bildungsarbeit mit dem Ziel einer nachhaltigen kulturellen Praxis auf digitale Souveränität bei fortschreitender Umwandlung in digitale Daten (Datafizierung), auf einen „digitalen Humanismus“⁶. Aus dieser Perspektive lassen sich die zukünftigen Bildungsherausforderungen entwickeln, aus dieser Sicht erweist sich erst die demokratiepraktische Systemrelevanz von Kultur – hier wird sie politisch.

⁴Leopold Klepacki: Bildung für nachhaltige kulturelle Praxis, <https://www.kubi-online.de/artikel/bildung-nachhaltige-kulturelle-praxis> (besucht 27.10.2020)

⁵Als künftigen „symbolischen Kulturort“ schlug der Architekturkritiker der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ), Niklas Maak, in Konsequenz sogar einen neuen architektonischen Bau-Typus namens „Serverfarm“ vor: „einen Hybrid aus Data Center, Bibliothek und Museum der Zukunft“, verstanden als eine Bildungseinrichtung für alle mit „Hoheit über die eigenen Daten“. Niklas Maak: Die Rechner, bitte, in: FAZ, 22.11.2020, S. 37.

⁶Julian Nida-Rümelin und Nathalie Weidenfeld: Digitaler Humanismus. Eine Ethik für das Zeitalter der Künstlichen Intelligenz, München 2018. „Techno-Humanismus“ ist demgegenüber die dystopische Vision einer verunglückten Modernisierung, die Yuval Noah Harari beschreibt: Homo Deus. Eine Geschichte von Morgen, München 2017, S. 477.

Dabei darf nicht übersehen werden, dass die Digitalisierung der gewaltigen Analogbestände in den Sammlungen und Magazinen – und deren digitale Erschließung für die Öffentlichkeit – längst noch nicht abgeschlossen ist. Sie ist zu einer neuen Dauer- und Querschnittsaufgabe der Kultureinrichtungen geworden. Die Museen und Kulturdienste des LVR stehen für die nachhaltige Bewahrung und für die Integrität und Authentizität des rheinischen Kulturerbes. Sie stellen sicher, dass das kulturelle Gedächtnis des Rheinlands auch digital funktioniert. Die Digitalisierung wird die Arbeit unserer Kulturdienststellen in Zukunft nachhaltig verändern, nicht nur in ihren Kernaufgaben von Forschung und Vermittlung, sondern auch der Verwaltung. Allerdings steckt die Digitalisierung in Bezug auf eine durchgehende elektronische Akte bzw. Aktenführung in vielen Bereichen noch mitten im Umsetzungsprozess. Deshalb zählt die Einführung eines elektronischen Dokumentenmanagementsystems zu den prioritären Maßnahmen der IT-Strategie des Dezernats.

Mit Wucht hat die Corona-Pandemie der Welt ihren Stempel aufgedrückt und Zweifel an der Notwendigkeit und Praktikabilität digitaler Prozesse vom Tisch gefegt. Der durch die kollektive Zwangsisolation ausgelöste Ansturm auf digitale Vermittlungsangebote hat beispielsweise beim Onlinedienst für Bildungsmedien, EDMOND NRW, an dem das LVR-Zentrum für Medien und Bildung mitwirkt, schlagartig zu 14-fach erhöhten Zugriffszahlen geführt. Sprunghaft ansteigende Nutzungszahlen verzeichnen zudem die LVR-Portale zur rheinischen Geschichte, zur Alltagskultur und zur Kulturlandschaft sowie die Internetpräsenzen der Museen und Kulturdienste des LVR. Der „Lockdown“ hat über den erzwungenen Einsatz der verfügbaren digitalen Angebote dazu beigetragen, das Bewusstsein für die Systemrelevanz der Kultur nachhaltig zu schärfen.

Mit ihrem vieldimensionalen Wirkungspotenzial und dank ihrer sozialen Tragkraft, ihrer verbindenden Energie, sind für Kunst und Kultur integrale Faktoren im demokratischen Wertgefüge, und zwar sowohl analog als auch digital. Die verstärkte Resonanz nach dem Lockdown hat aber zudem gezeigt, dass die Menschen das enorme kulturelle Repertoire der LVR-Museen in realer Anschauung durch den persönlichen Besuch vor Ort durchaus vermisst haben. Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege zieht aus der krisenbedingt beschleunigten Dynamik digitaler Techniken den Schluss, dass es mehr denn je darum gehen muss, die Potenziale beider Welten, der digitalen wie analogen, auszuschöpfen, um den Menschen die maximale Teilhabe und Aneignung des regionalen Kulturerbes in einem immer wieder neu zu definierenden analog-digitalen Aktionsraum zu bieten.

Der programmatische Ansatz der vorangegangenen Digitalen Agenda 2020 ist aufgrund seiner politischen Legitimation⁷ und strategischen Bedeutung von

⁷ Beschluss des Landschaftsausschusses vom 1.7.2016 zur Vorlage 14/1127.

dauerhafter Geltung. Er bildet das Fundament auch der neuen Digitalen Agenda 2025. Diese versteht sich jedoch nicht nur als Fortschreibung der dort formulierten Ziele, sondern setzt verstärkt auf die optimale Aufbereitung und Verknüpfung des kulturellen Contents. Sie legt damit die Grundlage für einen erweiterten Aktionsradius bzw. eine zusätzliche, größtmögliche Reichweite der Vermittlung des regionalen Kulturerbes in den Jahren 2021 bis 2025.

Die Weiterentwicklung der Digitalen Agenda hebt Perspektiven hervor, die als Dimensionen der Digitalisierung parallel zur linearen Abfolge der fünf Hauptziele verlaufen (siehe Kp. A). Hinzu treten Kriterien, die, basierend auf den Erfahrungen der vergangenen fünf Jahre, den Erfolg der aus den Zielen abzuleitenden Maßnahmen auch zukünftig sicherstellen. Als integraler Bestandteil eines strategischen Gesamtgefüges definiert die Digitale Agenda 2025 darüber hinaus Schnittstellen zu weiteren wichtigen Strategiefeldern des Dezernates. Zudem identifiziert sie Synergiepotenziale, die aus der Zusammenarbeit mit dem LVR-Dezernat Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation erwachsen. Abschließend veranschaulichen Beispiele aus der Praxis bereits erfolgreich Geleistetes. Sie dienen als Blaupausen für die praktische Bewältigung neuer Anforderungen.

Die Digitale Agenda 2025 ist ein strategischer Masterplan. Daher geht es nicht darum, alle denkbaren Aspekte der Digitalisierung und der Digitalität des regionalen Kulturerbes auszuleuchten. Noch weniger kann es das Ziel sein, im Rahmen des Masterplans einen Katalog detaillierter Maßnahmen, konkreter Produkte und für deren Realisierung benötigter Ressourcen aufzulisten. Als richtungweisendes Grundsatzdokument liefert die Agenda stattdessen einen Orientierungsrahmen, in dem sich Möglichkeiten konzeptionell verorten und aus dem sich Notwendigkeiten einzelfallbezogen ableiten lassen. Sie gibt Impulse und Denkanstöße, an die die LVR-Museen und LVR-Kulturdienste mit ihren jeweiligen Digitalisierungsstrategien fach- und aufgabenspezifisch andocken können und sollen.

Besondere Dynamik bekommt die Digitale Agenda 2025 durch die Definition von Handlungsschwerpunkten. Mit deren Umsetzung reagiert das Dezernat proaktiv auf aktuelle Herausforderungen und zukünftige Entwicklungen der Digitalisierung in den kommenden fünf Jahren. Als besonders bedeutsames Beispiel sei der freie Zugang zu kulturellen Angeboten hervorgehoben. Hierbei geht es um nichts Geringeres als um die Demokratisierung von Wissen und Inhalten: Open Access, Open Content und Open Source sind weltweit praktizierte Modelle, die digitalisiertes Kulturgut, wissenschaftliche Ergebnisse und mit öffentlichen Geldern entwickelte Software unter freie Lizenzen stellen und zur allgemeinen Nutzung veröffentlichen. Als Unterzeichner der

„Berliner Erklärung“⁸ sich der LVR zur Umsetzung dieser Offenheit verpflichtet (Vorlage-Nr. 14/2978 vom 28.11.2018).

Wenn alle in der Digitalen Agenda vorgesehenen Schwerpunkte realisiert werden sollen, kommt es auf die Bereitschaft und die Kompetenz aller am Prozess Beteiligten im Dezernat wie in den Kultureinrichtungen an. Digital kompetent zu agieren bedeutet, weit über die reinen Techniken der Digitalisierung hinauszudenken. Daraus entsteht ein neuer, von enormer Agilität geprägter, herausfordernder Handlungsraum, der die volle Aufmerksamkeit der Akteure und gezielte Setzungen verlangt. Unter den Vorzeichen der Digitalität kommt es darauf an, fachwissenschaftliche Expertise so mit technologischem Sachverstand zu verknüpfen, dass daraus die Fähigkeit zur ganzheitlichen Betrachtung und verantwortungsvollen Be- und Aufbereitung der digitalen Kulturdaten erwächst. Dazu gehört, die Digitalisate planvoll in größere Zusammenhänge und Wissensbestände, einzuordnen – fachlich-inhaltlich, strategisch, rechtlich und ethisch.

Das verweist auf die Notwendigkeit, digitale Kulturangebote und –formate in den Kontext einer diskursiv wie kollaborativ zu entwickelnden, funktionalen und formalen „Kultur der Digitalität“ zu stellen.

Digitalität ist Ausdruck eines kulturhistorischen Transformationsprozesses, der sich nicht nur informationell-technisch, ästhetisch-kulturell, sondern auch zunehmend immersiv, d. h. mit Optionen neuer, z. T. verdichteter Präsenzerfahrung, manifestiert. Mit neuen Formen der Darbietung und –rezeption erweitert und befragt Digitalität das Verständnis von Kultur und fordert die traditionellen, auf Analogizität und Authentizität basierenden Umgangsformen und Angebote in Auseinandersetzung mit der Überlieferung heraus, ohne diese jedoch grundsätzlich in Frage zu stellen; vielmehr schafft sie neue Ausgangspositionen für die inklusive und partizipative Bildungs- und Kulturarbeit des LVR. Allein die im Kapitel „Beispiele aus der Praxis“⁹ genannten Angebote und Projekte belegen eindrucksvoll, dass das Dezernat bereits jetzt einen überzeugenden Weg eingeschlagen und diesen mit beachtlichen Meilensteinen markiert hat. Ein Beispiel: Unter dem Signum #FUTUR_21¹⁰ treffen im Herbst 2021 ehemalige industrielle Räume und historische Technik auf monumentale, computergesteuerte künstlerische Installationen, begegnet der klassische Förderturm medialer Digitalkunst, um dem interaktiv einbezogenen Publikum anhand sinnlicher Erfahrungen mögliche Wege zum Verständnis und somit auch zu eigenen Vorstellungen von nachhaltigen, zukunftsfä-

⁸ <https://openaccess.mpg.de/Berliner-Erklaerung> (Stand: 8.9.2019).

⁹ Siehe „F. Beispiele aus der Praxis“, S. 60.

¹⁰ Ein Kooperationsprojekt des LVR und des LWL zur regionalen Industriekultur anlässlich des 75. Geburtstages des Landes NRW. (<http://futur21.nrw/>)

hige Modellen vom Leben und Arbeiten in einer „Gesellschaft 4.0“ zu eröffnen. Hier fließen exemplarisch die strategischen Leitmotive der Digitalen Agenda 2025 zusammen und gestalten einen Erlebnisraum, in dem sich die Faszination des Virtuellen mit der sinnlichen Ausstrahlung des Authentischen vereinigt und somit alle Potenziale des kulturellen Erbes aktiviert.¹¹

Das LVR-Dezernat für Kultur und Landschaftliche Kulturpflege blickt auf über 20 Jahre praktischer Erfahrung bei der Digitalisierung von Kulturgut und digitalen Vermittlungsformaten zurück. Täglich kommen neue Erkenntnisse in der Anwendung von modernen Medien und innovativen Technologien hinzu. Beides zusammen bildet die Basis, um die digitale Transformation im Kulturbereich bei limitierten Ressourcen so nachhaltig wie möglich zu gestalten. Dabei lassen wir uns in der Vermittlungsarbeit gerne ein auf den Prozess einer Neubestimmung dessen, was Bildung im 21. Jahrhundert mit erweiterten Bildungszielen bedeuten kann¹² - das ist unser Beitrag zum „digitalen Humanismus“. Denn „Agenda“ heißt „das zu Tuende, was getan werden muss“. Wenn dabei die Fortschreibung der ersten Digitalen Agenda ein Unterwegssein signalisiert und im Laufe des Prozesses der Zielerreichung selbst einer sich überholenden, neu justierenden Fortschreibung in Bezug auf Schritte und Wege bedarf, bleibt die Intension der ersten Agenda von Dauer. Wir wollen nicht nur reagieren, sondern wir möchten mitgestalten, somit mitentscheiden, ob in Zukunft „eher das repressive oder das emanzipative Potenzial der neuen Technologien dominieren wird.“¹³ Ganz im Sinne des Leitsatzes von Albert Camus:

„Die wahre Großzügigkeit der Zukunft gegenüber besteht darin, in der Gegenwart alles zu geben“.

Milena Karabaic
LVR-Dezernentin Kultur und Landschaftliche Kulturpflege

Thomas Schleper
LVR-Fachbereichsleiter Zentrale Dienste, Strategische Steuerungsunterstützung

¹¹ Stéphanie Wintzerith: Chancen und Nebenwirkungen – Museum 4.0, in: ICOM, Mitteilungen 2020, Heft 42, 2020, S. 21 – 25.

¹² Vgl. Jöran Muuß-Merholz: Der Große Verstärker. Spaltet die Digitalisierung die Bildungswelt? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 27 – 28/2019, S. 04 – 10. Neben dem Wissen gelten *Skills* wie kritisches Denken, Kreativität, Kommunikation und Kollaboration als solche erweiterten Ziele.

¹³ Niklas Maak: Silicon Valley ohne Quatsch. Mit „Syllabus“ sollen wir im Netz die wirklich wichtigen Informationen finden: Ein Besuch beim Internet-Theoretiker Evgeny Morozov, in: FAZ, 18.12.2020, S. 13.

Einführung

Von der Digitalisierung der Kultur zur Kultur der Digitalität

Angesichts der rasanten technologischen Entwicklung erfordert die Digitalisierung der Kultur eine konsequente „Kultur der Digitalität“. Über die rein technische Digitalisierung von Kulturgut hinaus fußt sie auf einem tiefen Verständnis von der Bedeutung, die das Kulturerbe mit seiner digitalen Verfügbarkeit für die Menschen sowohl im komplexen Prozess des gesellschaftlichen Fortschritts als auch vor der Kulisse globaler Krisen hat. In dem Maße, wie die gesellschaftliche Bedeutung des kulturellen Erbes wächst, wächst auch die gesellschaftliche Verantwortung der Institutionen, zu deren Auftrag die Digitalisierung des Kulturerbes gehört.

Für das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege bedeutet Digitalisierung vor allem die Chance, die Öffentlichkeit am Kulturerbe des Rheinlands optimal teilhaben zu lassen. Diese grundlegende Intention war freilich schon Programm vor aller Digitalisierung. Hilmar Hoffmann und Hermann Glaser wären hier auf deutscher Seite als Gewährsleute einer kulturpolitischen Demokratisierung unter dem Stichwort „Kultur für alle“ zu nennen. Mit den neuen technischen Möglichkeiten kann eine quantitativ und qualitativ neue Stufe der Verwirklichung von Partizipation erreicht werden. Das verlangt in vielen Bereichen die Bereitschaft, Altbewährtes neu zu denken. Es gilt, die schon länger fragliche Rollenverteilung von Wissensproduzenten einerseits und Wissensrezipienten andererseits zugunsten eines partnerschaftlichen Verhältnisses zu verändern. Die Akteure beider Seiten müssen in einen dauerhaften Dialog auf Augenhöhe treten: *user experience* trifft auf Kulturvermittlung.

Hinzu kommen ethische Aspekte der Digitalisierung. Nicht alles, was technisch möglich ist, ist gesellschaftlich sinnvoll. Der Schutz der Privatsphäre wie auch der sensible Umgang mit der informationellen Selbstbestimmung aller Menschen sind für den LVR nicht nur rechtliches Gebot, sondern auch ethisches Prinzip. Gerade im Kontext des Kulturerbes gilt die Wahrung der Menschenwürde als höchstes Gut.

Im Kulturbereich eröffnen die Errungenschaften der Künstlichen Intelligenz enorme Möglichkeiten etwa bei der automatisierten Erschließung großer Datenbestände und beim maschinellen Aufspüren bislang verborgener inhaltlicher Zusammenhänge. Das impliziert, dass es notwendig ist, Nutzen und Risiken der Digitalisierung stets auch kritisch zu beleuchten. Welche Nebenwirkungen hat die Macht der Algorithmen und welche Abhängigkeiten erzeugt sie? Machen intelligente Maschinen die menschliche Kreativität und fachliche Expertise etwa beim Kuratieren einer musealen Ausstellung bald überflüssig? Wie wirkt sich die Digitalisierung auf das analoge Kulturgut und dessen Wahrnehmung und Wertschätzung durch die Menschen aus? Ist es im Interesse der Gesellschaft, nur einen Teil des Kulturerbes per Digitalisierung zu bevorzugen? Wie kann der LVR einen partizipativen Auswahlprozess sicherstellen? Welche Kriterien steuern die Auswahl? Wie lässt sich Öffentlichkeit, also ein gemeinsamer Raum des Wissensaustauschs und des freien Denkens als Grundlage gemeinsamen Handelns sichern?¹⁴

Kulturgut zu digitalisieren bedeutet für uns also, den traditionellen Umgang mit Kultur zu verändern. Dazu zählt auch ein neues Verständnis von Authentizität. Die von dem Surrealisten René Magritte in seinem Gemälde aus dem Jahr 1929 „Ceci n'est pas une pipe“ (Das ist keine Pfeife) am Beispiel einer gemalten Pfeife veranschaulichte und durch den Titel „La trahison des images“ (Der Verrat der/an Bildern)¹⁵ im Sinnbezirk eines Vergehens verortete Beziehung zwischen Gegenstand und seinem Abbild antizipiert in gewisser Weise die komplexe Dialektik zwischen Analog und Digital. Magritte ging es um die verbleibende Eigenwertigkeit des Bildes, die übersehen wird, wenn das Bild nur als „Abklatsch“ des Wortes oder des Gegenstandes, in diesem Falle der Pfeife, verstanden wird: ein Verrat durch Gegenstand und Begriff am Bild. Das kann ebenso umgekehrt verstanden werden: als Verrat seitens der Bilder an Worten und analogen Gegenständen. Mit diesem Problembewusstsein sollte auch das Digitalisat nicht schlichtweg seine Vorlage, das „Original“ verraten (und umgekehrt). Das Digitalisat schafft vielmehr eine neue Wirklichkeitsform zur analogen Vorlage, was nicht nur theoretische und methodo-

¹⁴ Vgl. Paul Nemitz, Matthias Pfeffer: Die Personalisierungsfalle. Wie Algorithmen unsere Öffentlichkeit gefährden, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 2.11.2020, S. 18.

¹⁵ Verrat *der* Bilder kann Konträres meinen: Verrat *durch* Bilder (genitivus subjektivus) oder Verrat *an* Bildern (genitivus objektivus). Das Bild spielt auf viele Rätsel zwischen (Kunst-)Bild, (Hand-)Schrift, Wort und Gegenstand an. Der vollständige Titel lautet: „L'Usage de la parole ou La trahison des Images“ (Der Sprachgebrauch oder Der Verrat der Bilder). Vgl. Werner Hofmann: Die gespaltene Moderne, München. Aufsätze zur Kunst, München 2004, S. 109 – 118. Das Titelbild des Buches weist Magrittes „Pfeife“ als zentral für das Verständnis der Moderne aus. Hofmann beschreibt die Moderne als Ambivalenzerfahrung und Aufforderung zur Ambivalenztoleranz mit dem Gewinn neuer Wirklichkeiten.

logische Fragen aufwirft, sondern zudem kulturpolitische Bekenntnisse erfordert, etwa hinsichtlich der nach wie vor Ressourcen benötigenden Pflege von analogen Sammlungs- und Archivbeständen. Richtungweisend ist dabei die von dem Kultur- und Medienwissenschaftler Felix Stalder formulierte Erkenntnis: „Auch unter den Bedingungen der Digitalität verschwindet das Analoge nicht, sondern wird neu be- und teilweise sogar aufgewertet.“¹⁶

Programmatisch setzt das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege im Diskurs zwischen Analogem und Digitalem auf eine pragmatische Korrespondenz, die die Stärken beider Ansätze im Sinne erweiterter Aufklärungsarbeit erkennt und zu nutzen weiß. Dazu gehört das klare, unverbrüchliche Bekenntnis zum Museum als bewahrender Institution „originaler“ Objekte, als verlässliche Stätte vergleichsweise gesicherten Kulturguts und als öffentlichen Ort wissensbasierter Bildung. Zu dieser Prämisse zählt nicht zuletzt die Erkenntnis, dass die sich neu ergebenden Horizonte und Dimensionen digitaler, in jedem Fall jedoch kuratierter Vermittlungsformen die Chance bieten, mehr Menschen für die musealen Angebote zu gewinnen als mit rein analogen Medien.

Die modernen Digitaltechnologien entfalten durchaus disruptives Potenzial, das auch vor dem Museum als klassischem Wissensort und traditioneller Bildungseinrichtung nicht haltmacht. In der technischen Ausprägung entgrenzender Raumkonstruktionen, also etwa die Option zur real-ortsunabhängigen Erschließung und Errichtung virtueller Räume, hält die Digitalität der Kultur Einzug in die museale Vermittlung von kulturellem Wissen. Im Verbund mit virtueller Realität, Immersion (verdichtete Präsenzerfahrung), Simulation, „Gamification“¹⁷ etc. bieten diese numerisch kreierte Konstruktionen aufgrund ihrer außerordentlichen Erlebnisqualität entscheidende Vorteile im Wettbewerb um die Aufmerksamkeit des Publikums, insbesondere der Ansprache der Jugend. Auch die LVR-Museen müssen sich im Megatrend zur Digitalität diskursiv neu verorten. Dabei zeichnet sich eine klare Perspektive ab: Auf der Basis solider wissenschaftlicher Quellenarbeit und Grundlagenforschung können sich die musealen und fachlichen Kultureinrichtungen des LVR im Sinne der Aufklärung in Zeiten der nicht nur digital forcierten, tendenziellen Auflösung der Grenzen zwischen Fakten und „Fake News“ als Zentren zuverlässiger Wissensangebote für den öffentlichen Diskurs profilieren.

¹⁶ Felix Stalder: Kultur der Digitalität, Berlin 2016, S. 18. Dass auch analoge Bestände ihre materielle Authentizität verändern, zeigen die verschiedenen Wege, die unterschiedliche Restaurierungsstrategien beschreiten und damit den Begriff des Originals „virtualisieren“ (vgl. ebd., S. 122-128).

¹⁷ Als „Gamification“ (aus englisch game für „Spiel“), auch als Spielifikation oder Spielifizierung (zugehöriges Verb spielifizieren) eingedeutscht, wird die Anwendung spieltypischer Elemente in einem spielfremden Kontext bezeichnet.

Technologische Innovationsdichte und daraus folgender technischer Veränderungsdruck für die Gesellschaft insgesamt verlangen bei der Digitalisierung des Kulturerbes mehr als nur kurzfristige Anpassungen an neue technische Standards. Sie erfordern eine konsequente und systematische Weiterentwicklung der Digitalisierung hin zu einer gelebten Digitalkultur, deren Prinzipien die Forschungs-, Bildungs- und Vermittlungsarbeit der LVR-Kultureinrichtungen als öffentlichen Auftrag nachhaltig durchdringen. Konstitutive Merkmale dieser Digitalkultur sind:

- eine neue Wertschätzung der (digitalen) Besucher*innen;
- eine inklusive Datenaufbereitung;
- offene Daten und freier Zugang zu Wissensbeständen;
- eine ethisch fundierte und rechtskonforme Datennutzung;
- die Partizipation der Bürger*innen und die Sicherung von Öffentlichkeit;
- eine ganzheitliche Betrachtung der Digitalisierung.

Wenn Digitalkultur bzw. Kultur der Digitalität mehr sein soll als eine opportune Worthülse, dann setzt deren Etablierung neben prinzipieller Veränderungsbereitschaft das ständige Hinterfragen der eigenen Position, das Überwinden institutioneller Beharrungstendenzen sowie das permanente Aushandeln neuer Aufgaben und Funktionen voraus. Das heißt, in Korrespondenz zur Technik muss auch in den Köpfen der Menschen ein umfassender Transformationsprozess stattfinden.

Das Publikum – und damit größtenteils Nicht-Fachleute – beispielsweise schon in die Konzeption einer neuen Ausstellung mittelalterlicher Kunst mittels Digitalisaten ko-kreativ einzubeziehen¹⁸ bedeutet, das klassische Rollenverständnis der bislang in der analogen Welt beheimaten Kurator*innen in Frage zu stellen bzw. neu auszurichten: „Es geht nicht darum, den wissenschaftlichen Anspruch aufzugeben, sondern die Wissenschaftlichkeit zugänglich zu machen.“¹⁹ Eine vergleichbare Herausforderung stellt sich mit dem Anspruch, Digitalisate wertvoller Exponate aus den Sammlungsbeständen des eigenen Hauses in die digitale Freiheit zu entlassen, ohne dabei die Hoheit über sie aufzugeben und eine unangemessene oder sachfremde Nutzung durch Dritte zu ermöglichen

Eine partizipative Kultur der Digitalität ist nicht auf Mausclick verfügbar. Sie muss im Diskurs wachsen, argumentativ reifen und sich durch kritische Auseinandersetzung in der alltäglichen Praxis der Digitalisierung von Kulturerbe

¹⁸ Christian Holst (Hg.): Kultur in Interaktion. Co-Creation im Kultursektor, Wiesbaden 2020.

¹⁹ Ivana Scharf, Raus aus der Kultur-Bubble, in: Kultur weiter denken. Das Magazin von Kultur Management Network. Nr. 142, Weimar 2019, S. 24.

als grundlegende Haltung verstetigen. Nur dann können Aufgaben wie digitale Vernetzung, Begegnung und Bildung sinnvoll und effektiv wahrgenommen werden. Die Wissenschaftler*innen und Fachleute in den Kultureinrichtungen des LVR können die Digitalisierung des rheinischen Kulturerbes im Sinne der zu etablierenden Digitalkultur nur leisten, wenn sie zusätzlich zu ihrer fachlichen Expertise auch über das nötige digitale Entscheidungs- und Verfahrenswissen verfügen. Ohne dieses Wissen sind Museen und Kultureinrichtungen nicht mehr erfolgreich zu führen. Deshalb hat die Digitale Agenda des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege ihren Zielhorizont um ein neues Thema erweitert: digitale Kompetenz. Sie ist eine Schlüsselqualifikation, wenn es darum geht, die Digitalisierung der Kultur neu zu denken.

Digitale Kompetenz schafft die nötige Souveränität im Umgang mit den kulturverändernden Potenzialen der Digitalisierung. Dazu zählt das schon erwähnte Paradigma der offenen Daten. Es generiert eine neue Währung, deren Kapital im Verständnis von Bourdieu sich nicht monetär bemisst, sondern in der Prägung einer digitalen Allmende gemeinschaftlich bewirtschafteter Wissensgüter, krisensicher gedeckt durch die soziale und selbstbestimmte Kooperation der Produzierenden und der Rezipierenden von freiem Wissen. Dieses Kapital birgt eine beträchtliche demokratische Dynamik, an deren Wertschöpfung auch die Kultureinrichtungen des LVR maßgeblichen Anteil haben können. Indem sie ihr digital aufbereitetes Wissen zum Kulturerbe des Rheinlands in den freien Austausch zwischen den Informationserzeugern und den Adressaten der Information einbringen und alle daran gleichberechtigt teilhaben lassen, leisten die LVR-Museen und LVR-Kulturdienste als sozusagen treuhänderisch aktive „Vermögensverwalterinnen demokratischer Praktiken“²⁰ einen gesellschaftsrelevanten Beitrag zur „radikalen Erweiterung und Erneuerung der Demokratie von der Repräsentation hin zur Partizipation“²¹, und damit zur Vermehrung des politischen Vermögens.

²⁰ Milena Karabaic: „Zu schön um Ware zu sein“ – Grenzen der Aufklärung oder doch nur Mittel zum Zweck: Digitalisierung, virtuelle Wissenskultur und das Museum als Ort kultureller Vermögensbildung. Köln 2019, S. 14.

²¹ Felix Stalder, S. 15. Weil hierfür auch ein Austausch unter verschiedenen Institutionen und Expert*innen auf überregionaler Ebene erforderlich ist, beteiligt sich das Dezernat am Arbeitskreis Digitales Kulturerbe des länderübergreifenden „Gemeinsamen Bibliothekverbundes (GBV).“

A. Ziele

Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege richtet die Digitale Agenda 2025 und deren Umsetzung im Rahmen seiner strategischen Grundpositionen an den bereits in der vorangegangenen Agenda 2020 definierten Hauptzielen aus: Teilhabe, Nachhaltigkeit, Zusammenarbeit, Dienstleistung, ergänzt um digitale Kompetenz.

1. Teilhabe

Es ist das Ziel des LVR-Dezernats Kultur und Landschaftliche Kulturpflege, die Bürger*innen in größtmöglichem Umfang am regionalen Kulturerbe teilhaben zu lassen. Die Digitalisierung in Verbindung mit den technologischen Möglichkeiten der Online-Vermittlung bietet optimale Voraussetzungen zur Popularisierung und Demokratisierung der kulturellen Quellen- und Wissensbestände des LVR.

Als größter Leistungsträger für Menschen mit Behinderung in Deutschland sieht und nutzt der LVR das Potenzial der Digitalisierung mit zahlreichen inklusiven Angeboten und Formaten, um alle Menschen an der Vielfalt des kulturellen Erbes und damit an der regionalen Identität des Rheinlands gleichberechtigt und gemeinsam partizipieren zu lassen.

Das Dezernat unterstützt die Initiativen führender nationaler und internationaler Kulturinstitutionen wie etwa die „Berliner Erklärung“ der Max-Planck-Gesellschaft²², die den freien Zugang (Open Access) zu wissenschaftlichen Forschungsergebnissen und digitalisiertem Kulturgut anstreben. Dem hat sich der Kulturausschuss am 28.11.2018 mit Vorlage 14/2978 angeschlossen.

Das Dezernat will das kulturelle Erbe des Rheinlands weltweit sichtbar machen. Zu diesem Zweck sollen ausgewählte digitalisierte Bestände im zentralen Online-Zugang des europäischen Kulturerbes – der Europeana – über das Digitale Archiv NRW (DA NRW) und die Deutsche Digitale Bibliothek (DDB)

²² <https://openaccess.mpg.de/Berliner-Erklaerung> (Stand: 8.9.2029).

verfügbar sein. Partizipation bedeutet hier individuelle Zugänglichkeit wie kollektive Teilhabe an der Wissensproduktion und -aneignung.

2. Nachhaltigkeit

Im Kontext des digitalen Kulturerbes ist Nachhaltigkeit ein Gebot der Generationengerechtigkeit. Der LVR steht in der Verantwortung, Zeugnisse des kulturellen Wirkens der Menschen aus Vergangenheit und Zukunft zukünftigen Generationen zu überliefern. Das ist in einer Zeit kurzlebiger elektronischer Medien eine große Herausforderung, der das Dezernat durch konkrete Entscheidungen offensiv begegnet. Es geht um die Zuverlässigkeit des Wissens und die Integrität der digitalen Informationen. Auch dafür stehen die LVR-Kultureinrichtungen als Gedächtnisinstitutionen.

Die erste Maßnahme zur Sicherstellung von Nachhaltigkeit zielt auf die zukunftsichere Erschließung des digitalisierten Kulturguts in international gültigen Formaten. Die fundierte Beschreibung gemäß etablierten Metadatenstandards und Regelwerken sowie unter Verwendung normierter Vokabulare sichert den zeitbeständigen Zugriff auf jeden einzelnen Datensatz über treffgenaue Suchanfragen.

Ebenso wie analoge Quellen müssen digitale Repräsentationen von bewahrenswertem Kulturgut im Interesse der nachhaltigen Weitergabe über die Generationen hinweg dauerhaft elektronisch gespeichert und vor physischer Beeinträchtigung geschützt werden. Das Dezernat bedient sich deshalb aller derzeit zur Verfügung stehender technischer Systeme und methodischer Verfahren, um das reichhaltige digitale Kulturerbe des LVR für die Zukunft sicher zu bewahren, indem auch Optionen bei technischen Systemwechseln oder bei erforderlicher Datenmigration von vornherein mitgedacht werden.

3. Zusammenarbeit

Digital verfügbare Informationen und digitale Kommunikationsplattformen eröffnen effiziente Möglichkeiten der Zusammenarbeit über Orts- und Fachgrenzen hinweg. Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege sieht den Mehrwert, der durch die digitale Kooperation für die Aufgabenerfüllung aller seiner Dienststellen und Einrichtungen generiert wird. Über das jetzige Maß hinaus wird es die modernen Technologien nutzen, um Menschen, Regionen, Organisationen und Fachgebiete ebenso wie Datenbanken

sparten- und organisationsübergreifend miteinander zu vernetzen. Nur so lassen sich neue, zukunftsweisende Erkenntnispotenziale für die kulturwissenschaftliche Forschung im LVR erschließen.

Digitale Forschungsumgebungen ermöglichen es den Wissenschaftler*innen der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste zudem, über organisatorische und räumliche Grenzen hinweg komplexere Forschungsfragen zu bearbeiten. Das Dezernat beteiligt sich z.B. an der von Bund und Ländern geförderten Entwicklung einer nationalen Forschungsdateninfrastruktur (NFDI). Sie soll auch im Kulturbereich die Datenbestände von Wissenschaft und Forschung systematisch erschließen, nachhaltig sichern und international vernetzen.

Das Dezernat intensiviert die Kooperation und den Wissensaustausch mit den in der Digitalisierung führenden Forschungs- und Kultureinrichtungen außerhalb des LVR, wie der Deutschen Forschungsgemeinschaft, dem Fraunhofer Institut, zahlreichen Universitäten oder fachspezifischen Netzwerken (wie etwa digiCULT). Dabei sollen die Erfahrungen aus den bereits realisierten kooperativen LVR-Projekten in Form praktischer Erfolgsmodelle aufbereitet und als Handlungswissen nutzbar gemacht werden. Auf dieser Grundlage baut das Dezernat seine Digitalisierungstechnologie zu Plattformen der landesweiten kulturellen Zusammenarbeit aus und erweitert seine Präsentationsflächen im Internet zu einem zentralen Kulturerbe-Portal für das gesamte Rheinland.

4. Dienstleistung

Als höherer Kommunalverband ist der LVR Dienstleister für seine Mitgliedskommunen und für die Menschen im Rheinland. Diesem Servicegedanken tragen die LVR-Museen und Kulturdienste des LVR durch Beratungs- und Unterstützungsleistungen Rechnung, wie sie beispielsweise die Archivberatung, die Museumsberatung oder die Ämter für Denkmalpflege und Bodendenkmalpflege erbringen. Diese Dienstleistungen werden zukünftig vermehrt in der digitalen Welt stattfinden. Die entsprechende Nachfrage steigt in den rheinischen Kommunen stetig an.

Als bedeutender Sachwalter der Kultur im Rheinland steht der LVR auch in der Verantwortung für das kulturelle Erbe seiner Mitgliedskörperschaften. Ein großer Teil des rheinischen Kulturguts befindet sich in der Hand von kommunalen Kultureinrichtungen und Gedächtnisinstitutionen wie Museen und Archiven oder ist als kulturelles Unikat in seinen Baudenkmalern und archäologischen Stätten erlebbar. Nicht überall verfügen die Kommunen über die erforderlichen Ressourcen und das Know-how, um die aktuellen Herausforderungen der Digitalisierung im Kulturbereich aus eigener Kraft bewältigen zu können.

Der LVR hat mit der Umsetzung der Digitalen Agenda 2020 in den vergangenen Jahren wie kaum eine zweite öffentliche Institution im Rheinland Techniken und Verfahrensweisen zur Digitalisierung des kulturellen Erbes entwickelt und Dritten zur Verfügung gestellt. Die entsprechenden Aktivitäten werden im Rahmen der Digitalen Agenda 2025 weiter intensiviert. Von diesem technologischen Knowhow profitieren auch die rheinischen Kommunen.

Parallel zu den Bemühungen um das eigene Kulturerbe bietet das Dezernat kommunalen Kulturträgern eine fundierte Beratung in der Frage an, wie sie ihre kulturhistorisch bedeutsamen Bestände vor Ort den Bürger*innen online verfügbar machen und zukunftssicher bewahren können. Das LVR-Amt für Denkmalpflege im Rheinland hilft den rheinischen Kommunen bei der Umsetzung der EU-Richtlinie, die fordert, dass die Denkmallisten digitalisiert und mit GIS²³-gestützten Verortungen für die Öffentlichkeit online gestellt werden sollen (INSPIRE)²⁴.

Die LVR-Museumsberatung unterstützt die rheinischen Museen in allen museumsfachlichen Aufgabengebieten – auch im Bereich der Digitalisierung, der Objektdokumentation und medialen Vermittlung – nicht nur mit Rat und Hilfestellung, sondern auch mit der Bereitstellung entsprechender finanzieller Mittel durch die LVR-Museumsförderung. In dieser Hinsicht ist sie zudem gutachterlich und begleitend im Bereich der Regionalen Kulturförderung des LVR tätig.

Als Reaktion auf die Corona-Pandemie haben auch die LVR-Kultureinrichtungen Formate, die zuvor eher klassisch-analog ausgerichtet waren, um zahlreiche digitale Angebote erweitert. Beispielsweise nutzt das LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum nun nicht nur Videokonferenzen, um seinem Beratungsauftrag gerecht zu werden. Es bietet darüber hinaus vermehrt virtuelle Fortbildungsveranstaltungen an, die etwa Aspekte der digitalen Langzeitarchivierung aufgreifen. Zudem werden im Internet Themen und Methoden der Erhaltung papierbasierten Kulturguts intensiv diskutiert und weiter ausgebaut (www.bestandserhaltung.eu).

Seit 2019 erarbeitet und ermöglicht das Kulturdezernat sukzessive die digitale Antragstellung für Förderungen in den Bereichen Regionale Kulturförderung

²³ Geoinformationssysteme, Geographische Informationssysteme (GIS) sind Informationssysteme zur Erfassung, Bearbeitung, Organisation, Analyse und Präsentation räumlicher Daten.

²⁴ Die Infrastructure for Spatial Information in the European Community (INSPIRE) ist eine Initiative der europäischen Kommission mit dem Ziel, eine europäische Geodateninfrastruktur für die Zwecke einer gemeinschaftlichen Umweltpolitik zu schaffen.

des LVR, im LVR-Netzwerk Kulturlandschaft, einer Förderkulisse für die Biologischen Stationen im Rheinland, sowie in der LVR-Museumsförderung.

5. Kompetenz

Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege beobachtet eine wachsende Diskrepanz zwischen dem zahlenmäßigen Zuwachs an Digitalisaten und der Fähigkeit, das Potenzial des digitalisierten Kulturerbes bestmöglich zu nutzen. Um dieser Tendenz entgegenzuwirken, kommt es mittel- und langfristig darauf an, die digitalen Schlüsselkompetenzen der Mitarbeitenden in den Museen und Kulturdiensten des LVR gezielt zu fördern, durch Fortbildungen zu erweitern und eine gezielte Personalentwicklung zu verstetigen, die den speziellen Anforderungen entspricht.

Digitale Kompetenz – auch als Digital Literacy bezeichnet – meint die Fähigkeit von Personen und Institutionen, zweckvoll mit Digitalisaten umzugehen, sie im jeweiligen Kontext zielgerichtet einzusetzen und hinsichtlich ihrer öffentlichen Wirkung maximal in Wert zu setzen. Die digitale Kompetenz ist damit weit mehr als die praktische Nutzung moderner IT-Technik im Alltag, denn sie generiert die gestalterische Kraft der Digitalisierung. Bezogen auf die digitale Transformation des Kulturerbes umfasst die digitale Kompetenz ein breites Spektrum an Tätigkeiten: Daten erfassen, bewerten, erschließen, verwalten, sichern, organisieren, analysieren, teilen, interpretieren, kontextualisieren, kuratieren, visualisieren und bereitstellen. Im Blick auf das Panoptikum der digitalen Welt kann diese Kompetenz natürlich auch Datensparsamkeit, unter Umständen gar souveräner Verzicht, bedeuten.²⁵

Die digitale Transformation schafft nicht nur neue Schwerpunkte in bestehenden Stellenprofilen, sondern es entstehen darüber hinaus neuartige Stellenprofile mit entsprechenden Querschnittsaufgaben. Denn durch das Fortschreiten der Digitalisierung ist die Grenze zwischen technischer IT-Kompetenz und wissenschaftlicher Fachexpertise in Bewegung geraten. An die Stelle der einst bewährten personellen und institutionellen Trennung tritt zunehmend die Notwendigkeit, die Anteile beider Handlungsfelder in der Arbeitspraxis neu zu definieren. Kulturwissenschaftler*innen der neuen Generation weisen in ihrem Ausbildungsprofil vielfach ein informationstechnisches Begleitstudium auf. Die beispielhafte, bislang eher ungewöhnliche Kombination von Kunstgeschichte und Informatik weist in die Zukunft. Sie befähigt zur souveränen Formulierung fachlicher Anforderungen im fundierten Abgleich mit

²⁵ Vgl. Harald Gapski: Mehr als Digitalkompetenz. Bildung und Big Data, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 27 – 28/ 2019, S. 24 – 29.

den Möglichkeiten der verfügbaren Technologien, ausgehend von den strategischen Zielen des Dezernats. So bestimmen fachliche Notwendigkeiten die technischen Lösungen und nicht umgekehrt. Besonders herausfordernd ist in diesem Kontext der auch im Kulturbereich immer bedeutsamer werdende Einsatz von künstlicher Intelligenz.

Das tiefe Verständnis für die skizzierten Anforderungen schafft ein neues Selbstverständnis von Kulturarbeit in Zeiten und im Zeichen von Digitalität. So können die Fachleute des Dezernats wie auch der Museen und Kulturdienste als digitale Botschafter innerhalb und außerhalb des LVR die Ziele der Digitalen Agenda umsetzen, weiterentwickeln und weitertragen.

B. Dimensionen

Vom Scan der analogen Vorlage bis zur Einstellung in ein Online-Portal oder bis zur Überführung in die Langzeitarchivierung verlaufen fünf konkrete Erschließungshorizonte des Kulturerbes, die seinem öffentlichen Gebrauch dienen. Diese sind als Querschnittsaufgabe im Verlauf des gesamten Prozesses zu berücksichtigen, um die Realisierung der Ziele und Schwerpunkte der Digitalen Agenda 2025 optimal gestalten zu können. Sie lässt sich in fünf einfachen Leitfragen ausbuchstabieren: Wozu? Wer? Für wen? Wie? und Womit?

1. Wozu?

Die Ziele und Zwecke aller Maßnahmen zur Digitalisierung des LVR-Kulturerbes müssen sorgfältig definiert werden, um so das strategische Fundament des operativen Handelns und die beabsichtigte Nachhaltigkeit der Arbeitsergebnisse zu sichern.

Einzelne Projekte und konkrete Produkte müssen sich von ihrem Zweck her präzise im Zielraster der Digitalen Agenda 2025 verorten lassen, damit sie zur Umsetzung der vorgesehenen Schwerpunktvorhaben optimal beitragen. So folgt beispielsweise die Erstellung eines Medienrepositoriums²⁶ für alle Kulturerbe-Digitalisate des LVR nicht in erster Linie engumgrenzten technischen Erfordernissen wie der Ablösung einer veralteten Software. Ihr Zweck definiert sich generell über die strategische Bedeutung (Kultur der Digitalität), der die neuen Funktionalitäten zuarbeiten: integrierte und damit kostensparende Datenhaltung, Sicherstellung des Datenaustauschs (Interoperabilität), Bereitstellung des Quellcodes²⁷ als Open Source, Entwicklung als anschlussfähiges Kooperationsprojekt, Zugänglichkeit.

Die Digitalisierung von Zeichnungen des wallonischen Wandermalers Renier Roidkin (1684-1741) aus den Beständen des LVR-Amtes für Denkmalpflege im Rheinland etwa ist dementsprechend kein Selbstzweck. Die digitale Transformation der wertvollen Originale schafft die Voraussetzung dafür, deren kulturhistorischen Informationsgehalt durch Hochsicherheitsspeicherung der Digitalisate im Digitalen Archiv NRW dauerhaft zu schützen und mittels Veröffentlichung in Online-Portalen der Fachwelt wie der breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Mit diesen Maßnahmen nimmt der LVR einen allgemeinen Trend aktiv auf. Er orientiert sich an den Nutzungsgewohnheiten und Erwartungshaltungen von

²⁶ Ein Repositorium (lateinisch *repositorium* ‚Lager‘) ist ein verwalteter Ort zur Aufbewahrung geordneter Dokumente, die öffentlich oder einem beschränkten Nutzerkreis zugänglich sind. Veraltet bezeichnet Repositorium auch einen Schrank zur Aufbewahrung der Amtsbücher und Ordner. Repositorien werden häufig im Wissenschaftsbereich aufgebaut, um wissenschaftliches Arbeiten transparent und damit nachvollziehbar zu machen.

²⁷ Quellcode (englisch *source code*), auch Quelltext oder Programmcode genannt, ist in der Informatik der für Menschen lesbare, in einer Programmiersprache geschriebene Text eines Computerprogrammes.

Kulturrezipient*innen, die immer weniger Verständnis dafür aufbringen, umständliche Reisen und Recherchewege auf sich nehmen zu müssen, um einzelne Abbildungen oder Digitalisate zu bekommen, wenn dies anderenorts per simplen Mausklick geht. Die nutzerfreundliche Lösung des Problems besteht in der orts- und zeitunabhängigen Verfügbarkeit von kulturellem Erbe mit dem einfachen Zugang via Internet.

Das Erfassungssystem digiCULT-Web, das derzeit schrittweise in allen Museen und Kultureinrichtungen des LVR eingeführt wird, befähigt zu einer normierten und validen Dokumentation von Objekthistorien und Abfolgen von Vorbesitzenden. Es dient, über die fachlich-inhaltlich konsistente Erschließung von Digitalisaten hinaus, auch der Revision vorwiegend musealer Sammlungen, wenn es um NS-verfolgungsbedingt entzogene Kulturgüter und Objekte aus kolonialen Kontexten geht. Das ermöglicht die Aufdeckung von Anfangsverdachten und sichert die Datenbasis für die Auseinandersetzung bei Restitutionsforderungen.

Dies trägt dazu bei, gerechte und faire Lösungen zu finden.²⁸ Vernetzung, wissenschaftlicher Informationsaustausch, Daten- und Personenschutzrechte sowie Transparenz spielen bei der Provenienzforschung unter digitalen Vorzeichen eine strategisch bedeutsame Rolle für den LVR.²⁹

Von ihrer Intention her muss die Digitalisierung auch im Dienst der Erinnerungskultur stehen – beispielsweise in Form eines digitalen Gedenkbuchs für die Opfer der NS-Medizinverbrechen. Auch im Zeitalter der Digitalität bleibt die Aufarbeitung der deutschen Vergangenheit und der jüdischen Geschichte im Rheinland eine dauerhafte Verpflichtung des LVR.

2. Wer?

Die Akteure der Digitalisierung im LVR sind in erster Linie die hauptamtlichen Fachleute in den LVR-Museen und LVR-Kulturdiensten. Aus der Fülle des Materials wählen sie das Relevante aus, definieren die technischen Parameter der Digitalisierung, beschreiben die digitalisierten Objekte unter fachwissenschaftlichen Gesichtspunkten, stellen sie in einen inhaltlichen Kontext und

²⁸ Grundsätze der Washingtoner Konferenz in Bezug auf Kunstwerke, die von den Nationalsozialisten beschlagnahmt wurden (Washington Principles); Veröffentlicht im Zusammenhang mit der Washingtoner Konferenz über Vermögenswerte aus der Zeit des Holocaust, Washington, D.C., 3. Dezember 1998.

²⁹ Vgl. hierzu Vorlagen zur Provenienzforschung 14/3332, 14/3602 und 14/4315.

entwickeln unterschiedlichste Formate der digitalen Kommunikation und Vermittlung.

So werden aus Digitalisaten Schritt für Schritt digitale Fachobjekte, die als online verfügbare Quellen zuverlässig und dauerhaft Zeugnis ablegen von der historischen und kulturellen Entwicklung des Rheinlands.

Der Aussagegehalt der digitalen Quellen ergibt sich nicht ausschließlich aus diesen selbst. Ihr Nutzwert kann gesteigert werden, indem sie aus möglichst vielen Fachsichten heraus beleuchtet und damit in neue Kontexte gestellt werden. Dies setzt die fächerübergreifende Zusammenarbeit der Expert*innen in den LVR-Museen und LVR-Kulturdiensten wie auch die interdisziplinäre Kooperation mit externem Sachverstand voraus, zu der gleichfalls die Einbeziehung ehrenamtlicher Kompetenzen gehört.

Die Qualifikation des mit der Digitalisierung befassten Personals trägt zum fachlichen Wert und zur öffentlichen Wirkung des digitalen LVR-Kulturerbes bei. Die personelle Trennung von fachlicher Expertise und technischem Sachverstand ist auf Dauer nicht zielführend. Idealerweise muss beides gleichermaßen vorhanden sein und im täglichen Tun ineinandergreifen. Deshalb soll die Kompetenz der handelnden Personen in sowohl kulturfachliche als auch technischer Hinsicht im Rahmen von Ausbildung und Fortbildung weiter gestärkt und bei Neueinstellungen künftig noch stärker berücksichtigt werden.

Datenkompetenz heißt darüber hinaus zu erkennen, dass die „Rohheit“ von Daten ein Mythos ist, dass auch Daten schon „gekocht“, also generiert und geformt sind. Geht es nämlich bei der Förderung von Bildung in der digitalen Welt um kritische Aufklärung, so darf gerade auf Seiten der institutionellen Akteure die diskursive Grundhaltung nicht fehlen, „die Metaphoriken“ in den Reden über Daten wie Technologien kritisch zu entzaubern.³⁰ Zur erforderlichen Medienkompetenz zählen daher für den Medienpädagogen Niels Brügger Wissen, Reflexion und Handeln: das Wissen um die Geformtheit jeden Datenmaterials und um die technische Funktion der Medieninstrumente sowie um die ökonomischen Strukturen ihrer Produktion und Verwendung. Es gehört freilich ebenso die Reflexion eigener Erfahrungen wie der gesellschaftlichen Auswirkungen des Medienkonsums dazu. Wissen und Reflexion bilden die Grundlage für Handlungskompetenz im Sinne einer kreativen wie verständigungsorientierten Artikulation, mit dem Ziel breiter gesellschaftlicher Partizipation.³¹

³⁰ Harald Gapski, S. 29.

³¹ Vgl. Niels Brügger: Bildung der Jugend. Für den Digitalen Wandel. Kompetenzanforderungen, Ressourcen, Potenziale, in: Aus Politik und Zeitgeschehen, 27 – 28/2019, S. 30 – 35.

3. Für wen? – Das Publikum in der Digitalkultur

Die Digitalisierung des Kulturerbes ist kein Selbstzweck. Sie zielt stets auf Nutzer*innen, auf ein Publikum, das von dem breit gefächerten, hochwertigen Wissen des LVR zur Geschichte und Kultur des Rheinlands persönlich, fachlich und beruflich profitieren kann. Dieses Publikum ist durch die Fülle des im Bruchteil von Sekunden verfügbaren Angebots an digitalen Unterhaltungs- und Informationsmedien immer mehr dazu gezwungen, mit Aufmerksamkeit zu haushalten. Sich mit präzise zugeschnittenen Angeboten einen herausragenden Platz in der öffentlichen Wahrnehmung zu sichern ist eine große Herausforderung und eine dauerhaft zu bewältigende Aufgabe, der sich das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege ebenfalls in den kommenden fünf Jahren offensiv stellt.

Anstelle grobmaschiger Zielgruppendefinitionen setzt das Dezernat darauf, das Publikum in seinen spezifischen Bedarfen, Vorlieben und Profilen immer wieder neu zu analysieren und immer individueller zu adressieren. Dazu sollen verstärkt qualitative und quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung genutzt und selbstverständlich auch vorhandene Kanäle der sog. sozialen Medien kritisch, aber dennoch produktiv in den Blick genommen werden. Bei aller Personalisierung der Ansprache darf allerdings, wie einleitend erwähnt, der Forum-Gedanke öffentlicher Kulturarbeit nicht aus den Augen verloren werden.

Eine besondere Herausforderung besteht darin, bei der digitalen Vermittlung des kulturellen Erbes bereits heute das Publikum von morgen und übermorgen mitzudenken. Dabei geht es um Menschen, die den Umgang mit Internet, W-LAN, Tablet und Smartphone von Kind an kennen. Der vertraute und selbstverständliche Umgang mit digitalen Medien im Alltag verändert die Wahrnehmungen, Erwartungen und Verhaltensweisen des Publikums und schafft neue Möglichkeiten, bislang nicht vollends ausgeschöpfte Reichweiten zu generieren.

Schon heute können sich die Besucher*innen des LVR-Industriemuseums St. Antony-Hütte in Oberhausen auf ihrem Rundgang durch die Geburtsstätte der Ruhrindustrie mittels einer mobilen Applikation von Gottlob Jacobi, dem ersten Hüttendirektor, virtuell begleiten und informieren lassen. Oder sie können ein Gespräch mit „Antonia“ führen, der digitalen Verkörperung der St. Antony-Hütte. Denn neuerdings verfügt die Museums-App neben der Augmented-Reality-Funktion zusätzlich über einen „Chatbot“, der als textbasiertes Dialogsystem in Echtzeit auf unterhaltsame Weise Fragen der Gäste beantwortet. Damit reagiert das LVR-Industriemuseum nicht nur auf die stärkere Individualisierung und Differenzierung der Museumsgäste, sondern auch

auf die veränderten Rezeptions- und Kommunikationsgewohnheiten des Publikums.

In diesem Kontext den Forumsgedanken aufnehmend, darf und muss Bildungsarbeit dem Megatrend einer zunehmenden Individualisierung und Singularisierung entgegensteuern. Auf dem Programm der Exploration und Anwendung digitaler Potenziale stehen deshalb ebenso Formate bzw. Schnittstellen, die einen gemeinsamen Austausch erlauben: Sie ermöglichen Diversität, schließen aber Gemeinschaft und Solidarität nicht aus. Denn unter demokratiepraktischen Aspekten bedeutet, wie schon erwähnt, Partizipation ebenso Zugang zum und Teilhabe am gesellschaftlich Allgemeinen.

Ebenso entscheidend wie herausfordernd aber dürfte für die Kulturarbeit im Kontext der Fortschreibung einer digitalen Agenda sein, dass das Publikum über Akteursqualitäten verfügt, wenn die Bildungseinrichtung Partizipation wertschätzend ernst nimmt. In diesem Zusammenhang gilt es sicherlich, weitere neue Formen der dialogischen Zusammenarbeit zu finden, wenn nicht mehr nur institutionalisierter Defizitausgleich von oben, sondern eine Kultur auf Augenhöhe das Ziel sein soll, ohne dass dabei fachliche Expertise gelehrt oder abgewertet wird.

4. Wie?

Mit Blick auf den demografischen Wandel kommt es in den nächsten Jahren besonders darauf an, die heute vielfach noch stark personenbezogenen Vorgehensweisen zu einem solide dokumentierten und damit regelhaft nutzbaren Verfahrenswissen umzumünzen. Das bedeutet, dass jeder Digitalisierungsmaßnahme methodische Erwägungen vorangehen müssen. So machen es beispielsweise die Möglichkeiten und Notwendigkeiten des Digitalen Archivs NRW erforderlich, das Vorgehen bei der Digitalisierung vom Ende her zu denken – ein bereits bei Aktivitäten im streng Analogen bewährter Grundsatz. Was ist in der Abfolge der einzelnen Schritte von Beginn an notwendig, um das digital erschlossene und online präsentierte Kulturerbe des LVR langfristig sicher zu bewahren und für künftige Generationen dauerhaft verfügbar zu halten? Nur durch angepasste Verfahren bleibt die notwendige strategische Orientierung bei Fragen der Objektauswahl, der Digitalisierungstechnik, der Erschließungstiefe und der Präsentationskanäle gewährleistet.

Bei der medialen Ausstattung, der Erstellung moderner Media-Guides, der Gestaltung von Webauftritten und bei der Digitalisierung audiovisueller Medien berät und unterstützt das LVR-Zentrum für Medien und Bildung die LVR-Kultureinrichtungen als interner Dienstleister.

5. Womit?

Immer neue technische Lösungen schaffen immer bessere Möglichkeiten, die Menschen umfassend am digitalen Kulturerbe des LVR teilhaben zu lassen, sei es zweidimensional, dreidimensional, mit erweiterter Realität oder durch das Eintauchen in eine komplett virtuelle Welt (Immersion). Bei der Nutzung innovativer Technologien kommt es darauf an, das Verhältnis von fachlichem Erfordernis, sachlicher Notwendigkeit und technischen Möglichkeiten sorgfältig auszutarieren. Die Erfahrung zeigt: Nicht alles, was heute technisch machbar ist, erweist sich morgen als beständig, brauchbar und sinnvoll.

Die digitale Aufbereitung von Kulturgut stellt hohe Ansprüche an die Qualität der technischen Digitalisierung. Dabei haben sich zwei Prinzipien bewährt, die weiterhin gelten und möglichst intensiviert werden sollen: zum einen die dezernatsinterne Bündelung hochspezifischer Scan-Dienstleistungen in zwei Digitalisierungszentren jeweils für schriftliche Unterlagen (LVR-Archiv und Fortbildungszentrum) und für Medien (LVR-Zentrum für Medien und Bildung), und zum anderen die Vergabe der Digitalisierung umfangreicher Analogbestände auf speziellen Trägermaterialien wie zum Beispiel Dias oder Film an geeignete, externe Unternehmen.

Vorgesehen ist in diesem Zusammenhang, das Medienzentrum des LVR zusätzlich zu Bildern und Tonträgern auch zur Digitalisierung von Filmmaterial technisch aufzurüsten. Der steigende Bedarf vor allem der LVR-Museen an dreidimensional digitalisierten Objekten soll zentral im LVR-LandesMuseum Bonn gebündelt werden. Ausgangspunkt sind die hier bereits gewonnenen Erfahrungen in der praktischen Nutzung von 3D-Scantechnik in den dortigen Werkstätten. Ziel der angestrebten Weiterentwicklung ist die Reduzierung der Scanzeiten und zugleich eine Optimierung der Oberflächendarstellung.

Fachliche Weiterqualifizierung und technische Flexibilisierung eines weiteren, fachspezifischen Dienstleisters, des LVR-Archiv- und Fortbildungszentrums, sollen sicherstellen, dass die Digitalisierung von schriftlichem Kulturgut, Quellen und Überlieferungen weiterhin in der erforderlichen Menge und Qualität geleistet werden kann.

C. Schwerpunkte

Fülle und Vielfalt der zur Digitalisierung des regionalen Kulturerbes notwendigen Maßnahmen erfordern Auswahl und Priorisierung. Die dazu vom LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege definierten Schwerpunkte heben strategisch besonders bedeutsame Handlungsfelder hervor. Sie spiegeln in der Summe die Zielkoordinaten der Digitalen Agenda 2025, strukturieren die operative IT-Strategie des Dezernats und bilden den Rahmen für die flexible Umsetzung in den Museen und Kulturdiensten des LVR.

1. Vernetzung

Der Erfolg der Verbundprojekte "1914 - Mitten in Europa" und „100 Jahre bauhaus im westen“ hat bewiesen, welche Ergebnisqualität und Darstellungskraft fächer- und institutionsübergreifende Zusammenarbeit generiert, wenn sie die Grenzen einzelner Disziplinen, Institutionen und Personen zugunsten einer ganzheitlichen Herangehensweise überwindet. Gerade im engen Kontakt unter dem Dach einer einheitlichen und vereinenden Fragestellung tragen unterschiedliche Forschungsrichtungen dazu bei, die vielen verschiedenen Teilaspekte zu einem großen Ganzen zusammenzuführen und damit dem umfassenden Bildungsauftrag in besonderer Weise gerecht zu werden.

Die Voraussetzung dafür ist eine „mentale“ Vernetzung, im Sinne eines gesamtheitlichen Denkgebäudes. Dies geht über die technische und inhaltliche Verknüpfung von Daten weit hinaus. Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege setzt hier bis 2025 einen strategischen Schwerpunkt mit dem Ziel, die fortschreitende Digitalisierung des rheinischen Kulturerbes noch stärker in den Dienst der interdisziplinären Zusammenarbeit der Museen und Kulturdienste des LVR zu stellen. Die täglich wachsende Zahl hochwertig aufbereiteter Objekte schafft eine in dieser Form erst durch die Digitalisierung erwachsene Möglichkeit des schnellen Zugriffs auf kulturhistorische Quellen unterschiedlichster fachlicher und institutioneller Provenienz. Deren Aussagegehalt und Informationsvielfalt erzwingt förmlich die kollaborative Beschreibung und Auswertung.

Der Mehrwert der digital vernetzten Gewinnung von Erkenntnis und Erarbeitung von Ergebnissen zeigt sich deutlich am Beispiel des Portals Alltagskulturen im Rheinland (<https://alltagskulturen.lvr.de>), das nicht nur die Sammlungsbestände, sondern auch die Fachexpertise der LVR-Freilichtmuseen Kommern und Lindlar sowie des LVR-Instituts für Landeskunde und Regionalgeschichte in einer gemeinsamen Online-Plattform digital zusammenführt. Im Verbund mit den großen Wissensportalen zur rheinischen Geschichte

(<http://rheinische-geschichte.lvr.de>) und zur Sprache im Rheinland (aktuell im Aufbau) erwächst ein fundierter, interdisziplinär vernetzter Wissensspeicher, der die Bürger*innen auf Mausklick mit wissenschaftlich gesicherten Auskünften zu allen Aspekten der rheinischen Landeskunde versorgt.

Der stetig wachsende Bestand an Informationen in der Fachdatenbank BoDeOn (Bodendenkmalpflege und Denkmalpflege Online) der beiden LVR-Denkmalämter bildet ein sich immer enger verflechtendes Datennetz, das ähnliche oder gleiche Merkmale schnell erkennen lässt und so beispielsweise den Erkenntnisgewinn durch Analogie fördert. Die bereits eingeleitete Öffnung von BoDeOn für die Stadtarchäologien im Rheinland trägt den Vernetzungsgedanken in die Fläche der Mitglieds Körperschaften und aktiviert so zusätzliche Wissensressourcen.

Das Vernetzungspotenzial des digitalen Kulturerbes schafft die Möglichkeit, in den nächsten Jahren weitere, thematisch breitflächig aufgestellte Projekte wie etwa zur Rolle Preußens im Rheinland, zum Strukturwandel im rheinischen Braunkohlerevier oder zur Konflikt- und Erinnerungslandschaft Hürtgenwald in den Blick zu nehmen. Deren Realisierung setzt von vornherein auf die digital gestützte Zusammenarbeit der in den LVR-Kultureinrichtungen verfügbaren Fachwissenschaften wie auch auf die nutzerorientierte und nutzungsoptimierte Online-Präsentation der Ergebnisse. Anstehende Neugestaltungen der großen Dauerausstellungen in mehreren LVR-Museen eröffnen die Chance für innovative Anwendungsfelder, die als neue Knotenpunkte der digitalen Vernetzung fungieren können.

In der Summe dieser Aktivitäten vollzieht das Dezernat einen wichtigen Schritt auf dem Weg vom analogen zum digitalen Forschungsparadigma. Dieser Paradigmenwechsel ist tiefgreifend. Er birgt allerdings auch Risiken. Immer deutlicher wird, dass entgrenzter Digitalität als unerwünschte Nebenwirkung eine zunehmende Undurchschaubarkeit anhaftet. Dem setzt das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege den Auf- und Ausbau von Kooperationen mit externen Forschungseinrichtungen entgegen, die ebenfalls das Potenzial einer planvollen digitalen Strukturierung und Vernetzung im Kulturbereich erkannt haben. Als Beispiel dafür steht die Zusammenarbeit des LVR-LandesMuseums Bonn mit dem LVR-Zentrum für Medien und Bildung und der Deutschen Fotothek Dresden bei der Digitalisierung der bedeutenden Fotografie-Bestände von Herrmann Claasen und Liselotte Strelow.

Unter dem Dach der „Digital Humanities“ spüren vor allem universitäre Institutionen der Frage nach, wie die Errungenschaften der modernen Informationstechnik in Form praktischer Lösungen für den Bereich der klassischen Geisteswissenschaften nutzbar zu machen sind. Den Einstieg bilden erste Kontakte zur Universität Köln, die mit ihrem Institut für Digital Humanities und dem Fachbereich Public History am Historischen Institut im Rheinland einen Spitzenplatz einnimmt.

Neue Formen und Formate der digitalen Wissensaufbereitung wie etwa digitale Quelleneditionen, die den schnellen Zugriff auf Tausende kulturgeschichtlich bedeutsamer Dokumente und Urkunden bis hinunter zur Ebene des Einzelworts ermöglichen, sollen die Reichweite dieses Ansatzes veranschaulichen und so LVR-intern das Bewusstsein für die Leistung und die potenzielle Wirkungsmächtigkeit der digital vernetzten Geisteswissenschaften schaffen und schärfen.

Die digitale Vernetzung von Fachleuten und Fachsichten kann nur funktionieren, wenn die datenhaltenden Fachverfahren technisch miteinander kommunizieren. Deshalb liegt das besondere Augenmerk bei der Realisierung dieses Schwerpunktes auf der Entwicklung von Schnittstellen, die den Datenaustausch zwischen den Erfassungssystemen gewährleisten und so beispielsweise die inventarisierten Objekte des LVR-LandesMuseums in Bonn, des LVR-Archäologischen Parks in Xanten und des LVR-Jüdischen Museum im Archäologischen Quartier Köln mit den BoDeOn-Daten der Bodendenkmalpflege in Bonn in ihren archäologischen Kontexten verbinden.

Des Weiteren bildet die Dokumentation historischer Handwerks- bzw. industrieller Produktionstechniken gute Anknüpfungspunkte für vermehrte Kooperationen: Beispielhaft für die Vernetzung innerhalb der kommunalen Familie steht das mit GFG-Mitteln geförderte Projekt des „TextilTechnikums“ in Mönchengladbach, das zusammen mit dem LVR-Industriemuseum Tuchfabrik Müller in Euskirchen-Kuchenheim historische Webtechniken dokumentieren und die fast verlorenen Kenntnisse über die Funktion mechanischer Webstühle in digitalen Videodokumentationen für die Zukunft sichern will.

2. Bildung

Welche Potenziale birgt die Digitalisierung für die kulturelle Bildung und Vermittlung von kulturellem Wissen? Diese Frage will das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege zum einen mittels empirischer Analysen beantworten; und es will zum anderen mit konkreten Orientierungshilfen, ganz im Sinne der Aufklärung, deren Ergebnisse zur Grundlage des praktischen Handelns machen. So soll das Zusammenwirken von Wissensproduktion und Wissensrezeption im breiten Anwendungsfeld des digitalen Kulturerbes zeitgemäß und zielführend ausgestaltet werden. Dabei kommt es darauf an, den kulturellen Bildungsauftrag des LVR und die Möglichkeiten der Digitalität mit den Ansprüchen und Erwartungen der Menschen optimal in Einklang zu bringen.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Vermittlungsarbeit ist eine solide Grundlagenforschung. Sie erst erzeugt das Wissen der LVR-Museen und der LVR-Kulturdienste über die Geschichte und Kultur des Rheinlands. Für das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege ist Bildung allerdings mehr

als die bloße Vermittlung von Wissen. Im Unterschied zur Vermittlung zielt Bildung auf pädagogische Wirkung. Sie stattet die Menschen mit der Fähigkeit aus, die vermittelten Wissensinhalte angemessen zu deuten und in einen größeren geschichtlichen wie gesellschaftlichen Zusammenhang einzuordnen. So sind sie imstande, eine eigenständige Haltung zu den vermittelten Inhalten einzunehmen, die sich zunehmend zu einem stabilen Wissens- und Wertgefüge formt. Im Bereich der Kultur zielt Bildung dabei zugleich auf eine kritisch-reflexive Haltung zur Kultur selbst und deren normativen Implikationen. So leistet kulturelle Bildung einen wichtigen Beitrag zur individuellen, aber auch zur gesellschaftlichen Orientierung; sie ermöglicht persönliche Positionierung, Selbstbestimmung und Identitätsfindung. In ihrer gestalterisch-kreativen Ausrichtung fördert sie kulturelle Teilhabe, kritische Urteilsfähigkeit, das Denken in Alternativen sowie die Akzeptanz von Heterogenität und Differenz sowie die Fähigkeit, übergreifende Gesichtspunkte auszumachen.

Der digitale Wandel eröffnet neue Perspektiven der kulturellen Bildung und medialen Vermittlung. Gleichzeitig erfasst und verändert er die Kultur und die kulturellen Praktiken selbst. Dementsprechend soll der Einsatz digitaler Technologie in der kulturellen Bildung nicht nur Wissen über und Haltung zur Kultur vermitteln, sondern auch zur kritischen Reflexion über die Digitalisierung der Kultur und deren Vermittlungsformate anregen. Die Digitalität „muss als umfassendes Bedingungsgefüge von kulturellen, ästhetischen, technologischen und medialen Aspekten verstanden werden und als solches in der kulturellen Bildung Berücksichtigung finden.“³² Besonderes Augenmerk gilt dabei den „Digital Natives“, also Menschen, die schon von Kind an mit digitalen Medien aufgewachsen sind. Die Angehörigen dieser Generation kennen sich gut mit den neuen Technologien aus, sind aber oft nicht in der Lage, zwischen zuverlässigen und unzuverlässigen Inhalten im Internet zu unterscheiden.³³

In Übereinstimmung mit der Digitalstrategie des Landes NRW sieht das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege „Bildung und Kultur als

³² Benjamin Jörissen, Stephan Kröner, Lisa Unterberg: Einleitung, in Jörissen/ Kröner/ Unterberg (Hg.): Forschung zur Digitalisierung in der Kulturellen Bildung, München 2019, S. 7.

Online: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0111-pedocs-184866> (Stand: 1.9.2020).

³³ Eine Studie der International Association for the Evaluation of Educational Achievement aus dem Jahr 2018 zeigt, dass nur zwei Prozent aller getesteten Schülerinnen und Schüler über die Fähigkeit verfügen, Informationen aus dem Internet kritisch zu analysieren. Online: <https://www.iea.nl/news-events/news/icils-2018-results> (Stand: 1.9.2020).

Schlüssel zur digitalen Zukunft“.³⁴ Es wird das Bildungsangebot der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste bis 2025 schwerpunktmäßig auf die Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Digitalität ausrichten. Die kontinuierliche Aufbereitung und partizipative Verfügbarmachung digitaler Kulturobjekte ist Daueraufgabe und gehört inzwischen zum Pflichtprogramm. Die Kür besteht darin, digitales Kulturgut als digitales Bildungsgut in Wert zu setzen und mittels größtmöglicher immersiver Ansprache als auch überzeugender Argumentation die Attraktivität des Bildungsangebots und damit die Sichtbarkeit der Kultureinrichtungen des LVR als Bildungseinrichtungen signifikant zu erhöhen. Immersiv deswegen, weil die dazu erforderliche Technologie dreidimensionaler virtueller Realitäten und entsprechender Präsenzerfahrung nach heutigem Erkenntnisstand eine enorme Wirkungskraft auf gesellschaftliche Gruppen entfaltet, die die Bildungs- und Vermittlungsangebote von Museen und Kultureinrichtungen bislang kaum oder überhaupt nicht nutzen.

Die Virtualisierung kulturellen Wissens allein reicht nicht aus. Hinzukommen müssen zwei traditionell bewährte Motive der analogen Bildungs- und Vermittlungspraxis: Lebensbezug und gemeinschaftliches Erleben. Der Stand digitaler Technik macht es möglich, beide Motive bei der Erweiterung der LVR-Kultureinrichtungen zu rein digitalen oder hybrid-digitalen Lernräumen erfolgreich zu verbinden. Mit einer freien Lizenz ausgestattet können etwa digitalisierte Gemälde des LVR-LandesMuseums von den virtuellen Besucher*innen nach Belieben kopiert, genutzt und umgestaltet werden. Das „Remixen“ von Originalen in Bild, Film und Ton gehört zum medialen Alltag der Menschen. Es dockt an deren digital geprägte Lebenswirklichkeit an und fördert über die kreative Umdeutung des Kunstwerks den Kontakt zu Kultur und kultureller Bildung. So betrachtet bietet Digitalität eine echte Chance, die von dem Soziologen Pierre Bourdieu bereits in den 1970er Jahren konstatierten gesellschaftlichen Abgrenzungstendenzen gegenüber Kultureinrichtungen einzuebnen und die statische Korrelation zwischen hoher formaler Bildung und hoher kultureller Bildung mit Hilfe von Technologie zu überwinden.³⁵

Als Räume virtueller Immersion lösen sich die digitalen Vermittlungsräume der kulturellen Bildung zukünftig von den meist frontal präsentierenden Informationsarchitekturen heutiger Onlinesammlungen. Sie bieten dem Publikum im Rahmen von Selbstbildungsprozessen lebensnahe Anreize zur spiele-

³⁴ Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): Strategie für das digitale Nordrhein-Westfalen | 2019, S. 22 ff. Online: https://www.digitalstrategie.nrw/digitalnrw/de/home/file/fileId/308/name/Digitalstrategie_NRW_Endfassung_Final.pdf (Stand: 17.9.2020).

³⁵ Pierre Bourdieu: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt a. M. 1982 (*La Distinction. Critique sociale du jugement*, Paris 1979).

rischen Auseinandersetzung und selbstständigen Aneignung von visualisiertem und erzähltem Kulturwissen auf der Basis gemeinschaftlicher Lern- und Lebenserfahrung.

Dieser Zugang erhöht zudem das Bewusstsein für die „Gemachtheit“³⁶ klassisch kuratierter Ausstellungen und konventionell zugeschnittener Informationspräsentationen. Er stärkt den Wunsch nach aktiver Teilhabe an der Kultur- und Wissensproduktion und gibt so Impulse, die „demokratische Werte stimulieren und in die Lage versetzen, dem postdigitalen Zeitalter kreativ, kritisch, fragend und produktiv zu begegnen.“³⁷

3. Begegnung

Digitales Kulturgut hat das Potenzial, Menschen in Kontakt mit Kultur zu bringen und damit Anlässe für die Begegnung mit anderen Menschen zu schaffen. Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege will die Museen und Kulturdienste des LVR zu Motoren dieser Begegnungen machen. Ausgangspunkt dafür ist der in den einzelnen Häusern bereits vorhandene und stetig wachsende Fundus an digitalen Kulturobjekten.

Voraussetzung für die digitale Begegnung ist, dass das Digitalisat einzeln oder im Verbund die Grenzen der rein fachwissenschaftlichen Betrachtung überschreitet und Bezüge zur Lebenswirklichkeit der Menschen herstellt. Dazu kann das Wissen um die magische Wirkung des Erzählens gezielt genutzt werden, um etwa digitalisierte Zeugnisse des landschaftlichen Kulturerbes in eine spannende Geschichte einzubetten, die die Betrachtenden persönlich anspricht und in einem nächsten Schritt zum Austausch und zum Teilen dieser Erfahrungen mit anderen Rezipient*innen anregt.

Das subjektive Bekenntnis einer Kuratorin auf YouTube beispielsweise, warum gerade ein bestimmtes Gemälde der Dauerausstellung zu ihren persönlichen Lieblingsstücken gehört, rückt das Bild per *Clicks* und *Likes* (Bekundung der Zustimmung) in die Aufmerksamkeit Tausender von YouTube-Nutzer*innen, die sich in den Kommentaren darüber austauschen, oft ohne das Werk im Original je gesehen zu haben. Ein online verfügbares Bild des Fotografen Hermann Claasen, das die Kölner Hohestraße im funkensprühenden Phosphorregen zeigt, löst Erinnerungen an die Berichte von Eltern und Großeltern

³⁶ Nils Henze [u.a.]: Gestaltungsrichtlinien für virtuelle Lernräume in der kulturellen Bildung. In: Jörissen/ Kröner/ Unterberg (Hg.): Forschung zur Digitalisierung in der Kulturellen Bildung, S. 102.

³⁷ Judith Ackermann [u.a.]: Postdigitale Kunstpraktiken. Ästhetische Begegnungen zwischen Aneignung, Produktion und Vermittlung, ebd., S. 179.

über die Schrecken des Luftkrieges aus, verbunden mit dem Bedürfnis, diese Eindrücke mit anderen zu teilen.

Mit dem Projekt "Stadt – Land – Burg. Die Mauern von Nideggen" hat das LVR-Amt für Denkmalpflege im Rheinland im Rahmen des Europäischen Kulturerbejahres 2018 beispielhaft demonstriert, wie denkmalpflegerische Aktivitäten Kinder und Jugendliche über eine zielgruppenspezifische Aufbereitung partizipativ erreichen können. Als junge Forscher*innen spürten Schüler*innen unter fachkundiger Anleitung gemeinsam der Geschichte der Burg Nideggen nach und konnten durch die praktische Anschauung vor Ort den Wert gut erhaltener Denkmäler selbst intensiv erfahren. Dank der innovativen Verschränkung von analogen und digitalen Vermittlungsangeboten findet dieses Erlebnis seine virtuelle Fortsetzung als Teil der Webpräsentation zum bundesweiten Projekt „Denkmal Europa“ (www.denkmal-europa.de), das die alltägliche Bedeutung von Denkmälern als wichtige Orte gesellschaftlicher Reflexion und persönlicher Begegnung herausstellt.

Ein ähnliches Projekt wurde mit der Entwicklung einer digitalen Vermittlung von Kulturlandschaft an Kinder und Jugendliche 2017-2019 im binationalen EU-Projekt zum Naturpark Schwalm-Nette verfolgt. Übergeordnetes Ziel des INTERREG V-A Projekts war die innovative Vermarktung des Naturparks mit Hilfe moderner, digitaler Kommunikationsmedien und seiner Kulturlandschaftselemente (s. Vorlagen 14/1762 und 14/3888).

Im Prinzip geht es darum, Digitalisate kontextuell so anzureichern, dass sie die Menschen emotional ansprechen und so in den Fokus ihrer Aufmerksamkeit rücken. Damit verbindet sich für sie die Erkenntnis, dass die vermeintlich exklusive Hochkultur des kulturellen Erbes durchaus ganz persönliche Bezugspunkte hat, die unmittelbar ihre subjektive Lebensgeschichte, ihre individuelle Herkunft oder lokale Verbundenheit betreffen. Im Falle musealer Objekte erhöht diese besondere Wirkung die Chance, dass die Menschen über das Digitalisat zugleich das physische Museum als einen für sie persönlich relevanten Ort wahrnehmen, ihn aufsuchen und als Raum zwischenmenschlicher Begegnung kennenlernen. In dem Maße, wie diese Rückkopplung vom Virtuellen ins Reale stattfindet, ergibt sich der Mehrwert der Kontextualisierung für die Museen als messbare Größe im Sinne wachsender Besuchszahlen.

Zur Schwerpunktsetzung unter diesen konzeptionellen Vorzeichen gehört, die digitalen Kulturobjekte des LVR soweit möglich zur freien Nutzung und Nachnutzung offensiv zur Verfügung zu stellen. Das Format der „Hackathons“ (Kurzwort aus „hacken“ und „Marathon“) wie beispielsweise „Coding da Vinci“ bietet eine ideale Plattform, um technikaffine Menschen an Kulturangebote heran- und darüber zusammenzuführen. Indem vor allem junge Programmierer*innen anhand offener Kulturdaten neue Apps oder Computerspiele entwickeln, setzen sie sich intensiv mit den Inhalten dieser Daten auseinander und eignen sich so auch deren kulturellen Kontext kognitiv an. Das schafft Anreize, der Herkunft der Daten nachzuspüren und die datengebende Einrichtung realiter kennenzulernen.

Die Kombination aus individuell-mentaler Aneignung und erwünschtem Rückbezug auf die Institution nutzt das Amsterdamer Rijksmuseum mit durchschlagendem Erfolg. Rund 700.000 digitalisierte Werke aus dem Museumsbestand stehen auf der Webseite des Museums hochaufgelöst und freilizensiert für jede*n zur kreativen Nachnutzung bereit. Aus diesem Datenfundus haben sich aktuell (Stand Ende 2020) weit über eine halbe Million Nutzer*innen eigene, ganz auf ihre individuellen Vorlieben zugeschnittene Ausstellungen im virtuellen Raum konzipiert, die online allgemein einsehbar und häufig zugleich mit einer Route zur Besichtigung der Originale im realen Museum ausgestattet sind.

Die dem Konzept der digitalen Begegnung zugrundeliegende „Outreach“-Strategie des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege zielt darauf, die Reichweite (engl. *Outreach*) der kulturellen Angebote seiner Museen und Fachdienste auf sehr unterschiedliche Gruppen der Gesellschaft wie beispielsweise Heranwachsende oder bislang eher kulturferne Erwachsene auszuweiten. Die Digitalität der Kultur eröffnet dabei neue Perspektiven im Hinblick auf die Diversität des Publikums. Wenn die realen und virtuellen Besucher*innen die gesellschaftliche Vielfalt widerspiegeln, können die LVR-Museen auch im digitalen Zeitalter zu Zentren gemeinschafts- und identitätsstiftender Begegnung werden und damit ein breites Bewusstsein für ihre gesellschaftliche Relevanz schaffen.

4. Zentraler Zugang

Für Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit wird die Digitalisierungsleistung des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege erst dann im vollen Umfang erkennbar, wenn es für die steigende Zahl der digitalen Kulturerbe-Objekte und für das parallel dazu anwachsende kontextuelle Fachwissen eine zentrale Anlaufstelle im Internet gibt.

Unter der Adresse www.rheinisches-kulturerbe.lvr.de sollen zukünftig alle digitalen Objekte der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste zentral recherchierbar und zugänglich sein. Als eine Art Dachportal bietet dieser Auftritt den Besuchenden eine virtuelle Gesamtschau auf das vom LVR erarbeitete Wissen zur Geschichte und Kultur des Rheinlands. Mittels moderner medialer Instrumente soll das Interesse der Menschen für die ganze Vielfalt des rheinischen Kulturerbes geweckt werden.

Immer dann, wenn die Nutzer*innen tiefergehende Informationen und interpretierenden Kontext zu ihren Rechercheergebnissen wünschen, erfolgt durch Verlinkung die Weiterleitung zu den einschlägigen Fachportalen wie KuLaDig, ClickRhein, Portal Alltagskulturen, Portal Rheinische Geschichte, Portal Rheinische Museen, Portal Sprache im Rheinland, zu den Homepages

der LVR-Kultureinrichtungen und perspektivisch auch zur Fachdatenbank Bo-DeOn (Bodendenkmalpflege und Denkmalpflege Online).

Technologische und methodische Muster für dieses virtuelle Panorama sind die bereits realisierten Kulturerbe-Portale Niedersachsens (kulturerbe.niedersachsen.de), Thüringens (kulthura.de), Baden-Württembergs (leo-bw.de) und Bayerns (bavarikon.de). Auch sie führen Vorhandenes virtuell in einem Portalverbund zusammen, ziehen dadurch viele Besucher*innen an und stärken so die Relevanz der Fachportale mit ihren kontextspezifischen und weiterführenden Angeboten.

5. Freier Zugang

An Vorbildern mangelt es nicht: Im Februar 2020 hat die Smithsonian Institution in Washington D.C. annähernd drei Millionen hochaufgelöste Bilder und 3D-Exponate aus den Beständen ihrer Museen und Galerien ohne Einschränkungen der Öffentlichkeit via Open Access zur freien Nutzung verfügbar gemacht, nachdem die Frage der Rechte geklärt war. Im Rijksmuseum in Amsterdam sind mittlerweile fast 700.000 Werke online zugänglich und frei nutzbar.

Der LVR hat sich im März 2019 mit dem Beitritt zur Berliner Erklärung der Max-Planck-Gesellschaft öffentlich zum Paradigma des freien Zugangs zum digital verfügbaren Kulturerbe und Kulturwissen der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste bekannt. Damit werden die Kultureinrichtungen des LVR vom „Hüter des kulturellen Schatzes zum Ermöglicher kultureller Fortschreibung“.³⁸

In der ersten Phase der schrittweisen Umstellung auf Open Access werden alle online zugänglichen Medien, bei denen der LVR über die notwendigen Nutzungsrechte verfügt, mit einer freien Lizenz nach dem internationalen Lizenzierungsmodell „Creative Commons“ ausgestattet. Alle, die dann ein Digitalisat nutzen möchten, können dies sofort und kostenfrei tun, sofern sie den/die Urheber*in und den LVR als datengebende Institution benennen.

Im weiteren Verlauf der Open Access-Umstellung steht die Öffnung der unter dem derzeit geltenden Urheberrecht noch stark risikobehafteten Bestände auf dem Programm. Bis März 2021 muss die 2019 in Kraft getretene EU-Richtlinie zum digitalen Binnenmarkt in deutsches Recht umgesetzt sein. Dann gilt es, die dort verankerte Privilegierung der Museen, Archive und Kulturinstitutionen möglichst weitgehend auszuschöpfen, um so weitere Möglichkeiten des freien Zugangs zum digitalen Kulturerbe des LVR zu schaffen.

³⁸ Küchemann, Fridtjof: Wir erleben in Europa einen kulturellen Stillstand. Ein Gespräch mit Ellen Euler von der Deutschen Digitalen Bibliothek, in: FAZ, 8.5.2017.

Parallel zu den Medien soll Open Access ebenso für das in Form digitaler Publikationen verfügbare Kulturwissen des LVR gelten. Voraussetzung dafür ist die im Herbst 2020 netzgeschaltete Online-Plattform des elektronischen Publizierens.

6. Kartografie

Mit dem Start seines Online-Kartendienstes vor 15 Jahren hat der Technologiekonzern Google den Siegeszug der digitalen Kartografie eingeläutet. Ausschlaggebend für den bis heute ungebremsen Erfolg von Google Maps ist die konsequente Ausrichtung auf die praktischen Bedarfe der Nutzer*innen. Über komfortables Navigieren hinaus bietet der Dienst standortspezifische Zusatzinformationen von hoher Alltagsrelevanz wie Hinweise auf aktuelle Verkehrsstatus mit Ausweichrouten oder die Angabe der fußläufigen Entfernung zum nächsten Supermarkt mit dessen Öffnungszeiten. Heute ist diese Form der digitalkartografischen Veranschaulichung datenbasierter Informationen nicht mehr nur willkommene Möglichkeit, sondern fraglose Selbstverständlichkeit. Der technologische Standard und die dadurch bedingte Erwartungshaltung gegenwärtiger Internetnutzer*innen prägen die strategische Ausgestaltung des Schwerpunkts Digitale Kartografie im Hinblick auf die zeitgemäße Vermittlung des kulturhistorischen Wissens. Eine besondere Rolle spielen dabei die Aspekte Visualisierung, Dynamisierung und Partizipation.

Digitale Karten sind ein wirkungsvolles Mittel zur optisch anschaulichen Darstellung komplexer kulturhistorischer Zusammenhänge. Das hat der intensive Gebrauch von Karten in den Online-Portalen der LVR-Kulturdienste zur regionalen Geschichte, zur Alltagskultur und zum landschaftlichen Kulturerbe in den letzten Jahren erwiesen. Zukünftig geht es darum, das Potenzial kartografischer Visualisierung für eine noch breitere Publikumsansprache im digitalen Raum zu nutzen, um so die Reichweite der georäumlichen Wissensangebote des LVR weiter zu erhöhen. Zugkraft versprechen dabei funktionale Komponenten, die den und die User*in aus der Rolle des reinen Konsumierens herausholen und Anreize zur aktiven Teilnahme am kartografischen Geschehen bieten.

Dynamische Karten schaffen die Möglichkeit, durch Animationen über die Momentaufnahme geographischer Gegebenheiten hinaus auch Verläufe, Abhängigkeiten und Zusammenhänge zu visualisieren. Über die variable Auswahl zeiträumlicher Stellgrößen können hier persönliche Interessen eingebracht und in einer für den Augenblick der Anfrage erzeugten Karte dargestellt werden. Wann und wo verlief die Westfront im Zweiten Weltkrieg durch meinen Ort? Gab es hier Schlachten und existieren noch Überreste davon? Oder: Wie hat sich das Wort „Mösch“ als dialektaler Ausdruck für den Sperling

in der Mundart meines Ortes in den letzten hundert Jahren lautlich entwickelt. Und wie verbreitet ist er im Rheinland?

Damit erstreckt sich die angestrebte Dynamisierung der digitalen Kartografie nicht nur auf die fließende Darstellung historischer Vorgänge wie etwa der Völkerwanderung, sondern bietet auch unmittelbare kartografische Antworten auf Einzelfragen und generiert georeferenzierte Informationswelten mit persönlichem Zuschnitt. Als Expert*innen für ihr lokales Umfeld können die Nutzer*innen fehlende Angaben und ergänzende Informationen einbringen und so an der Datenbasis wie auch an der kartografischen Präsentation aktiv mitarbeiten.

Besondere Anziehungskraft übt das kreative Potenzial interaktiver Karten in Kombination mit der Tradition des Geschichtenerzählens aus. Im Format der sogenannten Story-Maps verschmelzen kartografische, audiovisuelle und narrative Komponenten zu einem neuen Informationsformat, das dicht verwobene kulturhistorische Beziehungen für ein breites Publikum visuell zugänglich macht, ohne die den Geschehnissen zugrundeliegende Komplexität zu unterschlagen. Der Bestand an digitale Karten, die Geschichten erzählen, soll in den nächsten Jahren intensiv ausgebaut werden.

Zu Buche schlägt dabei die Datenpflege. Im Unterschied zu gedruckten Kartenwerken ist die digitale Kartografie ein permanent zu gewährleistender Service, dessen Funktionstüchtigkeit fortlaufende Aufwände erzeugt. Hinzukommen muss das Bewusstsein für einen paradigmatischen Wechsel des kartografischen Geltungsanspruchs. Früher ein Muster festgefügtter Präzision in Punkt, Linie und Fläche hat sich die Karte unter dem Vorzeichen ihrer Digitalisierung zu einem Medium variabler Informationen, Interpretationen und Intentionen gewandelt. Die Expertise des wissenschaftlichen Personals in den Fachbereichen, Museen und Einrichtungen des Dezernats für Kultur und Landschaftliche Kulturpflege garantiert die fachliche Zuverlässigkeit und sachliche Objektivität des kartografischen Angebots auch in der Digitalität.

Die Nachfrage nach zuverlässigen Geodaten ist groß, steigt stetig und reicht weit über den LVR hinaus. Ob Flächennutzungspläne, Standorte für Windkraftanlagen oder Trassen von Leitungsnetzen – überall da, wo es um planerische Gestaltung von Raum geht, liefert die kulturgeografische Kompetenz des LVR das Fundament für fachlich gesicherte und kulturerhaltende Entscheidungen. Um das derzeit noch stark zersplitterte kartografische Wissen für die Öffentlichkeit und Fachöffentlichkeit einfach auffindbar und schnell zugänglich zu machen, soll der Fundus an digitalen Karten des LVR zukünftig in einem zentralen Geoportal gebündelt verfügbar sein. Mit einer solchen Plattform erhöht der LVR im Kontext von Open Data und E-Government sein Dienstleistungsangebot und leistet zugleich einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der europäischen INSPIRE-Richtlinie (Infrastructure for Spatial Information in the European Community), indem er Teil einer weitreichenden Geodateninfrastruktur wird, die ganz Europa umspannt.

7. Elektronisches Publizieren

Die Zahl der über die Jahrzehnte produzierten Einzel- und Reihen-Publikationen der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste bewegt sich in einem hohen vierstelligen Bereich. Die hier konzentrierten Forschungsergebnisse und Deutungsangebote zum regionalen Kulturerbe bilden einen in dieser Dichte für das Rheinland einzigartigen Fundus an Fachinformationen aller Sparten.

Die Möglichkeit des elektronischen Publizierens in Verbindung mit der Open-Access-Idee eröffnet den Bürger*innen technisch wie rechtlich die maximale Teilhabe am Kulturwissen des LVR. Die bereits angelaufene Retrodigitalisierung der Altpublikationen soll durch zentrale Scannertechnik und Scandienstleistung der LVR-Druckerei in Qualität, Durchsatz und Barrierefreiheit beträchtlich gesteigert werden. Neupublikationen sollen von Anfang an auch elektronisch veröffentlicht werden. Gegebenenfalls gilt dabei eine mit den Verlagen zu vereinbarende Schutzfrist für Printpublikationen. Neben der Beachtung urheberrechtlicher Belange bedarf die Digitalisierung der Veröffentlichungen vielfach der engen fachlichen Begleitung. Letzteres gilt vor allem, wenn es darum geht, bislang unveröffentlichte historische Quellen für die Öffentlichkeit digital zugänglich zu machen, wie es beispielweise das Pilotprojekt des „Rheinischen Urkundenbuchs“ unter Federführung des LVR-Instituts für Landeskunde und Regionalgeschichte vorsieht.

Technische Basis für das elektronische Publizieren ist ein Publikationsserver, der sich aktuell in der Pilotphase befindet. Nach der für 2021 vorgesehenen Betriebsaufnahme werden die hier eingestellten Publikationen des LVR über externe Bibliothekskataloge recherchierbar, in der Regel am Bildschirm einsehbar und unter Open Access nutzbar sein.

8. Filmdigitalisierung

Mit Hunderttausenden von Aufrufen innerhalb kurzer Zeit stehen die neu digitalisierten und in der Online-Plattform YouTube eingestellten landeskundlichen Filmdokumentationen zu alltagskulturellen Themen des LVR-Instituts für Landeskunde und Regionalgeschichte beispielhaft für das intensive Interesse der Öffentlichkeit am Bewegtbild in Kombination mit fachlich profunden Begleitinformationen etwa zu alten Handwerkstechniken im Rheinland.

Technisch wie verfahrenstechnisch steht die Digitalisierung des filmischen Kulturerbes beim LVR noch am Anfang. Gerade zum Medium Film sind die Anforderungen und Aufwände für eine qualitativ hochwertige und möglichst verlustfreie Digitalisierung des Originalmaterials – in großen Teilen Filmrollen

im 16mm-Format – besonders komplex. Durch die schrittweise Standardisierung der Abläufe und mittels der engen inhaltlichen Verzahnung des Mediums mit den übrigen Trägern kulturhistorischer Informationen (Text, Bild, Karte, Ton) können die Nutzer*innen systematisch an die ganze mediale Vielfalt und fachliche Tiefe des im LVR verfügbaren Wissens zum kulturellen Erbe des Rheinlands herangeführt werden.

Dazu sollen in den nächsten Jahren gezielt Kompetenzen zur fachlich-inhaltlichen Erschließung der in den Filmdokumentationen enthaltenen Informationen und zu deren digitaler Vernetzung auf- und ausgebaut werden. Die beabsichtigte Einrichtung eines LVR-internen Digitalisierungszentrums „Film“ im LVR-Zentrum für Medien und Bildung gewährleistet die erforderliche Digitalisierungsqualität und schafft Handlungssicherheit.

9. Künstliche Intelligenz

Künstliche Intelligenz ist ein Megatrend, der als solcher im Kulturbereich noch stärker berücksichtigt werden muss. Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege will eine führende Rolle bei der Beantwortung der Frage spielen, wie Künstliche Intelligenz für die Digitalisierung von Kulturerbe effizient genutzt werden kann. Dabei erscheinen derzeit zwei Anwendungsfelder besonders gewinnbringend: die Auswertung von Massendaten und die automatisierte Inhaltserschließung.

Durch ständigen Zufluss bildet der Datenbestand an digitalisierten Kulturobjekten einen hochdynamischen und sich praktisch täglich quantitativ erweiternden Wertstoff – sozusagen die Big Data des LVR-Kulturerbes. Hier eröffnet der Einsatz von algorithmischen Entscheidungssystemen eine ganz neue Dimension der Auswertung kultureller Massendaten. Sie reicht vom maschinellen Aufspüren unbekannter inhaltlicher Zusammenhänge über automatische Datierung bis hin zum digitalen Kuratieren und virtuellen Storytelling.

Voraussetzung dafür ist die inhaltliche Basiserschließung aller digitalen Einzelobjekte. Bei Fotos kann die Künstliche Intelligenz mittels der auf Algorithmen gestützten Erkennung einzelner Bildelemente in Kombination mit den definierten Begrifflichkeiten aus dem „Wortnetz Kultur“ (WNK) unterstützend tätig werden. Das schafft die Möglichkeit, auch sehr große Bildbestände, wie sie beispielsweise durch das Digitalisieren ganzer Sammlungen mit Tausenden von Einzelobjekten entstehen, in kurzer Zeit maschinell zu erfassen und mit den für Vernetzung und Recherche nötigen Grundinformationen auszustatten. So können die Bilder losgelöst von einer späteren Tiefenerschließung und damit wesentlich schneller als bisher der Öffentlichkeit durch Onlinestellung verfügbar gemacht werden.

Gerade im Kulturbereich macht die gezielte Nutzung von Künstlicher Intelligenz die menschliche Intelligenz nicht überflüssig. Sie eröffnet vielmehr Zeit und Raum für neue, anspruchsvolle Tätigkeiten. Die fortwährende Kontrolle und Korrektur durch den Menschen befähigt die Maschine als lernendes System zu einer immer höheren Unterscheidungsgenauigkeit. Aus dem „Gebäude“ in der ersten Stufe der automatisierten Bilderkennung wird im nächsten Schritt die „Kirche“ und schließlich die „Basilika“. Je mehr die Künstliche Intelligenz das Fachpersonal bei der Basiserschließung entlastet, desto mehr Zeit steht für die fachliche Tiefenerschließung, kontextuelle Einbettung, kulturgeschichtliche Deutung und anschauliche Aufbereitung zur Verfügung.

Zusammen mit dem Fraunhofer Institut für Produktionsanlagen und Prozess-technik (IPK) in Berlin, unter anderem bekannt geworden durch die automatisierte Rekonstruktion zerrissener Stasi-Akten (sog. Stasischnipsel-Projekt), verfolgt das Kulturdezernat gemeinsam mit weiteren Partnern beispielsweise die Entwicklung eines Recherchetools für Auktionskataloge sowie zur Erfassung von Rückseitenelementen von Bildern und anderen Objekten. Diese Technologien soll anschließend bei der Recherche nach NS-verfolgungsbedingt entzogenem Kulturgut helfen. Weitere Rekonstruktionsprojekte und Anwendungen sind in der Planung, etwa zur Bima-Rekonstruktion im Zusammenhang mit dem LVR-Jüdischen Museum im Archäologischen Quartier in Köln (kurz: MiQua; siehe unter F. Beispiele aus der Praxis, S. 59).

D. Erfolgskriterien

Was sind die wichtigsten Kriterien, deren Erfüllung den Erfolg der Digitalisierung des LVR-Kulturerbes sicherstellen? Acht Parameter seien dazu im Folgenden angeführt.

1. Inklusion

Inklusion ist Teilhabe. Die Teilhabe am Digitalen Kulturerbe setzt Zugänglichkeit voraus. Nicht erst bei der Online-Präsentation, sondern in allen Verfahrensschritten der Digitalisierung des LVR-Kulturerbes muss der barrierefreie Zugang von Anfang an mitgedacht und im Rahmen der technischen Möglichkeiten realisiert werden. Die volle Bedeutung des Wortes folgt allerdings den Ausführungen zum Ziel der Teilhabe (S. 15), die den umfassenderen Sinn von Inklusion beschreiben.

2. Nachhaltigkeit

Der nachhaltige Umgang mit dem digitalen Kulturerbe ist Ziel und Erfolgskriterium gleichermaßen. Erfolgssicherung durch Nachhaltigkeit bei der Digitalisierung des Kulturerbes bedeutet, alle Maßnahmen Ressourcen schonend zu realisieren und so zu gestalten, dass sie über Generationen hinweg ihren technischen und informatorischen Wert behalten.

3. Verfügbarkeit

Der Erfolg der Digitalisierung des Kulturerbes bemisst sich an der technischen und fachlichen Verfügbarkeit der Digitalisate. Integrierte Datenhaltung in einem zentralen Medien-Repository sichert den schnellen Datenzugriff aus unterschiedlichen Anwendungen heraus. Die fachliche Verfügbarkeit des digitalisierten Kulturguts wächst mit dem Grad seiner inhaltlichen Vernetzung auf der Grundlage einer standardisierten Erschließung. Wichtige Parameter der technischen Verfügbarkeit sind Bandbreiten und WLAN-Anbindung.

4. Standardisierung

Formale und inhaltliche Standards bei der Erschließung digitaler Kulturobjekte gewährleisten deren Nachhaltigkeit und Verfügbarkeit auch über den LVR hinaus. Standardisierung und die Berücksichtigung etablierter Regelwerke zur Datenhaltung mindern Migrationsaufwände im Falle von Technologiewechsel und ermöglicht den ungehinderten Datenaustausch über Fach-, Produkt- und Ländergrenzen hinweg. Auch die Festlegung von gemeinsamen Standards bei den Daten- und Dateiformaten hilft, die dauerhafte Sicherung des digitalen Kulturerbes zu gewährleisten.

5. Datenqualität

Inhaltlich qualitätsvolle Daten zeichnen sich dadurch aus, dass sie schnell auffindbar und Teil eines größeren Sinnzusammenhangs sind. Die Relevanz durch qualitativ hochwertige Aufbereitung zu gewährleisten, gelingt im Bereich des digitalisierten Kulturerbes dann, wenn der Informationsgehalt des jeweiligen Digitalisats präzise kodiert ist und die fachliche Aussagekraft durch inhaltliche Vernetzung angereichert wird. Der LVR versteht sich in diesem Sinne als vertrauenswürdiger Datenproduzent. In einer Welt, die sich Tag für Tag mit *Fake News* und einem Übermaß an fragwürdigen Informationen konfrontiert sieht, sind zuverlässige und gesicherte Informationen ein kostbares Gut.

6. Konformität

Die Konformität digitalen Kulturguts umfasst zwei Ausprägungen, deren mangelnde Berücksichtigung den Erfolg mindern kann. Erstens: Die rechtskonforme Kodierung der Digitalisate reduziert die Wahrscheinlichkeit juristischer Konflikte im Hinblick auf den LVR. Zweitens: Ethische Konformität bei der Digitalisierung von Kulturgut ist schwieriger zu fassen, kann aber bei Nichtbeachtung gravierendere Auswirkungen haben. Das gilt besonders für die Achtung der Menschenwürde und den Schutz von Persönlichkeitsrechten im Umgang mit digitalen Objekten in hochsensiblen historischen Kontexten.

7. Agilität

Vor allem mit Blick auf die Online-Präsentation des digitalen Kulturerbes ist das schnelle Reagieren auf sich rasch verändernde Technologien und User-Erwartungen ein entscheidender Faktor. Den Erfolg sichert hier Agilität. Kenn-

zeichnend für die agile Steuerung und Durchführung von Digitalisierungsprojekten ist ein hochdynamisches Vorgehen in flexiblen Einzelschritten mit funktionstüchtigen Teilprodukten und zahlreichen Feedbackschleifen bei kalkulierbarer Fehlertoleranz und variabler Zieldefinition.

8. Empirie

Der gesellschaftliche Wert digitalisierter Objekte des Kulturerbes wächst mit der Intensität ihrer öffentlichen Wahrnehmung. Deshalb ist es wichtig, die Nutzer*innen in ihren Erwartungen, Gewohnheiten und Nutzungskontexten genau kennenzulernen. Dazu haben sich in der Vergangenheit vielfach subjektiv geprägte Verfahren von geringer methodischer Güte etabliert. Um die positive Wirkung seiner Angebote und Dienstleistungen zum Digitalen Kulturerbe auf der Basis zuverlässiger Nutzeranalysen zu maximieren, verstärkt das Dezernat die Nutzung wissenschaftlicher Methoden der empirischen Sozialforschung. Dementsprechend steht beispielsweise das LVR-LandesMuseum Bonn im regelmäßigen Austausch mit dem Zentrum für Evaluationsforschung der Universität Bonn.

E. Schnittstellen

Die Digitale Agenda 2025 ist ein Instrument zur Umsetzung des strategischen Ziels S4 des LVR-Dezernats Kultur und Landschaftliche Kulturpflege: „Bis 2050 werden alle Objektbestände und Daten des kulturellen Erbes nach fachlichen Kriterien und mit Hilfe von angemessenen Systemen analog und digital gesichert, erschlossen und zugänglich gemacht.“

Die Digitalisierung des rheinischen Kulturerbes unter dem Dach der Digitalen Agenda 2025 steht in enger Wechselwirkung mit den übrigen Zieldefinitionen des Dezernats. Deren inhaltliche Ausgestaltung ist nicht Gegenstand dieser Agenda. Hier müssen vielmehr zur Maximierung potenzieller Synergieeffekte die Schnittstellen und Berührungspunkte zu den angrenzenden strategischen Handlungsfeldern wie zu den fachlich verantwortlichen Organisationseinheiten identifiziert und operationalisiert werden.

Darüber hinaus muss sich die Digitale Agenda 2025 mit der vom LVR-Dezernat Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation verantworteten Gesamtstrategie zur Digitalisierung des LVR verzahnen. In Gänze bewirkt das Zusammenwirken aller Ansätze die umfassende strategische Durchdringung und damit die erforderliche Dynamik bei der Digitalisierung des rheinischen Kulturerbes.

1. Kommunikation

Die Öffentlichkeit soll am rheinischen Kulturerbe teilhaben. Dazu muss sie wissen, dass Sammlungen und Bestände der Museen und Kulturdienste digitalisiert in Portalen und Webpräsenzen verfügbar sind. Den konzeptionellen Rahmen für die Frage, wie die Menschen auf die Online-Angebote zum kulturellen Erbe des LVR aufmerksam gemacht werden, liefert die Kommunikationsstrategie des Dezernats.

Am Anfang steht dabei nicht die Frage, ob eine Einrichtung, ein Portal oder ein Projekt auf YouTube, Instagram, Facebook oder Twitter vertreten sein muss, sondern vielmehr eine grundlegende Entscheidung, mit welchen Zielen über welche Themen mit welchen Zielgruppen kommuniziert werden soll. Daraus folgt die strategisch begründete Wahl des geeigneten Kommunikationsmediums, sei es ein klassisches Printprodukt, ein aktuelles soziales Netzwerk oder eine Mischung aus beidem. Zu berücksichtigen ist dabei, dass der redaktionelle Aufwand in der Regel mit dem Druck des Flyers endet, während er

beispielsweise bei Facebook mit dem Onlinegang des Kanals praktisch erst beginnt und anschließend in eine fortlaufende Betreuung mündet.

Anspruch der Digitalen Agenda 2025 ist es, die konkrete Ausgestaltung virtueller Wissensspeicher und webgestützter Datenbanken digitaler Kulturobjekte an der Schnittstelle zum Publikum auf die Belange der strategischen Kommunikationsplanung des Dezernates auszurichten. Das gilt in besonderem Maße für das geplante zentrale Online-Portals zum rheinischen Kulturerbe (siehe Schwerpunkt 4). Eine durch die präzise Analyse von Benutzer*innen-Erwartungen optimierte Nutzungsqualität liefe praktisch ins Leere, wenn das Portal nicht mittels einer optimalen Publikumsansprache zunehmend an Aufmerksamkeit gewinnen würde.

2. Vermittlung und Vermarktung

Die Vermittlungsstrategie liefert das konzeptionelle Fundament für die konkreten Aspekte der Realisierung des Schwerpunkts Digitale Bildung. Wie auch bei der Kommunikationsstrategie müssen das Dezernat aus seiner zentralen Warte und die einzelnen Kultureinrichtungen aus ihrem jeweiligen Bildungsauftrag und Selbstverständnis heraus grundsätzliche Positionen formulieren, wie sie mit den Besucher*innen und Nutzer*innen in den Austausch zur Kultur- und Wissensvermittlung treten wollen. Welche Schwellenhöhe sollen die Vermittlungsangebote haben? Basieren diese auf einer intentionalen oder auf einer empirisch unterfütterten Zielgruppendefinition? Wo geht es mehr um ein anspruchsvolles Fachpublikum, wo um den Querschnitt der Gesellschaft? Aus den Antworten auf diese Fragen leiten sich im konkreten Fall Einsatz und Zuschnitt der digitalen Vermittlungsformate ab.

Kontaktbereiche zwischen Vermarktungsstrategie und Digitaler Agenda entstehen dort, wo der monetäre Wert der online verfügbaren Kulturerbedaten in den Mittelpunkt rückt. Ein aktuelles Beispiel dafür liefern die in YouTube eingestellten landeskundlichen Filmdokumentationen mit historischen Aufnahmen etwa zum alten Handwerk im Rheinland. Zugriffszahlen und Betrachtungszeiten belegen den Erfolg dieses auf zeitgemäße Publikumserwartungen zugeschnittenen Vermittlungsangebots des LVR-Instituts für Landeskunde und Regionalgeschichte. Das Interesse der Nutzer*innen ist mittlerweile so groß, dass YouTube dem Institut die Möglichkeit bietet, mit seinen Filmbeiträgen über das Vorschalten von kommerzieller Werbung Einkünfte zu generieren. Eine vergleichbare Entscheidungssituation entsteht im Zusammenhang mit der Frage, ob hochwertige historische Fotografien beispielsweise aus der Sammlung des LVR-Zentrums für Medien und Bildung bei prinzipiell freier Verfügbarkeit zur kommerziellen Nutzung in einer hochaufgelösten Version nur gegen Gebühr bereitgestellt werden sollen. Die strategische Positionsbestimmung des Dezernats schafft hier Handlungs- und Planungssicherheit über den Einzelfall hinaus.

3. Die Digitalisierungsstrategie des LVR

Die Digitale Agenda 2025 ist Teil der digitalen Gesamtstrategie des LVR unter inhaltlicher und strategischer Berücksichtigung der spezifischen Belange und Ziele der Kultur. Für das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege ergibt sich daraus der Anspruch, die in der Agenda benannten Schwerpunkte konzeptionell und praktisch so zu gestalten, dass die daraus resultierenden Projekte und Produkte die Digitalisierungsstrategie des LVR fördern und den Digitalisierungsgrad des LVR erhöhen. Die kontinuierliche Abstimmung mit dem LVR-Dezernat Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation stellt sicher, dass strategische Schnittmengen identifiziert und im praktischen Tun als operative Schnittstellen gestaltet werden.

Besonders ausgeprägt sind die Berührungspunkte beider Ansätze in den Handlungsfeldern Dienstleistung, Infrastruktur und Innovation. Hier wie dort ist die Digitalisierung ein zentrales Element im Hinblick auf die Verwirklichung von Inklusion. Mit vielfältigen Online-Zugängen zum rheinischen Kulturerbe und virtuellen Museumsangeboten trägt das Kulturdezernat substantiell zum Ziel der digitalen Teilhabe der Menschen an den Dienstleistungen des LVR selbst unter Pandemiebedingungen bei. Die im Aufbau befindliche Online-Plattform für digital verfügbare Kulturpublikationen ebnet den Weg für ein entsprechendes Gesamtangebot des LVR. Die Nutzung von Künstlicher Intelligenz zur rechtlichen Sicherung und inhaltlichen Erschließung des digitalen Kulturguts bringt den LVR beim Einsatz moderner Technologien voran.

Im Gegenzug profitiert das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege von zentraler Unterstützung beispielsweise beim Bandbreitenausbau und der WLAN-Versorgung der Außendienststellen, bei der Ausstattung mit fachspezifischen Digitalisierungs- und Präsentationstechnologien sowie bei der Entwicklung eines Systems zum Dokumenten- wie Vertragsmanagement.

F. Beispiele aus der Praxis

Ausgewählte Projekte sollen die in der Digitalen Agenda 2025 vorgesehenen Strategien, Schwerpunkte und Erfolgskriterien veranschaulichen. Dabei handelt es sich um Verfahren und Anwendungen, die sich in der Praxis der letzten Jahre bei der Digitalisierung des rheinischen Kulturerbes bewährt und die Ziele der Digitalen Agenda 2020 mustergültig umgesetzt haben. Einige Projekte sind noch unterwegs zu ihrer Verwirklichung. Es handelt sich insgesamt um Beispiele aus dem Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege, aus dem Institut für Landeskunde und Regionalgeschichte, aus dem Zentrum für Archivberatung und Fortbildung, aus den LVR-Museen sowie um Projekte, die aus unterschiedlichen Kooperationen miteinander und mit Externen entstanden sind.³⁹

Der neue Instagram-Kanal @lvrkultur

Schwerpunkt: Begegnung, Vernetzung, Bildung

Kompakt, frisch und passgenau informiert das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege seit Ende September 2020 mittlerweile (Stand Mitte Dezember 2020) über 1.000 Follower*innen auf dem den Instagram-Kanal @lvrkultur über die vielfältige Arbeit, die facettenreichen Angebote und Projekte des Dezernates. Neben News, der Freizeit-Rubrik „Wohin am Wochenende“ und Informationen rund um die LVR-Kulturkonferenz stößt besonders das Feature „Meetwoch“ auf großes Interesse: Jeden zweiten Mittwoch werden Mitarbeitende aus dem gesamten Dezernat vorgestellt.

Bereits in kurzer Zeit etablierte sich der Social Media-Kanal als wichtigstes Instrument, um mit dem digitalen Publikum in Kontakt zu treten und niederschwellig sowohl analoge als auch digitale kulturelle Inhalte zu vermitteln.

³⁹ Die folgenden Ausführungen beruhen auf Vorgaben, die von den einzelnen LVR-Kultureinrichtungen zur Verfügung gestellt wurden.

Kulturkonferenz „Kurland. Rheinland. Wohin geht die Reise?“

Schwerpunkt: Begegnung, Vernetzung

Geplant war zunächst eine Präsenzveranstaltung für rund 200 rheinische Kulturschaffende im Mai 2020, bei der im achten Jahr das Thema Kulturtourismus im Fokus stehen sollte. Doch mit der Corona-Pandemie hat sich das Organisationsteam auf das Experimentierfeld begeben, um eine digitale LVR-Kulturkonferenz durchzuführen. Dieser Schritt bedeutete die erste digitale Ausführung der LVR-Kulturkonferenz in ihrer Geschichte und für den Landschaftsverband Rheinland die erste dieser Größenordnung.

Sie war ein voller Erfolg, die insgesamt 259 Interessierte anzog und die Gesamtnote von 2,0 erreichte, wie eine Umfrage unter 110 Teilnehmenden ergab. Dabei überzeugten sowohl das während des Lockdowns viel diskutierte Thema Kulturtourismus, als auch das Format, das als „rundum gelungene Veranstaltung“ bezeichnet wurde, die „inspirierend“ oder „motivierend“ nachwirkte. Neben der Expertise der Referierenden aus Wissenschaft und Praxis hatte dabei die Entscheidung, einen externen technischen Support hinzuzuziehen, einen entscheidenden Anteil. Dieser führte im Vorfeld Schulungen durch und stand während der gesamten Veranstaltung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Die LVR-Kulturkonferenz geht am 28. Juni 2021 in die nächste Runde. Wie sich das Infektionsgeschehen bis dahin entwickelt, ist ungewiss. Allerdings wünschen sich rund 20 % der Teilnehmenden ebenso in Zukunft eine digitale Fachtagung und 60 % der Teilnehmenden eine Hybridveranstaltung in sowohl analoger als auch digitaler Form. 72 % der Befragten nahmen zum ersten Mal an einer LVR-Kulturkonferenz teil und zeigen deutlich, wie ansprechend digitale Konferenzen sind. Das Format und die Themensetzung schienen zudem für rund 25 % der Teilnehmenden aus anderen Bundesländern oder dem Ausland attraktiv. Dass die LVR-Kulturkonferenz eine überregionale Anziehungskraft besitzt, konnte die erste Digitalkonferenz so unter Beweis stellen.

Die erste digitale LVR-Kulturkonferenz ist als Aufschlag eines neuen Formates zu verstehen. Als Laboratorium dessen, welche Möglichkeiten die Digitalität bietet, wie sie sinnbringend und an Bedürfnisse angepasst eingesetzt werden kann.

Story Maps – Geschichten und Geschichte mit Karten erzählen

Schwerpunkt: Kartografie, Vernetzung, elektronisches Publizieren

Sie war gerade mal 18 Jahre alt, als sie obdachlos wurde und fortan auf der Straße lebte. Arbeit suchte sie sich vereinzelt in Eifeldörfern und verkaufte selbstgepflückte Kamille, um sich eine karge Lebensgrundlage zu sichern. Dies ist die Geschichte der Gertrud Feiler – genannt „Kolverather Traud“ – die in den schicksalhaften Jahren zwischen 1884 und 1964 lebte und als Zeitzeugin den Aufstieg und Fall des Kaiserreichs, der Weimarer Republik, der NS-Diktatur und den Aufbruch in eine neue, in unsere Zeit erlebte.

Nachzuerfolgen ist das Leben der „Kolverather Traud“ in einer Story-Map. Die Story-Map ist ein online abrufbares Geschichtenformat, das verschiedene Visualisierungsmöglichkeiten digital vereint. Die uralte Tradition des Geschichtenerzählens besteht hier nicht wie sonst aus bloßem Text oder einem aufrufbaren Video. Vielmehr fließen in der Story-Map die einzelnen Elemente – Text, Audio, Video, Karten – multimedial zusammen und verleihen dem Inhalt ein hohes Maß an Anschaulichkeit. Einzelne Stationen aus dem Leben der „Traud“ können sofort räumlich verortet werden, indem sie zusätzlich zur bloßen Erwähnung im Text direkt auf einer simultan angezeigten Karte erscheinen. Die Karte verändert sich mit dem Scrollen durch die Erzählabschnitte, passt sich der Geschwindigkeit an und liefert auf einen Blick alle verfügbaren kartographischen Informationen zum Thema. So können die Nutzer*innen die „Traud“ auf ihrem Weg durch die Eifel authentisch begleiten und die noch vorhandenen Orte persönlich aufsuchen.

Die dicht verwobenen Erzählelemente lassen erkennen, wie die Erlebnisse einer bestimmten Person an einem bestimmten Ort zu einer bestimmten Zeit mit den historischen Ereignissen der Region, der Nation und der ganzen Welt untrennbar verknüpft sind. Die Aufbereitung als Story-Map veranschaulicht multimedial die Zerstörungskraft zweier Weltkriege und deren Auswirkung auf das Leben einer einfachen Frau in der Eifel. Das macht das Spannende an der Geschichte der „Traud“ aus.

Die im Dezernat erstellte Story-Map zur „Traud“ basiert auf einem Tool der Produktfamilie ArcGIS des Softwareherstellers ESRI. Dieses Tool ist zudem ohne geografische Fachkenntnisse einfach zu bedienen. Durch das Zusammenspiel von Text und audiovisuellen Elementen bieten sich Story-Maps immer dann an, wenn es um die zeitgemäße Darstellung komplexer Inhalte mit Raumbezug geht. Das ist besonders der Fall bei „ClickRhein“, dem aktuell in Entwicklung befindlichen Portal zur Vermittlung kulturlandschaftlicher Inhalte an ein breites Publikum (s.u., S. 50).

Das Portal „Kulturlandschaft digital“ (KuLaDig)

Schwerpunkt: Vernetzung, Bildung, zentraler wie freier Zugang

Das sehr erfolgreiche, auf Bundesebene anerkannte LVR-Informationportal „Kultur. Landschaft. Digital. - KuLaDig“ (www.kuladig.lvr.de) verzeichnete 2020 insgesamt rund 600.000 Besuchende. Angeboten werden über 12.000 Objekteintragungen, die täglich zunehmen. Gemeinsam mit seinen Partner*innen aus Hessen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein haben der Landschaftsverband Rheinland und der Rheinische Verein für Denkmalpflege und Landschaftsschutz e.V. ein Netzwerk von engagierten lokalen und regionalen Akteur*innen geschaffen, die inzwischen mit einer thematischen Vielfalt an Objekteinträgen und einem immer breiter werdenden Spektrum der Sichten auf das Landschaftliche Kulturelle Erbe immer mehr Nutzende begeistern.

KuLaDig hat sich der digitalen Nachhaltigkeitsstrategie verpflichtet. Die Daten werden dauerhaft redaktionell gepflegt und angeboten. Die spezifische Zielgruppe sind Menschen, die sich zuverlässig über das Landschaftliche Kulturerbe informieren möchten. KuLaDig dient als Fachinformationssystem für die Planung und zugleich für Bildungseinrichtungen und Interessierte weit über das Rheinland hinaus, die einen thematischen Interessensschwerpunkt haben.

Technisch ist KuLaDig mit den hinterlegten Diensten eines der zur Zeit ausgereiftesten Informationssysteme zum Thema Kulturlandschaft. Andere Systeme haben Insellösungen entwickelt, während KuLaDig mit seinen Schnittstellen und dem hinterlegten Thesaurus auch mit anderen Portalen und Anwendungen kommunizieren kann. Datenimporte sowie Datenexporte sind ebenso möglich wie das Auslesen und die Weitergabe von Teilinformationen bis hin zu der KuLaDig-App für Smartphones. Die Programmierung auf der Basis digitaler Standards und die fortlaufende technische Anpassung machen KuLaDig zu einem überregional anerkannten System.

Beachtenswert ist zudem die Verbindung zu einer digitalen Langzeitspeicherung sowie -archivierung des Wissens über das materielle und immaterielle Kulturerbe unserer Heimat.

Beschriftung

KuLaDig weist in die Zukunft, so wie manche der Objekteinträge, die KuLaDig präsentiert, es zu ihrer Zeit getan haben. Ein Blick in die technische Zukunft 1961 - „ALWEG-Einschielen-Schnellbahn in Fühlingen“. In: KuLaDig, Kultur.Landschaft.Digital. URL: <https://www.kuladig.de/Objektansicht/O-46066-20120405-3> (Abgerufen: 17. Dezember 2020)

Das Portal „ClickRhein“

Schwerpunkt: Begegnung, Bildung, zentraler wie freier Zugang

Neben dem etablierten LVR-Informationssystem KuLaDig zur Erforschung und Dokumentation der historischen Kulturlandschaft soll zusätzlich ein weiteres, attraktives und informatives Portal als Magnet für einen breiten Teil der Bevölkerung entstehen, das aktuellen Webdesignansprüchen folgt: „ClickRhein. Kulturlandschaft erleben“.

ClickRhein wird ein modernes Intro in die Welt des landschaftlichen kulturellen Erbes sein und KuLaDig durch sein eigenes Alleinstellungsmerkmal ergänzen: Es ist als multimediales Geschichtenportal hinter den Objekten gedacht. Der Content für ClickRhein wird aus dem KuLaDig-Backend generiert und für breiter aufgestellte Nutzergruppen aufbereitet. Bei der Themenwahl wird explizit auf ein hohes Maß an Diversität und Interdisziplinarität geachtet. Die ausgewählten Storys sollen so viele (potentielle) Nutzergruppen wie möglich ansprechen, um den inklusiven Leitgedanken des LVR in die Tat umzusetzen.

Aufgrund der Möglichkeiten, frische Formate wie Videos, Storytelling-Formate oder Podcasts in die Webseite einzubetten, dient ClickRhein als innovativer Einstieg und Zugang zu den bestehenden Inhalten von KuLaDig. Durch das moderne und intuitiv bedienbare Frontend, das sich modular verändern lässt, soll es bei den Nutzenden einen dynamischen Eindruck hinterlassen und ihnen Spaß bereiten. Durch kurze, prägnante Teaser-Texte können die Nutzenden auf ein Thema aufmerksam werden und selbst entscheiden, in welcher Tiefe sie sich mit diesem beschäftigen möchten.

Ein großer Schwerpunkt soll auf die aktive Teilhabe der Community gesetzt werden. So soll kurzfristig eine Social-Media-Kampagne gestartet werden, die die Nutzenden über Instagram und YouTube einbezieht. Mittelfristig soll es auf der Portal-Website von ClickRhein selbst die Möglichkeit geben, sich ein eigenes Profil anzulegen und eine Favoritenliste erstellen zu können. Die Nutzenden würden dadurch länger auf dem Portal verweilen und hätten dennoch die Option, ihre eigenen Inhalte durch die bestehende Anbindung an Social Media zu teilen.

Portal Alltagskulturen

Schwerpunkt: Vernetzung, Begegnung, Zentraler Zugang, Bildung

„Das Portal Alltagskulturen im Rheinland bietet Ihnen Informationen und Recherchemöglichkeiten zum Alltag im 20. Jahrhundert. Sammlungen und Bestände von drei LVR-Einrichtungen (LVR-Freilichtmuseum Kommern, LVR-Freilichtmuseum Lindlar, LVR-Institut für Landeskunde) werden hier verfügbar gemacht.“ Mit diesen einleitenden Worten erfahren die Besucher*innen der Seite <https://alltagskulturen.lvr.de/>, welches Angebot sie hier erwartet.

Dieses von der Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderte Angebot steht als Beispiel dafür, dass und inwieweit der Aspekt der digitalen Kompetenz zum Projekterfolg beigetragen haben. Nur durch das Zusammenwirken von wissenschaftlicher Expertise, dokumentarischem Wissen und technologischem Sachverstand war es möglich, die digitale Aufbereitung und Vermittlung von immateriellem wie materiellem Kulturerbe innerhalb des LVR-Dezernats Kultur und Landschaftliche Kulturpflege vorbildlich zu leisten.

Im Ergebnis steht der Öffentlichkeit nun ein virtueller Dezernats Kultur und Landschaftliche Kulturpflege vorbildlich zu realisieren. Im Ergebnis steht der Öffentlichkeit nun ein virtueller Daten- und Wissensspeicher zur Alltagskultur im Rheinland zur Verfügung, der das ständig wachsende Quellenmaterial in einen umfassenden Bedeutungszusammenhang und Erklärungskontext stellt. Die Sammlungen bleiben eigenständige und gleichrangige Entitäten, wobei effiziente Rechertechniken die digitalen Objekte in virtuelle Konstellationen überführen, die sich von den sachlichen Ordnungsprinzipien der einzelnen Häuser lösen und hochdynamisch das jeweilige Interesse der Nutzer*innen bedienen.

Dazu wurden die einzelnen Quellen wurden mit geeigneten Schlagwörtern aus dem Dezernatsprodukt Wortnetz Kultur (WNK) versehen, die Normvokabularen wie der Gemeinsamen Normdatei und dem AAT (Art & Architecture Thesaurus) folgen. International gültige Metadatenstandards gewährleisten die externe Vernetzung der Datensätze und deren Weitergabe an Portale des nationalen und europäischen Kulturerbes, also an die Deutsche Digitale Bibliothek (DDB) und an die Europeana.

Dank der vielfältigen Kontextualisierung der Bestände bietet das Portal Alltagskulturen zahlreiche thematische Zugänge wie etwa „Wandel im ländlichen Raum“ oder „Bräuche und Rituale im Jahres- und Lebenslauf“. Hohe Anforderungen an die fachliche wie technische Expertise des Portalteams stellte die Spannweite an unterschiedlichen Materialien. So beinhaltet das Portal neben digitalisiertem Schriftgut Filme, Audioaufnahmen, Museumsobjekte und Fotografien. Alle diese Medientypen wurden miteinander sinnvoll in Beziehung gesetzt und sind über die Suchfunktion in vielfältiger Kombination

der Kategorien Quellentyp, Zeit, Ort, Objektbeschreibung, Material, Thema, Technik, Sammlung, Akteur und Institution recherchierbar. Kartendarstellung und Zeitstrahl visualisieren die Suchergebnisse zeitlich wie räumlich.

Alltagskulturen auf Youtube

Schwerpunkt: Begegnung, Bildung, Filmdigitalisierung, freier Zugang

Seit wenigen Jahren betreibt das LVR-Institut für Landeskunde und Regionalgeschichte (LVR-ILR) einen Youtube-Kanal⁴⁰, auf dem eigene Filmproduktionen zur Alltagskultur im Rheinland frei verfügbar gemacht werden. Dieser Kanal ist in nur kurzer Zeit auf eine beeindruckend große Resonanz gestoßen.

Das LVR-Institut für Landeskunde und Regionalgeschichte und seine Vorgängereinrichtungen produzieren kontinuierlich seit nunmehr fast 60 Jahren landeskundliche Filmdokumentationen zu den Themenkomplexen altes Handwerk, Bräuche, ländliche Arbeit, Industrialisierung und Freizeitkulturen im Rheinland. Bei diesen mittlerweile etwa 260 Filmen handelt es sich zu großen Teilen um unikale Dokumente, die vergangene Techniken und Handlungen im Arbeits- und Brauchleben detailgetreu zeigen und damit äußerst wertvolle Quellen zum immateriellen kulturellen Erbe der Region darstellen.

Bis etwa 1998 wurden die Filme des damaligen Amts für rheinische Landeskunde noch auf 16mm-Rollen produziert. Da dieser Bestand, der mehr als zwei Drittel aller Filmdokumentationen ausmacht, durch nicht gänzlich zu verhindernde Verfallsprozesse gefährdet ist, werden insbesondere die frühen Filme seit einigen Jahren sukzessive in hochwertiger Qualität langzeitarchivierungsgerecht und direkt vom Originalmaterial noch einmal digitalisiert. Neben den Mastern für das Archiv und für evtl. weitere Bearbeitungen werden als Digitalisate dabei auch „Proxy-Versionen“ – also für das Abspielen im Internet und auf haushaltsüblichen Geräten geeignete Videodateien – erzeugt. Diese werden nun über den Youtube-Kanal frei zur Verfügung gestellt.

Genutzt wurde der Youtube-Kanal anfänglich fast ausschließlich als Streaming-Dienst, um ausgewählte und durch inhaltliche Tiefenerschließung aufbereitete Filme im Portal Alltagskulturen im Rheinland einzubinden und sie mit anderen Objektarten zu vernetzen.⁴¹ Ein unerwartet hohen Zulauf und Zuspruch zeigte aber schnell das enorme Potential – bei gleichzeitig minimalem redaktionellen Aufwand. Dies führte zur Entscheidung, den Kanal als zusätzliche Plattform intensiver auszubauen, zu pflegen und prominenter zu platzieren und zu bewerben. Bereits in den ersten drei Monaten des Jahres 2019 stieg die Zahl der Abonnent*innen von etwa 200 auf fast 2.500. Heute (Dezember 2020) hat der Kanal bereits 12.800 Abonnent*innen. Besonders

⁴⁰ <https://www.youtube.com/channel/UCXRNVcpApmIAQhL18i1a3Sw>

⁴¹ <https://alltagskulturen.lvr.de/de/link/DE-MUS-092717/lido/55d2f7f71bcb09.11889086>

Filme, die alte Handwerkstechniken thematisieren, erfreuen sich großer Beliebtheit.

Bildbeschriftung

Der Film „Herstellen eines Schleifsteins“ von 1971 erzielte in nur einem Monat ca. 100.000 Aufrufe. Spitzenreiter bis heute ist gemessen an dieser Zahl der Film „Dielsägen von Hand“ (1978) mit 309.000 Zugriffen.

Archivberatung und Fortbildung

Schwerpunkt: Bildung, Vernetzung, Forschung

Das LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum (AFZ) beschäftigt sich bereits seit einigen Jahren mit der digitalen Vermittlung von archivischen Themen. Startschuss war ein durch die Europäische Union im Rahmen von Erasmus+ gefördertes, internationales Kooperationsprojekt mit dem Ziel, ein E-Learningmodul zu den Grundlagen der Bestandserhaltung zu entwickeln. Die daraus hervorgehende Website www.bestandserhaltung.eu wurde 2016 gemeinsam mit den Partnern aus Belgien, Luxemburg, den Niederlanden und dem Saarland freigeschaltet.

Seitdem erfährt das interaktive Angebot mit seinen didaktisch aufbereiteten Fachtexten, dem Wissenspool, Lehrvideos und Möglichkeiten der (Selbst-)Evaluation von Lernerfolgen eine durchweg positive Resonanz und eine konstant hohe Nutzung. Seit 2019 laufen daher die Vorbereitungen für ein weiteres Modul, das die Notfallprävention, das Handeln im Schadensfall und die Nachsorge thematisiert. Auch dieses Mal ist die Projektgruppe international besetzt. Das Grundmuster wird sich an der bewährten Struktur des bestehenden Moduls orientieren. Bis Ende 2021 werden wieder entsprechend didaktisch aufbereitete Inhalte, Videos und Lernarrangements erarbeitet und online zur Verfügung gestellt.

Um dem gesetzlichen Auftrag, die nichtstaatlichen Archive im Rheinland zu unterstützen, auch unter den veränderten Bedingungen weiter nachkommen zu können, wurden verschiedene virtuelle Formate entwickelt und erprobt. Erste digitale Gesprächsrunden zu den Auswirkungen der Pandemie auf das rheinische Archivwesen führten zu positiven Rückmeldungen. In der Folge wurden zunächst vier sog. „Summer Lectures“ durchgeführt, in denen einschlägig ausgewiesene Referierende in einem festen Turnus ein abgegrenztes Thema behandelten. Insgesamt verzeichneten die Summer Lectures 115 Teilnehmende aus dem gesamten Bundesgebiet. Dies unterstreicht, dass das LVR-AFZ durch seine virtuellen Aktivitäten mittlerweile eine bundesweite Vorreiterrolle unter den vergleichbaren Institutionen einnimmt.

Der Multimedia-Guide des LVR-LandesMuseums Bonn

Schwerpunkt: Begegnung, Bildung, Vernetzung

Anlässlich seines 200-jährigen Bestehens im Jahr 2020 hat das LVR-Landes-Museum seine Digitale Strategie – eingebettet in die Digitale Agenda des Dezernates – gezielt weiterentwickelt, um den gewandelten Ansprüchen der Besucher*innen gerecht zu werden. Als „Museum für alle“ stellt die traditionsreiche Einrichtung nicht nur in der analogen, sondern auch in der digitalen Vermittlung das Publikum und dessen Bedürfnisse in den Vordergrund und öffnet Weg zum modernen Museum.

Zur Ergänzung des analogen Besuches sollen die Besucher*innen mit dem neuen Multimedia-Guide die Inhalte der Ausstellung im Museum und außerhalb vertiefen können. Der zeitgleich neugestaltete Neandertalerbereich in der Dauerausstellung des Hauses diente als Ausgangspunkt für die Entwicklung dieser modernen Anwendung. Konzeption und Umsetzung erforderten interne und externe, fachliche und technische Expertise. Dank des spezifischen Blickwinkels der einzelnen Projektbeteiligten und durch das kollaborative Arbeiten des gesamten Teams konnte eine Progressive Web App (PWA) entwickelt werden. Sie macht es möglich, dass die Besucher*innen mit ihrem eigenen Smartphone den MediaGuide nutzen können, ohne eine App installieren zu müssen. Alternativ stehen vor Ort Leihgeräte zur Verfügung.

Die inhaltliche Konzeption erfolgte in einer Zusammenarbeit mit den wissenschaftlichen Fachreferenten, der Museumspädagogik, der Sammlungsleitung und der Abteilung Kommunikation. Fachkenntnisse zu inklusiven Anforderungen erlangte das Projektteam mittels Beratungen und Schulungen, aber auch in Gesprächen mit tauben und blinden Menschen. Häufige Fragen aus Führungen durch den Neandertaler-Bereich halfen dabei, insgesamt 19 „Points of Interest“ (POIs) zu identifizieren, zu denen die Besucher*innen tiefergehende Informationen bekommen sollen.

Über drei Ebenen aufgeteilt, können sie sich in der „Grundinfo“ zentrale Informationen zum Objekt oder Thema anhören. Die Gäste müssen den MediaGuide nicht in Anspruch nehmen, um die Ausstellung zu verstehen, erhalten aber so die wichtigsten Highlights und zentralen Informationen zu Objekten und Themen. Die vertiefenden Ebenen „Mehr Sehen“ und „Mehr Wissen“ bieten in multimedialer Präsentation Wissenswertes und Anekdoten zum aktuellen Objekt oder Thema, so beispielsweise Einblicke in die Ausgrabung, Statements der Kuratorin, Vorführung von Techniken oder Erläuterungen aus wissenschaftlichen Untersuchungen.

Der MediaGuide kann in Deutsch und Englisch sowie in Deutscher Gebärdensprache und zu speziell ausgewählten Objekten und Themen auch in Leichter Sprache genutzt werden. Besucher*innen können die Objekte entweder in einer fertigen Tour oder explorativ mit der Eingabe über ein Nummernfeld

entdecken. Neben der Thementour durch den Neandertalerbereich gibt es eine inklusive Tour, die sowohl Tastbeschreibungen für blinde Personen als auch Texte und Audiobeiträge in Einfacher Sprache enthält und einen niederschweligen Zugang zu den wichtigsten Exponaten bietet. Für die Produktion der Videos und Audios zeichnete das LVR-Zentrum für Medien und Bildung verantwortlich.

Der MediaGuide soll als agiles Projekt und strategisch richtungweisendes Produkt fortlaufend weiterentwickelt werden – hinsichtlich neuer inhaltlicher Komponenten (Kelten und Römer, Mittelalter, Kunstgeschichte), neuer Funktionen (z.B. Recherche in der umfassenden Onlinesammlung des Museums) und der Möglichkeit, ein eigenes Profil anzulegen oder personalisierte Newsletter zu erhalten. Auch AR/VR-Komponenten, Beacon-Technologie (ortsspezifische Impulsgebung für Empfangsgeräte) und Gamification-Elemente sind geplant. Mittelfristig ist eine Tour speziell für Kinder vorgesehen. Automatische Analyse-Tools kombiniert mit qualitativen Besucherbefragungen vor Ort gewährleisten die Evaluation des Produkts. Langfristig sollen die einzelnen Komponenten der Digitalisierungsstrategie des Museums (MediaGuide, Onlinesammlung, Website, Digital Signage, also digitale Anzeigeoberflächen, Social-Media u.a.) funktional wie optisch miteinander verbunden sein, um den Nutzer*innen ein optimales Besuchserlebnis zu bieten.

Das LVR-Jüdisches Museum im Archäologischen Quartier Köln

Schwerpunkt: Forschung, Künstliche Intelligenz

Die Ergebnisse einer Erforschung des früheren Erscheinungsbildes des mittelalterlichen jüdischen Viertels am Rathausplatz in Köln sollen in anschaulicher Form als virtuelle Rekonstruktionen in dem 2019 eröffnenden Museum vor Ort den Besuchern präsentiert werden.

Für das jüdische Mittelalter steht zunächst die bestüberlieferte Phase der Synagoge im Mittelpunkt. Nicht nur das äußere Erscheinungsbild soll erforscht werden, auch der Innenraum der Synagoge mit den zentralen Elementen Thoraschein und Bima (Lesekanzel). Ergänzende wissenschaftliche Untersuchungen beschäftigen sich mit zwei früheren sowie einer späteren Synagogenphase (nach 1349).

Darüber hinaus ist auch die Profanarchitektur des jüdischen Viertels Gegenstand der Forschungsarbeiten. Abschließend und als Vergleichsobjekt ist die Rekonstruktion der im frühen 15. Jahrhundert errichteten Ratskapelle vorgesehen, die in den Grundabmessungen mit der Synagoge nahezu identisch zu sein scheint.

Die verschiedenen Kooperationen mit unterschiedlichen Partnern decken folgende Anforderungen ab, die auf Verfahren und Instrumente der Digitalität zurückgreifen: Erstellung der virtuellen Rekonstruktionen; Erstellung des Medienkonzepts für den Einsatz der virtuellen Rekonstruktionen im Museum; Erstellung der entsprechenden Ausgabeformate aus dem digitalen 3D Modell.

Besondere Chancen werden in der im Aufbau befindlichen Methode des 3D-Puzzlings bei stark fragmentierten Befunden gesehen. All diese Projekte sollen gemeinsam mit der Fraunhofer-Gesellschaft entwickelt werden.

LVR-/LWL-Industriemuseen: #Futur_21. Industriekultur

Schwerpunkt: Vernetzung, Begegnung, Bildung

Unter dem Titel *#Futur_21 industriekultur* werden sich die 16 Industriemuseen beider Landschaftsverbände neu ausrichten. Sie schließen damit an ihre Pionierrolle als Museen der Industrie- und Sozialgeschichte seit den 1980er Jahren an, um die Fragen einer Industriegesellschaft der Zukunft proaktiv aufzugreifen. Steht diese doch gegenwärtig vor den Herausforderungen einer Konstellation von Krisen, die das soziale Zusammenleben, ihre demokratische Verfassung wie ihre natürlichen Lebensgrundlagen auf dem Planeten Erde betreffen.

Diese Museen sind im Rahmen ihres Bildungsauftrages in besonderem Maße aufgefordert wie prädestiniert, eine Kultur der digitalen Humanität zu befördern. Insofern spielen bei dem ab Ende 2021 startenden Projekt *#Futur_21* die digitalen Künste eine besondere Rolle. Ihre aufschließenden und emotional ansprechenden Talente sollen dabei erstmals im landesweiten Verbund, der sich als Großversuch mit anschließender Evaluation in Stellung bringt, zum Einsatz kommen.

Das Projekt *#FUTUR_21 industriekultur* schafft eine Verbindung von Industriekultur, medialen Künsten und aktueller Forschung. Auf diese Weise entsteht ein innovatives Netzwerk, das neben internationalen wie regionalen Künstler*innen auch zahlreiche neue Kooperationen mit Kulturinstitutionen, Forschungseinrichtungen, Universitäten und weiteren Bildungspartnern umfasst.

Bei den 16 Präsentationen in den Außen- und Innenräumen der Museen treffen etwa analoge industrielle Maschinerien auf monumentale immersive Installationen. Computerbasierende Medienkunstwerke und performative Interventionen nutzen dieselben digitalen Techniken, die aktuell zum Begriff einer erneuten industriellen Revolution beitragen: komplexe Computersteuerungen, Creative Coding, Mikrosensorik, künstliche Intelligenz, Augmented Reality, Virtual Reality usw.

Bildbeschriftung:

Die Arbeit *Waterlicht* von Daan Roosegaarde stellt beim Auftakt von *#FUTUR_21 industriekultur* im LVR-Industriemuseum Oberhausen, Peter Behrens-Bau, eine Deutschlandpremiere dar. Als virtuelle Flut versinnbildlicht *Waterlicht*, wie hoch der Wasserspiegel lokal steigen könnte und schärft gleichzeitig das Bewusstsein für steigende Wasserstände weltweit. Ebenso thematisiert die Arbeit die Potenziale von Wasserkraft zur Energiegewinnung.

Die immersive Arbeit ist eine Kombination aus LEDs und Linsen, die eine begehbare, sich ständig verändernde Flut erzeugen.

Impressum

Herausgeber:

Landschaftsverband Rheinland
LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege
Augustinerstraße 10-12
50667 Köln
E-Mail: kultur@lvr.de
www.kultur.lvr.de

Autor*innen:

Milena Karabaic, Michael Krieger, Thomas Schleper

Redaktion:

Stephanie Buchholz, Guido Kohlenbach, Markus Krause, Thomas Schleper (Text),

Seher Nadine Anilgan, Ute Schumacher (Bild)

Redaktionelle und fachliche Mitarbeit:

Kathrin Becker, Torsten Böök, Erich Claßen, Stefan Drewes, Martina Gelhar, Andrea Granderath, Katharina Grünwald, Dagmar Hänel, Walter Hauser, Petra Jung, Michael Kamp, Ulrike Kessing, Klaus-Dieter Kleefeld, Elmar Knieps, Franz-Josef Knöchel, Meike Lücke, Josef Mangold, Thilo Martini, Martin Müller, Carolin Muser, Thomas Otten, Jens Peters, Andrea Pufke, Elke Röser, Andrea Schenk, Bettina Schmitt, Achim Sommer, Mark Steinert, Gabriele Uelsberg, Veit Veltzke, Christina Voge, Karl-Peter Wiemer, Philipp Wortmann

Konzeption und Koordination:

LVR-Fachbereich Zentrale Dienste und Strategische Steuerungsunterstützung, Abteilungen Digitales Kulturerbe LVR und Strategische Planung, Netzwerksteuerung

Gestaltung:

Kaune, Posnik, Spohr GmbH

Druck:

LVR-Hausdruckerei

c) Januar 2021

LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege

Alle Angaben ohne Gewähr

Mit der Verwendung des Gender*Sterns, bei der zwischen dem Wortstamm und der weiblichen Endung ein „*“ eingefügt wird, möchten wir auf alle Menschen jenseits der Zweigeschlechtlichkeit hinweisen und neben Frauen und Männern ausdrücklich all diejenigen einbeziehen und ansprechen, die sich nicht in die Geschlechterkategorien „weiblich“ und „männlich“ einordnen können oder möchten.

Vorlage Nr. 15/41

öffentlich

Datum: 04.02.2021
Dienststelle: LVR-Direktorin
Bearbeitung: Herr Woltmann/Frau Henkel

Schulausschuss	22.02.2021	Kenntnis
Sozialausschuss	23.02.2021	Kenntnis
Kulturausschuss	24.02.2021	Kenntnis
Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen	26.02.2021	Kenntnis
Bau- und Vergabeausschuss	01.03.2021	Kenntnis
Betriebsausschuss LVR- Jugendhilfe Rheinland	02.03.2021	Kenntnis
Umweltausschuss	03.03.2021	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	04.03.2021	Kenntnis
Krankenhausausschuss 3	08.03.2021	Kenntnis
Krankenhausausschuss 2	09.03.2021	Kenntnis
Krankenhausausschuss 4	10.03.2021	Kenntnis
Krankenhausausschuss 1	11.03.2021	Kenntnis
Gesundheitsausschuss	12.03.2021	Kenntnis
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	15.03.2021	Kenntnis
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	17.03.2021	Kenntnis
Ausschuss für digitale Entwicklung und Mobilität	18.03.2021	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

**LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Entwurf
Jahresbericht 2020**

Kenntnisnahme:

Der Entwurf des Jahresberichtes 2020 zum LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wird gemäß Vorlage-Nr. 15/41 zur Kenntnis genommen.

Nach Beratung in allen Fachausschüssen im LVR ist abschließend eine Beschlussfassung durch den Ausschuss für Inklusion geplant.

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	

L u b e k

Worum geht es hier?

In leichter Sprache:

Menschen mit Behinderungen haben alle Menschen-Rechte.
Der LVR hat dafür im Jahr 2014 einen Aktions-Plan gemacht.

In dem Aktions-Plan erklärt der LVR:
So wollen wir die Rechte beachten und fördern.

Aktion heißt: Etwas tun!

Jetzt berichtet der LVR, was er im Jahr **2020**
für die Rechte von Menschen mit Behinderungen
getan hat.

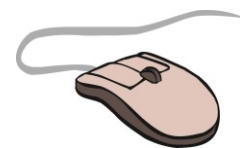
Darüber wollen wir reden:

Waren die Aktionen im Jahr 2020 richtig?
Und: Was ist für die nächsten Jahre wichtig?

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:
0221-809-2202

Viele Informationen zum LVR in leichter Sprache
finden Sie hier: www.leichtesprache.lvr.de



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

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

Zusammenfassung:

Zentrale Grundlage zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) im LVR ist der 2014 verabschiedete LVR-Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“.

Seit 2016 erstellt die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden in enger Zusammenarbeit mit den Dezernaten einmal jährlich einen Jahresbericht zum Aktionsplan.

In der Anlage zu Vorlage-Nr. 15/41 wird der Bericht für das Berichtsjahr 2020 zur Kenntnis gegeben. Er dokumentiert zentrale Aktivitäten zur Umsetzung der 12 Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans im Berichtsjahr 2020 und stellt diese einer kritischen Würdigung durch Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft bereit.

Nach Beratung des Entwurfs in allen Fachausschüssen im LVR erfolgt abschließend eine Beschlussfassung durch den Ausschuss für Inklusion.

Es ist geplant, den finalen Jahresbericht 2020 gemeinsam mit dem Jahresbericht 2019 (vgl. Vorlage-Nr. 14/4086) zu veröffentlichen.

Begründung der Vorlage-Nr. 15/41:

LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Entwurf Jahresbericht 2020

1. Politischer Auftrag und Sachstand

Der LVR-Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“ wurde am 7. April 2014 vom Landschaftsausschuss beschlossen (Vorlage-Nr. 13/3448). Er bildet seither die zentrale Grundlage für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) im LVR.

Seit 2016 erstellt die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden in enger Zusammenarbeit mit den Dezernaten einmal jährlich einen Jahresbericht zum Aktionsplan. Im Jahresbericht wird rückblickend dargestellt, welche besonderen Aktivitäten und Maßnahmen der LVR zur Erreichung seiner 12 Zielrichtungen aus dem LVR-Aktionsplan ergriffen hat.

In der Anlage zu Vorlage-Nr. 15/41 wird der Entwurf des Berichtes für das Berichtsjahr 2020 zur Kenntnis gegeben.

Der Bericht ist ein Instrument zur Überwachung der Umsetzung der BRK im LVR und soll

- zentrale Maßnahmen und Aktivitäten beschreiben, die der LVR zur Erreichung seiner 12 Zielrichtungen aus dem LVR-Aktionsplan ergriffen hat, sowie
- Entwicklungen in der Verfolgung der 12 im Aktionsplan definierten Zielrichtungen sichtbar und bewertbar machen.

Dabei kann die Bewertung dieser Entwicklungen nur im konstruktiven Dialog zwischen Verwaltung, Politik und den Selbstvertretungsorganisationen der Menschen mit Behinderungen stattfinden. Hierzu soll der Bericht Anlass und Arbeitsgrundlage sein. Fragen in diesem Bewertungsprozess könnten sein,

- ob zur Verfolgung der Zielrichtung geeignete Maßnahmen ergriffen wurden oder
- ob mit den Aktivitäten die richtigen Schwerpunkte angesichts bestehender Herausforderungen und Problemanzeigen gesetzt wurden.

2. Methodisches Vorgehen bei der Berichterstellung

Vor dem Hintergrund der Ziele des Berichtes und der eingesetzten Steuerungsinstrumente zur Umsetzung des LVR-Aktionsplans wurden für den Berichtsentwurf mehrere Informationsquellen ausgewertet und unterschiedliche methodische Herangehensweisen gewählt:

- Die in der LVR-Zielvereinbarungsdatenbank vorliegenden Informationen zu den vereinbarten strategischen Zielen zwischen der LVR-Direktorin und den Dezernatinnen und Dezernenten, den Maßnahmen zur Zielerreichung und den Zuordnungen

gen zum LVR-Aktionsplan wurden ausgewertet und mit den Steuerungsunterstützungen der Dezernate reflektiert.

- Vorliegende Tätigkeits- und Jahresberichte aus den Dezernaten wurden danach gesichtet, ob hier über Aktivitäten berichtet wird, die einen direkten oder indirekten Beitrag zu den Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans erkennen lassen.
- Es wurden alle Vorlagen gesichtet, die im Berichtsjahr 2020 im Ausschuss für Inklusion und seinem Beirat für Inklusion und Menschenrechte behandelt wurden.
- Es wurden die LVR-Pressemeldungen im Berichtsjahr auf Aktivitäten gesichtet, die direkt oder indirekt einen Beitrag zu den Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans darstellen.
- Es wurden einschlägige Newsletter des LVR ausgewertet (LVR-Newsletter Soziales und Integration, LVR-Newsletter Kultur).

Die Gliederung des Berichts folgt wieder den 12 Zielrichtungen des Aktionsplans. Da die einzelnen Zielrichtungen nicht trennscharf sind, wurden die berichteten Aktivitäten in diesem Bericht jeweils einer – besonders deutlich sichtbaren – Zielrichtung zugeordnet.

3. Weiteres Vorgehen

Wie in den Vorjahren wird der Entwurf des Berichtes für das Berichtsjahr 2020 allen Fachausschüssen im LVR zur Kenntnis gebracht. Abschließend erfolgt eine Beschlussfassung durch den Ausschuss für Inklusion.

Es ist geplant, den finalen Jahresbericht 2020 gemeinsam mit dem Jahresbericht 2019 (vgl. Vorlage-Nr. 14/4086) zu veröffentlichen.

Die bereits veröffentlichten Jahresberichte stehen im Internet zur Verfügung: www.inklusion.lvr.de

L u b e k

Anlage

Anlage zu Vorlage-Nr. 15/41

LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention:

Jahresbericht 2020

Einleitung	2
Schlagwortverzeichnis nach Handlungsfeldern	3
ZIELRICHTUNG 1 Die Partizipation von Menschen mit Behinderungen im LVR ausgestalten	4
ZIELRICHTUNG 2 Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln	8
ZIELRICHTUNG 3 Die LVR-Leistungen in Form des Persönlichen Budgets steigern .	12
ZIELRICHTUNG 4 Den inklusiven Sozialraum mitgestalten	13
ZIELRICHTUNG 5 Die Barrierefreiheit in allen LVR-Liegenschaften herstellen.....	17
ZIELRICHTUNG 6 Die Zugänglichkeit in allen Informations- und Kommunikationsmedien und -formaten im LVR herstellen.....	18
ZIELRICHTUNG 7 Ein universelles LVR-Veranstaltungsdesign entwickeln	22
ZIELRICHTUNG 8 Die Leichte Sprache im LVR anwenden	23
ZIELRICHTUNG 9 Menschenrechtsbildung im LVR systematisch betreiben	24
ZIELRICHTUNG 10 Das Kindeswohl und Kinderrechte im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz schützen	30
ZIELRICHTUNG 11 Die Geschlechtergerechtigkeit im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz weiterentwickeln	34
ZIELRICHTUNG 12 Vorschriften und Verfahren im LVR systematisch untersuchen und anpassen	35
In Zahlen	40

Einleitung

Der vorliegende Jahresbericht dokumentiert zentrale Maßnahmen und Aktivitäten, die der Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) im Berichtsjahr 2020 unternommen hat und die direkt oder indirekt auf Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans „Gemeinsam in Vielfalt“ Bezug nehmen und auf diese Weise einen Beitrag zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) im LVR leisten.

Mehrjährige Aktivitäten, die bereits in den Berichten der Vorjahre enthalten waren, wurden nur dann aufgegriffen, wenn wiederum ein konkreter Anlass dafür im aktuellen Berichtsjahr 2020 vorlag. Der Jahresbericht folgt wie in den Vorjahren in seiner Gliederung den 12 Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans „Gemeinsam in Vielfalt“.

Ein besonderes Jahr – auch für Menschenwürde und Teilhabe

Über das Jahr 2020 lässt sich nicht schreiben, ohne auf die besondere, epochale Situation zu sprechen zu kommen, die sich weltweit durch die Corona-Pandemie ergeben hat. Angesichts des grassierenden Corona-Virus wurden in Deutschland erhebliche Einschränkungen des wirtschaftlichen Lebens und der privaten Kontakte beschlossen.

Die Corona-Pandemie, die zum Zeitpunkt dieses Berichtes weiter andauert, stellt eine außergewöhnliche Herausforderung für die gesamte Gesellschaft dar. In besonderer und spezifischer Weise waren und sind Menschen mit Behinderungen von der Pandemie und den damit einhergehenden Einschränkungen betroffen.

Für Menschen mit bestimmten chronischen Erkrankungen besteht ein besonderes Risiko, dass sie im Falle einer Corona-Infektion mit einem schweren Krankheitsverlauf rechnen müssen. Dies betrifft auch viele Menschen mit Behinderungen. Bei der Bewältigung der Pandemie müssen daher der Gesundheitsschutz und das Recht auf Teilhabe kontinuierlich miteinander abgewogen werden. Diese schwierigen Entscheidungen, die zu treffen waren und weiter zu treffen sind, verdeutlichen, wie wichtig das in der BRK verankerte Recht auf Partizipation der von diesen Entscheidungen Betroffenen ist.

Zu der Problematik, dass erkrankte Menschen mit Behinderungen im Falle medizinischer Engpässe benachteiligt werden, hat sich der LVR frühzeitig positioniert (Maßnahme Z9.1 in diesem Bericht). Eine Verfassungsbeschwerde von Personen aus der Corona-Risikogruppe wird aktuell vor dem Bundesverfassungsgericht verhandelt.

Die Pandemie hat auch noch einmal deutlich gezeigt, wie vulnerabel gerade die Lebenslage von Menschen ist, die in Einrichtungen leben, lernen und arbeiten: Einrichtungen wie Wohnheime, Werkstätten für behinderte Menschen oder Förderschulen können ein besonderes Risiko der Ansteckung darstellen, da hier viele Menschen auf engen Raum zusammenkommen, etwa auch beim gemeinschaftlichen Transport zu diesen Einrichtungen. Das Risiko einer Ansteckung wird dadurch verschärft, dass es machen Menschen mit Behinderungen behinderungsbedingt schwerfällt, (selbstständig) empfohlene Abstands- und Hygieneregeln zu beachten, Mund-Nasen-Bedeckungen zu tragen oder sich an Quarantänemaßnahmen zu halten.

In den Wohneinrichtungen war es zum Schutz der Bewohnenden und Mitarbeitenden zum Teil erforderlich, besondere Schutzmaßnahmen wie strenge Kontaktbeschränkungen zu ergreifen. Dadurch wurden – ohnehin eingeschränkte Teilhabemöglichkeiten für Menschen in dieser Lebenssituation – weiter reduziert. Dies gilt insbesondere, da das Ausweichen auf digitale Formate der Kontaktpflege, Freizeitgestaltung, Arbeit („Homeoffice“) und Bildung („Homeschooling“) für viele Menschen mit Behinderungen nur sehr eingeschränkt möglich ist. Erheblich ist auch die psychische Belastung, die die Corona-Pandemie für viele Menschen mit Behinderungen und die Beschäftigten in diesen Einrichtungen bedeutet.

Auch wenn die Situation in den Einrichtungen speziell ist, darf nicht vergessen werden, dass der Großteil der Menschen mit Behinderungen zu Hause wohnt und ihre Pflege durch Assistenzkräfte oder Angehörige selbst organisiert. Auch für sie bedeutet die Pandemie oftmals monatelange Selbstisolation und Einschränkungen. Beim aktiven und passiven Schutz wird diese Gruppe bislang oft nicht mitgedacht.

Dies sind nur einige Schlaglichter, die die Tragweite der Pandemie deutlich machen. Welche Konsequenzen die Corona-Pandemie auch langfristig in Deutschland wie weltweit nach sich ziehen wird, lässt sich aktuell noch gar nicht überblicken.

Der LVR hat sich während der Corona-Pandemie in all seinen Aufgabenfeldern für die Rechte der Menschen mit Behinderungen eingesetzt – stets in dem Bemühen, Teilhabe so gut es geht trotz der schwierigen Bedingungen zu ermöglichen.

Die Veröffentlichung zum Jahresbericht „Gemeinsam in Vielfalt 2020/21“ wird sich ausführlicher mit der Corona-Pandemie und ihren Auswirkungen für Menschen mit Behinderungen beschäftigen.

Schlagwortverzeichnis nach Handlungsfeldern

Das nachfolgende Verzeichnis weist die **sieben Handlungsfelder** aus, in denen der LVR aktiv ist. Es ist angegeben, auf welche Aktivitäten des Jahresberichts sich auf die jeweiligen Handlungsfelder beziehen. Einige Aktivitäten berühren mehrere Handlungsfelder.

Handlungsfeld	Aktivitäten
1. Arbeit und Beschäftigung	Z2.1, Z2.2, Z2.3, Z2.4, Z2.5, Z3.1, Z3.2, Z11.1, Z12.1
2. Bewusstseinsbildung	Z6.2, Z6.4, Z6.5, Z7.1, Z7.2, Z8.1, Z8.2, Z8.3, Z9.1, Z9.2, Z9.3, Z9.5, Z9.6, Z9.7, Z9.8, Z9.9, Z9.10, Z9.11, Z11.1, Z11.2
3. Bildung und Erziehung	Z4.3, Z4.4, Z4.8, Z10.1, Z10.3, Z10.5, Z10.6, Z10.7, Z10.8
4. Kultur und Freizeit	Z6.2, Z7.1, Z7.2, Z9.10
5. Psychiatrie und Gesundheit	Z1.3, Z1.4, Z2.8, Z4.5, Z9.10, Z9.11, Z10.3, Z10.4
6. Verwaltung und Organisation	Z1.1, Z4.1, Z5.1, Z6.3, Z9.4, Z12.2, Z12.3, Z12.5, Z12.6
7. Wohnen und Sozialraum	Z1.2, Z1.5, Z1.6, Z2.1, Z2.6, Z2.7, Z3.1, Z3.2, Z4.2, Z4.6, Z4.7, Z4.8, Z4.9, Z6.1, Z8.2, Z10.2, Z12.1, Z12.4, Z12.6

ZIELRICHTUNG 1

Die Partizipation von Menschen mit Behinderungen im LVR ausgestalten

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Partizipation im Sinne von Zielrichtung 1 des LVR-Aktionsplans meint die Mitsprache bzw. Mitbestimmung von Menschen mit Behinderungen und ihren Organisationen in öffentlichen Angelegenheiten, die die Gruppe der Menschen mit Behinderungen betreffen.

Der LVR hat sich in seinem Aktionsplan zum Ziel gesetzt, Menschen mit Behinderungen über ihre Organisationen gemäß Artikel 4, Absatz 3 BRK bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Rechtsvorschriften und politischen Konzepten zur Durchführung dieses Übereinkommens eng zu konsultieren und aktiv einzubeziehen.

Partizipation soll ein selbstverständlicher Bestandteil der Arbeit des LVR in Politik und Verwaltung sein und werden. Sie ist kein Selbstzweck, sondern dient der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und ist ein zielführendes Mittel, um die Qualität von Ergebnissen zu verbessern.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z1.1 Politische Partizipation im LVR
- Z1.2 Fortführung der Peer-Beratung bei den Kontakt- Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe)
- Z1.3 Förderung von Peer-Beratung in den Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ) im Rheinland
- Z1.4 Erprobung von Angeboten der Genesungsbegleitung in psychiatrischen Behandlungskontexten
- Z1.5 Förderung von Selbsthilfegruppen ehemaliger Heimkinder
- Z1.6 Verbändegespräch Selbsthilfe

Z1.1 Politische Partizipation im LVR

Bereits 2015 wurde in der politischen Vertretung mit dem Ausschuss für Inklusion und seinem beratenden Beirat für Inklusion und Menschenrechte ein Verfahren zur Partizipation in öffentlichen Angelegenheiten des LVR fest institutionalisiert.

2020 wurden insgesamt vier Sitzungen abgehalten, darunter drei gemeinsame Sitzungen von Ausschuss und Beirat. Sitzungstermine waren:

13.02.2020	26. Sitzung des Ausschusses für Inklusion und 30. Sitzung des Beirates für Inklusion und Menschenrechte (22. gemeinsame Sitzung)
20.03.2020	Gemeinsame Sitzung ausgefallen wegen der Corona-Pandemie
04.06.2020	27. Sitzung des Ausschusses für Inklusion und 31. Sitzung des Beirates für Inklusion und Menschenrechte (23. gemeinsame Sitzung)
11.09.2020	32. Sitzung des Beirates für Inklusion und Menschenrechte
24.09.2020	28. Sitzung des Ausschusses für Inklusion und 33. Sitzung des Beirates für Inklusion und Menschenrechte (24. gemeinsame Sitzung)

Z1.2 Fortführung der Peer-Beratung bei den Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen (KoKoBe)

Mit dem Modell- und Forschungsprojekt „Peer Counseling im Rheinland“ hat der LVR eine Vorreiterrolle im Bereich der Beratung von Menschen mit Behinderungen durch Menschen mit Behinderungen eingenommen – lange bevor die Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung mit dem Bundesteilhabegesetz konkrete Form annahm.

Nach Ablauf der Projektlaufzeit haben die Peer-Beratenden aus dem LVR-Modellprojekt „Peer Counseling im Rheinland“ die Möglichkeit erhalten, an fünf KoKoBe-Standorten in den Städten Köln und Bonn, der Städteregion Aachen, im Kreis Viersen sowie im Rheinisch-Bergischen Kreis ihre Beratungsaktivitäten fortzusetzen. Eine Peer-Koordination wird durch die jeweilige KoKoBe gewährleistet. 2019 waren 30 Peer-Berater*innen an den fünf Standorten mit „Peer-Beratung unter dem Dach der KoKoBe“ tätig. Es wurden rund 170 Beratungen durchgeführt. Neben der Peer-Beratung wurden zahlreiche weitere Aktivitäten durch die Peer-Berater*innen und Peer-Koordinator*innen durchgeführt (vgl. Vorlage 14/4183).

Seit 2020 wird an fünf weiteren Standorten „Peer-Beratung unter dem Dach der KoKoBe“ gefördert. Es handelt sich dabei um die drei Pilotregionen des Projekts „Sozialraumorientierte Erprobung Integrierter Beratung (SEIB)“ im „Teilprojekt §106+“ (vgl. Maßnahme Z4.2 in diesem Bericht). Zudem wurden die KoKoBe der Stadt Mülheim an der Ruhr und des Kreises Heinsberg im Rahmen eines Interessensbekundungsverfahrens ausgewählt.

Ebenfalls 2020 ist eine neue neunteilige Schulungsreihe „Peer-Beratung“ gestartet, an der ca. 25 Personen aus den 10 Standorten teilnehmen, um sich zu Peer-Berater*innen und Koordinator*innen schulen zu lassen.

Z1.3 Förderung von Peer-Beratung in den Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ) im Rheinland

Im Zuge der Weiterentwicklung der Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ) und der Sozialpsychiatrischen Kompetenzzentren für Migration (SPKoM) wurde ab dem Jahr 2020 die Möglichkeit eröffnet, Peer-Counseling-Angebote im SPZ zu fördern (vgl. Vorlage 14/3604).

Peer-Counseling ist eine Beratungsmethode und meint die Beratung von Menschen mit Behinderungen durch Menschen mit Behinderungen. Ziel ist es, eine Beratung auf Augenhöhe anzubieten, und somit partizipatorische Prozesse und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Als niedrighschwellige und ergänzende Methode soll sie Ratsuchende ermutigen, mehr Selbstbestimmung, Selbstbewusstsein und Selbstvertretung zu erlangen. Wichtigstes Kernmerkmal ist die unabhängige und ausschließlich den Wünschen und Anliegen des Ratsuchenden verpflichtete Beratung.

Der Aufbau von Strukturen für Angebote des Peer-Counseling ist durch die SPZ in geeigneter Weise sicherzustellen und soll die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Peer-Counseling als eine der Kernaufgaben in den SPZ unterstützen.

Hierfür werden vom LVR Haushaltsmittel in Höhe von jährlich 480.000 Euro bereitgestellt. Analog zur Förderung von Peer-Counseling-Angebote an den Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe) (vgl. Maßnahme Z1.2 in diesem Bericht) stehen je SPZ-Träger max. 40.000 Euro zur Verfügung. Geplant ist der flächendeckende Einsatz von Peers in allen SPZ.

Z1.4 Erprobung von Angeboten der Genesungsbegleitung in psychiatrischen Behandlungskontexten

In den LVR-Kliniken kommen bereits seit 2016 Genesungsbegleiter*innen zum Einsatz. Zum Stichtag 31. Dezember 2020 waren insgesamt 25 Genesungsbegleiter*innen in den LVR-Kliniken tätig. Alle diese psychiatrie-erfahrenen Mitarbeitenden haben mit der sogenannte „EX-IN Ausbildung“ eine spezifische Qualifizierung mit Zertifikat abgeschlossen. Die Aufgaben für Genesungsbegleiter*innen im Kontext psychiatrischer Kliniken sind vielfältig. In den LVR-Kliniken sind sie vielfach im offenen stationären Bereich tätig, auf verschiedenen allgemeinspsychiatrischen Stationen und vor allem im Bereich der Abhängigkeitserkrankungen. Weitere Genesungsbegleiter*innen arbeiten im Rahmen der Stations-äquivalenten Behandlung (StäB), in der sozialen Rehabilitation – d.h. im Bereich der Eingliederungshilfe – sowie in der Forensik.

Der Übergang von der stationär-psychiatrischen Behandlung zur Entlassung sowie in die weitere ambulante Versorgung im Sozialraum stellt eine besondere Schnittstelle dar. Durch den Einsatz von Genesungsbegleitung bzw. Peer-Beratung kann der stabilisierende konstante Bezugskontakt erhalten und die möglichen Hilfen beim Selbstmanagement der psychischen Erkrankung im Übergang von der klinischen Versorgung ins häusliche Umfeld gewährleistet werden.

Die LVR-Klinik Mönchengladbach hat ein entsprechendes Konzept erstellt und erprobt als erste LVR-Klinik seit Ende 2019/Anfang 2020 modellhaft die Umsetzung (vgl. Vorlage 14/4147).

➔ Die Arbeit der Genesungsbegleiter*innen wird ausführlich im neuen [Psychiatriereport 2020](#) beschrieben

Z1.5 Förderung von Selbsthilfegruppen ehemaliger Heimkinder

Der LVR sieht sich in der Verantwortung für die Menschen, die im Rheinland in Heimen der Jugend- und Behindertenhilfe und in Psychiatrien leben mussten.

Aus dieser Haltung heraus beschloss die Landschaftsversammlung in der Sitzung vom 16. Dezember 2019 die finanzielle Förderung von Selbsthilfeorganisationen der von diesen Umständen betroffenen Menschen. Die geförderten Initiativen und Projekte sollen dazu beitragen, die Folgen der unwürdigen Unterbringungen zu mildern.

Im Mai 2020 wurde daher das Förderprogramm „Ehemalige Heimkinder stärken - Förderung von Selbsthilfeprojekten“ gestartet. Die Förderung soll den Menschen zugutekommen, die heute im Rheinland leben und in ihrer Kindheit und Jugend in Heimen der Jugend- und Behindertenhilfe oder in Wohnformen der Psychiatrie, in denen sie leben mussten, Leid und oft auch Unrecht ertragen haben. Das Ziel dieses Förderprogramms ist es, eine langfristige und nachhaltige Stabilisierung dieser selbstorganisierten Initiativen zu ermöglichen (vgl. Vorlage 14/3956).

In Mönchengladbach, Aachen und Würselen haben sich betroffene Menschen bereits in Selbsthilfegruppen zusammengeschlossen und erhalten die LVR-Förderung (Stand Dezember 2020).

Z1.6 Verbändegespräch Selbsthilfe

Das „Verbändegespräch Selbsthilfe“ fand auch 2020 statt. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde das Gespräch Mitte September 2020 als „hybride“ Sitzung mit einer Mischung aus Anwesenheit vor Ort und per Video zugeschalteten Teilnehmer*innen durchgeführt. Gemeinsam hatten die Dezernate Soziales, Kinder, Jugend und Familie sowie Schulen, Inklusionsamt und Soziale Entschädigung die Vertreter*innen der Selbsthilfeverbände im Rheinland eingeladen. Es ging um Information und Austausch zu einer brei-

ten Palette von aktuellen Themen rund um die Unterstützung für Menschen mit Behinderungen.

Die Vertreter*innen der Selbsthilfeverbände und die Fachleute aus den Dezernaten nutzen den Austausch, um im direkten Kontakt Fragen zu stellen, Antworten zu hören und Einschätzungen oder Erfahrungen auszutauschen zum Umgang mit der Corona-Pandemie und zum aktuellen Stand bei der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes.

ZIELRICHTUNG 2

Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Personenzentrierung bedeutet, stets den einzelnen Menschen als Träger von Rechten mit seinen individuellen Unterstützungsbedarfen in den Mittelpunkt des Handelns zu stellen. Zudem geht es darum, den menschenrechtlichen Grundsatz der Selbstbestimmung bestmöglich zu achten. Das bedeutet vor allem, die Mitsprache der Menschen mit Behinderungen bei Entscheidungen zu gewährleisten, die persönliche Angelegenheiten, d.h. ihr eigenes Leben berühren.

Ein personenzentriertes Vorgehen zeichnet sich auch dadurch aus, dass konsequent die Vielfalt der Menschen mit Behinderungen (z.B. hinsichtlich der individuellen Art der Beeinträchtigung, Herkunft, Alter, geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung) berücksichtigt wird.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z2.1 Einführung der neuen Bedarfsermittlungsinstrumente für die Eingliederungshilfe im Rheinland
- Z2.2 Förderung anderer Leistungsanbieter zur Teilhabe am Arbeitsleben
- Z2.3 LVR-Budget für Arbeit
- Z2.4 Förderung eines Modellprojektes zur „Mensch-Roboter-Kollaboration“
- Z2.5 Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen beim LVR
- Z2.6 Untersuchung zu Unterstützungsbedarfen und Teilhabewünschen aus der Perspektive von älteren Menschen mit Behinderungen
- Z2.7 Reduzierung von freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen im LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen
- Z2.8 Reduzierung von freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen in der psychiatrischen Behandlung

Z2.1 Einführung der neuen Bedarfsermittlungsinstrumente für die Eingliederungshilfe im Rheinland

Die Träger der Eingliederungshilfe wurden durch das BTHG dazu verpflichtet, die Bedarfe der Menschen mit Behinderungen mit einem einheitlichen Instrument je Bundesland zu ermitteln. In NRW haben sich die beiden überörtlichen Träger der Eingliederungshilfe (LWL und LVR) darauf verständigt, ein neues gemeinsames Bedarfsermittlungsinstrument zu entwickeln und zu nutzen – das BEI_NRW (siehe Vorlage 14/2472) und BEI_NRW KiJu (vgl. Vorlage 14/2472).

Vor dem Hintergrund des komplexen Umsetzungsverfahrens erfolgte die Einführung des BEI_NRW bei den Leistungserbringern für Wohnhilfen im Rheinland ab dem 1. Juli 2020. Für die Leistungserbringer im Bereich der Teilhabe an Arbeit (WfbM und Andere Leistungsanbieter) erfolgte die Umsetzung ab dem 1. Juli 2020 schrittweise.

Das von den Landschaftsverbänden LVR und LWL gemeinsam entwickelte digitale Instrument zur Ermittlung des Bedarfs von Kindern und Jugendlichen, das BEI_NRW KiJu, wurde am 1. Februar 2020 produktiv gesetzt (vgl. Vorlage 14/4053).

Angesichts der großen Zahl der Leistungserbringer wurde entschieden, jedem Leistungserbringer die Möglichkeit zu geben, mit mindestens einer ausgewählten Fachkraft an Schulungen zum digitalen Instrument BEI_NRW des LVR teilzunehmen, um danach die

erworbenen Kenntnisse an die Kolleg*innen weiterzugeben. Vor diesem Hintergrund wurden nach Abschluss der Qualifizierung des LVR-Fallmanagements rund 60 Schulungen bis Februar 2020 für die Leistungserbringer des Rheinlands durchgeführt, mit denen knapp 1.600 Fachkräfte erreicht werden konnten.

22.2 Förderung anderer Leistungsanbieter zur Teilhabe am Arbeitsleben

Zum 1. Januar 2018 wurde als neue Leistung und Alternative zum Besuch einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) der „andere Leistungsanbieter“ (ALA) nach § 60 SGB IX eingeführt (vgl. Vorlage 14/4195). Von Beginn an war im Rheinland ein deutliches Interesse der Leistungserbringer an dieser neuen Leistung als Alternative zur WfbM festzustellen. Im Laufe des Jahres 2020 konnten mit sechs Leistungserbringern Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen abgeschlossen werden (Stand: Dezember 2020).

22.3 LVR-Budget für Arbeit

Das 2018 mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) neu eingeführte Förderinstrument des „Budgets für Arbeit“ war unter anderem inspiriert von einem langjährigen Modellprojekt des LVR. Mit der Einführung der neuen gesetzlichen Leistung, die insbesondere Werkstatt-Beschäftigten Alternativen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen soll, haben das LVR-Dezernat Soziales als Träger der Eingliederungshilfe und das LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung ein weiterentwickeltes Programm aufgelegt, das gesetzliche und freiwillige Leistungen bündelt und umfassend für verschiedene Zielgruppen berufliche Inklusion fördert und unterstützt.

2020 haben beide Dezernate in einer Vorlage für den Sozialausschuss über das Programm „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ und die bisherigen Erfahrungen damit informiert (vgl. Vorlage 14/4014). Insgesamt kann seit der Einführung des Programms „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ festgestellt werden, dass das Programm gut angenommen wird.

Zum Jahresbeginn 2020 wurde auch ein gesetzliches Budget für Ausbildung eingeführt. Es richtet sich jedoch lediglich an Beschäftigte im Berufsbildungsbereich der Werkstätten. Für die Vermittlung von Menschen mit Behinderungen aus dem Arbeitsbereich der Werkstätten in eine berufliche Ausbildung wird daher das freiwillige Budget für Ausbildung im Rahmen des LVR-Modells fortgesetzt.

22.4 Förderung eines Modellprojektes zur „Mensch-Roboter-Kollaboration“

Gefördert aus Mitteln des LVR-Inklusionsamtes hat im Juni 2020 ein neues Modellprojekt unter dem Titel „Mensch-Roboter-Kollaboration – Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Automobilbranche für schwerbehinderte Beschäftigte“ gestartet (vgl. Vorlage 14/4010).

Gemeinsam mit der Rheinisch Westfälisch Technischen Hochschule in Aachen (RWTH) und dem LVR arbeitet der Kölner Automobilhersteller Ford an einer neuen Einsatzmöglichkeit für einen kollaborierenden Roboter. Ziel ist es, den Roboter dergestalt in die Fertigung einzubauen, dass ein schwerbehinderter Mensch sich mit dem Roboter einen Arbeitsplatz teilt. Das Besondere an diesem Projekt ist, dass der Roboter so konfiguriert wird, dass er mit dem Menschen interaktiv „Hand in Hand“ arbeitet und nicht durch eine Schutzeinrichtung getrennt ist. Die Aufgabe des Automobilherstellers Ford, der den Roboter in seinem Kölner Motorenwerk einsetzen wird, ist die Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie die Definition der Konfiguration, so dass sowohl die Voraussetzungen der taktgebundenen Fertigung, die Anforderungen der Arbeitssicherheit als auch die barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes berücksichtigt sind.

Die Projektdauer ist auf 19 Monate (1. Juni 2020 bis 31. Dezember 2021) angelegt. Ziel ist es, an diesem Beispiel Erkenntnisse für den Einsatz solcher Mensch-Maschine-Kollaborationen zur Beschäftigungssicherung schwerbehinderter Menschen zu gewinnen und vor allem kleinere und mittelständige Unternehmen dahingehend zu beraten.

22.5 Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen beim LVR

Der LVR ist nicht nur als Leistungsträger und Leistungserbringer für das Ziel der Personenzentrierung verantwortlich, sondern auch in seiner Funktion als Arbeitgeber. Der LVR bietet Beschäftigungsmöglichkeiten für zahlreiche Menschen mit (Schwer-)Behinderung. Dies wird an der Gesamtbeschäftigungsquote deutlich:

Kennzahl: Gesamtbeschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen im LVR gem. § 71 Abs. 1 SGB IX

Die Schwerbehindertenquote des gesamten LVR liegt schon seit vielen Jahren deutlich über dem gesetzlich vorgegebenen Wert von fünf Prozent.

Bezogen auf den LVR insgesamt betrug die Beschäftigungsquote der Menschen mit Schwerbehinderung zum Stichtag 31. Dezember 2019 insgesamt 9,7% und ist damit leicht zum Vorjahr gesunken. Eine differenzierte Darstellung nach Dezernaten kann dem jährlichen Personalbericht entnommen werden (vgl. Vorlage 14/3965).

In den LVR-Dezernaten und Außendienststellen sowie bei LVR-InfoKom wurde bei 62,5 Prozent der Mitarbeitenden die Schwerbehinderung erst nach Eintritt in den Dienst des LVR festgestellt (vgl. Vorlage 14/3965).

Ein wichtiges Instrument der Beschäftigung sind die Inklusionsabteilungen im LVR, aktuell in der LVR-Krankenhauszentralwäscherei, in der LVR-Druckerei, in der LVR-Klinik Köln (Verteilerküche) sowie im LVR-Archäologischen Park Xanten.

Zudem bietet der LVR Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp) an, d.h. beim LVR angesiedelte befristete oder dauerhaft angelegte Arbeitsplätze einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).

Kennzahl: Anzahl der Betriebsintegrierten Arbeitsplätze

Ende 2019 standen im LVR 33 Betriebsintegrierte Arbeitsplätze zur Verfügung, von denen 25 besetzt waren. Die Zahl der Betriebsintegrierten Arbeitsplätze beim LVR ist im Jahresvergleich leicht rückläufig.

Der LVR unterhält auch weiterhin das sogenannte „JSB-Programm“, in dem jugendlichen schwerbehinderten Menschen die Möglichkeit der Integration in den ersten Arbeitsmarkt eröffnet wird.

22.6 Untersuchung zu Unterstützungsbedarfen und Teilhabewünschen aus der Perspektive von älteren Menschen mit Behinderungen

Die Zahl der Menschen mit Behinderungen, die das Rentenalter erreichen, wächst seit einigen Jahren stetig an. Bisher ist jedoch wenig über die Perspektive dieser Menschen auf den Ruhestand und ihre Bedarfe und Wünsche in dieser Lebensphase bekannt.

Das LVR-Dezernat Soziales hat sich daher mit Hilfe einer Befragung von Werkstattbeschäftigten ein Bild über deren Bedürfnisse nach dem Eintritt in den Ruhestand gemacht. Ziel war es, Anhaltspunkte und erste Erkenntnisse zu personenzentrierten Bedarfen beim

Übergang in den Ruhezustand und Teilhabemöglichkeiten im Sozialraum für Menschen mit Behinderungen im Rentenalter zu gewinnen. Die Ergebnisse wurden 2020 vorgestellt.

Die Befragung verdeutlicht die Individualität und Heterogenität der Wünsche und Unterstützungsbedarfe alternder Menschen mit Behinderungen. Sie zeigt zudem, welche wichtige Veränderungssituation der Rentenbeginn für die Lebenswelt der WfbM-Beschäftigten darstellt. Um die individuellen Unterstützungsbedarfe an diesem „Wendepunkt Rentenbeginn“ umfassend und professionell zu ermitteln, erscheint eine lebenslagenübergreifende Bedarfsermittlung durch das Fallmanagement des LVR-Dezernats Soziales sinnvoll (vgl. Vorlage 14/4046).

22.7 Reduzierung von freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen im LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen

Der LVR-Verbund HPH verfolgt das Ziel, freiheitsentziehende und freiheitsbeschränkende Maßnahmen zu reduzieren. Dies war auch ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt im Berichtsjahr 2020.

Eine Maßnahme, die sich bei 5-, 7-Punkt oder mehr fixierten Personen als sehr erfolgreich erwiesen hat, ist die Durchführung ethischer Fachgespräche. Das Verfahren dazu sieht – je nach persönlichem Wunsch und individuellen Möglichkeiten – eine Beteiligung der von Fixierungsmaßnahmen betroffenen Person, der rechtlichen Vertretung/eines Angehörigen, Mitarbeitenden aus dem direkten Umfeld der Person, dem Träger der Eingliederungshilfe, der WTG-Behörde, Vertrauenspersonen sowie behandelnden Ärzt*innen vor. Durch die breite Beteiligung sollen die persönlichen Lebensumstände des betreffenden Menschen aus verschiedenen Perspektiven gemeinsam beleuchtet und Handlungsalternativen zu einer Mehr-Punkt-Fixierung erörtert werden. Bei den Personen, die nach Einschätzung des Gesprächskreises nicht oder noch nicht ohne Mehr-Punkt-Fixierung leben können oder möchten, wird vom LVR-Verbund HPH in Abstimmung mit dem Träger der Eingliederungshilfe und der WTG-Behörde ein Defixierungskonzept erarbeitet, das regelmäßig evaluiert wird.

22.8 Reduzierung von freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen in der psychiatrischen Behandlung

Die Reduzierung des Einsatzes von freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen in der psychiatrischen Behandlung war auch im Berichtsjahr 2020 ein wichtiges Ziel im LVR-Klinikverbund. Anfang des Jahres 2020 wurde vom Fachforum Ärztliche Direktion eine Übersicht zu Maßnahmen zur Zwangsvermeidung im LVR-Klinikverbund zusammengestellt. Diese lehnt sich inhaltlich wesentlich an die entsprechende S3-Leitlinie der Wissenschaftlichen Fachgesellschaften (AWMF) an. Eine Einteilung der Maßnahmen nach ihrer Bedeutsamkeit und dem Umsetzungsgrad ermöglicht es, Felder mit Handlungsbedarf zu erkennen.

Infolge der Corona-Pandemie, die den größten Teil des Jahres 2020 den Alltag in den LVR-Kliniken bestimmt hat, war es leider bisher nicht möglich, systematisch an der Fortentwicklung des Maßnahmenkatalogs zu arbeiten. Dies ist für das Jahr 2021 geplant in gemeinsamen Arbeitsgruppen der Verbundzentrale mit den Fachforen der ärztlichen und pflegerischen Direktoren und des Arbeitskreises Gewaltprävention.

ZIELRICHTUNG 3

Die LVR-Leistungen in Form des Persönlichen Budgets steigern

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Mit Zielrichtung 3 hat sich der LVR zum Ziel gesetzt, die Inanspruchnahme des Persönlichen Budgets im Rheinland zu steigern. Beim Persönlichen Budget handelt es sich um eine Form der Leistungsgewährung, die die Selbstbestimmung der Leistungsberechtigten in besonderer Weise in den Mittelpunkt stellt (siehe Zielrichtung 2). Mit dem Persönlichen Budget übernehmen Menschen mit Behinderungen selbst die Regie der Leistungsausgestaltung. Im Gegensatz zur Sachleistung werden ihnen in Form des Persönlichen Budgets direkt Finanzmittel zur Verfügung gestellt. Mit diesen Mitteln können sie sich selbst die erforderliche Unterstützung beschaffen, um ihre Bedarfe zu decken.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z3.1 Regionale Praxisdialoge zum Persönlichen Budget
- Z3.2 Fortbildungsveranstaltung zum Persönlichen Budget

Z3.1 Regionale Praxisdialoge zum Persönlichen Budget

Die Durchführung der Praxisdialoge der KSL NRW (Kompetenzzentren Selbstbestimmt Leben) in Kooperation mit dem LVR wurden ab der zweiten Jahreshälfte 2020 als Video-Konferenz wiederaufgenommen. Bei den Praxisdialogen waren Teilnehmende der KSL, Budgetnehmende, andere Kostenträger und LVR-Mitarbeitende des Fallmanagements, der Teamleitung und der Abteilungsleitung vertreten. Aufgrund der Corona-Pandemie konnten nicht alle Termine stattfinden. Da sich das Format (auch digital) als Austauschplattform bewährt hat, ist geplant, die Praxisdialoge auch im Jahr 2021 weiterzuführen.

Z3.2 Fortbildungsveranstaltung zum Persönlichen Budget

Am 6. Oktober 2020 hat eine Fortbildungsveranstaltung zum Persönlichen Budget des LVR in Kooperation mit dem KSL Köln für das Fallmanagement der Pilotregionen (Duisburg, Oberbergischer Kreis, Rhein-Erft-Kreis) stattgefunden. Inhalte waren u.a. ein Vortrag zum Persönlichen Budget, die Auseinandersetzung mit dem Begriff Behinderung und eine Selbstreflexion zum Thema Haltung. Außerdem berichtete eine Budgetnehmerin gemeinsam mit ihrer Assistentin sehr eindrucksvoll, welche Teilhabechancen das Persönliche Budget für sie bietet. Die Fortbildung findet sich im Fortbildungscurriculum für das gesamte Fallmanagement im Rheinland wieder. Die Durchführung weiterer Schulungen ist für das Frühjahr 2021 vorgesehen.

Kennzahl: Entwicklung der Persönlichen Budgets im Rheinland

Der LVR berichtet regelmäßig darüber, wie sich die Nutzung Persönlicher Budgets entwickelt und wie der LVR bei der Umsetzung von Zielrichtung 3 des LVR-Aktionsplans voran gekommen ist (zuletzt mit Vorlage 14/3116 zum Stand 2017)

Die Zahl der Leistungsberechtigten, die die Leistungsform des Persönlichen Budgets in Anspruch nehmen, ist 2019 auf 1.353 gestiegen. Dies ist eine Steigerung um mehr als 50 Prozent gegenüber dem Jahr 2015.

ZIELRICHTUNG 4

Den inklusiven Sozialraum mitgestalten

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Mit Zielrichtung 4 hat sich der LVR zur Aufgabe gemacht, innerhalb seiner Zuständigkeiten an der Gestaltung eines inklusiven Sozialraum in den Kommunen vor Ort mitzuwirken. Dies bedeutet, Bedingungen zu schaffen, die ein selbstbestimmtes und gemeinschaftliches Leben aller Menschen in ihrer gesamten Vielfalt ermöglichen.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z4.1 Gesamtprojekt „Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung“ (SEIB)
- Z4.2 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „BTHG 106+“
- Z4.3 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „Fachberatung Kindeswohl und Kinderrechte“
- Z4.4 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „Peer-Bildungsberatung“
- Z4.5 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „Gemeindepsychiatrie“
- Z4.6 Modellprojekt „Inklusive Sozialräume“
- Z4.7 Mitarbeit des LVR im Teilhabehaus Bonn
- Z4.8 Umsetzung der systemorientierten Unterstützung schulischer Inklusion (SUSI)
- Z4.9 Neufassung der Förderrichtlinien zur inklusiven Bauprojektförderung

24.1 Gesamtprojekt „Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung“ (SEIB)

Der LVR bietet in vielen Formen und für viele Zielgruppen Beratung an. Ziel ist es, diese Beratungsleistungen zukünftig stärker zu koordinieren und miteinander zu vernetzen. Im Berichtsjahr 2018 wurden daher Eckpunkte zur Umsetzung der Integrierten Beratung beschlossen (vgl. Vorlage 14/2746).

Wie sich diese Leitidee der Integrierten Beratung konkret realisieren lässt, wird seither am Beispiel von vier Teilprojekten in verschiedenen Fachdezernaten sozialräumlich erprobt (vgl. Vorlage 14/3990). Die Gesamtfederführung (Projektleitung) liegt bei der Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden im Organisationsbereich der LVR-Direktorin.

24.2 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „BTHG 106+“

Die Träger der Eingliederungshilfe haben mit Umsetzung der 3. Stufe des BTHG zum 1. Januar 2020 durch § 106 SGB IX einen deutlich konkreteren und differenzierteren Auftrag erhalten, ihre Beratung und Unterstützung der Leistungssuchenden auszugestalten.

Das LVR-Dezernat Soziales erprobt mit dem Teilprojekt „BTHG 106+“ im Rahmen des Projektes „Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung“ (vgl. Maßnahme Z4.1 in diesem Bericht) in drei Mitglieds Körperschaften die bestmögliche sozialräumliche Beratung und Unterstützung von Leistungsberechtigten der Eingliederungshilfe nach dem Bundesteilhabegesetz. Als Pilotregionen wurden ausgewählt: die Stadt Duisburg, der Oberbergischer Kreis und der Rhein-Erft-Kreis.

Dabei findet u.a. eine enge Zusammenarbeit mit dem LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie statt (ständig für Kinder, die in der Herkunftsfamilie leben und die Eingliederungshilfeleistungen im Elementarbereich und Frühförderung benötigen). Die enge Zusammenarbeit beider Dezernate findet ihren Ausdruck in gemeinsamen regionalen Beratungsstandorten, an denen die Beratung und Unterstützung vernetzt und abgestimmt,

m.a.W. integriert, so erfolgt, dass die Selbstbestimmung und die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft im Sinne des Gesetzes gefördert werden kann.

Bei erwachsenen Menschen mit (drohender) Behinderung hält der LVR grundsätzlich an seinem kooperativen Modell der Bedarfsermittlung mit der freien Wohlfahrtspflege fest. In den Pilotregionen des Teilprojektes ist dagegen im Laufe des Jahres 2020 der Einstieg in die Erstbedarfserhebung mit LVR-eigenen Mitarbeitenden erfolgt, für die ein umfangreiches Schulungsprogramm begonnen wurde.

Z4.3 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „Fachberatung Kindeswohl und Kinderrechte“

Das LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie erprobt mit dem Teilprojekt „Fachberatung Kindeswohl und Kinderrechte“ im Rahmen des Projektes „Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung“ (vgl. Maßnahme Z4.1 in diesem Bericht) ausgehend vom prominenten „Auftrag Kindeswohl“ nach dem Kinder- und Jugendhilferecht die Entwicklung eines inklusiven Mainstreaming-Ansatzes für Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderungen. Dieser wurde bereits 2014 in Zielrichtung 10 des LVR-Aktionsplans zur BRK angelegt wurde und befasst sich konzeptionell somit auch mit der UN-Kinderrechtskonvention (KRK).

Das Teilprojekt unterscheidet sich von den anderen Teilprojekten insofern, als dass keine Umsetzung an Modellstandorten mit Beratungsangeboten für individuelle Anliegen von Menschen im Rheinland vorgesehen ist. Vor diesem Hintergrund ist die Fachberatung und Unterstützung von Kommunen und anderen Akteuren vor Ort (z.B. örtlichen Jugendämtern, freien Trägern der Jugendhilfe und Elternvereinigungen) zum Thema Kindeswohl, Kinderrechte und Inklusion in den Sozialräumen (ggf. auch in Form von Veranstaltungen) eine wichtige, nach außen gerichtete Funktion. Darüber hinaus unterstützt die Fachberatung die anderen SEIB-Teilprojekte aus der Perspektive „Kinderrechte“ durch u.a. die interne fachbezogene Vernetzung.

Z4.4 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „Peer-Bildungsberatung“

Das LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung erprobt mit dem Teilprojekt „Peer-Bildungsberatung“ im Rahmen des Projektes „Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung“ (vgl. Maßnahme Z4.1 in diesem Bericht) einen neuen Schulungs- und Empowerment-Ansatz für Schüler*innen mit und ohne sonderpädagogischem Förderbedarf im Rheinland. Der Fokus liegt auf der Entwicklung eines sozialräumlichen Angebotes im Kontext Schule und Inklusion.

Damit ist das Teilprojekt eingebettet in die bildungspolitische Positionierung des LVR und das strategisch bedeutende Projekt „Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion“ (kurz: SUSI; vgl. Vorlagen 14/3401/1 und 14/2973 sowie Maßnahme Z4.8 in diesem Bericht).

Die Grundidee des Projektes ist, dass die „Peer-Bildungsberater*innen“ (LVR-Schüler*innen gemeinsam mit Regelschüler*innen) als Diversitätsbotschafter*innen in den Sozialräumen wirken: Sie selbst sollen als Multiplikator*innen Informationen, Trainings und Beratungen zu den Themen „Diversität“ und „Empowerment“ für andere Schüler*innen (ihre „Peers“) anbieten.

Ein solches Angebot der Menschenrechtsbildung stärkt die Rechte von Kindern und Jugendlichen im Sinne des Artikels 24, Absatz 3 BRK (Kompetenzerwerb für volle und gleichberechtigte Teilhabe an Bildung und der Gemeinschaft).

24.5 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „Gemeindepsychiatrie“

Das LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen entwickelt und erprobt mit dem Teilprojekt „Integrierte Beratung in der psychiatrischen Versorgung“ im Rahmen des Projektes „Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung“ (vgl. Maßnahme Z4.1 in diesem Bericht) strukturelle Möglichkeiten zur Stärkung der Selbstvertretung und der Partizipation von Menschen mit psychischen Erkrankungen. Im psychiatrischen Kontext ist Partizipation als gemeinsame Plattform von Patient*innen, professionell Tätigen und Angehörigen, also im „Trialogischen Format“, zu verstehen.

Als erste Modellregion wurde für das Stadtgebiet Solingen unter dem Titel „Beratungskompass seelische Gesundheit“ ein neues Beratungsangebot geschaffen. Ab Mitte 2020 steht Solinger Bürger*innen eine telefonische Beratung rund um die Themen der psychischen Erkrankung kostenlos zur Verfügung. Weitere geplante Ausbaustufen des Kooperationsprojektes der LVR-Klinik Langenfeld und des Psychosoziale Trägerverein e.V. in Solingen konnten pandemiebedingt in 2020 nicht weiterverfolgt werden.

In der Gemeindepsychiatrischen Versorgung erfolgt die Entwicklung und Implementierung partizipativer Strukturen innerhalb der SPZ im Rheinland. Das Thema „Partizipation im trialogischen Format“ ist Bestandteil des Weiterentwicklungsprojektes der SPZ-Qualitätsstandards auf Grundlage der ab 1. Januar 2021 gültigen neuen Förderrichtlinien. In der Zeit von Oktober 2020 bis Dezember 2021 werden die Qualitätskriterien und die Verankerung partizipativer Strukturen partizipativ mit Peers, Genesungsbegleitenden, Fachkräften und Angehörigen weiterentwickelt.

In den LVR-Kliniken wurden in 2020 die bereits etablierten partizipativen Elemente insbesondere im Hinblick auf Angebote für Angehörige erhoben, um einen sachgerechten Überblick zu erhalten. Konkrete Projekte zur weiteren Förderung partizipativer Elemente und/oder Strukturen mussten pandemiebedingt zurückgestellt werden. Für den Bereich der Kinder- und Jugendlichenpsychiatrie konkretisieren sich jedoch die Pläne – unter Berücksichtigung der aktuellen Corona-Situation und ggf. verbundener weiterer zeitlicher Verzögerungen – für ein gemeinsames Projekt mit den SEIB-Kolleg*innen des Dezernates Kinder, Jugend und Familie zu Kinderrechten in der Psychiatrie.

24.6 Modellprojekt „Inklusive Sozialräume“

Inklusive Sozialräume brauchen eine gute Planung und eine enge Zusammenarbeit zwischen vielen Beteiligten, unter anderem den Trägern der Eingliederungshilfe und den Kommunen. Deshalb hat der LVR im Berichtsjahr 2020 den politischen Beschluss zur Durchführung eines neuen Modellprojektes zur Entwicklung inklusiver Sozialräume gegeben (vgl. Vorlage 14/4033).

Das Modellprojekt mit einer Laufzeit von drei Jahren wird in drei Kommunen im Rheinland durchgeführt (geplant: Städteregion Aachen, Rhein-Sieg-Kreis und Stadt Essen). Das Projekt hat zum Ziel, praxistaugliche Verfahren und Instrumente zu entwickeln, die es dem LVR-Fallmanagement ermöglichen, umweltbedingte Barrieren zu erkennen. D.h., Barrieren, die der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe entgegenstehen. Die Verfahren und Instrumente sollen anschließend auf alle Regionen im Rheinland übertragbar sein und im Rahmen der Gesamtplanung genutzt werden können. Pro Projektstandort soll eine Vollzeitkraft eingesetzt werden, die überwiegend vor Ort arbeitet.

24.7 Mitarbeit des LVR im Teilhabehaus Bonn

2020 wurde entschieden, dass sich der LVR mit seinem Beratungsangebot im Rahmen der Eingliederungshilfe (Beratung nach § 106 SGB IX) am Teilhabehaus in Bonn beteiligt (vgl. Vorlage 14/4017). Das „Teilhabehaus“ wird im Rahmen des Bundesmodellprojektes „Rehapro“ eingerichtet und hat die Zielsetzung, die Gesundheit und die Erwerbsfähigkeit

von Leistungsberechtigten im SGB II-Bezug herzustellen und zu erhalten. Dazu werden die Beratungs- und Unterstützungsleistungen der beteiligten Leistungsträger an einem Ort gebündelt und koordiniert.

24.8 Umsetzung der systemorientierten Unterstützung schulischer Inklusion (SUSI)

Es gibt eine Vielzahl an Zuständigkeiten und Beratungsangeboten im Bereich der schulischen Inklusion für Familien mit Kindern mit besonderem Förderbedarf. Die richtige Auswahl von Fördermöglichkeiten ist eine wichtige Voraussetzung, um gute Startbedingungen ins Schul- und Gemeinschaftsleben für alle Kinder zu erzielen.

Daher hat das LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung 2019 die „Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion“ gestartet. Es versteht sich als ein Angebot, welches aus systemischer Perspektive Transparenz in die aktuelle Beratungslandschaft bringt und die bestehenden Strukturen unterstützt. Die Vernetzung und Unterstützung der regionalen Multiplikator*innen steht dabei im Vordergrund. Ziel ist es, mit Hilfe von SUSI die schulische Inklusion im Rheinland aktiv zu unterstützen und zu einer Qualitätssicherung der sonderpädagogischen Förderung beizutragen.

SUSI wurde zunächst in zwei Modellregionen (Stadt Essen und Kreis Düren) umgesetzt. Ziel ist es, das Angebot auf das ganze Rheinland auszuweiten. Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie wurden dabei auch neue, digitale Formate für Fachtagungen entwickelt, damit Fachkräfte sich trotz Kontaktbeschränkungen austauschen können und die Unterstützung durch SUSI möglich ist (vgl. Vorlage 14/4149).

24.9 Neufassung der Förderrichtlinien zur inklusiven Bauprojektförderung

Der LVR fördert seit 2019 Bauprojekte mit inklusivem Charakter. Bereits drei neue Projekte konnten im Jahr 2020 mit der Förderung des LVR, in Aachen, Oberhausen und Köln, realisiert werden.

2020 wurde eine Erweiterung der Förderrichtlinien beschlossen (vgl. Vorlage 14/4305). Künftig ist damit nun auch die finanzielle Unterstützung von technischer Gebäudeausstattung möglich. So werden fortan beispielsweise akustische und visuelle Signale bei Klin- gelanlagen oder elektrischen Schiebetüren für Menschen mit körperlichen Einschränkungen gefördert. Außerdem wird in die Richtlinien aufgenommen, dass im Einzelfall eine Förderung auch nach dem Baubeginn bewilligt werden kann, zum Beispiel, wenn der Budgetrahmen nicht erschöpft ist.

Auf Anregung der politischen Vertretung wird die Entscheidung über Anträge der inklusiven Bauprojektförderung zudem zukünftig auf die Verwaltung übertragen. Somit wird das Verfahren der Antragsabwicklung deutlich beschleunigt (vgl. Vorlage 14/4305).

ZIELRICHTUNG 5

Die Barrierefreiheit in allen LVR-Liegenschaften herstellen

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Barrierefreiheit bedeutet, die Umwelt so zu gestalten, dass sie für Menschen mit Behinderungen genauso nutzbar und zugänglich ist wie für Menschen ohne Behinderungen. Dies ist nur Schritt für Schritt möglich. Mit der Zielrichtung 5 hat sich der LVR genau auf diesen Weg gemacht. Ziel ist es, langfristig die Barrierefreiheit in allen LVR-Liegenschaften herzustellen.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

Z5.1 Barrierefreiheit in Bestandsgebäuden des LVR

Z5.1 Barrierefreiheit in Bestandsgebäuden des LVR

Für die Gebäude der Zentralverwaltung in Köln-Deutz wurde mit den Verbänden von Menschen mit Behinderungen am 18. November 2013 eine Zielvereinbarung gemäß Paragraph 5 Behindertengleichstellungsgesetz NRW zur Barrierefreiheit im Hinblick auf die Auffindbarkeit, Zugänglichkeit und Nutzbarkeit der Gebäude abgeschlossen. Sie ist im Zielvereinbarungsregister des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW veröffentlicht und bildet die wesentliche Arbeitsgrundlage zur Umsetzung der Zielrichtung 5 im LVR.

Das Dezernat Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH veröffentlicht jährliche Zwischenberichte zum Umsetzungsstand der Zielvereinbarung, zuletzt zum Stichtag 30. November 2019 (vgl. Vorlage 14/3976).

Die Zielvereinbarung gilt auch als Rahmenkonzept für die Herstellung von Barrierefreiheit in allen Liegenschaften des LVR und seiner wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen.

Bis auf die Außenanlagen Landeshaus und flankierende Maßnahmen ist die Zielvereinbarung in der Zentralverwaltung umgesetzt. Nach derzeitigem Planungsstand werden die Außenanlagen bis 2022 baulich umgesetzt.

In acht Museen und Kulturstandorten wurden umfangreiche Anpassungen vorgenommen; insbesondere im LVR-LandesMuseum Bonn. Hier wurde eine durchgehend barrierefreie, neue Erschließung aller Geschosse realisiert. Für das LVR-Max-Ernst-Museum wurde ein Evakuierungskonzept aufgestellt und mit den zuständigen Behörden abgestimmt. Insbesondere die zulässige Anzahl von rollstuhlnutzenden Besucher*innen in der im Untergeschoss liegenden Versammlungsstätte wurde hier geregelt, einvernehmlich auf acht Personen festgelegt und liegt damit über den gesetzlichen Anforderungen. Mit der baulichen Umsetzung des Konzeptes kann in 2021 begonnen werden.

Im Bereich der Förderschulen befanden sich in 2020 in acht Schulen weitere Maßnahmen in Planung oder in der baulichen Umsetzung. Das Land NRW fördert viele dieser Projekte unter „Gute Schule 2020“. Daher erfolgt deren Umsetzung prioritär. Weitere „Barrierefrei-Konzepte“ für Schulstandorte des LVR werden mittelfristig nach einer Prioritätenliste erstellt und im Zuge von anstehenden Sanierungs-, Um- oder Erweiterungsmaßnahmen umgesetzt.

ZIELRICHTUNG 6

Die Zugänglichkeit in allen Informations- und Kommunikationsmedien und -formaten im LVR herstellen

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Zielrichtung 6 macht deutlich, dass sich Zugänglichkeit nicht nur auf bauliche Begebenheiten, sondern ebenso auf Information und Kommunikation bezieht. Um Informationen für alle zugänglich zu machen, müssen Informations- und Kommunikationsmedien so gestaltet sein, dass sie für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungsformen wahrnehmbar und verständlich sind. Im Bereich digitaler Kommunikation sind neben Wahrnehmbarkeit und Verständlichkeit zudem Anforderungen an Bedienbarkeit und die Robustheit (Kompatibilität mit verwendeten individuellen Hilfsmitteln) zu beachten.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z6.1 LVR-Beratungskompass (ehemals: Webportal Integrierte Beratung)
- Z6.2 Inklusive Angebote zur Vermittlung des kulturellen Erbes
- Z6.3 Weiterentwicklung der Kommunikationsstrategie des LVR unter besonderer Berücksichtigung von Fragen der Barrierefreiheit
- Z6.4 Start der Weiterentwicklung des Corporate Designs des LVR unter besonderer Berücksichtigung der barrierefreien Kommunikation
- Z6.5 Weiterentwicklung der Werbemittel des LVR mit besonderem Augenmerk auf Barrierefreiheit und Nachhaltigkeit
- Z6.6 Aktuelle Informationen über Inklusion auf der Facebook-Seite „LVR-Inklusion erleben“

Z6.1 LVR-Beratungskompass (ehemals: Webportal Integrierte Beratung)

Beratungsleistungen des LVR sollen für rat- und hilfeschende Bürger*innen einfacher und besser verständlich zugänglich werden. Dieses Ziel soll neben der Erprobung einer anders gestalteten persönlichen Beratung (SEIB) (vgl. Maßnahme Z4.1 in diesem Bericht) auch durch ein neues Internetangebot unterstützt werden.

Über den neuen LVR-Beratungskompass sollen zukünftig Informationen über Beratungsangebote und -möglichkeiten im Sozialraum und deren Ansprechpartner*innen rasch recherchiert werden können. Dabei soll der neue LVR-Beratungskompass nicht nur Beratungsleistungen des LVR anzeigen, sondern auch Angebote von Partnerinnen und Partnern der Versorgungs- und Betreuungslandschaft für Menschen mit Behinderungen, z.B. mit Leistungen der Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe), den Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ) oder Ansprechstellen der Mitgliedskörperschaften des LVR in den Bereichen Soziales, Jugend, Schule und Gesundheit (vgl. Vorlage 14/3990).

LVR-Beratungskompass soll zudem die Möglichkeit zur Bereitstellung verschiedener barrierefreier Informationen bieten, die die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen aufgreifen (z.B. Sehbehinderte und blinde Menschen, hörbehinderte und taube Menschen).

Im Berichtsjahr 2020 hat die technische Realisierung und der fachliche inhaltliche „Innenausbau“ begonnen.

Z6.2 Inklusive Angebote zur Vermittlung des kulturellen Erbes

Die Corona-Pandemie hat in 2020 in erheblichem Maße die Vermittlungsarbeit der LVR-Museen und Kultureinrichtungen beeinflusst. Dies betraf nicht nur die eigentlichen Schließperioden, auch während der (eingeschränkten) Öffnungsphasen waren Angebote zur Vermittlung wegen der Abstands- und Hygieneregeln sowie der Begrenzung der Personenzahlen bei Gruppenangeboten nur sehr eingeschränkt umsetzbar.

So konnten beispielsweise keine durch Gebärdensprachdolmetschung begleiteten Führungen mehr angeboten werden. Wie in vielen Bereichen versuchte das Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege auch inklusive Angebote in den digitalen Raum zu verlagern, beispielsweise eine [gebärdete Führung](#) im LVR-APX anlässlich des Internationalen Museumstages im Mai 2020.

Das Max Ernst Museum Brühl des LVR entwickelte mit „Max Ernst – Collection Insights“ Online-Führungen, die auf dem YouTube-Kanal des Museums in Deutscher Gebärdensprache zur Verfügung stehen. Auf YouTube finden sich auch die Hörspiel-Audiorundgänge des Museums. Alle Online-Angebote sind selbstverständlich kostenlos.

Das LVR-LandesMuseum Bonn konnte wie geplant seinen 200. Geburtstag feiern und öffnete am 1. Oktober 2020 nach umfangreichem Umbau ganz im Sinne von Inklusion und Partizipation. In einem ersten Schritt wurden ein zentraler Aufzug eingebaut sowie Foyer, Untergeschoss und Erdgeschoss umgestaltet. Die Neupräsentation des weltberühmten Neandertalers im Foyer des Museums stand unter der baulichen, gestalterischen und inhaltlichen Maßgabe „Design für Alle“: Das Museum soll nicht nur für Menschen mit Behinderungen betretbar sein, sie sollen auch die Inhalte des Museums erfassen und genießen können. Zu diesem Zweck wurden die sogenannten Inklusiven Panels entwickelt. Drei dieser Panels befinden sich im neuen Neandertaler-Ausstellungsbereich im Erdgeschoss. Auf ihnen sind wichtige Ausstellungsstücke und Themen noch einmal inklusiv aufbereitet. So bieten die Panels Texte in einfacher Sprache, Tast-, Riech- oder Hörstationen und eine Beschriftung in Braille-Schrift. Sie sind zudem in einer auffälligen Farbe gestaltet, um sie immer leicht finden zu können. Die Panels sind an das taktile Leitsystem angeschlossen.

Neuland betrat das Museum mit einem inklusiven MultiMediaGuide, der eine Tour für Alle bietet, die mit Wegbeschreibungen und eigenen Texten für blinde und sehbehinderte Menschen ausgestattet ist. Zudem gibt es eine Tour in Leichter Sprache, die auch als gedruckte Broschüre vorliegt. Darüber hinaus sind im MediaGuide alle Audios und Videos mit Untertitelung und einem Gebärdensprachvideo verfügbar.

Alle Maßnahmen wurden eng mit Bonner Verbänden und Vereinen, die sich für Inklusion einsetzen, abgestimmt.

Die LVR-Industriemuseen in Ratingen und Engelskirchen sowie das Max Ernst Museum Brühl des LVR wurden in 2020 im Rahmen von „Reisen für alle“ (Tourismus NRW in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Seminar für Tourismus (DSFT) Berlin e. V.) rezertifiziert.

Ende 2020 begann das Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege mit der Realisierung von Informations-Flyern in Leichter Sprache, die in 2021 für alle LVR-Museen vorliegen sollen.

Z6.3 Weiterentwicklung der Kommunikationsstrategie des LVR unter besonderer Berücksichtigung von Fragen der Barrierefreiheit

Um seine umfassenden Leistungen und sein besonderes Engagement für eine vielfältige und inklusive Gesellschaft verständlich und noch zielgruppengenaue zu kommunizieren, hat der LVR seine Kommunikationsstrategie – unter Einbeziehung aller Dezernate – im Jahr 2020 aktualisiert und weiterentwickelt.

Bei allen Informations-, Kommunikationsmedien und -formaten des LVR wird im Zuge dessen verstärkt auch darauf geachtet, sie für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungsformen wahrnehmbar und verständlich zu machen.

Um digitale Informationen und Inhalte auch für Menschen mit kognitiven und körperlichen Beeinträchtigungen verfügbar zu machen, gestaltet und überprüft der LVR seine gesamten Internetseiten in regelmäßigen Abständen. Der LVR hat den Anspruch, seine Internetseiten barrierefrei zugänglich zu machen. Sie sollen so gestaltet sein, dass sie im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments stehen. Eine entsprechende Erklärung zur Barrierefreiheit wurde auf allen Internetseiten des LVR mit ihren Unterkapiteln installiert.

Im Zuge der neuen, weiterentwickelten Kommunikationsstrategie werden die umfassenden Leistungen sowie das vielfältige Engagement des LVR für die Menschen im Rheinland in klaren Botschaften dargestellt: Der LVR fördert und gestaltet das Miteinander, das auf Gleichberechtigung, Toleranz und Humanität aufbaut. Er ist Wegbereiter für eine individuelle Lebensgestaltung sowie gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung und von benachteiligten Menschen. Als bundesweit größter Sozialhilfeträger für Menschen mit Behinderung unterstützt er rund 90.000 Menschen im Rheinland, finanziert Hilfen für Wohnen, Arbeit, Pflege und Freizeit. Der LVR engagiert sich mit regelmäßigen Veranstaltungen und umfassenden Aktivitäten für soziale Anliegen und die Kultur im Rheinland. Er erforscht, bewahrt und vermittelt die kulturelle Identität und Vielfalt des Rheinlandes.

Z6.4 Start der Weiterentwicklung des Corporate Designs des LVR unter besonderer Berücksichtigung der barrierefreien Kommunikation

Als größter Leistungsträger für Menschen mit Behinderungen hat der LVR es sich zum Ziel gesetzt, im Rahmen der Corporate Design (CD)-Weiterentwicklung die Anforderungen an barrierefreie Kommunikation (Visuelles, Technik, Sprache) zu definieren. Ziel ist es, eine umfassende barrierefreie Gestaltung und Kommunikation in allen digitalen Medien sowie Printmedien des LVR zu erreichen. Sowohl die Bedürfnisse älterer Menschen sowie von Menschen, die über keine umfangreich ausgeprägten Fähigkeiten in den Bereichen Hören, Sehen, Motorik oder Wissen verfügen, sollen hierbei umfassend Beachtung finden.

Die Anforderungen an eine barrierefreie Gestaltung und Kommunikation beziehen sich unter anderem auf Schriftart, Schriftgröße, Zeichenabstand, Hervorhebungen, Anordnung von Texten, Kontraste und Farben, Bilder sowie Materialien und Oberflächen (z.B. Papier). Im neuen CD-Manual wird ein Kapitel mit Kriterien, Regelungen und Anwendungsbeispielen integriert, die aufzeigen, wie barrierefreie Kommunikation gelingt. Mit der CD-Weiterentwicklung wurde im Berichtsjahr 2020 begonnen.

Z6.5 Weiterentwicklung der Werbemittel des LVR mit besonderem Augenmerk auf Barrierefreiheit und Nachhaltigkeit

Werbemittel haben in der Öffentlichkeitsarbeit eine besondere Rolle, denn sie bleiben allgegenwärtig und greifbar. Daher ist es dem LVR wichtig, diese verantwortungsvoll einzusetzen. Im Frühjahr 2020 hat der LVR einen entsprechenden Rahmenvertrag abgeschlossen, der auf klimafreundlichere und nachhaltigere Werbemittel abzielt. Der neue

Werbemittel-Rahmenvertrag, den die LVR-Verwaltung sowie alle LVR-Einrichtungen und -Außendienststellen nutzen können, enthält viele verschiedene Artikel, von denen auch 35 Artikel neu aufgenommen bzw. aus ökologischen oder nachhaltigen Gründen geändert wurden. Zunehmend sind Produkte aus nachwachsenden Rohstoffen wie beispielsweise FSC zertifiziertem Holz oder Baumwolle mit GOTS-Siegel enthalten. Insbesondere wurde auch die Barrierefreiheit der Werbemittel geprüft und es werden zukünftig Aspekte wie Schriftart, Schriftgröße, Schriftfarbe und Hintergrund sowie die Platzierung von Schriftzügen/Logos bei der Auswahl und Gestaltung berücksichtigt.

Z6.6 Aktuelle Informationen über Inklusion auf der Facebook-Seite „LVR-Inklusion erleben“

Auf der Facebook-Seite „LVR-Inklusion erleben“ werden zum einen die Inhalte und Aktivitäten der Kampagne „Inklusion erleben“ fortlaufend aktuell kommuniziert. Darüber hinaus richtet sich die Seite an Menschen, die mit dem Thema Inklusion befasst sind oder selbst eine Behinderung haben sowie an „Inklusionsneulinge“. Aufgrund der Heterogenität der Zielgruppe wird hier ein unterhaltender Informationsmix rund um Inklusionsthemen geboten. Dabei wird darauf geachtet, Posts möglichst barrierefrei zu gestalten. „Barrierefreiheit in den Sozialen Medien“ wird hier auch thematisch immer wieder vertieft.

ZIELRICHTUNG 7

Ein universelles LVR-Veranstaltungsdesign entwickeln

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Zielrichtung 7 bezieht sich wie Zielrichtung 6 auf einen bestimmten Teilaspekt von Zugänglichkeit und macht deutlich, dass auch Veranstaltungen Menschen mit und ohne Behinderungen offenstehen sollen. Bei allen Veranstaltungen des LVR ist daher grundsätzlich die diskriminierungsfreie Zugänglichkeit für alle interessierten (bzw. eingeladenen) Menschen sicherzustellen. Dabei ist es wichtig, Zugänglichkeit für den gesamten Prozess des Veranstaltungsmanagements zu berücksichtigen, also auch bei der Planung, Einladung und Dokumentation. Von großer Bedeutung ist hierbei eine positive Grundhaltung in der Verwaltung zur „Begegnung in Vielfalt“.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z7.1 Erste im Internet live-gestreamte Pressekonferenz des LVR
- Z7.2 Erste live-gestreamte Preisverleihung des LVR

Z7.1 Erste im Internet live-gestreamte Pressekonferenz des LVR

In Vorbereitung auf die Wiedereröffnung der 20 Museen und Kultureinrichtungen des LVR nach dem ersten Corona-Lockdown wurden etliche Maßnahmen entwickelt, die einen Museumsbesuch in der Zwischenzeit möglich gemacht haben. Wie dieser in den LVR-Museen aussah und unter welchen Bedingungen er stattfinden konnte, wurde in der ersten Online-Live-Pressekonferenz des LVR am 4. Mai 2020 von Milena Karabaic, LVR-Dezernentin Kultur und Landschaftliche Kulturpflege erläutert.

Diese erste vom LVR live-gestreamte Pressekonferenz war rundum barrierefrei gestaltet und kann als Prototyp für weitere Pressekonferenzen des LVR genutzt werden. Mit entsprechenden live-gestreamten Pressekonferenzen konnte sich der Verband weitere Zielgruppen – Menschen mit und ohne Behinderungen – für seine aktuellen Informationen erschließen. Online gestreamte Pressekonferenzen sind nämlich nicht nur auf die Presse fokussiert, sondern können und werden auch von einer breiten und vielfältigen Öffentlichkeit genutzt.

→ [Hier finden Sie die Dokumentation dieser Veranstaltung](#)

Z7.2 Erste live-gestreamte Preisverleihung des LVR

In 2020 veranstaltete der LVR erstmals eine live-gestreamte Preisverleihung und hat dabei besonders auch Aspekte der Barrierefreiheit berücksichtigt. Die gesamte Veranstaltung wurde von Gebärdendolmetscher*innen übersetzt und steht auch weiterhin online zur Verfügung unter: www.youtube.com/LVRMedien

Weitere Infos zum neuen Jugendpreis des LVR und zur Preisverleihung Mitmänn finden Sie unter Maßnahme Z9.6. in diesem Bericht.

ZIELRICHTUNG 8

Die Leichte Sprache im LVR anwenden

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Leichte Sprache ist ein spezifisches Kommunikationsmittel, um die Zugänglichkeit von Information und Kommunikation gezielt für Menschen herzustellen, die sich in Folge von Leseeinschränkungen standardsprachliche Texte kaum oder gar nicht erschließen können. Zum primären Adressatenkreis zählen insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten oder einer sog. geistigen Behinderung. Leichte Sprache ist somit ein besonderer Aspekt von Zielrichtung 6.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z8.1 Wörterbuch zum Bedarfsermittlungsinstrument BEI_NRW in Leichter Sprache
- Z8.2 Erklärung des LVR-Wohn- und Betreuungsvertrags in Leichter Sprache
- Z8.3 Aktuelle Informationen in Leichter Sprache über Corona-Maßnahmen auf der Internetseite des LVR

Z8.1 Wörterbuch zum Bedarfsermittlungsinstrument BEI_NRW in Leichter Sprache

Als Begleitmaterial zum Bedarfsermittlungsinstrument BEI_NRW (vgl. Maßnahme Z2.1 in diesem Bericht) hat der LVR gemeinsam mit dem LWL ein Wörterbuch in Leichter Sprache erstellt, das 2020 veröffentlicht wurde. Das Wörterbuch wurde sehr gut nachgefragt: Innerhalb von 8 Wochen wurden über 3.000 Exemplare bestellt und verschickt – auch bundesweit.

In dem 40-seitigen Wörterbuch werden die Fachwörter und Begrifflichkeiten rund um die Bedarfsermittlung in Leichter Sprache erklärt: Von A wie Allgemeiner Arbeitsmarkt bis Z wie Zuverdienst.

Das Wörterbuch kann als PDF heruntergeladen oder als gedruckte Broschüre bestellen werden: [Publikationen Dezernat Soziales](#)

Z8.2 Erklärung des LVR-Wohn- und Betreuungsvertrags in Leichter Sprache

Das LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogische Hilfen hat 2020 eine Erklärung in Leichter Sprache des neuen Wohn- und Betreuungsvertrags für die Nutzer*innen seiner Eingliederungshilfeangebote entwickelt. Darin werden in Leichter Sprache die Rechte und Pflichten der Nutzer*innen und der Leistungserbringer von besonderen Wohnformen erläutert.

Der Wohn- und Betreuungsvertrag entstand in der Zusammenarbeit mit dem Büro für Leichte Sprache der Lebenshilfe Bremen.

Z8.3 Aktuelle Informationen in Leichter Sprache über Corona-Maßnahmen auf der Internetseite des LVR

Um Menschen mit Lernschwierigkeiten über die aktuelle Pandemie-Lage, die damit in Zusammenhang stehenden Gefahren und die geltenden Corona-Maßnahmen aufzuklären, hat der LVR im Jahr 2020 die Internetseite www.leichtesprache.lvr.de um eine aktuelle Rubrik „Neu: Corona-Virus“ erweitert.

ZIELRICHTUNG 9

Menschenrechtsbildung im LVR systematisch betreiben

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Mit Zielrichtung 9 hat sich der LVR ausdrücklich zur Aufgabe gemacht, systematisch Menschenrechtsbildung im LVR zu betreiben. Dahinter steht die Vorstellung, dass Menschenrechte erst dann umfassend im Verband umgesetzt und beachtet werden, wenn einerseits das Wissen über diese Rechte vorhanden ist, und andererseits die Fähigkeiten, diese Rechte auch tatsächlich für sich selbst oder andere einzufordern.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z9.1 Positionierung des LVR zur aktuellen Situation „Corona und Triage“
- Z9.2 Netzwerkarbeit der Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden
- Z9.3 Menschenrechtsbildung durch die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden
- Z9.4 Mitarbeit des LVR im Inklusionsbeirat und in den Fachbeiräten auf Landesebene
- Z9.5 Beteiligung des LVR am Diversity-Tag
- Z9.6 Unterzeichnung der Deklaration #positivarbeiten
- Z9.7 Preisverleihung „Mitmänn“
- Z9.8 Neue Kategorie „Gesellschaft“ beim LVR-Rheinlandtaler
- Z9.9 LVR-Kampagne „Inklusion erleben“
- Z9.10 Rahmenkonzept für das „Forum Psychiatrie – Dezentrale Begegnungsstätten zur Geschichte und Gegenwart der Psychiatrie im Rheinland“
- Z9.11 Studie zum Einsatz und Erprobung von Medikamenten an Kindern und Jugendlichen in den Jahren 1945-1975

Z9.1 Positionierung des LVR zur aktuellen Situation „Corona und Triage“

Angesichts der Diskussionen um Behandlungsengpässe hat sich der LVR bereits im April 2020 im Rahmen einer Erklärung zur menschenrechtlichen Bedeutung der intensivmedizinischen Versorgung von schwer erkrankten COVID-19-Patient*innen mit Behinderungen positioniert. Hier zentrale Auszüge aus der Erklärung:

Erkrankte Menschen mit Behinderungen dürfen in der Corona-Krise nicht medizinisch benachteiligt werden

Eine Auswahl von Menschen zu treffen, die angesichts knapper Ressourcen bevorzugt behandelt werden sollen, ist eine ethische Extremsituation, die unmittelbar Artikel 1, Satz 1 des Grundgesetzes berührt: „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“

In Fachkreisen wird in Deutschland aktuell diskutiert, wie unter Umständen mit einer sogenannten Triage umzugehen ist. Damit gemeint ist die Auswahl der Menschen, die weiter behandelt werden sollen, wenn beispielsweise nicht mehr genügend Beatmungsgeräte zur Verfügung stehen.

Aus Sicht des LVR muss eine Triage unbedingt diskriminierungsfrei gestaltet werden. Keinesfalls dürfen körperliche, geistige und psychische Beeinträchtigungen als besondere Risiken oder „Gebrechlichkeiten“ interpretiert werden, die per se gegen eine Behandlung sprechen könnten.

So forderte das Deutsche Institut für Menschenrechte in Berlin schon Ende März, dass die Menschenrechte das politische Handeln auch in der Corona-Krise leiten müssen. Auch die Beauftragte der Landesregierung für Menschen mit Behinderung und Patientinnen und Patienten NRW hat sich mit Bezug auf die UN-Behindertenrechtskonvention in diesem Sinne geäußert.

Der LVR ist mit dem LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen und der Sozialen Rehabilitation im LVR-Klinikverbund selbst auch Träger von Angeboten zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und chronischen psychischen Erkrankungen im Rheinland. Ihm begegnen in diesen Zeiten also auch unmittelbar sorgenvolle Fragen von Kund*innen, Angehörigen sowie anderen Bezugspersonen.

→ [Link zur vollständigen Erklärung](#)

Z9.2 Netzwerkarbeit der Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden

Wie in den Vorjahren hat sich die LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden auch im Berichtsjahr 2020 mit Akteuren im und außerhalb des LVR vernetzt. Die Corona-Pandemie verhinderte allerdings weitestgehend den persönlichen Austausch in Präsenz. Viele Kontakte wurde daher videotelefonisch gepflegt. Hier einige Schlaglichter:

Es fanden mehrere Austauschgespräche mit der Beauftragten der Landesregierung für Menschen mit Behinderung sowie für Patientinnen und Patienten, Claudia Middendorf, mit dem Focal Point des LWL sowie dem Focal Point der Landesregierung statt.

2020 wurde auf Landesebene der erste Teilhabebericht veröffentlicht, an dessen Erstellung die beiden Landschaftsverbände mit umfassenden Datenlieferungen und der Mitarbeit im Expertenbeirat aktiv mitgewirkt haben. Die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden koordinierte nach Veröffentlichung des Berichtes verschiedene Stellungnahmen des LVR für die befassten Ausschüsse des Landtages (vgl. z.B. Vorlage 14/4430).

Wichtiger Kooperationspartner der Stabsstelle war auch im Jahr 2020 die Monitoringstelle BRK beim Deutschen Institut für Menschenrechte. Zudem nahm die Stabsstelle wie in den Vorjahren am (diesmal digitalen) Netzwerktreffen Menschenrechtsbildung der Abteilung Menschenrechtsbildung des Instituts teil.

Gemeinsam mit der Agentur barrierefrei NRW und den Kompetenzzentren Selbstbestimmt Leben bereitete die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden ein neues Positionspapier für den NRW-Fachbeirat Barrierefreiheit, Zugänglichkeit und Wohnen vor.

Überdies hat sich die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden mit der Initiative Menschenrechtsstadt Köln (koordiniert durch Amnesty International, Bezirk Köln) vernetzt, um den LVR hier zukünftig insbesondere mit dem Fokus auf die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu positionieren. Zudem hat sich die Stabsstelle gemeinsam mit dem Europabüro des LVR an einer Online-Konsultation zur EU-Grundrechte-Charta auf kommunaler Ebene beteiligt.

Unter dem Schwerpunkt Inklusion und Kultur erfolgten Gespräche mit dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW (Referat „Teilhabe, Interkultur, Soziokultur, Individuelle Künstlerförderung“) und dem „Runden Tisch Inklusion und Kultur“ in Köln.

Der Vernetzung diente auch die Teilnahme an der Vortragsreihe „Disability Studies - Diversity für alle! Oder?“, die 2020 durch das Transfernetzwerk Soziale Innovation

(s_inn) und das Bochumer Zentrum für Disability Studies (BODYS) in Kooperation mit der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen (KatHO) durchgeführt wurde.

Z9.3 Menschenrechtsbildung durch die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden

Auch im Jahr 2020 hat die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden die Einarbeitung des Fallmanagements in der Eingliederungshilfe der LVR-Dezernate Kinder, Jugend und Familie sowie Soziales aktiv mit Grundlagenschulungen zum Thema Inklusion und Menschenrechte unterstützt (vgl. Maßnahme Z4.9 im Jahresbericht 2019).

Zudem war die Stabsstelle wie in den Vorjahren an zahlreichen Schulungen für neue Mitarbeitende des LVR (Seminar „Neu im LVR- Bedeutende Leitziele“, angeboten seit Ende 2017) beteiligt. In diesem Seminar erfahren die Teilnehmenden etwas über die Grundlagen der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit im LVR und können sich aktiv mit Vorurteilen und Diskriminierungen auseinandersetzen.

Außerdem wurden erneut drei Diversity-Tage für die Auszubildenden des LVR angeboten. Pandemie-bedingt wurde einer dieser Tage erstmals als reine E-Learning-Veranstaltung umgesetzt.

Z9.4 Mitarbeit des LVR im Inklusionsbeirat und in den Fachbeiräten auf Landesebene

Auch 2020 hat sich der LVR aktiv in die Arbeit des Inklusionsbeirates und der Fachbeiräte auf Landesebene eingebracht. Bedingt durch die Corona-Pandemie fand jedoch nur eine begrenzte Zahl an Sitzungen statt.

Der LVR ist mit folgenden Personen ständig in den Gremien vertreten (Stand Dezember 2020):

Gremium	LVR-Mitglied	LVR-Vertretung
Inklusionsbeirat	Frau LVR-Direktorin Ulrike Lubek	Herr Bernd Woltmann
Arbeit und Qualifizierung	Herr Christoph Beyer	Frau Annette Esser
Barrierefreiheit, Zugänglichkeit und Wohnen	Frau Melanie Henkel	Frau Barbara Kaulhausen Herr Dr. Dieter Schartmann
Gesundheit	Frau LVR-Dezernentin Martina Wenzel-Jankowski	Frau Monika Schröder
Kinder und Jugendliche	Herr LVR-Dezernent Lorenz Bahr	Herr Dieter Göbel
Partizipation	Herr Bernd Woltmann	Frau Beate Kubny
Inklusive schulische Bildung	Frau LVR-Dezernentin Prof. Dr. Angela Faber	Frau Dr. Alexandra Schwarz

29.5 Beteiligung des LVR am Diversity-Tag

Am 26. Mai 2020 fand zum siebten Mal der durch die Charta der Vielfalt ins Leben gerufene deutschlandweite Diversity-Tag statt. Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt hat der LVR auch dieses Mal die Gelegenheit genutzt, seine Mitarbeitenden an diesem Tag in besonderer Weise für das Thema Diversity zu sensibilisieren.

Mit einer Postkarte, auf der die Nationenflaggen der 87 Herkunftsländer aller Mitarbeitenden abgebildet wurden, wurde auf die Vielfalt innerhalb des LVR aufmerksam gemacht. Ferner wurde an alle Beschäftigten ein symbolisch für Vielfalt stehendes Blumensamen-Tütchen zugesandt. Bedingt durch die Corona-Pandemie wurden auch neue digitale Konzepte gefunden. So hatten die Mitarbeitenden die Möglichkeit, einen digital übertragenen Vortrag zum Thema LSBTIQ* (lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, intersexuell, queer) anzusehen.

29.6 Unterzeichnung der Deklaration #positivarbeiten

Im Januar 2020 hat LVR-Direktorin Ulrike Lubek die Deklaration #positivarbeiten für den LVR unterzeichnet.

Die Deklaration #positivarbeiten wurde von der Deutschen Aidshilfe initiiert und am 12. Juni 2019 in Hamburg vorgestellt. Die unterzeichnenden Unternehmen und Organisationen drücken hiermit den respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang mit HIV-positiven Menschen im Arbeitsleben aus. Denn auch im Arbeitsleben erfahren Menschen mit einer HIV-Erkrankung nach wie vor oftmals Benachteiligungen im Arbeitsverhältnis.

Der LVR setzt sich seit Jahren für Antidiskriminierung und Diversity ein. Er unterstützt auch den CSD in Köln. Die Mitunterzeichnung der Deklaration fügt sich somit in die derzeit entwickelte Diversity-Strategie des LVR nahtlos ein und unterstützt die Strategie des LVR, Diskriminierungen offensiv intern als auch in der Öffentlichkeit engagiert entgegenzutreten.

29.7 Preisverleihung „Mitmän“

Zum ersten Mal zeichnete der LVR in 2020 drei Projekte junger Menschen für ihr besonderes Engagement für eine inklusive Gesellschaft mit dem neu ins Leben gerufenen Preis „Mitmän“ aus. Drei Jugendgruppen erhielten den mit insgesamt 10.000 Euro dotierten Preis.

5.000 Euro Preisgeld und somit der erste „Mitmän“ ging an die Musicalgruppe „Generation Z – kann doch was!“ aus Bonn. Nicht ohne Grund spielt die Gruppe mit dem vorurteilsbelasteten Generationenbegriff – wird der „Jugend von heute“ doch nachgesagt, nur am Handy zu sitzen und sich nicht zu engagieren. Dass das nicht so ist, zeigt das inklusive Musical-Ensemble, das einmal jährlich selbstgeschriebene Stücke in Bonn auf die Bühne bringt, aktuelle Themen von Kindern und Jugendlichen aufgreift und mit den eingenommenen Spenden soziale Projekte unterstützt.

Der Preis „Mitmän“ richtet sich an Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Er zeichnet Ideen und Beiträge für eine inklusive Gesellschaft aus und wird künftig alle zwei Jahre verliehen. Im Fokus stehen besonders kreative und innovative Ideen, die einen Beitrag für ein offenes und vielfältiges Miteinander leisten. Die Projekte sollen die Zukunft der Gesellschaft im Blick haben und für gegenseitigen Respekt, Solidarität, Toleranz und Humanität stehen.

Der Mitmän ist der Inklusions-Botschafter des LVR. Er ist ein Superheld mit kleinen Schwächen, blauem Fell und großem Herzen – unterwegs im Auftrag des LVR und aller Menschen im Rheinland. Sein Ziel: eine inklusive Gesellschaft.

Die Preise wurden unter Achtung der Corona-Regeln in einem festlichen Akt überreicht, die Vorstellung der Preisträger*innen sowie die gesamte Preisverleihung kann digital abgerufen werden: www.youtube.com/LVRMedien (vgl. Maßnahme Z7.2 in diesem Bericht).

29.8 Neue Kategorie „Gesellschaft“ beim LVR-Rheinlandtaler

Seit vielen Jahren zeichnet der LVR besonderes Engagement mit dem Rheinlandtaler aus. In 2020 wurde der Rheinlandtaler des LVR um eine neue Kategorie „Gesellschaft“ erweitert, um so auch besonderes Engagement für eine gleichberechtigte, inklusive Gesellschaft würdigen zu können.

In der Kategorie „Gesellschaft“ zeichnete der LVR im Jahr 2020 erstmals insgesamt neun Preisträger*innen aus. Aufgrund der Corona-Pandemie erfolgten die feierliche Preisverleihungen im kleinen Kreis und finden bei drei Ehrungen noch im Jahr 2021 statt.

→ Mehr Informationen: www.ausgezeichnet.lvr.de

29.9 LVR-Kampagne „Inklusion erleben“

Mehrere inklusive Mitmach-Angebote der LVR-Kampagne „Inklusion erleben“, die bisher mit dem **LVR-Mobil der Begegnung** auf Reisen durch das Rheinland gingen, wurden 2020 vom LVR-Fachbereich Kommunikation online verfügbar gemacht. Zwei Beispiele sind der 360-Grad-Film und das Gebärdenquiz:

Durch einen 360-Grad-Film kann man die Stadt aus der Perspektive eines Menschen im Rollstuhl erleben. Der Film ist eine von vielen Aktionen, die das Mobil der Begegnung im Gepäck hat. Dieses Erlebnis kann man nun auch digital auf der LVR-Internetseite ausprobieren unter: <https://tinyurl.com/yxfn8m75>

Mit dem Gebärdenquiz wird anschaulich gemacht, dass gehörlose Menschen sind nicht stumm sind. Sie sprechen nur eine andere Sprache, nämlich die Gebärdensprache. Für alle, die Lust haben, diese Sprache etwas besser kennenzulernen, wurde ein entsprechendes Quiz aus dem Mobil der Begegnung online aufbereitet und ist nun hier abrufbar: <https://tinyurl.com/y3u4homc>.

Der Sitzungs- und Straßenkarneval der Session 2019/2020 fand noch vor den Einschränkungen durch die Corona-Pandemie statt. Deshalb konnte sich der LVR mit seiner inklusiven Initiative „**Karneval für alle**“ zum Jahresbeginn 2020 noch dafür stark machen, dass auch Menschen mit Behinderungen im Rheinland Karneval feiern können. Neben den bewährten Angeboten wurde eine rollstuhlgerechte LVR-Tribüne am Düsseldorfer Rosenmontagszug initiiert. Zudem feierte die Initiative mit ihrem Engagement Premiere im schwul-lesbischen Sitzungskarneval, indem sie die Übersetzung der „Röschen-Sitzung“ in Köln in Gebärdensprache finanzierte und beteiligte sich an der Finanzierung eines rollstuhlgerechten Karnevalswagen in Aachen. Auf insgesamt zwölf Veranstaltungen war die Initiative in der Session 2019/2020 mit ihren Angeboten in vielen rheinischen Städten (Köln, Aachen, Bonn, Düsseldorf und Mönchengladbach) vertreten. Es gab Übersetzungen von Sitzungsprogrammen und einer Zugmoderation in Gebärdensprache, Tribünenplätze und Plätze auf Karnevalswagen für Menschen im Rollstuhl sowie Blindenreportagen auf Sitzungen und an Karnevalszügen. Insgesamt konnte der LVR 550 Freikarten für Menschen mit Behinderungen vergeben. Der Sessionsstart am 11. November 2020 musste pandemiebedingt abgesagt werden.

Z9.10 Rahmenkonzept für das „Forum Psychiatrie – Dezentrale Begegnungsstätten zur Geschichte und Gegenwart der Psychiatrie im Rheinland“

In Umsetzung des Leitsatzes „Der LVR stellt sich seiner Geschichte“ beschäftigten sich der LVR und der LVR-Klinikverbund seit mehr als 20 Jahren intensiv mit der Geschichte der Psychiatrie im Rheinland.

Die Aufarbeitung dieser facettenreichen Geschichte findet bislang überwiegend in Form von wissenschaftlichen Publikationen statt, die jedoch insgesamt einen eher begrenzten Personenkreis erreichen dürften. Vor diesem Hintergrund verfolgt der LVR-Klinikverbund bereits seit einigen Jahren die Zielsetzung, das Thema auf Grundlage eines Ausstellungskonzeptes einem größeren Personenkreis zugänglich zu machen.

Ende 2019 wurde nun ein umfassendes Rahmenkonzept für das „Forum Psychiatrie – Dezentrale Begegnungsstätten zur Geschichte und Gegenwart der Psychiatrie im Rheinland“ vorgelegt (vgl. Vorlage 14/3720). Das Rahmenkonzept beschreibt eine dezentrale Präsentations- und Vermittlungsstrategie, die in einem längerfristig angelegten Stufenkonzept nun schrittweise aufgebaut werden soll.

Das „Forum Psychiatrie“ hat zum Ziel, die Geschichte der Psychiatrie einem möglichst breiten Personenkreis zugänglich zu machen. Zudem soll das Bewusstsein für die Gefahren des Machtmissbrauchs gegenüber psychisch kranken Menschen wachgehalten werden. Auch geht es darum, die Information über psychische Erkrankungen und die Auseinandersetzung mit der Situation psychisch erkrankter Menschen in der Gegenwart zu unterstützen und die Entstigmatisierung psychischer Störungen („Psychisch krank heute“) sowie die Menschenrechtsbildung mit Fokus auf die Gruppe der psychisch kranken Menschen zu fördern.

Dabei soll auch das besondere Verhältnis zwischen Kunst und psychischen Krankheiten ausgeleuchtet und in Ausstellungen präsentiert werden. Diesem Themenkomplex kommt insofern eine besondere Bedeutung zu, als über die Sichtbarmachung der spezifischen Wechselwirkung zwischen psychischen Erkrankungen und Kreativität ein wichtiger Beitrag zur Entstigmatisierung geleistet werden kann. Nicht zuletzt sollen inklusive Orte der kulturellen und sozialen Begegnung unter partizipativen Grundsätzen (Beteiligung der Psychiatrieerfahrenen) geschaffen werden.

Die Gründung von Ausstellungs- und Begegnungsstätten ist zunächst an den Standorten LVR-Klinik Düren, LVR-Klinik Bonn, LVR-Klinik Langenfeld und LVR-Klinik Bedburg-Hau geplant.

Z9.11 Studie zum Einsatz und Erprobung von Medikamenten an Kindern und Jugendlichen in den Jahren 1945-1975

Im LVR wird seit 2017 die Praxis der Medikamentenvergabe und Medikamentenerprobung in kinder- und jugendpsychiatrischen Einrichtungen des LVR in der Zeit von 1945 bis 1975 aus sozial- und kulturhistorischer Perspektive erforscht. Grundlage sind 2.830 Patientenakten der 1962 gegründeten „Rheinischen Landesklinik für Jugendpsychiatrie Süchteln“, die im Archiv des LVR gesichert werden konnten. Im Januar 2020 erfolgte, nach Anfrage durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, ein erster Sachstandbericht. Der Zwischenbericht kommt zu dem Ergebnis, dass durchgeführte Arzneimittelstudien auf kinder- und jugendpsychiatrischen Stationen in Kliniken des LVR war nach den seinerzeit geltenden juristischen Rahmenbedingungen wohl nicht zu beanstanden seien. Gleichwohl würden die im Allgemeinen als verbindlich akzeptierten medizinethischen Standards die Versuchsreihen durchaus als problematisch erscheinen lassen, da das Verhältnis von Risiko und Nutzen der Versuche offenbar nicht sorgfältig gegeneinander abgewogen wurde und auch eine Vermeidung unnötiger körperlicher und geistiger Leiden für die Versuchspersonen nicht sichergestellt war (vgl. Vorlage 14/4151).

ZIELRICHTUNG 10

Das Kindeswohl und Kinderrechte im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz schützen

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Die UN-Behindertenrechtskonvention sowie die seit 25 Jahren in Deutschland geltende Kinderrechtskonvention heben das besondere Schutzbedürfnis von Kindern und Jugendlichen hervor. Daher hat sich der LVR mit Zielrichtung 10 das Ziel gesetzt, dass die besonderen Belange, die Rechte und das Wohl von Heranwachsenden mit und ohne Behinderungen bei allen Aktivitäten des LVR in besonderer Weise mitgedacht und beachtet werden. Diese Zielrichtung geht also über den Geschäftsbereich des Dezernates Kinder, Jugend und Familie sowie des LVR als Schulträger hinaus, sondern betrifft alle Handlungsfelder.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z10.1 Neue Zuständigkeit des LVR in der Eingliederungshilfe für Kinder mit Behinderungen bis zum Schuleintritt
- Z10.2 Konzept zur Ausgestaltung von Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche mit Behinderung in Pflegefamilien
- Z10.3 Förderung von Kooperationsverbänden zur Seelische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen in den Regionen
- Z10.4 Förderprogramm zur „Unterstützung der Kommunen im Rheinland beim Ausbau der Angebots- und Koordinationsstrukturen für Kinder und Jugendliche mit psychisch und/oder suchterkrankten Eltern“
- Z10.5 Verlängerung des Programms KAoA-STAR
- Z10.6 Forschungsprojekt zu Bildungs- und Beschäftigungsverläufen von Jugendlichen mit Schwerbehinderung
- Z10.7 Neue Empfehlung zum Thema „Inklusionspädagogische Konzeption“ für Kindertageseinrichtungen
- Z10.8 Gemeinsame Betrachtung von Maßnahmen zur Vermeidung sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche mit Behinderungen

Z10.1 Neue Zuständigkeit des LVR in der Eingliederungshilfe für Kinder mit Behinderungen bis zum Schuleintritt

Mit der dritten Stufe der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) ist der LVR seit Anfang 2020 auch für einrichtungsbezogene Eingliederungshilfeleistungen für Kinder bis zum Schuleintritt zuständig. Konkret: Kinder mit (drohender) Behinderung sollen individuell gefördert werden. Um dieses Ziel zu erreichen, kommen bis zur Einschulung unterschiedliche Leistungen in der Kindertagesbetreuung und Frühen Förderung infrage.

Eine wichtige Rolle spielen hierbei heilpädagogische Leistungen. Darunter fallen alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass sich das Kind entwickeln und seine Persönlichkeit entfalten kann. Erbracht werden können diese Leistungen etwa in Kindertageseinrichtungen, in der Kindertagespflege oder in Frühförderstellen. Möglich ist auch eine Kombination mit medizinisch-therapeutischen Leistungen in interdisziplinären Frühförderstellen. Die Kosten für diese heilpädagogischen Leistungen werden von nun an vom LVR getragen.

Z10.2 Konzept zur Ausgestaltung von Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche mit Behinderung in Pflegefamilien

Mit dem AG-BTHG NRW wurde dem LVR die Zuständigkeit für die Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen in Pflegefamilien übertragen. 2020 wurde nun ein Konzept zur konkreten Ausgestaltung dieser Leistungen beschlossen (vgl. Vorlage 14/4018).

Als Ziel wurden das Erreichen einheitlicher Leistungen und Lebensverhältnisse für alle Pflegefamilien gesetzt. Mehr Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen im Rheinland soll das Aufwachsen in einer Familie ermöglicht werden. Ferner soll das rheinlandweiten Pflegefamiliensystem durch die Etablierung einheitlicher Qualitätsstandards proaktiv gesteuert werden.

In der Zuständigkeit des LVR leben im Jahr 2020 rund 2.340 Kinder und Jugendliche mit geistiger, körperlicher und/oder Sinnesbehinderung außerhalb der eigenen Familie, davon rd. 1.600 in Einrichtungen über Tag und Nacht und rd. 740 in Pflegefamilien.

Z10.3 Förderung von Kooperationsverbänden zur Seelische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen in den Regionen

Der LVR hat ein neues Programm zur Förderung von „Kooperationsverbände Seelische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen“ in Modellregionen aufgelegt (vgl. Vorlage 14/3736). Ziel ist eine abgestimmte Behandlungs-, Rehabilitations- bzw. Hilfeplanung unter Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen und ihrer Eltern sowie das Vorhalten entsprechender Leistungen. Diese Angebote sollten in den Regionen durch präventive Angebote ergänzt werden.

Nach einem Interessensbekundungsverfahren wurden Ende 2019 die folgenden Modellregionen ausgewählt: Düren, Düsseldorf, Essen, der Rhein-Erft-Kreis und der Kreis Euskirchen. 2020 hat die Modellförderung begonnen, allerdings Corona-bedingt mit deutlicher Zeitverzögerung.

Z10.4 Förderprogramm zur „Unterstützung der Kommunen im Rheinland beim Ausbau der Angebots- und Koordinationsstrukturen für Kinder und Jugendliche mit psychisch und/oder suchterkrankten Eltern“

Kinder und Jugendliche mit psychisch und/oder suchterkrankten Eltern(-teilen) sind in ihrer Entwicklung mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. Sie erfahren oft nicht die Unterstützung, die sie selbst für ein gelingendes Aufwachsen benötigen. Um nicht nur den erkrankten Eltern(-teilen) gut zu helfen, sondern auch deren Kinder frühzeitig mit in den Blick zu nehmen, bedarf es vor Ort in den Sozialräumen und Regionen abgestimmter, gut zugänglicher Angebotsstrukturen und einer Vernetzung der relevanten Träger, Ämter und Institutionen.

Der LVR will die Kommunen und Kreise im Rheinland bei der Bewältigung dieser Aufgabe unterstützen und hat deshalb 2020 ein neues Förderprogramm aufgelegt, mit dem bestehende oder neu aufzubauende regionale Angebote von Hilfen für Kinder und Jugendliche mit psychisch kranken und/oder suchterkrankten Eltern gefördert werden können (vgl. Vorlage 14/4124).

Die einmalige LVR-Förderung hat Initialcharakter. Sie dient als Anschubfinanzierung, um explorative Praxisentwicklung in drei Entwicklungsfeldern anzustoßen: 1. Entwicklungsfeld: Die Praxisentwicklung bei präventiven, niedrigschwelligen Angeboten für Kinder und Jugendliche. Förderfähig sind auch Fortbildungen zur Qualifizierung von Fachkräften und Sensibilisierung der (Fach-) Öffentlichkeit gehören. 2. Entwicklungsfeld: Die Praxisentwicklung bei der kommunalen Koordination und Vernetzung. Auch die Erstellung von Übersichten vorhandener Angebote sowie Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit zur bes-

seren Bekanntmachung von Angeboten können anteilig gefördert werden. 3. Entwicklungsfeld: Maßnahmen zur (Dritt-)Mittelakquise. Finanziell unterstützt werden können Aktivitäten zur Entwicklung langfristiger Finanzierungsmodelle und/oder zur Akquise zusätzlicher Fördermittel.

27 Jugendämter und Gesundheitsämter (Stand: 11. Dezember 2020) haben Anträge gestellt und werden 2021 und 2021 über das LVR-Programm beim Ausbau ihrer Angebots- und Koordinationsstrukturen gefördert.

Z10.5 Verlängerung des Programms KAoA-STAR

Das Land NRW, die Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) und die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit NRW haben im Oktober 2020 beschlossen, das Programm KAoA-STAR (Schule trifft Arbeitswelt) um weitere drei Jahre zu verlängern, um die berufliche Integration von Schüler*innen und Schülern mit Beeinträchtigungen zu unterstützen.

KAoA-STAR ist Teil der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf in NRW“. KAoA-STAR ebnet den Jugendlichen mit Beeinträchtigungen mit einem systematischen und flächendeckenden System der beruflichen Orientierung den Weg in die Arbeitswelt. Davon profitieren alle jungen Menschen mit einer Schwerbehinderung oder Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung in den Förderschwerpunkten „Geistige Entwicklung“, „Körperliche und motorische Entwicklung“, „Hören und Kommunikation“, „Sehen“ und „Sprache“ sowie Schülerinnen und Schüler mit einer Autismus-Spektrum-Störung.

Z10.6 Forschungsprojekt zu Bildungs- und Beschäftigungsverläufen von Jugendlichen mit Schwerbehinderung

Durch Konzepte der Berufsorientierung (KAoA-STAR – **Kein Abschluss ohne Anschluss**, s. Maßnahme Z10.5. in diesem Bericht), der Beratung (z.B. Fachberatung inklusive Bildung bei einer Kammer, Peer Counseling) und der personenorientierten Unterstützung am Ausbildungs- und Arbeitsplatz (z.B. Unterstützte Beschäftigung, Budget für Arbeit/Ausbildung) erfolgen im Rheinland auf Initiative des LVR bzw. mit seiner Beteiligung seit einigen Jahren gezielte Bemühungen, den Übergang von der Schule in den Beruf bzw. die Möglichkeiten einer betrieblichen Ausbildung und Beschäftigung für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen zu verbessern.

Seit 2020 fördert das LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung ein Forschungsprojekt (Verbundprojekt der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und Humboldt-Universität, Berlin) und geht empirisch der Frage nach, wie sich die Bildungs- und Beschäftigungsverläufe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Schwerbehinderung sowie ihnen Gleichgestellten im Rheinland gestalten.

Im Fokus stehen jene Schulabgänger*innen, denen als Ergebnis der Potentialanalyse als Standardelement der beruflichen Orientierung im Rahmen von KAoA-STAR die Voraussetzungen und Fähigkeiten zugeschrieben werden, eine berufliche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Dabei soll die Situation der Jugendlichen zu insgesamt drei Zeitpunkten (nach Praktikum, in der betrieblichen (Aus-) Bildung und Beschäftigung, Verbleib) mit unterschiedlichen Fragestellungen in den Blick genommen werden (vgl. Vorlage 14/4005).

Z10.7 Neue Empfehlung zum Thema „Inklusionspädagogische Konzeption“ für Kindertageseinrichtungen

In gemeinsamer Abstimmung haben die Landesjugendämter Rheinland und Westfalen-Lippe 2020 eine „Empfehlung zur Erstellung einer inklusionspädagogischen Konzeption“ für Kindertageseinrichtungen veröffentlicht. Diese stellt Inklusion als gesamtgesellschaft-

liche Aufgabe in den Fokus der pädagogischen Arbeit. Eine nach der Empfehlung erstellte Konzeption erfüllt die Anforderungen an ein Fachkonzept im Sinne des Landesrahmenvertrages nach § 131 SGB IX. Mit der Empfehlung reagieren die Landesjugendämter auf Bedarfe aus der Praxis nach stärkerer inhaltliche Orientierungen und Hilfestellungen bei der Konzeptionsentwicklung (vgl. Vorlage 14/4285).

Z10.8 Gemeinsame Betrachtung von Maßnahmen zur Vermeidung sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche mit Behinderungen

Das LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung, das LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen sowie das LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie haben sich 2020 in einer gemeinsamen Vorlage intensiv mit ihren Aktivitäten gegen sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche mit Behinderungen in und außerhalb von Einrichtungen auseinandergesetzt (vgl. Vorlage 14/3821). Zu den ergriffenen Aktivitäten zählten unter anderem:

LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie

- Unabhängige Ansprechpersonen, sog. Ombudspersonen, deren Kontaktdaten in den Einrichtungen der LVR-Jugendhilfe bekannt und präsent sind. Die Ombudspersonen sind sachkundig in Bezug auf Kinderrechte, Gewaltthematiken, Prävention und sexuellen Missbrauch.
- Alle Mitarbeitenden der Einrichtungen der LVR-Jugendhilfe werden fortlaufend in ihrer täglichen Arbeit begleitet, beraten, fortgebildet und erhalten regelmäßig externe Supervision. Die Inhalte der Schutzkonzepte sind bekannt, beraten und werden fortlaufend weiterentwickelt.

LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung

- Arbeitshilfen und Handlungsempfehlungen bei Verdacht auf sexuelle Übergriffe (LVR-Christophorusschule)
- Pflegekonzeptionen – Leitfaden für den Bereich Pflege, Unterstützung und Versorgung von Schülerinnen und Schülern mit Pflegebedarf (LVR-Anna-Freud-Schule),
- Verhaltenskodex „Kinder und Jugendliche sollen bei uns sicher sein“ (Verhaltenskodex der LVR-Christophorusschule)
- Verhaltenskodex für Busfahrer*innen und Begleitpersonen im Schülerspezialverkehr

LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen

- An den LVR-Kliniken mit Abteilungen für Kinder- und Jugendpsychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie wurden Projektgruppen gegründet, die mit der Konzepterarbeitung und -weiterentwicklung betraut sind. Unter anderem sind hier die folgenden Konzepte zu nennen:
 - Konzept „Prävention von und Vorgehen bei vermuteter institutioneller sexueller Gewalt“ (LVR-Klinik Bedburg-Hau)
 - Verhaltenskodex für die Vorgehensweise bei einem Verdacht des Vorliegens eines sexuellen Missbrauchs durch Mitarbeitende oder Mitpatienten*innen (LVR-Klinik Essen)

ZIELRICHTUNG 11

Die Geschlechtergerechtigkeit im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz weiterentwickeln

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Die BRK sowie die UN-Frauenrechtskonvention weisen auf das besondere Diskriminierungsrisiko von Frauen und Mädchen hin. Mit Zielrichtung 11 hat sich der LVR daher zur Aufgabe gemacht, bei allen Aktivitäten und in allen Handlungsfeldern die Zielrichtung der Geschlechtergerechtigkeit systematisch zu beachten.

Diese Zielrichtung knüpft an den 2017 von der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming veröffentlichten „Gleichstellungsplan 2020“ an.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

Z11.1 Qualitätssicherung und Gewaltprävention in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

Z11.2 Fortbildungsangebot „Selbstbestimmung und Behinderung“

Z11.1 Qualitätssicherung und Gewaltprävention in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

Im Zuge der Umsetzung des BTHG in NRW wurde in der Rahmenleistungsbeschreibung „WfbM“ im Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX NRW verbindlich festgelegt, dass alle Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) ein Gewaltschutzkonzept als Teil der vorzuhaltenden Strukturqualität vorlegen müssen.

Zwischenzeitlich haben die meisten WfbM im Rheinland ein solches Gewaltschutzkonzept eingereicht. Diese Konzepte sind sowohl inhaltlich als auch in der konkreten Umsetzung Gegenstand der regelmäßigen Bilanzierungsgespräche des LVR mit den einzelnen WfbM. Zudem sind sie als Teil der grundsätzlichen Betrachtung und Weiterentwicklung Thema der Gespräche mit den Sprecher*innen der rheinischen WfbM (vgl. Vorlage 14/4127).

Z11.2 Fortbildungsangebot „Selbstbestimmung und Behinderung“

Der LVR hat 2020 in Kooperation mit dem Berliner ReWiKs-Projekt eine dreitägige Fortbildung „Sexuelle Selbstbestimmung durch innovative Konzepte und innovative Materialien“ in Köln angeboten. Die Fortbildung zu „ReWiKs-Lots*innen“ war kostenfrei und richtete sich an alle Mitarbeitenden im Bereich „Wohnen für erwachsene Menschen mit Behinderung“. Corona-bedingt wurde die ursprüngliche Konzeption angepasst und die Fortbildung in Form von sechs Online-Webinaren und einem Präsenztermin durchgeführt.

ZIELRICHTUNG 12

Vorschriften und Verfahren im LVR systematisch untersuchen und anpassen

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Zielrichtung 12 verweist darauf, dass die Vorschriften und Verwaltungsverfahren des LVR mittelbare oder unmittelbare Auswirkungen für Menschen mit Behinderungen entfalten können. Der LVR muss daher sicherstellen, dass die Regelungen, Vorschriften und Weisungen, die er aufgrund seiner Kompetenzzuweisung erlassen hat, mit den Vorgaben der BRK vereinbar sind, insbesondere mit Blick auf das Diskriminierungsverbot nach Artikel 4, Absatz 1 BRK.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Viele der bereits beschriebenen Aktivitäten zur Umsetzung der Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans betreffen letztlich Vorschriften und Verfahren des LVR. Diese Aktivitäten wurden in der Regel einer Zielrichtung zugeordnet, die ihre primäre inhaltliche Zielstellung abbildet. Die hier ergänzend beschriebenen Aktivitäten konzentrieren sich auf die Anpassung von Vorschriften oder Verfahren und/oder die Verbesserung der empirischen Datenlage im engeren Sinne.

Überblick:

- Z12.1 Sicherstellung von Teilhabe unter der Corona-Pandemie
- Z12.2 Umsetzung des neuen Landesrahmenvertrags NRW
- Z12.3 Umsetzung der neuen Rahmenvereinbarung über die Leistungen der Eingliederungshilfe und der Sozialhilfe
- Z12.4 Aufbau des regionalen Beratungsangebots nach § 106 SGB IX
- Z12.5 Modellprojekte zur Erprobung des Bundesteilhabegesetzes
- Z12.6 Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes im LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Z12.1 Sicherstellung von Teilhabe unter der Corona-Pandemie

Das Jahr 2020 war auch beim LVR extrem stark durch die Corona-Pandemie geprägt und mit großen organisatorischen Herausforderungen für alle verbunden.

Als Träger der Eingliederungshilfe war das **LVR-Dezernat Soziales** gefordert, gemeinsam mit den Leistungserbringern auf Basis des aktuellen Infektionsgeschehens kontinuierlich neue Regelungen in den Bereichen der sozialen Teilhabe und der Teilhabe am Arbeitsleben zu finden. Ziel war es dabei, die Gesundheit der Menschen mit Behinderungen und der Mitarbeitenden der Leistungserbringer zu schützen und eine Ansteckung zu vermeiden, dabei aber zugleich die Teilhabe der Menschen mit Behinderungen soweit wie möglich sicher zu stellen.

Zur Abrechnung von unabweisbarem Mehraufwand und Mindereinnahmen in Folge der Pandemie hat der LVR mit der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege ein Verfahren vereinbart, welches den sozialen Diensten eine Finanzierungssicherheit bietet.

Auch der **LVR-Verbund HPH** war mit seinen eigenen Angeboten stark von der Corona-Pandemie betroffen und in der Prozessbegleitung, -bearbeitung und -bewältigung immer wieder sehr gefordert. In einer gemeinsamen Arbeitsgemeinschaft mit Vertreter*innen des Verbundes und der Trägersaufsicht wurden sämtliche Verordnungen und Erlasse kurzfristig bewertet und daraus resultierende Handlungserfordernisse in die Einrichtungsverbünde gesteuert.

Die Wohnangebote des LVR-Verbundes HPH sind verteilt auf insgesamt 54 Städte und Gemeinden mit jeweils eigenen örtlich zuständigen Gesundheitsämtern und WTG-Behörden. In enger Abstimmung mit diesen örtlichen Stellen wurden vor Ort praktikable Lösungsansätze entwickelt, um auf das dynamische Infektionsgeschehen zu reagieren und die Leistungserbringung auch bei einem Ausbruchsgeschehen aufrecht erhalten zu können.

Zur Bewältigung akuter Personalengpässe wurde der LVR-Verbund HPH zum Teil sowohl von Mitarbeitenden aus den LVR-Heilpädagogischen Zentren, aus den LVR-Schulen sowie durch Mitarbeitende der zwischenzeitlich geschlossenen Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) unterstützt.

Die Umsetzung von Quarantänemaßnahmen stellt den Verbund nach weiterhin vor große Herausforderungen, da sich ein Großteil der Kund*innen behinderungsbedingt nicht selbstständig an verordnete Schutz- und Quarantänemaßnahmen halten kann. Auch die erforderlichen und gesetzlich verordneten Kontaktbeschränkungen zu Mitbewohnenden, Angehörigen oder Arbeitskolleg*innen, z.B. aus der WfbM, ist vielen Menschen schwer zu vermitteln, auch da nicht jede*r gleichermaßen in der Lage ist, digitale Möglichkeiten zur Kontaktpflege zu nutzen.

Damit die Kund*innen sich auf die Veränderungen einstellen können und die Teilhabe sichergestellt ist, müssen sie in geeigneter Weise (z.B. Unterstützte Kommunikation, Gebärdensprache, Materialien in Einfacher Sprache) fortlaufend informiert werden. So dient zum Beispiel das Üben, eine Maske zu tragen, dazu, gesellschaftliche Teilhabe auch während der Corona-Pandemie zu ermöglichen.

Die Trauerbewältigung in den Wohnverbänden, in denen bis heute (Stand Januar 2021) vier Personen mit positiver COVID-19-Diagnose verstorben sind, wird weiter andauern, ebenso wie die kontinuierliche Sensibilisierung für die besonderen Umstände, denen die Menschen derzeit weltweit ausgesetzt sind.

Z12.2 Umsetzung des neuen Landesrahmenvertrags NRW

Im Juli 2019 wurde ein neuer Landesrahmenvertrag über die Leistungen der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen in Nordrhein-Westfalen von den Landschaftsverbänden Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL), den kommunalen Spitzenverbänden (Städtetag NRW, Landkreistag NRW, Städte- und Gemeindebund NRW), den Wohlfahrtsverbänden sowie den öffentlichen und privat-gewerblichen Leistungsanbietern unterzeichnet. Die Vereinbarung regelt den Rahmen für die Unterstützungsleistungen für ca. 250.000 Menschen mit wesentlichen Behinderungen in Nordrhein-Westfalen ab 2020 (vgl. Maßnahme Z12.2 im Jahresbericht „Gemeinsam in Vielfalt 2019“).

Im Landesrahmenvertrag ist eine Übergangsfrist vereinbart worden, die wegen des Umfangs der Änderungen im Leistungsgeschehen erforderlich ist. Im Jahr 2020 wurde durch die Vertragsparteien an der Vorbereitung der Umstellung der Leistungen und deren Finanzierung gearbeitet. Klärungsbedürftigen Punkte sind z.B. die Grundlagen für die Preisgestaltung, Preise, Abgrenzungsinstrumente zwischen den einzelnen Finanzierungsmodulen.

Die Sozial- und Selbstvertretungsverbände als Interessenvertretung für die Menschen mit Behinderungen sind weiter an der Umsetzung beteiligt.

Z12.3 Umsetzung der neuen Rahmenvereinbarung über die Leistungen der Eingliederungshilfe und der Sozialhilfe

Die im Berichtsjahr 2019 abgeschlossene Rahmenvereinbarung der Landschaftsverbände und der Kommunalen Spitzenverbände über die Leistungen der Eingliederungshilfe und der Sozialhilfe (vgl. Vorlage 14/3405) wurde im Berichtsjahr 2020 mit Leben gefüllt. So sind Kontakte mit den Mitgliedskörperschaften aufgenommen worden. Aufgrund der Corona-Krise konnten diese Gespräche nicht wie geplant weitergeführt/abgeschlossen werden. Die Rahmenvereinbarung ist zum 1. Januar 2020 in Kraft getreten und gilt zunächst für fünf Jahre (vgl. Maßnahme Z12.3 im Jahresbericht „Gemeinsam in Vielfalt 2019“).

Z12.4 Aufbau des regionalen Beratungsangebots nach § 106 SGB IX

Gemäß Vorlage 14/2893 erfolgt in den Mitgliedskörperschaften des LVR die Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX. Die Beratung und Unterstützung wird durch das Fallmanagement der Dezernate Kinder, Jugend und Familie sowie Soziales dezentral vor Ort umgesetzt (vgl. auch Maßnahme Z4.2 in diesem Bericht).

Bei Kindern und Jugendlichen mit (drohender) Behinderung werden die Bedarfe seit dem 1. Januar 2020 ausschließlich durch eigene LVR-Mitarbeitende des LVR-Dezernats Kinder, Jugend und Familie mit dem eigens für Kinder und Jugendliche entwickelten Bedarfsermittlungsinstrument (BEI_NRW KiJu) erhoben und bearbeitet. Im LVR-Dezernat Soziales, Abteilung 73.60 Kinder und Jugendliche, wird dies sukzessive und ressourcenabhängig umgesetzt. Bei erwachsenen Menschen mit (drohender) Behinderungen hält der LVR an seinem kooperativen Modell der Bedarfsermittlung mit der freien Wohlfahrtspflege fest. Mittelfristig und ressourcenabhängig besteht die Absicht, bei Erstanträgen die Bedarfserhebung mit dem BEI_NRW durch eigene LVR-Mitarbeitende vorzunehmen.

Im Berichtsjahr 2020 wurde die Standortsuche für die Beratung vor Ort in den 26 Mitgliedskörperschaften fortgesetzt. Die Mitgliedskörperschaften und Kooperationspartner (wie KoKoBe, SPZ, EuTB, u.a.) zeigten eine hohe Kooperationsbereitschaft. So konnten bis Ende 2020 in 24 von 26 Mitgliedskörperschaften Beratungsstandorte gefunden werden. Die enge Zusammenarbeit der Dezernate Kinder, Jugend und Familie sowie Soziales findet ihren Ausdruck in den gemeinsamen Beratungsstandorten, an denen die Beratung und Unterstützung vernetzt und abgestimmt angeboten wird. Im Laufe des Jahres 2020 konnte an den meisten Standorten die räumlichen und technischen Voraussetzungen für die Beratung vor Ort realisiert werden.

Die Umsetzung des Fortbildungscurriculums für die Mitarbeitenden der beteiligten Dezernate wurde im Jahren 2019 begonnen und in 2020 weitergeführt. In Dezernat Kinder, Jugend und Familie wurde die im Berichtsjahr 2019 gestartete Schulungsreihe fortgesetzt. Im Dezernat Soziales startete die Schulungen für die Fallmanager*innen Anfang 2020. Die Teilnehmenden haben sich u.a. zur Methodik der Beratung weitergebildet.

Im September 2020 wurde in den Pilotregionen des Dezernates Soziales der Startschuss für die „Beratung vor Ort“ gegeben. Um Möglichkeiten der sozialräumlichen Beratung zu entwickeln, wurden Veranstaltungen initiiert, die eine Vernetzung und Kooperation der LVR Beratungsangebote unterstützen.

Z12.5 Modellprojekte zur Erprobung des Bundesteilhabegesetzes

Im Dezernat Soziales haben in 2018 zwei Modellprojekte im Rahmen der modellhaften Erprobung des BTHG begonnen, die auch im Berichtsjahr 2020 weitergeführt worden sind:

Das erste Projekt ist ein gemeinsames Verbundprojekt mit dem LWL. Es trägt den Abkürzungsnamen „TexLL“ und betrifft folgende Regelungsbereiche: Trennung der existenzsi-

chernden Leistungen von den Fachleistungen, Ausgestaltung der Assistenzleistungen (§ 78 SGB IX), Zumutbarkeit und Angemessenheit (§ 104 SGB IX), gemeinsame Leistungserbringung (§ 116 SGB IX). Ziel ist die Entwicklung eines einheitlichen Leistungs- und Finanzierungssystems unabhängig von der Wohnform (vgl. Vorlage 14/2463).

Im Berichtsjahr 2020 hat das Projekt TexLL LVR in Absprache mit dem Projekt TexLL LWL stärker landesteilig die Erprobung der neuen Finanzierungssystematik gemäß des Landesrahmenvertrages NRW durchgeführt. So können die Untersuchungsgegenstände unter Berücksichtigung der diversen landesteiligen Gegebenheiten in der Anbieterlandschaft und im praktischen Verwaltungshandeln bearbeitet werden. TexLL LVR hat im Berichtszeitraum mit vier Leistungserbringern aus dem Rheinland die Differenzierung der bisherigen pauschalen Finanzierung der besonderen Wohnformen in die, durch den Landesrahmenvertrag NRW vereinbarten kontextbezogenen und individuellen Leistungsbestandteile erprobt. Die Projektphase wird voraussichtlich im ersten Quartal 2021 abgeschlossen sein.

Das zweite Modellprojekt „NePTun –steht für „Neue Grundlagen von Pflege und Teilhabe – Instrument zur Abgrenzung von Pflege- und Eingliederungshilfeleistungen“. Die Ziele des Projektes bestehen in der Beschreibung inhaltlich-fachlicher Kriterien zur Abgrenzung von Eingliederungshilfe- und Pflegeleistungen sowie der Evaluierung der Regelungen für die Anrechnung von Einkommen und Vermögen nach § 135 ff. SGB IX. Grundsätzliche Informationen zum Projekt enthält die Vorlage 14/3417.

Im Jahr 2020 hat das Projektteam nach der Aufarbeitung der rechtlichen Grundlagen zunächst einen theoretischen Rahmen entwickelt, aus dem anschließend Kriterien zur Differenzierung der personellen Hilfen in den beiden Systemen Pflege und Eingliederungshilfe abgeleitet wurden. Diese Kriterien sind anhand von rund 50 leitfadengestützten Interviews mit Leistungsberechtigten auf Tauglichkeit und Praktikabilität getestet worden. Daneben befasst sich das Modellprojekt zudem mit den Auswirkungen, die sich aus der Einführung des „Lebenslagenmodells“ nach § 103 Abs. 2 SGB IX (n.F.) auf den Verwaltungsvollzug, die Bewilligungspraxis und die Einkommenssituation der Betroffenen ergeben.

Die Projektphase konnte im Sommer 2020 mit einem ausführlichen Zwischenbericht zu Ende gebracht werden, der mit Vorlage 14/4060 zur Kenntnis gegeben wurde. Darüber hinaus wurde im Berichtszeitraum die Erprobung der erarbeiteten Kriterien gemeinsam mit den Fachleuten aus dem Dezernat Soziales vorbereitet (vgl. Maßnahme Z12.9 im Jahresbericht „Gemeinsam in Vielfalt 2019“).

Z12.6 Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes im LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Im der ersten Jahreshälfte stand im LVR-Verbund HPH sowie in den Abteilungen für Soziale Rehabilitation die weitere Umsetzung der Trennung der Leistungen im Vordergrund, die mit dem 1. Januar 2020 wirksam wurde. Um die eingetretenen Veränderungen für alle Beteiligten sichtbar und verständlich zu machen, wurde ein Augenmerk auf Informationsvermittlung gelegt. Für die betroffenen Kund*innen wurde eine Erklärung zum neuen Wohn- und Betreuungsvertrag in Leichter Sprache entwickelt, welche in den besonderen Wohnformen sowie den Nutzer*innen-Beiräten eingesetzt wird. Eine Ausgabe des Mitarbeitenden-Newsletters #zusammenwachsen des LVR-Verbund HPH wurde als BTHG-Sonderausgabe definiert und enthielt ein Glossar, das ‚alte‘ und ‚neue‘ Begrifflichkeiten in den Zusammenhang brachte und entlang dieser begrifflichen Definitionen die Neuerungen des BTHG kompakt erklärte.

Nach der Verhandlung und Verabschiedung des Landesrahmenvertrags nach §131 SGB IX im Sommer 2019 folgte im Jahr 2020 die Weiterentwicklung und Präzisierung der damals beschiedenen Regelungen im Rahmen der Gemeinsamen Kommission (vgl. Maßnahme Z12.2 in diesem Bericht). Auch hier bringen sich weiterhin Vertreter*innen des

LVR-Dezernates Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen als Teil der Landesarbeitsgemeinschaft der öffentlichen Träger der Einrichtungen der Behindertenhilfe NRW (LAGöT) in den Weiterentwicklungsprozess ein und vertreten die Eingliederungshilfeangebote des LVR in den relevanten Gremien.

Die Einführung und die damit verbundene erstmalige Anwendung des neuen Bedarfsermittlungsinstruments BEI_NRW wurde im Jahr 2020 in den Eingliederungshilfe-Einrichtungen des LVR sukzessive durchgeführt. Es wurden Schulungen zum Instrument sowie der theoretischen Grundlage ICF durchgeführt, um die individuellen Bedarfe der Kund*innen zu erfassen und passende Leistungen anbieten zu können.

Im Rahmen der anstehenden Umstellung auf das neue Leistungs- und Finanzierungssystem der Sozialen Teilhabe für Volljährige ist es eine wesentliche Aufgabe, die fachlich-menschenrechtlichen Implikationen der BTHG-Reform auf die konkrete Leistungserbringung langfristig zu übertragen, indem die Weiterentwicklung der fachlich-methodischen Grundlagen in den Blick genommen wird. Die damit in Verbindung stehende Entwicklung von Fachkonzepten im Sinne des Landesrahmenvertrags begann im Jahr 2020 und wird einer der zentralen Prozesse zur Reformierung der Eingliederungshilfe im Lichte der BRK sein.

In Zahlen

In diesem Bericht wurden für das Berichtsjahr 2020 insgesamt **64 Aktivitäten** bzw. Maßnahmenbündel dokumentiert, die direkt oder indirekt einen Beitrag zu den Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans darstellen.

Anzahl der berichteten Aktivitäten in den Berichtsjahren

Zielrichtung	Berichtsjahr 2020	Zum Vergleich				
		Berichtsjahr 2019	Berichtsjahr 2018	Berichtsjahr 2017	Berichtsjahr 2016	Berichtsjahr 2015
Aktionsbereich 1: Selbstvertretung und Personenzentrierung						
ZIELRICHTUNG 1	6	8	7	7	8	6
ZIELRICHTUNG 2	8	8	10	22	27	29
ZIELRICHTUNG 3	2	1	1	1	3	2
Aktionsbereich 2: Zugänglichkeit						
ZIELRICHTUNG 4	9	7	6	4	10	10
ZIELRICHTUNG 5	1	2	2	2	4	6
ZIELRICHTUNG 6	6	4	2	3	4	3
ZIELRICHTUNG 7	2	-	1	1	2	3
ZIELRICHTUNG 8	3	1	2	6	5	3
Aktionsbereich 3: Menschenrechtsbildung						
ZIELRICHTUNG 9	11	15	17	11	17	12
ZIELRICHTUNG 10	8	9	2	2	3	1
ZIELRICHTUNG 11	2	3	4	4	3	3
Aktionsbereich 4: Menschenrechtsschutz durch Verwaltungshandeln						
ZIELRICHTUNG 12	6	10	10	2	4	8
Insgesamt	64	68	64	65	90	86

Vorlage Nr. 15/108

öffentlich

Datum: 22.02.2021
Dienststelle: OE 1
Bearbeitung: Herr Beuel - 10.10

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung **15.03.2021** **Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Vorstellung des Dezernates Personal und Organisation – Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte

Kenntnisnahme:

Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung nimmt die Ausführungen zur Vorstellung des Dezernates Personal und Organisation gemäß Vorlage Nr. 15/108 zur Kenntnis.

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 (Ihd. 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 der Vorlage Nr. 15/108 wird dem neu konstituierten Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung und hier insbesondere den Mitgliedern, die erstmalig dem Gremium angehören, ein Überblick über Struktur, Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte des LVR-Dezernates Personal und Organisation (Dezernat 1) gegeben. Die Vorlage beschränkt sich im Wesentlichen auf organisatorische und thematische Zuständigkeiten, Fachthemen werden lediglich als Aufgabenschwerpunkte und nicht in ihrer gesamten Breite dargestellt.

Das Dezernat 1 ist als sog. Querschnittsdezernat Partner und interner Dienstleister für alle Dezernate, Dienststellen und Einrichtungen des LVR. Als Linienorganisation aufgebaut, gliedert sich das Dezernat in die Organisationseinheit 01 bzw. 10, in der neben dem Dezernenten verschiedene Stabsstellen angesiedelt sind, sowie die drei Fachbereiche Zentraler Einkauf und Dienstleistungen (FB 11), Personal und Organisation (FB 12) und Recht, Versicherungen und Innenrevision (FB 14).

Neben dem klassischen Personalgeschäft mit den Themenschwerpunkten Personalgewinnung, Personalmanagement und Personalentwicklung, gehören Organisations- und Stellenplanangelegenheiten ebenso zum Portfolio des LVR-Dezernates Personal und Organisation wie der zentrale Einkauf, verschiedene zentrale Dienstleistungen und juristische Aufgaben und Expertise.

Der IT-Dienstleister LVR-InfoKom gehört als eigenbetrieblich geführte Einrichtung ebenfalls zum LVR-Dezernat Personal und Organisation, ist aber nicht Gegenstand dieser Vorlage, weil die Funktion des Betriebsausschusses für LVR-InfoKom vom Ausschuss für digitale Entwicklung und Mobilität wahrgenommen wird.

Begründung der Vorlage Nr. 15/108:

Das LVR-Dezernat Personal und Organisation ist als sog. Querschnittsdezernat Partner und interner Dienstleister für alle Dezernate, Dienststellen und Einrichtungen des LVR. Als Linienorganisation aufgebaut, gliedert sich das Dezernat in die Organisationseinheit 01 bzw. 10, in der neben dem Dezernenten verschiedene Stabsstellen angesiedelt sind, sowie die drei Fachbereiche Zentraler Einkauf und Dienstleistungen (FB 11), Personal und Organisation (FB 12) und Recht, Versicherungen und Innenrevision (FB 14). **Das LVR-Dezernat Personal und Organisation umfasst insgesamt 771,5 Stellen (einschließlich Stellen für Nachwuchskräfte und Aufstiegsbeamte*innen in Verwaltungsberufen sowie Auszubildende) und 604 Personen (einschließlich Nachwuchskräften sowie Aufstiegsbeamten*innen in Verwaltungsberufen und Auszubildenden in gewerblichen Berufen (Stand 31.12.2020)).**

Neben dem klassischen Personalgeschäft mit den Themenschwerpunkten Personalgewinnung, Personalmanagement und Personalentwicklung, gehören Organisations- und Stellenplanangelegenheiten ebenso zum Portfolio des LVR-Dezernates Personal und Organisation wie der zentrale Einkauf, verschiedene zentrale Dienstleistungen und juristische Aufgaben und Expertise.

Der IT-Dienstleister LVR-InfoKom gehört als eigenbetrieblich geführte Einrichtung ebenfalls zum LVR-Dezernat Personal und Organisation, ist aber nicht Gegenstand dieser Vorlage, weil die Funktion des Betriebsausschusses für LVR-InfoKom vom Ausschuss für digitale Entwicklung und Mobilität wahrgenommen wird.

I. Aufgaben des LVR-Dezernates Personal und Organisation gegliedert nach Organisationseinheiten

1. Organisationseinheit (OE) 01 bzw.10

1.1 OE 01.00

In der OE 01.00 – Dezernatsleitung - sind neben dem Dezernenten, *Herrn Ersten Landesrat Reiner Limbach*, dem Allgemeinen Vertreter der LVR-Direktorin, sein persönlicher Referent und sein Sekretariat angesiedelt. Herr Limbach verantwortet die Aufgabenerfüllung des Dezernates, steuert diese und vertritt das Dezernat nach innen wie nach außen.

1.2 OE 10.01

Die OE 10.01 - LVR-Arbeitsmedizinischer Dienst und LVR-Sozialberatung – wird von *Frau Dr. Martina Schilling* geleitet.

Die OE 10.01 unterstützt entsprechend der Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes den LVR als Arbeitgeber, die verschiedenen Interessenvertretungen sowie die Mitarbeitenden des LVR in allen Fragen des Gesundheitsschutzes.

Der Zuständigkeitsbereich der OE 10.01 erstreckt sich auf den gesamten LVR mit Ausnahme der wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR-Dezernates 8, die über eigene Betriebsärzte*innen verfügen.

1.3 OE 10.02

Die OE 10.02 - LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung – wird von *Herrn Axel Schwamborn* geleitet.

Im Tätigkeitsfeld Training konzipiert und organisiert das Institut Seminare, Workshops und Trainings und übernimmt deren komplettes Management.

Neben zahlreichen zielgruppenspezifischen Angeboten (z. B. Führungskräfte-Curriculum, Schulprogramm, BTHG-Curriculum) werden in einer gesonderten Veröffentlichung umfassende, bedarfsorientierte und dezernatsübergreifende Seminare, Workshops und Trainings (ohne IT-Fortbildungen) zusammengefasst.

Im Tätigkeitsfeld Beratung unterstützt das Institut Mitarbeitende, insbesondere Führungskräfte, in Themenbereichen wie z.B. Führung und Zusammenarbeit, Management und Konfliktfähigkeit oder auch in Fragen zur Strategie. Darüber hinaus berät und begleitet das Institut Führungskräfte bei Prozessen zum Führungsfeedback und unterstützt Veränderungsprozesse z.B. durch Moderationen von Workshops, Strategietagungen und Fachveranstaltungen (in Präsenz und digital) oder im Rahmen von Teamentwicklungen. Coaching, Supervision, Mediation und Konfliktberatung runden das Angebot des Instituts ebenso ab wie die Moderation von Personalauswahlverfahren.

Im Tätigkeitsfeld Entwicklung bietet das Institut Potenzialanalysen der individuellen Stärken und Entwicklungsfelder an. Mitarbeitendenbefragungen sowie Hospitationen gehören als zentrale Instrumente der Personalentwicklung ebenso zum Leistungsportfolio des Instituts wie Wissenstransfers und die Beratung und Unterstützung der Führungskräfte bei ihrer Qualifizierung im Rahmen des Führungskräfte-Curriculums. Darüber hinaus ist die Konzeption und Steuerung des Traineeprogramms für Absolvent*innen mit wissenschaftlichem Hochschulstudium wie auch die Begleitung und Moderation von Führungszirkeln eine Aufgabe der Personalentwicklung.

1.4 OE 10.03

Die OE 10.03 – LVR-Stabsstelle für Datenschutz und Angelegenheiten nach dem Informationsfreiheitsgesetz – wird von *Herrn John Büder*, dem Datenschutzbeauftragten (DSB) des LVR, geleitet.

Die Stabsstelle unterstützt die Mitarbeitenden und alle Dienststellen des LVR bei der Gewährleistung eines möglichst hohen Datenschutzniveaus und stellt so die Einhaltung der entsprechenden LVR-spezifischen sowie gesetzlichen Vorgaben sicher.

Darüber hinaus nimmt der DSB auch Aufsichts- und Überwachungsfunktionen wahr, um etwaige datenschutzrechtliche Verstöße, die unter Umständen dienst- bzw. arbeits- sowie ordnungs- oder strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen können, im Interesse des LVR und seiner Beschäftigten abzuwenden oder zu beheben.

Neben dem Datenschutz ist die OE 10.03 auch Ansprechpartner für medienrechtliche Fragestellungen.

1.5 OE 10.04

Die OE 10.04 – LVR-Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Mainstreaming – wird von *Frau Sabine Brinkmann* geleitet.

Die Stabsstelle ist auf Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen zum Landesgleichstellungsgesetz (LGG NW) zuständig für die

- Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen,
- Mitwirkung an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, die Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern im LVR haben,
- Anregung und Durchführung von Maßnahmen zur Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im LVR,
- Information und Beratung zu allen Fragen im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter,
- Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Pflege sowie zur beruflichen Weiterentwicklung und Karriereplanung im Rahmen der Frauenförderung.

Das Beratungsangebot richtet sich sowohl an Mitarbeitende als auch an Führungskräfte im LVR.

1.6 OE 10.05

In der OE 10.05 ist der Personalrat des Dezernates Personal und Organisation mit seiner freigestellten Vorsitzenden, *Frau Christina Claßen*, organisatorisch angebunden.

1.7 OE 10.10, 10.11, 10.12

Die OE 10.10, 10.11 und 10.12 umfassen die Bereiche Steuerungsunterstützung, Geschäftsstelle und Registratur des Dezernates Personal und Organisation und werden von *Herrn Stefan Beuel* geleitet.

Neben der Unterstützung des Dezenten bei der Gesamtsteuerung des Dezernates, insbesondere im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses und bei der Betreuung des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung, erledigt die Geschäftsstelle dezernatsinterne Personal- und Organisationsangelegenheiten. In der Dezernatsregistratur werden die Akten, der vom Fachbereich 12 bearbeiteten Personalfälle sowie die Akten des Fachbereiches 14 ebenso verwaltet wie die Akten der OE 10.03.

Die OE 01 bzw.10 umfasst insgesamt 36 Stellen und 38 Personen.

2. LVR-Fachbereich Zentraler Einkauf und Dienstleistungen (FB 11)

Der LVR-Fachbereich Zentraler Einkauf und Dienstleistungen, geleitet von *Herrn Andreas Hildebrandt*, nimmt innerhalb des Dezernates Personal und Organisation die Aufgaben der zentralen Steuerung des LVR-weiten Einkaufs wahr und ist für eine Reihe von Dienstleistungen der Zentralverwaltung in Köln und vieler Dienststellen und Einrichtungen im LVR verantwortlich. Der FB 11 ist in die Abteilungen

- Zentrale Einkaufskoordination (11.10),
- Competence Center für Einkauf von allgemeinem Bedarf und Dienstleistungen (11.20) und
- Dienstleistungen und Haushalt (11.30)

gegliedert.

Die Zentrale Einkaufskoordination (ZEK) steuert fünf dezentrale Competence Center (CC) verbandsweit mit einem jährlichen Einkaufsvolumen von insgesamt ca. 210 Mio. EUR in Warengruppen des allgemeinen Bedarfs über Energie, IT bis hin zu krankenhauspezifischen Einrichtungen und medizinischen Produkten. Die ZEK koordiniert darüber hinaus den Einsatz der IT-Technik im Einkauf des LVR mit einer Online-Vergabeplattform und dem SAP-Warenwirtschaftssystem MM/SRM.

Im Rahmen des strategischen Einkaufs sind zwei der fünf Competence Center unmittelbar im FB 11 angesiedelt. Dies sind zum einen das CC Allgemeiner Einkauf und andererseits das CC Personenbeförderung und Logistik. Dabei steht die nachhaltige, wirtschaftliche und rechtssichere Beschaffung von Waren und Dienstleistungen stets im Vordergrund. Mit der LVR-weiten Bündelung der Bedarfe aller Einrichtungen und Dienststellen in großen Rahmenverträgen und mit einer Vielzahl von Einkaufskooperationen mit Kommunen im Rheinland erzielen die CC´s günstige Einkaufskonditionen.

Derzeit durchläuft der Zentrale Einkauf des LVR unter der fachlichen Führung des FB 11 einen Transformationsprozess mit dem Ziel, einen modernen Einkauf auf Basis des strategischen Warengruppenmanagements dauerhaft zu implementieren.

Daneben nimmt der FB 11 für das gesamte Dezernat Personal und Organisation die Aufgaben der Haushalts- und Rechnungsangelegenheiten wahr. Als Dienstleister bietet der FB 11 seine Services allen Mitarbeitenden in der Zentralverwaltung und in vielen Dienststellen

und Einrichtungen im LVR in vielfältigen Aufgabenbereichen an. Dazu gehören insbesondere die Druckerei, die Bibliothek, der Post-, Boten- und Fahrdienst sowie die Bereiche Telekommunikation, Auskünfte und Zeitwirtschaft.

Der FB 11 umfasst insgesamt 101,5 Stellen und 97 Personen.

3. LVR-Fachbereich Personal und Organisation (FB 12)

Der LVR-Fachbereich Personal und Organisation, geleitet von *Herrn Ralf Pagenkopf*, bearbeitet die Personalangelegenheiten der Mitarbeitenden des LVR (soweit diese nicht an dezentrale Organisationseinheiten delegiert sind) und ist für die Aufbau- und Ablauforganisation, die Geschäftsverteilung, den Stellenbedarf, die Stellenbewertung und die Stellenbemessung in den LVR-Dezernaten und LVR-Außendienststellen zuständig. Angeboten werden durch das zum Fachbereich gehörende Inhouse-Consulting zudem Leistungen des Organisations- und Prozessmanagements, der Prozessoptimierung sowie Dienstleistungen des Projektmanagements und solche konzeptioneller Art in für den LVR bedeutsamen strategischen Themen. Weitere Aufgaben sind das auf Personal und Organisation bezogene Qualitätsmanagement und Qualitätscontrolling.

Grundsatzangelegenheiten im Arbeits-, Tarif-, Beamten- und Schwerbehindertenrecht sowie die allgemeinen Angelegenheiten nach dem Landespersonalvertretungsgesetz werden vor dem Hintergrund der Einheitlichkeit der Rechtsanwendung ebenfalls im FB 12 wahrgenommen.

Die Rekrutierung von qualifiziertem Personal und die Ausbildung in Verwaltungsberufen und gewerblichen Berufen ist eine weitere wichtige Aufgabe des Fachbereiches Personal und Organisation, ebenso wie die Zuständigkeit für Fragen der Arbeitssicherheit und des Brandschutzes.

Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist der FB 12 in die Abteilungen

- Personalbeschaffung, Personalwirtschaft (12.10),
- Ausbildung (12.20),
- Öffentliches Dienstrecht, Personalvertretungsrecht, Rentenberatung, Altersteilzeit, Zeitwertkonten (12.30),
- Arbeitssicherheit und Brandschutz (12.40),
- Inhouse-Consulting, LVR-Strategiekonzepte (12.50) und
- Organisationsmanagement, Stellenplan, IT-/Qualitätsmanagement, Personalkostenplanung und Controlling (12.60)

und in die Stabstelle 12.02 Personaleinsatzplanung (PEP) gegliedert.

Die Abteilung 12.10 ist zuständig für die Personalbeschaffung mit der Abwicklung der Stellenausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren (482 Stellenausschreibungsverfahren im Jahr 2020) einschließlich der zugehörigen Grundsatzangelegenheiten, die Betreuung und Weiterentwicklung des beim LVR eingesetzten elektronischen Bewerbungsverfahrens, des Mitarbeitendenempfehlungsprogramms „Firstbird“ und die Bearbeitung von Initiativbewerbungen. Sie ist weiterhin zuständig für die Personalangelegenheiten von insgesamt ca. 6.000 Mitarbeitenden, nicht aber für die delegierten Personalfälle der wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR Dezernates 8.

Die Abteilung 12.20 ist zuständig für die Ausbildung inklusive Praktika, Volontariate und Referendariate, für die Verwaltungslehrgänge I und II, für die Betreuung und Umsetzung des Programms für jugendliche schwerbehinderte Beschäftigte sowie für die modulare Qualifizierung und die Förderung von Masterstudiengängen von Bestandspersonal. Zum Stand

31.12.2021 wurden insgesamt 287 Nachwuchskräfte und Aufstiegsbeamte*innen in Verwaltungsberufen sowie Auszubildende in gewerblichen Berufen betreut.

Die Abteilung 12.30 ist zuständig für Grundsatzangelegenheiten des Arbeits- und Tarifrechts, des Beamtenrechts, des Personalvertretungsrechts, des Schwerbehindertenrechts, des Nebentätigkeitsrechts und des Reisekostenrechts im Gesamtbereich des LVR. Außerdem werden dort die Nebentätigkeiten (außer für den LVR-Klinikverbund und den LVR-Verbund-Heilpädagogische Hilfen), die Beamtenversorgung und die lebensphasenorientierte Beratung (insbesondere Altersteilzeit für Beamte*innen und Beschäftigte, Renten- und Zeitwertkontenberatung, Verbeamtung) bearbeitet.

Die Abteilung 12.40 ist zuständig für die sicherheitstechnische Beratung in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und ist zudem im Rahmen der wiederkehrenden Prüfung von Sonderbauten nach § 10 PrüfVO NRW bauaufsichtlich tätig.

Die Abteilung 12.50 (Inhouse-Consulting) ist Ansprechpartner für Organisationsentwicklung und strategische Themen, insbesondere aus den Bereichen der allgemeinen Verwaltung und des Personalmanagements. Als interne Organisationsberatung unterstützt und begleitet die Abteilung andere Dienststellen bei deren Organisationsentwicklung oder bei der Prozessoptimierung auf Grundlage eines Auftraggeber-/Auftragnehmer-Verhältnisses, beispielsweise bei der Erarbeitung von Konzepten, Analysen oder durch Übernahme des Projektmanagements. Darüber hinaus beobachtet das Inhouse-Consulting allgemeine Trends für die Entwicklung innovativer Verwaltungsarbeit, erstellt bei Bedarf entsprechende Konzepte und begleitet LVR-übergreifende Strategieprozesse. Ein weiterer Schwerpunkt ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement.

Die Abteilung 12.60 ist zuständig für die Bearbeitung aller Grundsatzangelegenheiten aus dem Bereich Stellenplan und Stellenbewertung für das gesamte Gebiet des LVR. Daneben erfolgt hier die Qualitätssicherung im Bereich Stellenbewertung (Geschäftsstelle der Bewertungskommission). Ein weiterer Schwerpunkt ist das Personalcontrolling und die Personalkostenplanung für den NKF-Bereich. Weiterhin ist die Abteilung für das auf Personal und Organisation bezogene Qualitätsmanagement und Qualitätscontrolling zuständig. Neben der Entwicklung der dezernatsinternen IT-Strategie sind hier weiterhin die Betreuung, Pflege und Wartung von IT-Verfahren sowie deren Berechtigungskonzeption und Spezialauswertungen aus SAP-Human Capital Management angesiedelt.

Die Stabsstelle 12.02 ist zuständig für die verbandsinterne Vermittlung von Mitarbeitern*innen in besonderen Beschäftigungslagen, insbesondere aufgrund gesundheitlicher und persönlicher Schwierigkeiten. Ebenso verantwortet sie den Bereich der Umschulung und die Zuweisung der Nachwuchskräfte nach der Ausbildung. Das Springerteam für zeitweise Einsätze, z.B. in Sekretariaten oder in der allgemeinen Verwaltung der Zentralverwaltung ist dort ebenfalls verortet.

Der FB 12 umfasst insgesamt 602,5 Stellen (einschließlich 426 Stellen für Nachwuchskräfte und Aufstiegsbeamte*innen in Verwaltungsberufen sowie Auszubildende) und 432 Personen (einschließlich 287 Nachwuchskräften und Aufstiegsbeamten*innen in Verwaltungsberufen sowie Auszubildenden in gewerblichen Berufen).

4. LVR-Fachbereich Recht, Versicherungen und Innenrevision (FB 14)

Der LVR-Fachbereich Recht, Versicherungen und Innenrevision, geleitet von *Herrn Knut Dannat*, ist für die LVR-Fachdezernate der zentrale Rechtsdienstleister in allen Angelegenheiten aus dem Zivil-, Arbeits-, Disziplinar- und Verwaltungsrecht. In dieser Funktion berät er zu Grundsatzthemen und in Einzelverfahren aus den genannten Rechtsgebieten und übernimmt die operative rechtliche Vertretung des LVR vor den ordentlichen Gerichten, den Finanz- und den Verwaltungsgerichten. Darüber hinaus berät er die Verwaltungsspitze

in allen Fragen des Kommunalverfassungsrechts und steht den Wie-Eigenbetrieben als kompetenter Ansprechpartner in Rechtsangelegenheiten zur Verfügung. Ein weiterer Schwerpunkt ist das Risiko- und Versicherungsmanagement für den gesamten LVR. Als interner Rechtsdienstleister bietet der FB 14 hausinterne Schulungen zu verschiedenen Rechtsgebieten an.

Der Leiter des Fachbereichs ist zugleich Antikorruptionsbeauftragter des LVR. In dieser Funktion ist er, ebenso wie die Leiterin der Abteilung Innenrevision als stellvertretende Antikorruptionsbeauftragte des LVR, unmittelbar der LVR-Direktorin als Behördenleiterin unterstellt.

Zur Wahrnehmung seiner juristischen Aufgaben ist der FB 14 in die Abteilungen

- Rechtsservice Arbeitsrecht, Dienstaufsicht, Zivilrecht, Verwaltungsrecht (14.10),
- Rechtsservice und Forderungsrealisierung, Sozialhilfe, LVR-Kliniken, Versicherungen, Dienstunfälle, Forderungs- und Insolvenzmanagement, RZVK/RVK (14.20)
- Innenrevision und Prüfstelle für VOB-Beschwerden beim LVR (14.30)

gegliedert.

Neben der Wahrnehmung allgemeiner Rechtsangelegenheiten obliegen der Abteilung 14.10 insbesondere die Beratung der Dienststellen des LVR in allen dienstrechtlichen Belangen, Ermittlungen bei Dienstpflichtverletzungen und darüber hinaus die gerichtliche Vertretung in arbeits- und beamtenrechtlichen Belangen. Die Abteilung nimmt die gerichtliche Vertretung in personalvertretungsrechtlichen Verfahren für den gesamten LVR wahr. Durch die Abteilung werden zusätzlich bau-, vergabe-, urheber- und verwaltungsrechtliche Angelegenheiten bearbeitet. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Bearbeitung aller kommunalverfassungsrechtlicher Anfragen und Prüfaufträge, insbesondere der Verwaltungsspitze. Die Abteilung ist zudem zentraler Ansprechpartner in allen rechtlichen Fragen rund um das leistungsorientierte Bezahlung (LOB), einschließlich der Dienstvereinbarung LOB und der Betrieblichen Kommission.

Die Abteilung 14.20 übernimmt die Realisierung von Forderungen, einschließlich der gerichtlichen Vertretung aus übergegangenen zivilrechtlichen Ansprüchen (Sozialregress), insbesondere aus den Bereichen des Schadenersatz-, Familien- und Erbrechts. Sie bearbeitet alle Verfahren des allgemeinen und speziellen Haftungsrechts, einschließlich der Eigenschäden, prüft den internen Regress und wehrt Haftungsansprüche Dritter ab. Ansprüche, die die RZVK/RVK gegen Dritte hat, und diejenigen, die gegen die RZVK/RVK gerichtet sind, vertritt die Abteilung außergerichtlich sowie gerichtlich. In der Abteilung ist das zentrale Versicherungs- und Risikomanagement für den Gesamtverband angesiedelt. Daneben findet dort die Sicherung von Insolvenzanträgen und die privatrechtliche Forderungsvollstreckung statt. Die Abteilung vertritt den LVR vor den Zivil- und Verwaltungsgerichten in Verfahren nach dem Infektionsschutzgesetz.

Die Abteilung 14.30 übt eine unabhängige, verwaltungsinterne Überwachungs- und Beratungsfunktion im Auftrag der LVR-Direktorin aus. Sie berät beim Erstellen interner Kontrollsysteme (IKS) und prüft innerhalb der einzelnen Bereiche die Rechtmäßigkeit und Zuverlässigkeit des Verwaltungshandelns. Sie übernimmt die Aufgaben der Korruptionsprävention und -bekämpfung, insbesondere auch die Feststellung der korruptionsgefährdeten Bereiche innerhalb des LVR.

Der FB 14 umfasst insgesamt 31,5 Stellen und 37 Personen.

Die vorstehend näher beschriebene Gliederung des Dezernates sowie die Aufgabenschwerpunkte ergeben sich visuell dargestellt aus dem beigefügten Organigramm des Dezernates Personal und Organisation.

II. Aktuelle Arbeitsfelder des LVR-Dezernates Personal und Organisation

In den vergangenen Jahren wurde im LVR – Dezernat Personal und Organisation eine Vielzahl von Maßnahmen und Verfahren entwickelt, welche die Personalgewinnung und die Personalbindung im Interesse einer qualitätsvollen Aufgabenwahrnehmung unterstützen und mit denen sich der LVR als attraktiver Dienstherr und Arbeitgeber profiliert. Dies verbindet sich mit einer Steigerung der Ausbildungsaktivitäten und einer konsequenten Weiterentwicklung der Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote.

Zur Verbesserung der Personalrekrutierung wurde dieser Geschäftsprozess eingehend analysiert und wird in seiner neuen Form sukzessive zur Anwendung kommen. Dies wird mit einem LVR–weit einsetzbaren zeitgemäßen (neuen) elektronischen Bewerbungsverfahren digital unterstützt. Ebenfalls der Professionalisierung der Personalgewinnung dient die Entwicklung einer LVR–Arbeitgebermarke, zu der neben einer Wort-Bild-Marke, die sich in die bestehende Markenstruktur im LVR integriert, unter anderem auch die Modernisierung der Stellenausschreibungen zählt.

Weiterhin befindet sich ein einheitliches Dokumentenmanagementsystem für die Personalverwaltungen derzeit im Aufbau. In diesem Zusammenhang werden sämtliche Kernprozesse neu definiert und priorisiert sowie digitalisiert, soweit der jeweilige Prozess hierfür geeignet ist.

Die Auswertung und Aufbereitung der Ergebnisse der zweiten LVR-weiten Mitarbeitendenbefragung, die am 15.03.2021 endet, liefert den Dezernaten, Dienststellen und Einrichtungen des LVR hilfreiche Erkenntnisse, die Stärken und Verbesserungspotenziale aus Sicht der Mitarbeitenden zu identifizieren.

Die Wirtschaftlichkeit der Einkaufsprozesse aller Competence Center wird im Jahr 2021 weiter optimiert, indem für Liefer- und Dienstleistungen die erforderlichen Steuerungskennzahlen warengruppenbezogen in digitaler Form zur Verfügung gestellt werden.

Neben der Einführung der elektronischen Rechtsakte zum Jahresbeginn 2022 wird in Federführung des Fachbereiches 14 ein elektronisches Vertragsmanagementsystem entwickelt und bis zur Jahresmitte 2021 zunächst für eines der LVR–Dezernate in Betrieb genommen.

In einem gemeinsamen Projekt mit den LVR-Dezernaten 3 und 6 werden unter dem Titel „Moderne Arbeitswelten für den LVR“ neue Arbeitsformen in organisatorischer, baulicher und technischer Hinsicht entwickelt. Hierzu zählt auch die Einführung des Mobilien Arbeitens mit allen Aspekten, die neben rechtlichen, arbeitsorganisatorischen und technischen Fragestellungen auch Fragen der Zusammenarbeit und der Unternehmenskultur umfassen.

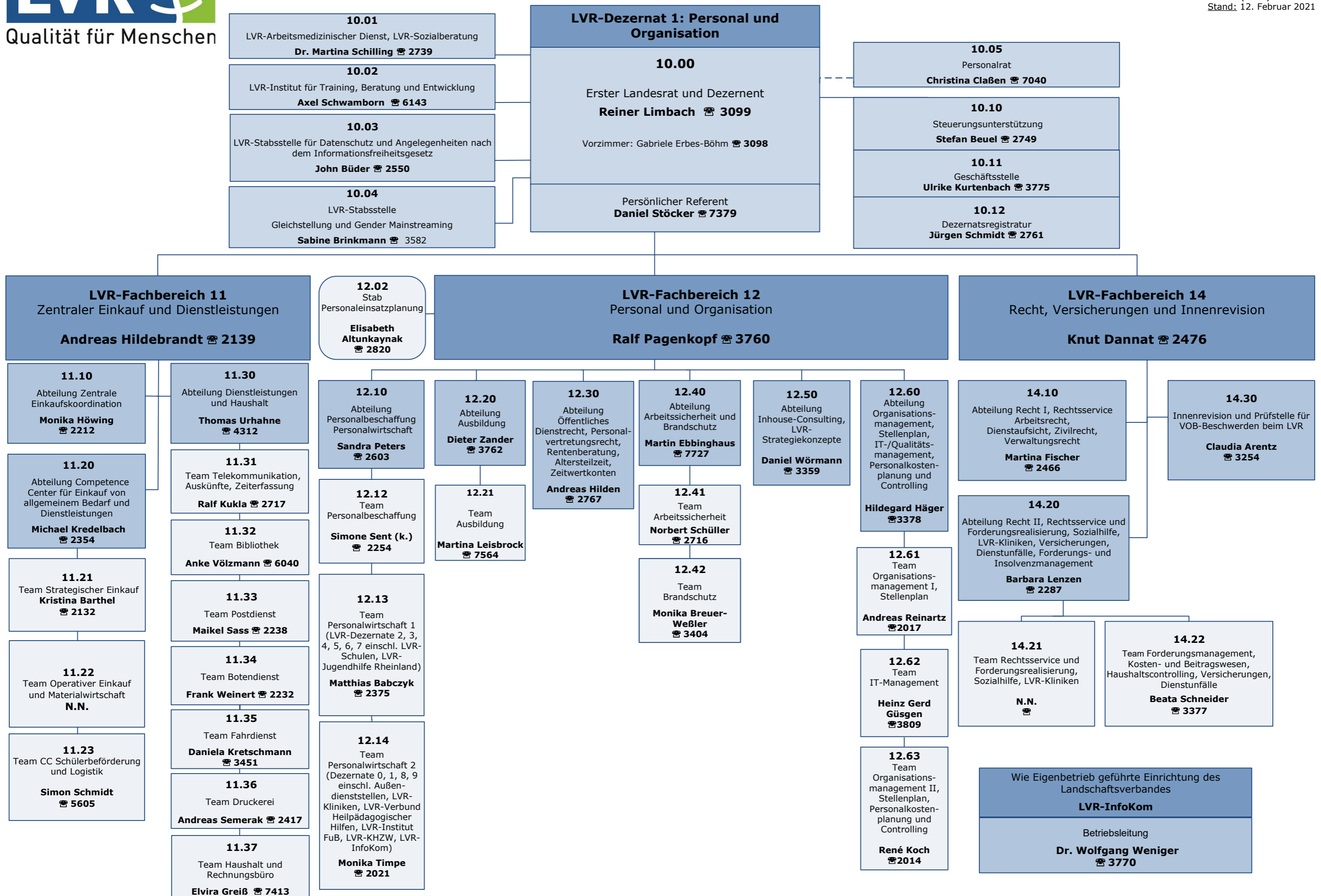
Seit Ende Februar 2020 gehört die Bewältigung der Corona-Pandemie im LVR insbesondere in Bezug auf alle rechtlichen, arbeitsmedizinischen und arbeitsorganisatorischen Fragestellungen zu den Aufgaben des LVR–Dezernates 1. Die mit der Erarbeitung eines Pandemieplans geschaffene sog. Pandemiebeauftragte Stelle ist im FB 12 angesiedelt. Neben einer Reihe koordinierender Aufgaben ist diese auch für die Erstellung der Statusberichte zuständig und fungiert als Geschäftsstelle des Präventions- und Krisenstabes. Naturgemäß ist auch der Betriebsärztliche Dienst im Zeitraum der Pandemie mit neuen Aufgaben und Anforderungen intensiv gefordert.

Abschließend ist auf den Personalbericht hinzuweisen, der jährlich, also auch in 2021, erstellt und der politischen Vertretung vorgelegt wird. Dabei handelt es sich um ein seit einigen Jahren etabliertes Berichtsformat der Verwaltung, dem eine Vielzahl personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Statistiken zu entnehmen ist und das einen breiten Überblick zur Arbeit im LVR ermöglicht. Der letzte Personalbericht wurde mit der Vorlage 14/3965 in

die Sitzung des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung am 21.09.2020 eingebracht. Die Vorlage ist über das digitale Vorlagensystem ebenso einsehbar wie über die Homepage des LVR www.lvr.de und dort über den Pfad „Politik=>Sitzungen/Termine=>14. Wahlperiode=>Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung“.

In Vertretung

L i m b a c h



Vorlage Nr. 15/143

öffentlich

Datum: 03.03.2021
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Herr Dietzsch/Frau Schneider

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	15.03.2021	Kenntnis
Ausschuss für Digitale Entwicklung und Mobilität	18.03.2021	Kenntnis
Landschaftsausschuss	19.03.2021	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

"Die Krise als Chance nutzen"/ Erster Teilbericht

Kenntnisnahme:

Die Vorlage 15/143 "Die Krise als Chance nutzen"/ Erster Teilbericht 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

Mit Beschluss des Landschaftsausschusses vom 23.06.2020 wurde die Verwaltung unter dem Titel - „Die Krise als Chance nutzen“ - beauftragt, in einem Bericht die Auswirkungen auf die Arbeitswelt beim LVR infolge der Corona-Pandemie darzustellen und die Chancen aufzuzeigen, die sich daraus ergeben.

Die in dem Beschluss in Verbindung mit dem Antrag 14/345 der Fraktionen von CDU und SPD und seiner Begründung aufgeführten vielfältigen Aspekte wurden zwecks umfassender und systematischer Beantwortung vier Perspektiven zugeordnet:

- der Wirtschaftlichkeit
- der Infrastruktur
- des Personals und
- der Umwelt.

Dabei wurden die von der politischen Vertretung aufgeworfenen Fragestellungen berücksichtigt und teilweise erweitert.

Mit dieser Vorlage wird in einem ersten Teil berichtet. In einer der nächsten Sitzungen werden weitere Ergebnisse vorgestellt. Diese werden insbesondere sein:

- die Ergebnisse der extern beauftragten Untersuchung zur Entwicklung der Arbeitsproduktivität (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) unter Einschluss der Erfahrungen der Führungskräfte, der Mitarbeiterschaft und der Personalvertretungen mit Heim- und Telearbeit (im Weiteren auch als „Homeoffice“ bezeichnet) sowie
- die Ergebnisse einer verwaltungsinternen Befragung der Mitarbeitenden zur Vorbereitung der Einführung eines Mobilen Arbeitens

Die bisherigen Ergebnisse in diesem Bericht lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Heim- und Telearbeit wurde sowohl in der Anzahl als auch deren Umfang deutlich erweitert. Die Erfahrungen mit verstärkter Heim- und Telearbeit fallen überwiegend positiv aus. Ein Großteil der Homeoffice-Arbeitsform wird voraussichtlich auch nach der Pandemie erhalten bleiben. Durch die damit verbundene Rückführung von Präsenzzeiten am Büroarbeitsplatz werden räumliche Einsparungseffekte möglich, die nennenswerte finanzielle Einsparungen erwarten lassen.
- In gleichem Zug wurde die technische Infrastruktur (Einsatz von mobilen PC, Lizenzen für Videoanwendungen, Erweiterung der Telefonanlage etc.) ausgebaut.
- Das verstärkte Arbeiten in Homeoffice und veränderte Arbeitsweisen fördern die Entwicklung neuer Raumnutzungskonzepte für moderne Arbeitswelten. Prüfungen zur baulichen Machbarkeit sind beauftragt.
- Die veränderten Arbeitsbedingungen stellen Anforderungen an die Mitarbeiterschaft und die Führung („Führung auf Distanz“), die im Veränderungsprozess begleitet werden.
- Trotz der insgesamt niedrigeren Krankenquote während der Pandemie sind abschließende Aussagen zur Gesundheitsförderung in Zeiten eines überwiegenden Homeoffice derzeit noch nicht möglich.
- In der Umweltbilanz überwiegen die positiven Effekte.

Die Verwaltung begreift die in der Pandemie gesammelten Erfahrungen gleichermaßen als Herausforderung wie als Chance für eine umfassende und zukunftsfähige Entwicklung moderner Arbeit.

Begründung der Vorlage Nr. 15/143

„Die Krise als Chance nutzen“/ Erster Teilbericht

Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund und Einführung	3
2	Entwicklung der Arbeitswelt im LVR in der Pandemie	5
3	Definition von Homeoffice und anderen Arbeitsformen	6
4	Allgemeine Entwicklung und Erkenntnisse während der Corona-Pandemie	7
5	Perspektive Wirtschaftlichkeit	9
	5.1 Produktivität der Arbeitsergebnisse	9
	5.2 Finanzielle Auswirkungen/Kosten	10
6	Perspektive Infrastruktur	13
	6.1 Entwicklung von Homeoffice Plätzen	13
	6.2 Technische Ausstattung und Infrastruktur.....	16
	6.3 Bauliche Fragestellungen	16
7	Perspektive Personal	18
	7.1 Erfahrungen der Mitarbeitenden, Führungskräften, Personalvertretungen mit der Heimarbeit.....	18
	7.2 Entwicklung des Krankenstandes	19
	7.3 Gesundheitsschutz.....	20
8	Perspektive Umwelt	23
	8.1 Mobilitätsverhalten	23
	8.2 Klima	24
	8.3 Weitere Umwelteinflüsse	26
9	Chancen	28
10	Schlussfolgerung.....	30

1 Hintergrund und Einführung

Mit Beschluss des Landschaftsausschusses vom 23.06.2020 wurde die Verwaltung - auf der Grundlage des Antrags 14/345 der Fraktionen von CDU und SPD - beauftragt, in einem Bericht die Auswirkungen auf die Arbeitswelt infolge der Corona-Pandemie darzustellen.

Die Beantwortung des Beschlusses wurde vom LVR-Dezernat 1 (Personal und Organisation) und hier durch LVR-Fachbereich 12 (Personal und Organisation), Abteilung 12.50 (Inhouse-Consulting, LVR-Strategiekonzepte) bearbeitet. Intensiv beteiligt waren weiterhin das LVR-Dezernat 3 (Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH) und das LVR-Dezernat 6 (Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation) sowie LVR-InfoKom.

Zur Beantwortung der im Beschluss thematisierten Aspekte wurde ein Methodenmix zusammengestellt, um möglichst spezifisch auf die aufgeworfenen Fragestellungen antworten zu können:

- Einbindung von Stellungnahmen der Fachdezernate
- Durchführung von Workshops mit verschiedenen Zielgruppen
- Einbindung einer Universität zur Durchführung eines Forschungsprojekts

Die im Beschluss aufgeführten und zu untersuchenden Gesichtspunkte wurden zum Zwecke der Übersichtlichkeit und Bearbeitung vier Perspektiven zugeordnet, nachfolgend visualisiert dargestellt:

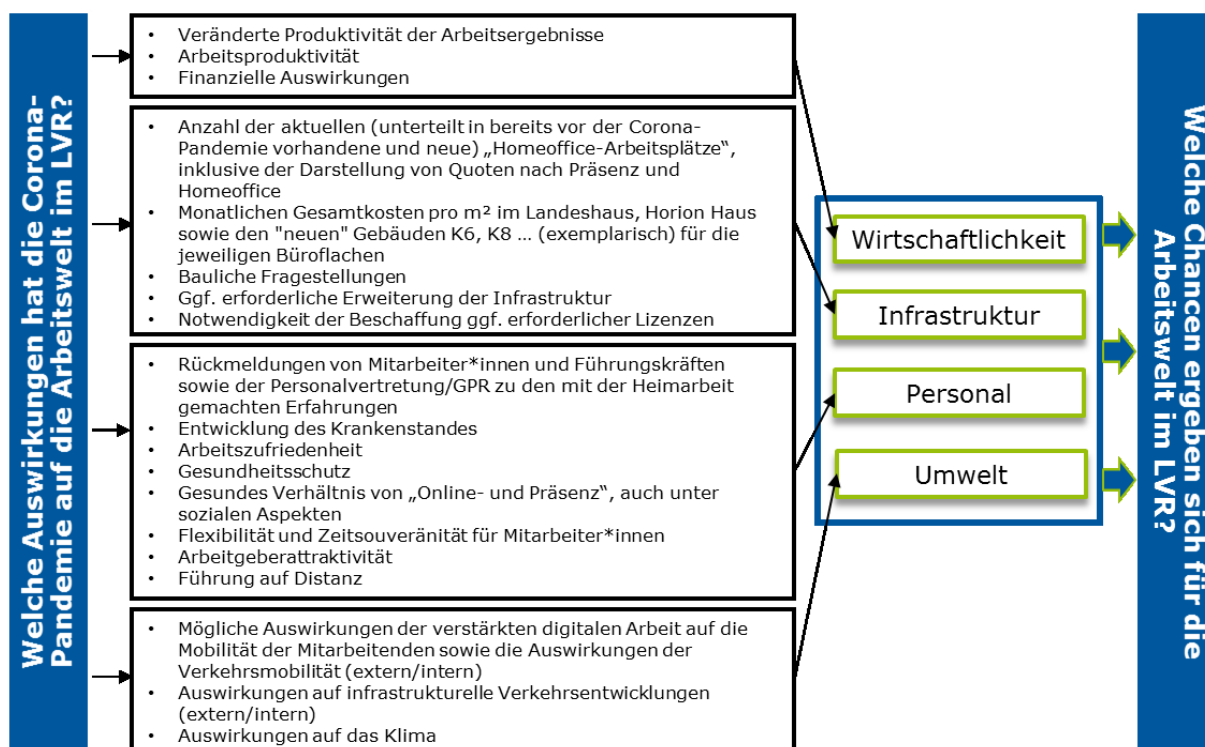


Abbildung 1: Auswirkungen und Chancen der Corona-Pandemie – Aspekte in vier Perspektiven

Ausgehend von der Frage, welche Auswirkungen die Corona-Pandemie auf die Arbeitswelt im LVR hat, wurden alle Aspekte des Antrags vier Perspektiven zugeordnet. Diese Perspektiven sind nachfolgend dargestellt. Je Perspektive werden die **Auswirkungen** der Pandemie dargestellt; anschließend folgt eine Darstellung der **Chancen**.

Als Untersuchungsbereich wurden die Büroarbeitsplätze am Standort Köln-Deutz definiert, da dort die größten Auswirkungen durch veränderte Formen von Arbeit zu verzeichnen sind. Die übrigen Aufgabenbereiche, insbesondere die Tätigkeiten in der LVR-Jugendhilfe Rheinland, den LVR-Förderschulen, dem LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen, dem LVR-Klinikverbund sowie den LVR-Kulturdiensten und LVR-Museen, waren in ihrer Aufgabewahrnehmung durch die Pandemie zum Teil erheblich betroffen, allerdings mit vom Verwaltungsbereich deutlich unterscheidbaren Auswirkungen.

Im Rahmen dieser Vorlage werden daher die Büroarbeitsplätze in den Dienststellen am Standort Köln-Deutz betrachtet. Der Fokus liegt dabei auf den Veränderungen der Arbeit durch verstärkte Wahrnehmung von Homeoffice. Das waren neben den LVR-Dezernaten weitgehend auch LVR-Infokom und die Rheinischen Versorgungskassen, wobei letztere aufgrund ihrer rechtlichen Eigenständigkeit weitgehend außer Betracht bleiben bzw. deren Datenlage nur nachrichtlich mitgeteilt wird.

2 Entwicklung der Arbeitswelt im LVR in der Pandemie

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt im LVR erheblich beeinflusst. Die Auswirkungen haben sich stark an den unterschiedlichen Anforderungen zu verschiedenen Phasen der Pandemie orientiert.

Zu Beginn der Pandemie bestand im Ausbau der Heim- und Telearbeit eine zentrale Herausforderung. Schnell konnten zusätzliche Kapazitäten eingerichtet werden, was gleichermaßen entscheidend für die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs im Sinne eines Regelbetriebs und die Vermeidung gesundheitlicher Risiken war. Mit sinkenden Infektionszahlen wurde im Sommer 2020 wieder vermehrt auf eine Arbeit im Büro gesetzt, gleichwohl viele Mitarbeiter*innen weiterhin im Homeoffice gearbeitet haben.

Den Anforderungen der Arbeitsplätze entsprechend, ist diese Entwicklung hinsichtlich der Verwaltungstätigkeit als „heterogen“ zu beschreiben. Bei der Verlagerung der Tätigkeiten in das Homeoffice war eine differenzierte Betrachtung der Verwaltungstätigkeit in Umfang und Qualität notwendig.

Seit Ende November/Anfang Dezember 2020 steigt die Homeoffice-Quote analog der stark steigenden Infektionszahlen. Der Leitsatz „Wir bleiben zuhause“ gewann im Gleichklang übriger Lockdown-Maßnahmen an Bedeutung und führte in seiner Umsetzung zuletzt nach Maßgabe der Corona-Arbeitsschutz-Verordnung zu weniger Präsenz- und wieder vermehrter Heimarbeit.

Mit Verlängerung des Lockdowns in 2021 verstetigten sich die neuen Arbeitsformen. Homeoffice und Kommunikation per Videokonferenz gehören fest zum Arbeitsalltag eines großen Teils der Verwaltung. Eine Rückkehr zur Arbeitswelt „vor Corona“ ist aufgrund der positiven Erfahrungen für viele Verwaltungsbereiche nicht mehr vorstellbar.

3 Definition von Homeoffice und anderen Arbeitsformen

Im Zusammenhang mit Arbeiten „außerhalb der eigentlichen Betriebsstätte“ werden verschiedene Begrifflichkeiten verwendet, die voneinander abzugrenzen sind:

„**Telearbeit**“ gemäß § 2 Abs. 7, S. 1 ArbStättV: Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.

„**Homeoffice**“ gemäß § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV: Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. In der Begründung zu § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV heißt es: „Die Regelung verpflichtet Arbeitgeber bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten das Arbeiten im Homeoffice zu ermöglichen.“

„**Mobile Arbeit**“ laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Mobile Arbeit zeichnet sich dadurch aus, dass Arbeitnehmer ihre Arbeit von einem Ort außerhalb der eigentlichen Betriebsstätte erbringen. Mobile Arbeit kann entweder an einem Ort, der vom Arbeitnehmer selbst gewählt wird oder an einem fest mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort (z.B. Homeoffice) erbracht werden. Mobile Arbeit setzt die Verwendung von Informationstechnologie voraus.

Eine Dienstvereinbarung zwischen Verwaltung und Gesamtpersonalrat zur Heim- und Telearbeit besteht im LVR bereits seit vielen Jahren. Deren Überarbeitung wird aktuell in den Arbeitsprozess zur Entwicklung einer Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten integriert.

Die weiteren Entwicklungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen, bspw. in Form des auf der Bundesebene angekündigten „Mobile-Arbeit-Gesetzes“, werden fortlaufend beobachtet.

4 Allgemeine Entwicklung und Erkenntnisse während der Corona-Pandemie

Aufgrund der einschneidenden Auswirkungen der Corona-Pandemie auf unsere Gesellschaft und insbesondere die Arbeitswelt wurden zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen betrieben. Die Untersuchungsbereiche und die Ergebnisse sind vielfältig und kommen zu teilweise auch konträren Schlüssen.

Erkenntnisse sind unter anderem:

Nach einer Studie der **Universität zu Köln** zum Thema „**Homeoffice und Präsenzkultur** im öffentlichen Dienst in Zeiten der Covid-19-Pandemie“ liegen die aktuell größten Herausforderungen bei der Verlagerung von Aufgaben in das Homeoffice in der fehlenden technischen Infrastruktur, wodurch die Erfüllung der Arbeitsaufgaben gefährdet wird, sowie in dem fehlenden persönlichen Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen bzw. Führungskräften. Die Befragungen haben zudem auch ergeben, dass Führungskräfte dem Homeoffice tendenziell skeptisch gegenüberstehen, da sie das Gefühl haben, ihre Führungsaufgaben auf Distanz nicht umfänglich ausfüllen zu können. Dementsprechend gaben auch 81,9 % der Befragten an, dass die Führungskräfte nicht ausreichend geschult seien, um sie während des Homeoffice ausreichend zu unterstützen bzw. zu fördern. Die Studie hat außerdem ergeben, dass eine ausgeprägte Präsenzkultur am Arbeitsplatz einen negativen Einfluss auf die mentale Gesundheit der Beschäftigten bewirkt und im Umkehrschluss sich eine ausgeprägte Homeoffice-Kultur auch positiv auf die mentale Gesundheit der Beschäftigten auswirkt. Dabei kann eine Doppelbelastung als Hindernis betrachtet werden, wenn durch die notwendige Kinderbetreuung die gewöhnliche Linie zwischen Familie auf der einen Seite und dem Beruf auf der anderen Seite verwischt wird.

Daran anknüpfend ergab eine Studie des **Fraunhofer-Instituts** für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, „**Arbeiten in der Corona-Pandemie – auf dem Weg zum new normal**“, dass sich circa drei Viertel der befragten Führungskräfte Strategien wünschen, um der Entgrenzung der Arbeit adäquat begegnen zu können. Die Studie hat auch ergeben, dass die Corona-Pandemie als eine Art Digitalisierungsbeschleuniger der Arbeitswelt zu werten ist. Exemplarisch gaben zum Beispiel 96 % der Befragten an, nun vermehrt Web- oder Videokonferenzsysteme zu nutzen. Dies führt bei 89 % der Befragten zur Annahme, dass ihre Unternehmen nun dazu in der Lage seien, Homeoffice in einem größeren Umfang als zuvor umzusetzen, ohne dabei einen Nachteil für Unternehmen entstehen zu lassen. Auch diese Studie hat ergeben, dass sich mehr als die Hälfte der Befragten wünschen, dass „Führung auf Distanz“ zu einer eingeübten Führungsroutine werden soll. Die Studie nennt fehlende Betriebsvereinbarungen als Hauptgrund, weswegen die Beschäftigten nicht ins Homeoffice gehen.

Eine Studie der **DAK-Gesundheit**, „**Digitalisierung und Home-Office in der Corona-Krise**“, hat ergeben, dass knapp 60 % der Befragten eher der Meinung sind, im Homeoffice produktiver arbeiten zu können als an ihrem gewöhnlichen Arbeitsplatz. Der Befragung zu Folge ist der größte Vorteil der Arbeit von zuhause die fehlende An- und Abfahrt und der damit verbundene Zeitgewinn. Dem gegenüber stehen unter anderem der fehlende persönliche Kontakt, inklusive kurze Abstimmungsmöglichkeiten, sowie ein unzureichender Zugang zu Akten oder sonstigen Arbeitsmaterialien. Der Studie ist außerdem zu entnehmen, dass 75 % derjenigen, die erst zu Beginn der Corona-Pandemie ihre ersten Homeoffice-Erfahrungen gesammelt haben, gerne zumindest einen Teil ihrer zukünftigen Arbeit im Homeoffice verbringen wollen. Die Studie zeigt auch, dass sich in der Zeit der Corona-Pandemie das generelle Stressniveau der Beschäftigten abgesenkt hat.

Eine Studie der „**Next: Public Beratungsagentur**“, zur Verwaltung in Krisenzeiten: Eine Bestandsaufnahme der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Öffentlichen Dienst“,

hat ergeben, dass sich die subjektive Arbeitsbelastung zur Aufrechterhaltung der Leistungserbringung in Zusammenhang mit der kurzfristigen Verlagerung in die Heim- und Telearbeit erhöht hat. Auf kommunaler Ebene gaben zum Beispiel circa die Hälfte der Befragten an, dass die Arbeitsbelastung höher oder sehr viel höher als vor der Pandemie ist. Auf der Ebene der Landesverwaltungen wurden 55% der Verwaltungstätigkeit bereits während des ersten Lockdowns in das Homeoffice verlagert, mehr als 70 % hatten bereits während dieser Phase Zugriff auf Dokumente und Fachverfahren. Daran anknüpfend gaben noch 42 % der in der kommunalen Verwaltung Beschäftigten an, täglich an ihren Arbeitsplatz zu müssen. Der Umfrage zufolge wurde von 89% der Mitarbeiter*innen der Wunsch geäußert, auch nach der Pandemie im Homeoffice arbeiten zu wollen. Des Weiteren äußerten sich circa 70 % aller Befragten, dass ihr Arbeitsplatz zuhause weitgehend den arbeitsschutzrechtlichen Mindeststandards entspricht.

Aus einer Kurzexpertise des **Bundesministeriums für Arbeit und Soziales** zum Thema „**Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice**“ lässt sich unter anderem entnehmen, dass etwa drei Viertel der Befragten, die erst zu Beginn der Corona-Pandemie mit der Nutzung von Homeoffice begonnen hatten, der Meinung sind, dass die Homeoffice-Nutzung zu einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben führt. Des Weiteren ist es 84 % der befragten Personen wichtig, für einen Arbeitgeber zu arbeiten, der die Möglichkeit zum Homeoffice anbietet. Auf die Frage zu einem möglichen zukünftigen Rechtsanspruch auf Homeoffice - insofern keine betrieblichen Gründe dagegensprechen - reagierten 63 % der Befragten positiv bzw. würden eine solche Regelung befürworten. Im Weiteren bewerteten 94 % der Befragten die Notwendigkeit, ihren Arbeitsalltag im Homeoffice selbst gestalten zu können, als positiv. Bei dieser Befragung wurde weiterhin ersichtlich, dass die Beschäftigten gerne auch in Zukunft zumindest einige Male in der Woche im Homeoffice arbeiten wollen. Diese Einschätzung teilen 65 % derer, die vor der Corona-Pandemie noch keinerlei Berührungspunkte mit dem Thema Homeoffice hatten.

5 Perspektive Wirtschaftlichkeit

Diese Perspektive befasst sich mit den wirtschaftlichen Auswirkungen durch die Corona-bedingten Veränderungen auf die Arbeitswelt im LVR. Dabei werden insbesondere die Auswirkungen der Corona-Pandemie in Bezug auf die Arbeitsproduktivität sowie finanzielle Auswirkungen neuer Arbeitsformen erläutert. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden die wirtschaftlichen Chancen für den Verband dargestellt.

5.1 Produktivität der Arbeitsergebnisse

Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Veränderte Produktivität der Arbeitsergebnisse

Leitfrage: Wie hat sich die Produktivität der Arbeitsergebnisse verändert?

- Einbindung einer Universität
- Bericht im zweiten Personalausschuss im Juni 2021

Produktivität ist eine wirtschaftswissenschaftliche Kennzahl, die das Verhältnis zwischen produzierten Gütern oder Dienstleistungen und den dafür benötigten Produktionsfaktoren beschreibt. Anders als bei der Wirtschaftlichkeit, die das Verhältnis von Kosten/Aufwand zu Erlös/Ertrag behandelt, behandelt Produktivität eine mengenmäßige Betrachtung von Einbringungsmenge (Input) zu Ausbringungsmenge (Output). Die **Arbeitsproduktivität** betrachtet hinsichtlich der eingesetzten Produktionsfaktoren ausschließlich den Faktor Arbeit und zeigt das Verhältnis zwischen Arbeitsmenge/Arbeitsstunden und der Ausbringungsmenge auf.

Eine allgemeingültige Aussage über die Entwicklung der Arbeitsproduktivität für „den Verwaltungsbereich“ ist nicht möglich. Zu stark unterscheidet sich hierbei die Entwicklung des Leistungsgeschehens in den verschiedenen Aufgabenbereichen. Während einige Leistungen nicht mehr erbracht wurden, weil Schließungen nötig waren (bspw. im Bereich Schulen und Kultur), kamen parallel andere Aufgaben dazu (bspw. konzeptionelle Arbeit oder die Umstellung auf digitale Formate). In anderen Bereichen wurde im Rahmen der Pandemie deutlich mehr gearbeitet (bspw. durch stärker nachgefragte Leistungen nach dem Infektionsschutzgesetz oder Zusatzaufgaben durch Krisenmanagement). In manchen Bereichen wiederum blieb das Leistungsgeschehen nahezu unverändert.

Es erscheint zielführender zu prüfen, wie sich der Produktionsfaktor Arbeit während der Krise verändert hat. Zentral ist dabei die Frage, welche Auswirkungen die Veränderung der Rahmenbedingungen (insb. Homeoffice) hatte und noch hat.

In der wissenschaftlichen Betrachtung gibt es dazu verschiedene Befragungen:

- Eine Studie der Technischen Hochschule Köln hat ergeben, dass „nur 20% der Mitarbeiter*innen ihre Produktivität als geringer einschätzen als zuvor, 37% geben an, dass die Produktivität unverändert ist, 42% geben an, dass die Produktivität im Homeoffice höher ist als zuvor. Dieses Ergebnis widerspricht der Vermutung, dass Beschäftigte im Homeoffice zu sehr abgelenkt werden oder auch die Arbeit nicht so ernst nehmen wie im Unternehmen. „Das Arbeiten zuhause ist ein Gegenentwurf einer auf Anwesenheit und Überwachung angelegten Arbeitsmoral, wie sie in traditionellen Unternehmenskulturen noch vorherrscht. Die Corona-Krise könnte diesbezüglich auch in Anbetracht der Ergebnisse [der] Studie ein Umdenken fördern.“ (vgl. Studie „Homeoffice im Kontext der Corona-Pandemie“, TH Köln, 18.04.2020)
- Eine Befragung des Behördenspiegels zeigt auf, dass die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter*innen davon überzeugt ist, dass sich im Homeoffice vollumfänglich alle Aufgaben erledigen lassen (80 %). Ergänzend wird einer Arbeit im Homeoffice bescheinigt, dass diese effizienzsteigernd ist, 65 % geben an, dass sich Homeoffice

insgesamt positiv auf die Qualität und Geschwindigkeit der Aufgabenerledigung ausgewirkt." (vgl. Behördenspiegel, Befragung im Bereich des öffentlichen Dienstes September/Oktober 2020, Ausgabe 11/2020).

Um konkrete Ergebnisse für den LVR zu erhalten, erfolgt im ersten Quartal 2021 eine Untersuchung durch die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Unter der Leitfrage „Wie hat sich die Produktivität der Arbeitsergebnisse im LVR unter Corona-Bedingungen verändert?“ werden in einer anonymisierten Online-Befragung Aspekte wie Inanspruchnahme und Entwicklung von Homeoffice, Entwicklung der Quantität und Qualität der Arbeit sowie Einflussfaktoren und Herausforderungen auf bzw. an die Arbeit betrachtet. Es werden verschiedene Perspektiven - von Mitarbeiter*innen sowie von Führungskräften - erfasst, wissenschaftlich ausgewertet und analysiert. Die Ergebnisse werden anschließend aufbereitet und in einer Präsentation dargestellt.

Auch wenn die im Übrigen vorgesehenen verwaltungsinternen Workshops zur Erfragung der Erfahrungen von Mitarbeiterschaft, Führungskräften und Personalvertretungen noch ausstehen, lässt sich aufgrund der Krankenstatistik sowie der Berichte des Betriebsärztlichen Dienstes und des Gesundheitsmanagements feststellen, dass es keine pauschale Aussage zu den gesundheitlichen Auswirkungen von verstärkter Heim- und Telearbeit geben kann. Die Feststellungen in der Studie des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen vom September 2020 decken sich mit den Erfahrungen des Betriebsärztlichen Dienstes und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dort wird festgehalten, dass für ein erfolgreiches Arbeiten im Homeoffice das Vertrauen zwischen Vorgesetzten und den Mitarbeiter*innen, die Unternehmenskultur und ein gutes Betriebsklima zentrale Bestandteile sind. Die Ausstattung muss auf aktuellem Stand der Technik sein und reibungslos funktionieren. Notwendig sind auch klare und transparente Absprachen über die Erreichbarkeit. Die Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeiten kann ebenso helfen, Beschäftigte vor ausufernden Stunden und verschwimmenden Grenzen von Arbeit und Privatleben zu schützen bzw. Arbeitszeiten und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren. Damit die Regelungen auch tatsächlich wirksam werden, sind begleitende Schulungen für ein richtiges „Führen auf Distanz“ wie auch für das weitgehend selbstorganisierte Arbeiten im Homeoffice sehr wichtig. Nur so kann Homeoffice ein Erfolgsmodell werden (vgl. <https://idw-online.de/de/news758917>).

5.2 Finanzielle Auswirkungen/Kosten

Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Monatliche Gesamtkosten pro m² im LH, HH sowie den "neuen" Gebäuden K6, K8 ... (exemplarisch) für die jeweiligen Büroflächen

Leitfrage: Welche Raumkosten bzw. Kosten für einen Arbeitsplatz fallen beim LVR an?

- Angabe von Gesamtkosten pro m² Bürofläche

Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Finanzielle Auswirkungen

Leitfrage: Welche finanziellen Auswirkungen haben neue Arbeitsformen?

- Kosten eines Arbeitsplatzes bzw. HO-Arbeitsplatzes
- Mehraufwendungen für digitale Ausstattung (Bezugnahme Infrastruktur)

Um mögliche **wirtschaftliche Konsequenzen aus der verstärkten Nutzung von Homeoffice** einschätzen und daraus strategische Entscheidungen ableiten zu können, sind verschiedene Daten, Bewertungen und Setzungen von Parametern erforderlich.

Wesentliche Fragen in diesem Zusammenhang sind:

- Welche Kosten verursacht das Schaffen einer Homeoffice-Arbeitsmöglichkeit? Welche weiteren Kosten fallen neben der Zurverfügungstellung eines mobilen Endgerätes an?
- Wie viele zusätzliche Homeoffice-Möglichkeiten wurden geschaffen und wie viele sollen nach der Corona-Krise dauerhaft erhalten bleiben (Homeoffice-Quote)?
- In welchem Umfang soll die Aufgabenwahrnehmung im Homeoffice stattfinden (Homeoffice-Tage pro Woche/Umfang/Homeoffice-Kapazität)?
- In welchem Grad kann eine zusätzliche Homeoffice-Möglichkeit einen „residentiellen Arbeitsplatz“ in der Verwaltung ersetzen (Entlastungsgrad; Desk-Sharing-Quote)?
- Welche Kosten können beim Wegfall eines „residentiellen Arbeitsplatzes“ eingespart werden? Welche Kosten bleiben erhalten?

Zunächst ist zu ermitteln, welche **zusätzlichen Kosten pro eingerichteter Homeoffice-Möglichkeit** entstehen. Die Verwaltung hat dazu errechnet, dass unter Berücksichtigung folgender Kostenbestandteile

- Mehrkosten durch Überlassung eines Notebooks statt eines Desktop-PC
- ggf. zusätzlich erforderliche Hardware
- technische Bereitstellung einer Heimarbeitsumgebung
- zusätzliche Lizenzen für Video-Konferenzen (GoToMeeting) etc.
- weiterhin vorzuhaltendes Equipment am Büroarbeitsplatz

ein Mehraufwand von ca. 45 € im Monat pro Homeoffice-Möglichkeit zu verzeichnen ist. Diese Kosten können sich erhöhen, wenn hochwertigere IT-Ausstattung beschafft und eingesetzt wird.

Um mögliche Einsparungen durch den Wegfall von „residentiellen Arbeitsplätzen“ errechnen zu können, sind die **Kosten eines Arbeitsplatzes** zu untersuchen. Dabei ist zu ermitteln, welche Kostenbestandteile durch den Wegfall von Arbeitsplätzen entfallen und damit zu einer Entlastung beitragen und welche weiterhin bestehen.

Die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) veröffentlicht jährlich einen Bericht zur Entwicklung der Kosten eines Arbeitsplatzes (letzter Bericht KGSt Nr. 07/20). Kostenbestandteile sind neben den Personalkosten die Sachkosten für Büroarbeitsplätze mit und ohne Technikausstattung sowie die Gemeinkosten. Bei den Sachkosten gehen nicht nur die reinen Raumkosten (Miete, Betriebs- und Unterhaltungskosten) ein, sondern auch die Büroausstattung, die Geschäftskosten und die Telekommunikationskosten. Bei Büroarbeitsplätzen mit Technikausstattung kommen die IT-Kosten hinzu. Der Gesamtwert für einen Büroarbeitsplatz mit Technikausstattung beläuft sich lt. KGSt auf 9.700 € jährlich. Davon entfallen 6.250 € auf die Raum- und Sachkosten sowie 3.450 € auf den Kostenanteil für die IT-Ausstattung (einschl. Hard-/Software, Schulungskosten und zentrale Leistungen wie Rechenzentrum, Benutzerbetreuung etc.).

Der LVR hat auf der Grundlage der Kostenstruktur und Daten der KGSt die eigenen Raumkosten und Sachkosten ermittelt. Diese zeigen auf, dass durch den LVR genutztes Eigentum weit kostengünstiger ist als angemietete Flächen. Die Spreizung der Kosten zwischen selbstgenutzten Flächen und hinzugemietetem Büroraum variiert: Für die günstigen selbstgenutzten Büroflächen gibt der LVR 2.500 € jährlich pro qm aus, bei extern angemieteten Flächen pro qm bis zu 6.800€ jährlich. Der LVR liegt mit seinen Raumkosten damit durchschnittlich über dem von der KGSt ermittelten Vergleichswert. Die höheren Aufwendungen sind insbesondere auf den Bürostandort Köln-Deutz zurückzuführen; bei der KGSt handelt es sich um bundesweite Durchschnittswerte.

Bei der Kostenbetrachtung zur Identifikation möglicher Einsparung durch Homeoffice können die Geschäfts- und Telekommunikationskosten sowie die IT-Grundkosten unberücksichtigt bleiben, da diese Kostenbestandteile unabhängig davon entstehen, ob im Büro oder im Homeoffice gearbeitet wird.

Es ergibt sich folgender Kostenvergleich für die jährlichen Kosten pro qm:

	KGSt	LVR/ Selbstnutzung	LVR/ Anmietung	LVR/ Durchschnitt
Miete/Betrieb/ Unterhalt	3.844 €	2.500 €	6.800 €	4.300 €
Archiv	610 €	610 €	610 €	610 €
Büroausstattung	160 €	160 €	160 €	160 €
Kosten eines Arbeitsplatzes:	4.614 €	3.270 €	7.570 €	5.070 €

Die angegebenen Kosten eines Arbeitsplatzes umfassen nur jene fixe Kostenbestandteile, die bei einem Wegfall eines „residentiellen Arbeitsplatzes“ eingespart werden können.

6 Perspektive Infrastruktur

Diese Perspektive befasst sich mit den infrastrukturellen Auswirkungen durch die Corona-bedingten Veränderungen auf die Arbeitswelt im LVR. Dabei werden im Zuge der Beantwortung des Beschlusses insbesondere die Auswirkungen der Corona-Pandemie in Bezug auf die Entwicklung der Homeoffice-Möglichkeiten, technische Ausstattung sowie bauliche Fragestellungen neuer Arbeitsformen erläutert. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden die Chancen in Bezug auf die Infrastruktur für den Verband dargestellt.

6.1 Entwicklung von Homeoffice Plätzen

Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Anzahl der aktuellen Homeoffice-Plätze (unterteilt in bereits vor der Corona-Pandemie vorhandene und neue), inklusive der Darstellung von Quoten nach Präsenz und Homeoffice

Leitfrage: Wie hat sich die Anzahl von Homeoffice-Arbeitsplätzen entwickelt?

- Anzahl Homeoffice-Plätze einschließlich Entwicklung

Die Heim- und Telearbeit hat sich unter Berücksichtigung dienstlicher Erfordernisse bereits in den vergangenen Jahren beim LVR stetig erhöht. Dabei besteht eine Vielzahl von individuellen Modellen im Hinblick auf die Zeitanteile der Arbeit im Büro zu solchen im Homeoffice.

In nachstehender Tabelle sind die Heimarbeitsquoten für „echtes Homeoffice“ (mit Individualvereinbarung genehmigte Heim – und Telearbeit) im Untersuchungsbereich ausgewiesen:

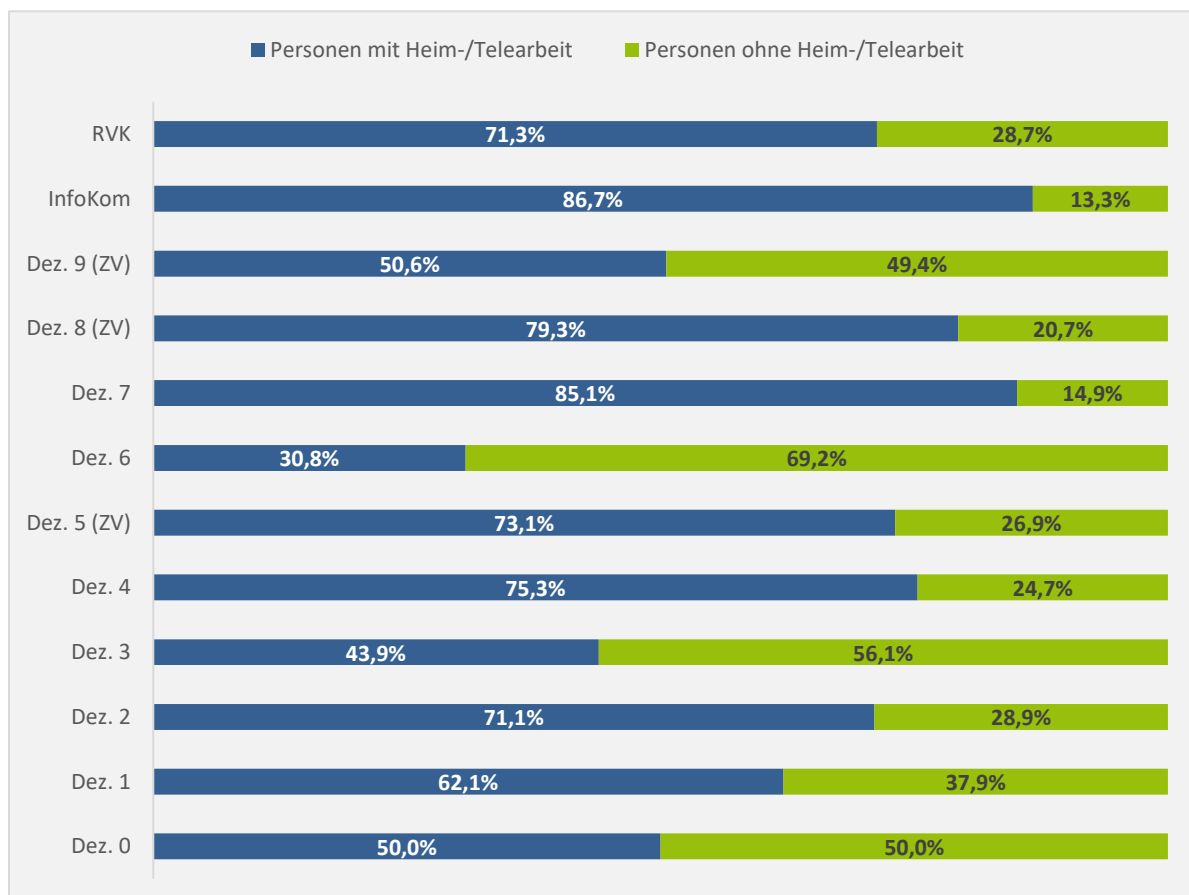


Abbildung 2: Verhältnis der Mitarbeiter*innen mit und ohne Heim-/Telearbeit nach Organisationseinheiten – Stand 31.12.2020

In absoluten Zahlen ergibt sich folgendes Bild (dargestellt sind hier die auf der Grundlage einer förmlichen Individualvereinbarung genehmigten Heim- und Telearbeitszugänge):

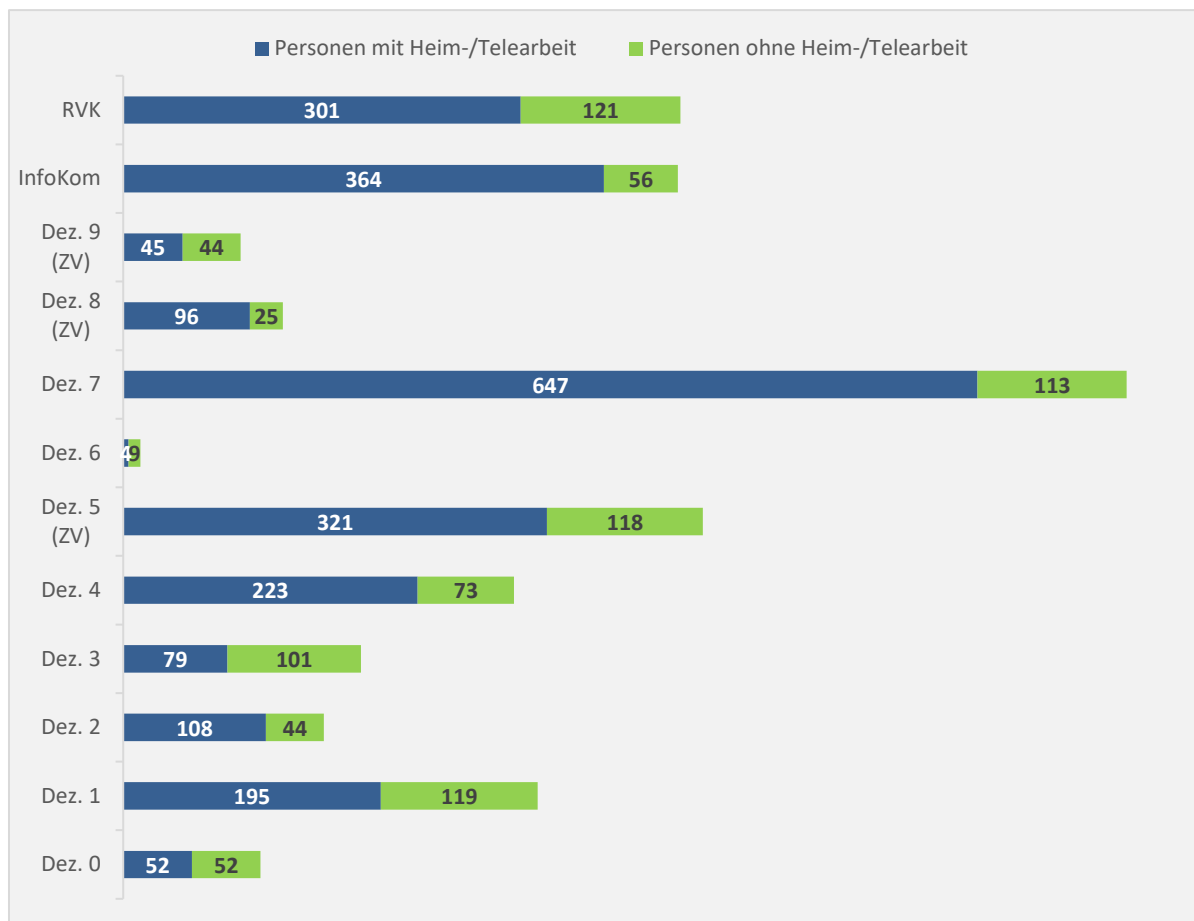


Abbildung 3: Absolute Anzahl der Mitarbeiter*innen mit Heim-/Telearbeit nach Organisationseinheiten – Stand 31.12.2020

Die Entwicklung im Jahr 2020 im Untersuchungsbereich lässt einen Vergleich des Zustandes vor der Pandemie mit der bisherigen Entwicklung in der Pandemie (bis Ende 2020) zu.

Es wird deutlich, dass für Verwaltungstätigkeiten im Untersuchungsbereich dieser Vorlage bereits vor der Pandemie (Anfang 2020) eine hohe Homeoffice-Quote bestand. Diese Quote hat sich durch zusätzliche Zugänge während der Pandemie noch weiter erhöht.

Im Folgenden sind alle Homeoffice-Zugänge dargestellt, also auch solche, die kurzfristig eingerichtet wurden und für die zuvor kein formelles Beantragungs- und Genehmigungsverfahren durchgeführt wurde (sog. „temporäre Zugänge“). Diese Handhabung war erforderlich, um unter Coronabedingungen ohne Zeitverzug die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Ein Vergleich der Homeoffice-Zugänge, der diese „temporären Zugänge“ außer Acht lässt, würde nicht die tatsächlichen Veränderungen des Umfangs der Homeoffice-Möglichkeiten wiedergeben, die während der Pandemie entstanden sind:

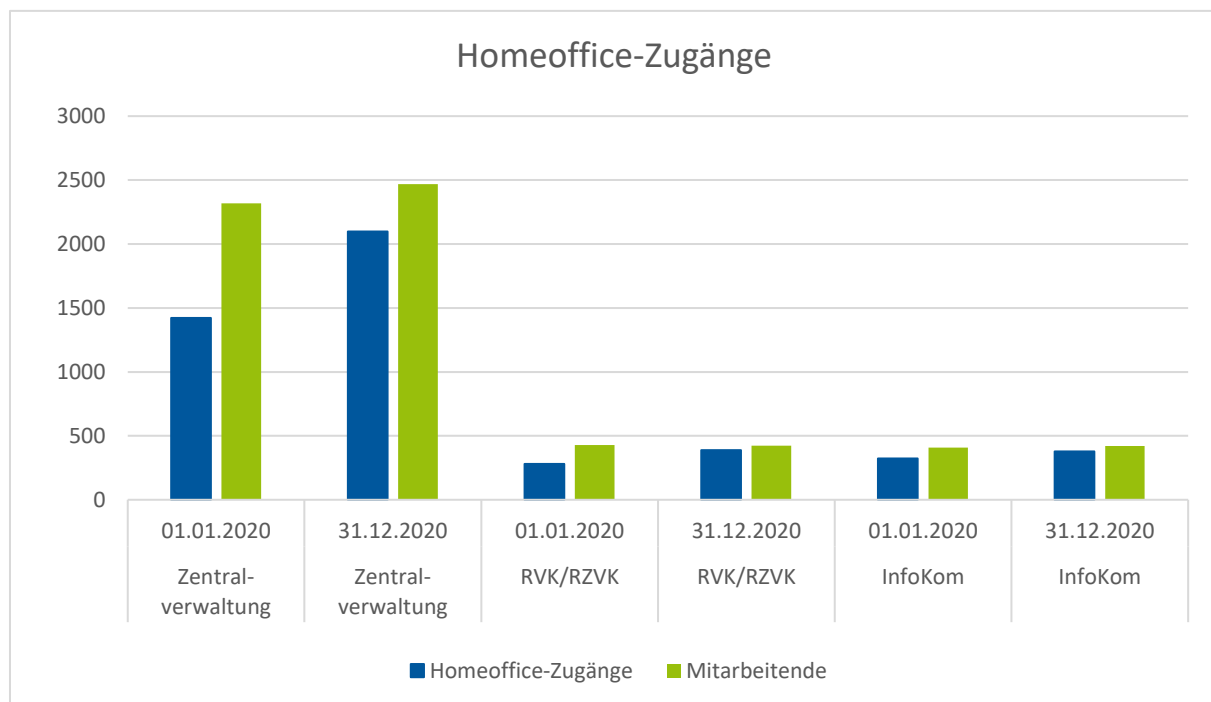


Abbildung 4: Homeoffice-Zugänge (hier nun einschließlich temporärer Zugänge)

Es ist festzustellen, dass sich die dargestellten Aufgabenbereiche unterschiedlich entwickelt haben:

- LVR-InfoKom hatte schon vor der Pandemie eine hohe Homeoffice-Quote. Daher hat es nur wenige Corona-bedingte Veränderungen bezüglich der Homeoffice-Zugänge gegeben, gleichwohl sich die tatsächliche Inanspruchnahme (Umfang/Kapazität) erhöht.
- Bei den Rheinischen Versorgungskassen bestand schon vor der Pandemie eine überdurchschnittliche hohe Ausstattung mit Homeoffice-Arbeitsplätzen. Diese ist insbesondere auch auf ein erfolgreich praktiziertes Desk-Sharing-Modell zurückzuführen, so dass die Corona-bedingten Effekte hier nicht ausschlaggebend sind. Die Inanspruchnahme hat sich ebenfalls erhöht.
- Eine wesentliche Änderung gibt es bei den Dezernaten der Zentralverwaltung. Die absolute Zahl der Homeoffice-Plätze ist mit ca. 675 neuen Zugängen (Stand: 06.01.21) stark angestiegen. Parallel zum Anstieg hat sich auch hier die Inanspruchnahme erhöht.

In Tätigkeitsbereichen, in denen die Heim- und Telearbeit aus aufgabenspezifischen Gründen nicht zum Einsatz kommen kann, sind organisatorische Maßnahmen getroffen worden, um die Mitarbeiter*innen zu schützen (vgl. dazu „Bericht zum Umgang mit der Corona-Pandemie im Landschaftsverband Rheinland“ vom 30.06.2020, S. 13)

6.2 Technische Ausstattung und Infrastruktur

*Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Ggf. erforderliche Erweiterung der Infrastruktur
Notwendigkeit der Beschaffung ggf. erforderlicher Lizenzen*

Leitfrage: Welche technischen/infrastrukturellen Maßnahmen (z.B. Telefonanlage, Internetanschluss, Lizenzen) waren/sind erforderlich, um die Arbeitsformen unter Coronabedingungen zu ermöglichen?

- Erweiterung Serverkapazitäten
- Erweiterung Telefonanlage
- Anzahl GoToMeeting-Lizenzen
- Technische Ausstattung Arbeitsplätze und Besprechungsräume
- Weitere Kommunikationsmöglichkeiten

Parallel zur Erhöhung der Homeoffice-Arbeitsplätze wurde die IT-Infrastruktur ausgebaut. Insgesamt wurden im Umfang von ca. 370.000 € zusätzliche Lizenzen erworben und Serverkapazitäten erweitert. Wesentlich war dabei die umfassende Lizenzierung einer Videokonferenzsoftware (GoToMeeting), welche um über 1.000 Zugänge auf 1.200 Zugänge erweitert wurde. Darüber hinaus werden ca. die Hälfte der Besprechungsräume der Zentralverwaltung zeitnah mit einem entsprechenden Equipment für Videokonferenzen (Kameras, Mikrofone etc.) ausgestattet. Weitere Möglichkeiten zur Unterstützung digitaler Formate werden aktuell eingerichtet (Zoom, MS-Teams). Bedingt durch die Umstellung von Diensttelefonen hat der LVR im Rahmen der Pandemie immer wieder Probleme mit der Telefonanlage. Es erfolgte daher eine Erweiterung der Telefonanlage, die Anzahl der Leitungen wurde zum Jahreswechsel 2020 auf 2021 von 150 auf 260 erhöht. In weiteren Schritten ist eine Ausbaupkapazität von 400 Anschlüssen geplant.

6.3 Bauliche Fragestellungen

Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Bauliche Fragestellungen

Leitfrage: Welche baulichen Fragestellungen ergeben sich aus der vermehrten Homeoffice-Tätigkeit?

- Desk-Sharing
- Arbeitsplatz der Zukunft

Bis zum März 2020 hatte die Homeoffice-Tätigkeit bzw. die entsprechenden Quoten keine konkreten baulichen Auswirkungen.

Absehbar war zu diesem Zeitpunkt jedoch, dass die Entscheidung des Verwaltungsvorstandes hinsichtlich einer Desk-Sharing-Quote von 0,8 mittel- bis langfristig zu einer Reduzierung der benötigten Bürofläche führen würde.

Dieser Effekt wird durch den aufgrund der Pandemie stark gestiegenen Anteil an Homeoffice deutlich verstärkt. Die physische Anwesenheit der Mitarbeiter*innen im Büro hat zwischenzeitlich stark nachgelassen, so dass selbst bei einer durchaus zu erwartenden teilweisen Rückwärtsbewegung mit Pandemieende eine niedrigere, und in Bezug auf den Kostenaufwand bessere Quote als 0,8 umsetzbar und nicht unwahrscheinlich erscheint.

Aktuell arbeiten bereits einige Organisationseinheiten im LVR nach verschiedenen Desk-Sharing-Modellen, teils auch schon seit vielen Jahren.

Zu nennen sind hier insbesondere die Rheinischen Versorgungskassen, das Dezernat 7 und LVR-InfoKom.

Eine Reduzierung des Bedarfs an Bürofläche wird für den Verband zu einer spürbaren Kostenreduzierung führen. Hier stellt sich jedoch auch die Frage, ob ein Teil der Bürofläche im Sinne von Innovation, Arbeitgeberattraktivität, aber auch Effizienzsteigerung nicht eingespart, sondern anderweitig gestaltet und genutzt werden sollte. Zielführend erscheint hier die Umgestaltung des tradierten Bürokonzpts hin zu einer offenen und flexiblen Raumgestaltung und -nutzung, die, basierend auf dem Modell des Desk-Sharings, optimale Arbeitsumgebungen für die diversen Tätigkeitsarten anbietet und am Ende attraktivitätssteigernd wirkt.

Dieser Frage geht das Projekt „Neue Arbeitswelten für den LVR“ nach. Im Ergebnis soll sowohl für den Ersatzneubau am Ottoplatz in Köln-Deutz als auch für die an diesem Standort bereits vorhandenen Bestandsgebäude eine moderne, zukunftsfähige und effiziente Arbeitsumgebung für die Mitarbeiter*innen entstehen. Gleichrangige Entscheidungskriterien sind dabei:

- die Arbeits- und Leistungsqualität des LVR für die Menschen im Rheinland,
- die Wirtschaftlichkeit,
- die Nachhaltigkeit und
- die Förderung der Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeiter*innen.

Eine besondere Herausforderung wird hier eben die Frage sein, inwiefern sich ein solches Konzept, ggf. auch nur in Teilen, auf die Bestandsgebäude übertragen lässt. Ihre Struktur basiert auf der seinerzeit gebräuchlichen Arbeitsumgebung, sprich einer sogenannten Zellenstruktur. Dies hat Auswirkungen auf die Gebäudetechnik, Fenster- und Lichtgestaltung, Maße von Gebäudeteilen etc. Die Umsetzbarkeit offener und variabler Büroräume vor diesem Hintergrund wird im Projekt im Rahmen einer Machbarkeitsstudie untersucht. Bei der Beurteilung werden sowohl bauliche als auch rechtliche Aspekte (Brandschutz, Denkmalschutz, Arbeitsschutz etc.) identifiziert, bewertet und im Ergebnis eine Empfehlung für das weitere Vorgehen ausgesprochen.

In welchem Maß für die Umsetzung der neuen Arbeitsumgebung notwendige bauliche Veränderungen an Bestandsgebäuden realisiert werden, wird im Anschluss nicht nur, aber auch vor dem Hintergrund der finanziellen Möglichkeiten zu bewerten sein. In dem Abwägungsprozess wird die Schaffung einer weitestgehend vergleichbaren Arbeitsumgebung in den im Eigentum des LVR stehenden Dienstgebäuden am Standort Deutz und dem Neubau am Ottoplatz besonders zu berücksichtigen sein.

7 Perspektive Personal

Diese Perspektive befasst sich mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Personal im LVR. Dabei werden die Erfahrungen der Mitarbeiter*innen, Führungskräfte, Personalvertretungen erhoben. Darüber hinaus werden der Gesundheitsschutz bei neuen, digitalen Arbeitsformen sowie die Entwicklung des Krankenstandes während der Corona-Pandemie erläutert. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden die Chancen in Bezug auf das Personal für den Verband dargestellt.

7.1 Erfahrungen der Mitarbeitenden, Führungskräften, Personalvertretungen mit der Heimarbeit

*Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Rückmeldungen von Mitarbeiter*innen und Führungskräften sowie der Personalvertretung/GPR zu den mit der Heimarbeit gemachten Erfahrungen*

*Arbeitszufriedenheit, Führung auf Distanz, Gesundes Verhältnis von „Online- und Präsenz“, Flexibilität und Zeitsouveränität für Mitarbeiter*innen, Arbeitgeberattraktivität*

Leitfrage: Welche Erfahrungen hat/haben die Mitarbeiterschaft/Führungskräfte/Personalvertretungen mit der Heimarbeit gemacht?

- Rückmeldung der Mitarbeiterschaft/Führungskräfte/Personalvertretungen zur Heimarbeit (Arbeitszufriedenheit, Gesundes Verhältnis von „Online- und Präsenz-Aktivitäten“ auch unter sozialen Aspekten, AG-Attraktivität, Flexibilität und Zeitsouveränität, Führung auf Distanz)

Zu diesem Themenbereich sind mit den im beschlossenen Antrag 14/345 genannten Personengruppen im ersten Quartal 2021 mehrere interne Workshops terminiert.

Anhand spezifischer Fragestellungen werden die mit der verstärkten Homeoffice-Arbeit gemachten Erfahrungen gesammelt. Schwerpunkte der Workshops sind: Allgemeine Erfahrungen, Arbeitsplatzausstattung, Arbeitszufriedenheit, Soziale Aspekte, Arbeitgeberattraktivität sowie Führung auf Distanz.

Ein erster Workshop mit Vertreter*innen aller Dezernate (Geschäftsleitungen und örtliche Pandemiebeauftragte) erbrachte folgende Kernaussagen:

- Zusammenfassende Einschätzungen:
 - „Wir lernen ständig dazu.“
 - „Es geht mehr, als man dachte“
 - „Der Mix macht ´s – zwischen digital und analog.“
 - „Nichts geht über persönlichen Kontakt.“
- Forderungen:
 - „Die digitale Kommunikation muss bleiben.“
 - Wir brauchen eine moderne IT-Ausstattung für mobiles Arbeiten.“
- Nutzen:
 - „Der LVR tritt als moderner Arbeitgeber auf – dies erhöht die Arbeitgeberattraktivität.“
 - „Größere Zeitflexibilität begünstigt die Vereinbarkeit von Privatem und Beruf.“
 - „Durch vermehrtes Homeoffice ist ein *digitaler Schwung* entstanden.“

Diese Aspekte sind ergänzend zu den intern durchgeführten Workshops teilweise auch durch die Untersuchung der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf aufgegriffen.

Ein Bericht zu den Ergebnissen dieser Untersuchung, mit denen für Anfang Mai gerechnet wird, folgt in einer weiteren Vorlage zur Beantwortung des Beschlusses 13/345.

7.2 Entwicklung des Krankenstandes

Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Entwicklung des Krankenstandes

Leitfrage: Wie haben sich die neuen Arbeitsformen auf die Gesundheit der Mitarbeitenden ausgewirkt?

- Krankenstatistik

Die Ausfallquote hat sich im Jahr 2020 zum Vergleichsjahr 2019 innerhalb der Dezernate und der RVK folgendermaßen entwickelt:

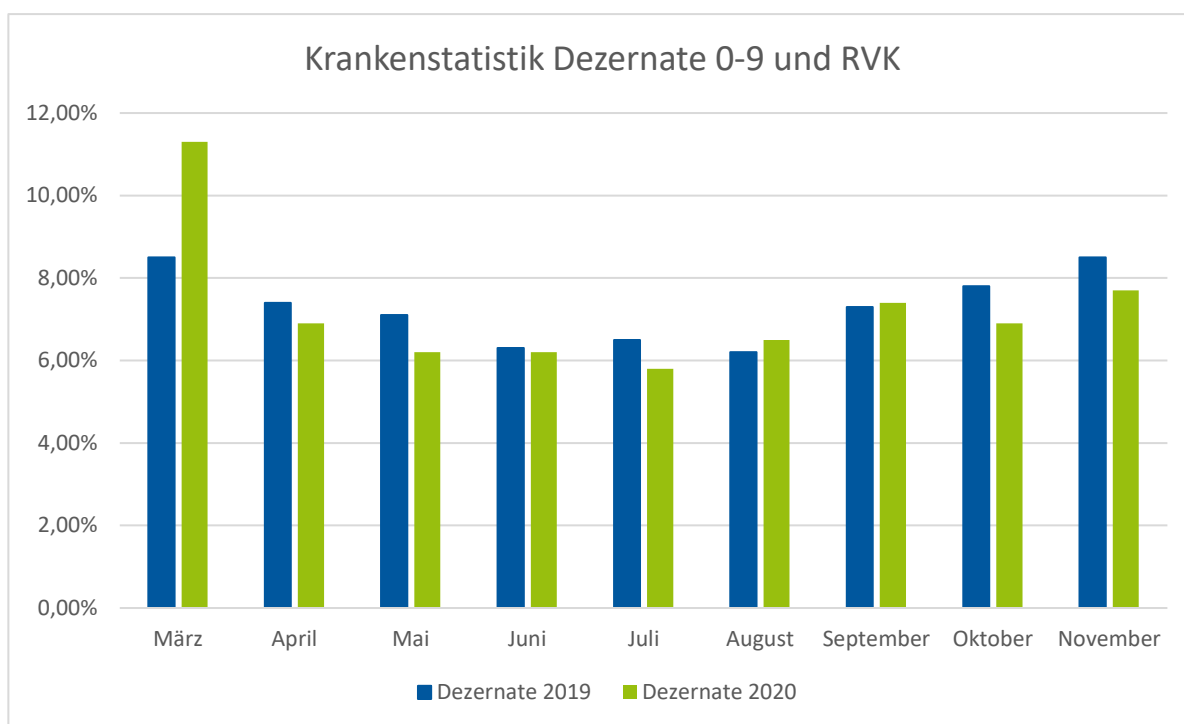


Abbildung 5: Ausfallquoten Dezernat 0-9 und RVK

Im Jahr 2020 kann lediglich für den Monat März ein starker Anstieg der Krankmeldungen festgehalten werden. Das dürfte mit der großen Verunsicherung der Mitarbeiter*innen in der Hochphase der ersten Pandemiewelle im Frühjahr erklärbar sein. Ab April reduzieren sich die Krankmeldungen tendenziell. Am Arbeitsplatz wurden auf Basis des Hygienekonzepts differenzierte Schutzmaßnahmen getroffen. Insgesamt sind die Ausfallquoten in dem für die Vorlage relevanten Untersuchungsbereich zum Vergleichsjahr 2019 geringer.

Auffällig ist eine Betrachtung von LVR-InfoKom, die eine sehr hohe Homeoffice-Quote vorweist, hier gibt es nicht nur leichte, sondern erhebliche Reduzierungen der Krankenquote.

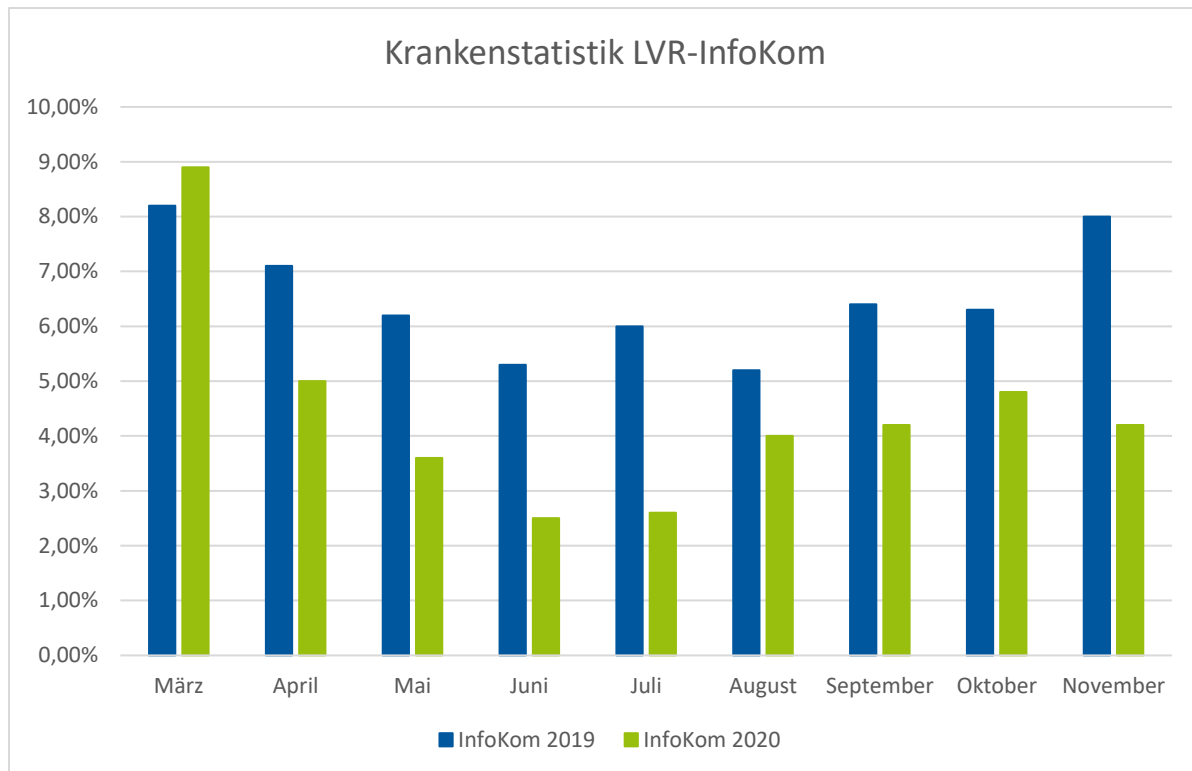


Abbildung 6: Ausfallquoten in LVR-InfoKom

Der Rückgang der Krankenquoten beim LVR lässt sich allerdings nicht ohne weiteres oder monokausal auf die vermehrte Homeoffice-Arbeit zurückzuführen. Hierzu bedürfte es weiterer Untersuchungen und längerer Betrachtungszeiträume.

7.3 Gesundheitsschutz

Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Gesundheitsschutz

Leitfrage: Wie haben sich die neuen Arbeitsformen insbesondere auf die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden ausgewirkt?

- Psychische Belastungen
- Psychische Beanspruchungen Rückmeldung BÄD

Psychische Beanspruchung ist die unmittelbare Auswirkung einer psychischen Belastung. Somit können bestimmte Belastungen (Stressoren), wie bspw. die veränderten Rahmenbedingungen im Homeoffice, auf die einzelnen Mitarbeitenden je nach körperlicher und psychischer Verfassung/Vorerfahrung jeweils sehr unterschiedliche – positiv wie negativ empfundene - Auswirkungen (Beanspruchungen) haben.

Die LVR-Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie Essen führt seit dem 10. März 2020 eine breit angelegte Online-Studie mit anonymisierter Befragung zu den Auswirkungen des Corona Virus in der Gesellschaft durch. Um Veränderungen des seelischen und gesundheitlichen Zustands vor und nach dem Covid-19-Ausbruch zu untersuchen, hat ein Forschungsteam um Prof. Dr. med. Martin Teufel fortlaufend fast 25.000 Menschen befragt. Erhoben werden Angaben zu Alter und Geschlecht, zu Symptomen für Depressionen und Angst, zu negativer Stressbelastung und zum Gesundheitszustand. Es soll herausgefunden werden, welche Faktoren mit einer Verschlechterung des psychischen Zustands und welche mit einer Entlastung verbunden sind. Ergebnisse werden gesondert berichtet.

Im Rahmen der Pandemie wurde seitens des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und des Betriebsärztlichen Dienstes festgestellt, dass ein wesentlicher Beanspruchungsfaktor der persönliche Umgang mit den Auswirkungen der Pandemie ist. Ein konkreter Handlungsbedarf für den Arbeitgeber ist nur in Einzelfällen aufgetreten.

Die Zahl der Fälle, in denen die Sozialberatung in Bezug auf psychische Beanspruchungen beratend tätig wurde, ist seit der Pandemie zunächst nur leicht, jetzt aber deutlich angestiegen. Während sich zu Beginn der Pandemie die Beratungsintensität bei bereits erkrankten und gefährdeten Mitarbeiter*innen erhöht hat, sind zuletzt auch Viele zur Beratung gekommen, die bisher über keine Vorbelastungen verfügten.

Im Verlauf der Pandemie ist allgemein festzustellen, dass zunehmend mehr Mitarbeiter*innen unter den Folgen der Pandemie leiden. Dies ist anhand der vermehrten Anfragen an den Betriebsärztlichen Dienst und die Betriebliche Sozialberatung sowie vielen Gesprächen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden festzustellen. Folgende Faktoren sind dabei im Rahmen der Beratung durch den betriebsärztlichen Dienst Thema:

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen. Dies kann dazu führen, dass Mitarbeiter*innen dem Gefühl unterliegen, ständig erreichbar sein zu müssen. Um neben einer größeren Selbstbestimmung bei der Ausführungsweise von Aufgaben und Arbeitsgeschwindigkeit Druck durch selbstwahrgenommenen Zwang zur ständigen Erreichbarkeit zu reduzieren, müssen digitale Instrumente im LVR eingeführt werden, die helfen, dem entgegenzuwirken (z. B. „elektronischer Erreichbarkeitsassistent“).

Führung: Starke Einfluss auf die psychische Belastung der Mitarbeiter*innen im Homeoffice haben die Vorgesetzten. Es zeigt sich, dass Vorgesetzte diese entlasten können, aber suboptimales Führungsverhalten in Einzelfällen auch zu einer höheren Beanspruchung führt.

Soziale Beziehungen: Die Vereinsamung im Homeoffice betrifft häufig alleinlebende Menschen. Es fehlt das nicht planbare und häufig per Zufall zustande kommende Gespräch zwischen Kolleg*innen. Auch kann der mangelnde Kontakt dazu führen, dass sich gegenüber Personen aber auch anderen Unternehmensbereichen Spannungen bzw. Vorurteile vergrößern. Zurückzuführen ist dies jedoch nicht nur auf die Corona-Pandemie, sondern die z.T. noch immer nicht vollständigen **technischen Möglichkeiten bei der Arbeit im Homeoffice**. So können sich nicht alle Mitarbeiter*innen über Videokonferenzen austauschen. Außerdem stehen die benötigten Arbeitsmittel im Homeoffice nicht allen Beschäftigten in gewohnter Qualität zur Verfügung (nicht immer zuverlässige WLAN-Verbindung; keine Kamera; sich unter Druck fühlen, vom privaten Handy dienstliche Telefonate führen zu müssen, etc.).

Flexibilität von Arbeitsort und -zeit: Die vermehrte digitale Arbeit lässt eine Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit zu. Für alle Mitarbeiter*innen und insbesondere für Alleinerziehende oder jene, die einen pflegebedürftigen Angehörigen unterstützen, stellt diese Flexibilisierung eine große Hilfestellung dar und wird sehr positiv bewertet. Durch eine zunehmende Flexibilisierung bei der Bewältigung von dienstlichen Aufgaben haben die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, Arbeitszeiten und Privatleben aufeinander abzustimmen und hierdurch private Herausforderungen einfacher bewältigen zu können.

Arbeitseffizienz und -produktivität: Im Homeoffice kommt es i.d.R. zu weniger Störungen durch Personen und Kommunikationsmittel. Das Arbeitstempo und die Arbeitsweise können (noch) eigenständiger und eigenverantwortlicher gesteuert werden. Dies wird positiv bewertet. Andererseits ist diese Bewertung nicht zuletzt von der sehr unterschiedlichen individuellen häuslichen Situation abhängig.

Umgebungsbedingungen: Es ist festzustellen, dass diverse Belastungen im Bereich der Umweltbedingungen im Homeoffice-Bereich für viele Mitarbeiter*innen, insbesondere in Single-Haushalten, geringer sind als am Büroarbeitsplatz (Lärm oder sonstige Emissionen

etc.). Andererseits gibt es aber auch eine Zunahme an entsprechenden Belastungen, wenn bspw. mehrere Haushaltsangehörige im Homeoffice arbeiten und möglicherweise nicht genügend PCs zur Verfügung stehen. Unklar ist, inwiefern im Homeoffice eine idealtypische ergonomische Arbeitsplatzgestaltung (ergonomischer Schreibtischstuhl, höhenverstellbarer Schreibtisch, Beleuchtung) vorhanden ist, die mit der hohen Qualität am Büroarbeitsplatz vergleichbar ist.

Ferner kann sich die Beschulung von Kindern im häuslichen Umfeld in den Phasen der Pandemie, die mit einer Aussetzung des Präsenzunterrichts verbunden waren, als Belastungsfaktor darstellen.

Die zweite LVR-weite Mitarbeitendenbefragung in der Zeit vom 01.02.2021 bis zum 15.03.2021 hat auch die Erhebung zum Gegenstand, wie die Mitarbeitenden die Arbeitsorganisation und den Gesundheitsschutz während der Pandemie bewerten.

8 Perspektive Umwelt

Diese Perspektive befasst sich mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Klima. Dabei wird insbesondere das Mobilitätsverhalten betrachtet. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden die Chancen in Bezug auf die Umwelt für den Verband dargestellt.

8.1 Mobilitätsverhalten

Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Mögliche Auswirkungen der verstärkten digitalen Arbeit auf die Mobilität der Mitarbeitenden sowie die Auswirkungen der Verkehrsmobilität

(extern/intern)

Auswirkungen auf infrastrukturelle Verkehrsentwicklungen (extern/intern)

Leitfrage: Wie hat sich das Mobilitätsverhalten (Dienstfahrzeuge, ÖPNV, Fahrrad) der Mitarbeiterschaft verändert?

- Auslastung und Kosten Job-Ticket
- Auslastung Dienstwagen und Ticket 2000
- Auslastung Parkplätze
- Nutzung ÖPNV

Das **Mobilitätsverhalten der Mitarbeitenden** am Standort Köln-Deutz ist stark von der Nutzung des Job-Tickets geprägt. Die hervorragende Verkehrsanbindung sorgt dafür, dass die Arbeitsplätze unter Nutzung des ÖPNV oft besser und schneller erreicht werden können als unter Einsatz eines privaten PKW. Dadurch ist die Bereitschaft, am Job-Ticket teilzunehmen, groß. Unterstützt wird die Teilnahmemotivation dadurch, dass eine Parkberechtigung auf den beschränkten Parkflächen des LVR ebenfalls mit dem Erwerb eines Job-Tickets verbunden ist.

Eine hohe Teilnahmequote am Job-Ticket ist auch unbedingte Voraussetzung für die Realisierung von attraktiven Preisen, denn das Job-Ticket wird von den Mitarbeiter*innen selbst getragen. Es gibt bislang keinen Zuschuss des LVR als Arbeitgeber. Die Zahl der aktuellen Nutzer liegt derzeit bei knapp 2.500 Teilnehmer*innen.

Während die Teilnahmequote in den letzten drei Jahren leicht gestiegen ist und mit 88% im Jahr 2020 einen Höchststand erreichte, ist für 2021 ein Rückgang der Nutzer*innen um 4,5 % zu verzeichnen. Eine Preiserhöhung um 6 €/mtl. war die unvermeidliche Folge. Der monatliche Abnahmepreis beläuft sich für das Tarifgebiet des VRS 2021 auf 67,20 €.

Der Rückgang der Nutzer*innen lässt auf ein geändertes Mobilitätsverhalten schließen. Die Erwartung der Mitarbeiter*innen – zumindest für 2021 –, regelmäßig das Job-Ticket zu nutzen, hat offensichtlich abgenommen. Dies lässt sich jedoch nicht allein auf eine erhöhte Homeoffice-Quote zurückführen. Auch das Infektionsrisiko spielt dabei eine Rolle.

Weitere Rückgänge in der Abnahmequote könnten zu einem „Kippeffekt“ führen, indem die Nutzer*innen durch sich erhöhende Preise zum Ausstieg bewegt werden, was dann wiederum erneute Preiserhöhungen nach sich zieht usw. Hier gilt es, die weitere Entwicklung genau zu beobachten. Zudem sollte überlegt werden, wie das Jobticket weiter attraktiv gehalten werden kann.

Ein weiterer Indikator für eine Bewertung des Mobilitätsverhaltens der LVR-Mitarbeitenden in der Zentralverwaltung ist die **Auslastung der Dienstfahrzeuge**. Die Auslastung im Jahr 2020 zum Vergleichsjahr 2019 zeigt, dass ab dem Monat März 2020 die Auslastung

aufgrund der Beschränkungen bei Dienstreisen zurückgegangen und zum Sommer hin wieder gestiegen ist. Die wieder ansteigende Auslastung der Fahrzeuge ist jedoch auch auf das veränderte Nutzungsverhalten zurückzuführen. Dabei wurden die Poolfahrzeuge für Sonderaufgaben wie Umzüge oder Bedarfsauslieferung von medizinischem Schutzmaterial bzw. Hygienematerialien zu den Außendienststellen genutzt. Eine weitere Begründung für die Auslastung ist, dass die Dienstwagen wegen fehlender Nutzung des ÖPNV in Anspruch genommen wurden und bei Fahrten zu dritt oder viert zwei Fahrzeuge gebucht werden müssen.

Für Dienstreisen mit ÖPNV können LVR-Mitarbeitende zur Erweiterung ihres Job-Tickets das Ticket2000 buchen und somit im erweiterten VRR Gebiet fahren. Dieses wurde ab dem Monat April bis einschließlich Juni 2020 von 21 auf 4 zur Verfügung stehende Tickets reduziert. Aufgrund der bundesweiten Beschränkungen im Herbst 2020 wurden die Tickets für die Monate Dezember und Januar sogar auf 2 Tickets reduziert. Die Nutzung des Ticket2000, das im Jahresdurchschnitt 2019 noch eine Auslastung von ca. 88% hatte, ist somit stark zurückgegangen.

Dies ist aus Klimaschutzsicht kritisch zu betrachten, da die Pandemie augenscheinlich negative Auswirkungen auf die Verkehrsmittelwahl bei der noch verbliebenen Mobilität hat. Im LVR wurde die Vorgabe, vorrangig den **ÖPNV** für Dienstreisen anzuwenden, vorläufig außer Kraft gesetzt. Es ist davon auszugehen, dass in der Pandemiezeit notwendige Dienstreisen und auch Pendelwege häufiger mit dem Pkw in Einzelbesetzung statt mit dem ÖPNV durchgeführt werden.

Gemäß einer Marktforschungsstudie des Verkehrsverbunds Rhein-Sieg (VRS) zur Auswirkung der COVID-19-Pandemie auf die Verkehrsmittelnutzung gab es im März/April einen deutlichen Rückgang der ÖPNV-Nutzung: Vor der Covid-19-Pandemie nutzten 19% der Befragten den ÖPNV an vier bis fünf Tagen in der Woche und 52% gaben an, den ÖPNV selten oder nie zu nutzen. Im März nutzten nur noch 7% der Befragten den ÖPNV an vier bis fünf Tagen pro Woche und der Anteil derjenigen, die den ÖPNV selten oder nie nutzten, stieg auf 73% an.

Die **Fahrradmobilität** hat gemäß der VRS-Studie im Pandemie-Jahr zugelegt: Der Anteil der Befragten, die das Fahrrad an vier bis fünf Tagen pro Woche nutzten, stieg von 10% auf 15%. Der Anteil derjenigen, die das Fahrrad selten oder nie nutzten, fiel von 60% auf 52%. Für den LVR lässt sich nicht genau sagen, ob die Mitarbeiter*innen für den Arbeitsweg vermehrt aufs Fahrrad umgestiegen sind. Zumindest für die Zentralverwaltung wird der Anteil aber als eher gering eingeschätzt, da die meisten Mitarbeiter*innen der ZV einen verhältnismäßig langen Pendelweg haben: Rund ein Drittel legt einen Anfahrtsweg von mehr als 40 km zurück. Die Hälfte der Mitarbeiter*innen hat einen Anfahrtsweg zwischen 10-40 km. Als Chance wird gesehen, dass das Fahrrad an Attraktivität zulegen kann. Insbesondere mit dem neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst steht nun auch dem LVR die Möglichkeit offen, seinen Mitarbeiter*innen eine Finanzierung von Fahrrädern mit oder ohne elektrischen Antrieb zu erleichtern. Die Verwaltung beabsichtigt, im laufenden Jahr ein Konzept dazu vorzulegen.

Insgesamt muss davon ausgegangen werden, dass in der Pandemie der **Verkehrsträger Pkw** zeitweise einen Zuwachs verzeichnet hat. Umso mehr ist der Aspekt, dass durch vermehrte Homeoffice Fahrten zum Arbeitsplatz und zurück vermieden werden können, künftig stärker in den Blick zu nehmen.

8.2 Klima

Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Auswirkungen auf das Klima

Leitfrage: Gibt es durch die Veränderungen in der Arbeitswelt einen positiven/negativen Einfluss auf das Klima?

- CO₂-Einsparungen/-Berechnungen

Die Corona-Pandemie hat weltweit zu einem Rückgang der klimaschädlichen Treibhausgasemissionen geführt. Weltweit wurden laut Global Carbon Project im vergangenen Jahr 7% und EU-weit 11% weniger Treibhausgase ausgestoßen. Auch in Deutschland konnte im letzten Jahr eine deutliche Minderung verzeichnet werden – zwei Drittel der Emissionsreduzierung in 2020 gehen dabei auf die Folgen der Corona-Pandemie zurück. Es ist daher davon auszugehen, dass eine ähnliche Entwicklung beim LVR stattgefunden haben könnte. Eine quantitative Aussage der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Treibhausgasemissionen des LVR ist aktuell allerdings nicht möglich, da eine kontinuierliche Treibhausgasbilanz des LVR gerade erst aufgebaut wird. Die Emissionen der Dienstreisen – mit Ausnahme des Fuhrparks - sowie der Mitarbeitermobilität (Pendelweg) werden noch nicht erfasst.

Bereits vor der Corona-Krise machte die Mehrzahl der LVR-Mitarbeiter*innen am Standort Köln-Deutz mindestens an einem Tag in der Woche Telearbeit. Durch diese Einsparung des Pendelwegs von durchschnittlich 25 km (einfache Strecke) an 46 Tagen im Jahr ergibt sich eine jährliche Einsparung von ca. 3,5 Millionen Personenkilometern und 220 Tonnen Treibhausgasen; dies entspricht laut Angaben des Umweltbundesamtes dem jährlichen Treibhausgasausstoß von 20 Bundesbürger*innen. In der Corona-Krise ist die Anzahl der Mitarbeiter*innen im Homeoffice massiv gestiegen und die Telearbeitstage pro Woche wurden ausgeweitet. Es ist daher davon auszugehen, dass sich weitere deutliche Einsparungen bei den durch den Pendelweg verursachten Emissionen ergeben.

Jede Dienstreise, die durch ein Online-Meeting ersetzt wird, führt zu deutlichen Treibhausgaseinsparungen: Eine einstündige Videokonferenz mit zwei Laptops verursacht 11-mal weniger CO₂ im Vergleich zu einer Fahrt von 25 km mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Dementsprechend kann auch im Bereich der Dienstreisen davon ausgegangen werden, dass sich deutliche CO₂-Einsparungen für den LVR ergeben haben.

Sicherlich wurden Online-Meetings nicht nur als Ersatz von mit Dienstreisen verbundenen Vor-Ort-Meetings genutzt, sondern sie wurden auch zwischen Kolleginnen und Kollegen im selben oder naheliegenden Bürogebäude genutzt, um kontaktlos miteinander zu sprechen. Dementsprechend kann sich der Stromverbrauch für den Datenverkehr insgesamt erhöht haben.

Mögliche Rebound-Effekte¹, die den positiven Klimaschutzeffekt zunichtemachen könnten, sollten aber dennoch im Blick gehalten werden: Der Stromverbrauch kann sich durch den vermehrten Einsatz von Videokonferenzen erhöhen. Der CO₂-Ausstoß der Videokonferenzsysteme hängt im Wesentlichen von der Auflösung und vom gewählten Endgerät ab. Während eine Stunde Videokonferenz in niedriger Auflösung zum Beispiel auf dem Tablet oder Laptop ca. 35 g CO₂ verursacht, liegen die Emissionen des Videostreamings in Full-HD-Auflösung auf einem Fernseher bereits bei 130 g CO₂ pro Stunde und Konferenzraumsysteme auf einem großen Bildschirm in 4K-Qualität verursachen 610 g CO₂ pro Stunde (gem. Angaben des Institutes für Innovation und Nachhaltigkeit, Berlin). Daher ist auf den Einsatz von stromsparenden IT-Geräten und die situationsangemessene und klimaschonende Art der Durchführung zu achten.

Zudem ist zu beachten, dass die Digitalisierung nicht automatisch klimaschonend ist. Nach einer Studie des Borderstep Institutes für Innovation und Nachhaltigkeit aus dem Jahr 2019 werden heutzutage zwar vermehrt Video- und Telefonkonferenzen eingesetzt, dies

¹ Sog. Bumerang-Effekt: positive Effekte wie Effizienzsteigerungen und Kosteneinsparungen können an anderer Stellen zu Problemen durch Überkompensation oder Ersatzbeschaffungen führen. So kommt es, dass technisch mögliche Effizienzgewinne in der Praxis häufig nicht erreicht werden, weil das Produkt bspw. häufiger oder intensiver genutzt wird.

allein hat aber bisher nicht zu einer Reduktion von Geschäftsreisen geführt. Auch die Arbeit im Homeoffice kann sich negativ aufs Klima auswirken, wenn dadurch zwar weniger, häufiger aber dafür deutlich längere Wege zur Arbeit in Kauf genommen werden: Beispielsweise berichtete eine Teilnehmerin der Veranstaltung „Smart Working: Zeit für kurze Wege“ in Hannover 2013 davon, dass sie für eine Münchner Anwaltskanzlei im Homeoffice arbeite und es meist ausreiche, einmal im Monat nach München zu fahren. Umgelegt auf 20 Arbeitstage entspricht das einer täglichen Strecke von 65 km, etwa doppelt so viel wie die durchschnittliche Pendlerfahrstrecke.

Es ist aber unwahrscheinlich, dass der Stromverbrauch im LVR durch die Nutzung von Videokonferenzsystemen derart gestiegen ist, dass die so verursachten Emissionen die CO₂-Einsparungen durch die Reduktion von Dienstreisen und Pendelwegen zunichtemachen würden. Auch Expert*Innen, die die Klimabilanz des Homeoffice im Pandemie-Jahr untersucht haben, kommen zu dem Ergebnis, dass trotz des gestiegenen Stromverbrauchs durch Videokonferenzen die Klimabilanz des Homeoffice positiv ausfällt.

Es lässt sich zusammenfassen, dass die Pandemie sehr wahrscheinlich zu deutlichen Treibhausgaseinsparungen im Bereich der Mobilität beim LVR geführt hat. Diese sind auf den Wegfall bzw. die Reduktion von Dienstreisen und Pendelwegen zurückzuführen. Diese Einsparungen werden wahrscheinlich auch nicht durch einen erhöhten Stromverbrauch durch die Nutzung von Videokonferenzen und eine ungünstigere Verkehrsmittelwahl bei der verbleibenden Mobilität zunichtegemacht.

8.3 Weitere Umwelteinflüsse

Es gibt einen nachgewiesenen Zusammenhang zwischen Umwelteinflüssen und der Entstehung von Pandemien, der z. B. durch das Center for Climate, Health and the Global Environment der Harvard T.H.Chan School of Public Health beschrieben wurde.

Wissenschaftlicher Konsens ist: Bei dem Virus SARS-CoV-2 handelt es sich um eine Zoonose, also eine Krankheit, die vom Tier auf den Menschen übertragen wurde. Höchstwahrscheinlich stammt das Virus von einer Fledermaus, die dann vermutlich ein anderes Säugetier infiziert hat, bevor es zum Menschen wanderte. Die **Eingriffe in natürliche Lebensräume**, der Rückgang der Artenvielfalt und die Störung von Ökosystemen machen es sehr viel wahrscheinlicher, dass solche Viren übergreifen.

Die Zeitung „Der Standard“ berichtet: Dass es einen **Zusammenhang** zwischen zunehmendem **Klimawandel** und dem Ausbruch von Pandemien gibt, haben Wissenschaftler*innen schon vor Jahren in großer Einmütigkeit prognostiziert, hier 2018: "Eine Pandemie wird kommen, die Frage ist nicht ob, sondern wann es passieren wird", sagt Lothar Wieler, Präsident des Robert-Koch-Instituts in Berlin, bei einem Panel der Wissenschaftskonferenz Curious 2018 in Darmstadt. Mit ihm sitzt Michael Jacobs, Leiter der Abteilung für Infektionserkrankungen am Royal Free London NHS Foundation Trust, auf dem Podium: "Es wird neue, heute noch unbekannte Pathogene geben", sagt auch er. (...) Vor allem spielt auch der Klimawandel eine Rolle. Durch die Erwärmung der Erde entstehen neue Bedingungen für Bakterien.

Die Deutsche Welle schreibt: In einigen Gegenden würden menschliche Aktivitäten die natürlichen Puffer, die den Mensch einst vor diesen Erregern geschützt haben, niederreißen (...). Zudem könnten wärmere Temperaturen ideale Bedingungen für Erreger und Überträger schaffen, erläutert ein Bericht von United Nations Environment Programm (UNEP) und International Livestock Research Institute (ILRI).

Zudem ist das **Auftauen des Permafrostbodens**, das aufgrund des Klimawandels alarmierend schnell vorangeht, eine weitere Pandemiequelle. In einem Artikel der BBC werden diverse Beispiele präsentiert und Studien erwähnt, wo dieser Zusammenhang bereits statt-

gefunden hat und nachgewiesen wurde. Zusammenfassend ist festzustellen, dass die klimabedingte Schmelzung der Permafrostböden alte Viren und Bakterien freisetzt, nachdem sie über tausende von Jahren ruhend gelegen haben. Gefrorener Permafrostboden ist der perfekte Ort für Viren und Bakterien, sehr lange erhalten zu bleiben. Das immer schneller schmelzende Eis kann somit die verschiedensten Krankheitserreger freisetzen und sich zu Pandemien entwickeln.

In dem „Briefing Juli 2020“ warnt das Global Policy Forum Europe e.V. (GPF) zudem vor Folgen der COVID-19-Pandemie für die Verwirklichung der globalen **Nachhaltigkeitsziele**: „Die COVID-19-Pandemie und die politischen Maßnahmen, mit denen die Regierungen auf sie reagierten, haben gravierende Folgen für die globale Nachhaltigkeitsagenda. Auch wenn sich das ganze Ausmaß der Krise und ihrer Auswirkungen derzeit noch nicht abschätzen lässt, droht schon jetzt die Gefahr, dass die Pandemie die Verwirklichung der international vereinbarten Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) in ihrer Gesamtheit gefährdet. [...] Die scheinbar unabwendbare weltwirtschaftliche Rezession wird vor keinem Land Halt machen. Arbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigungsverhältnisse werden in vielen Ländern massiv ansteigen. Maßnahmen zur Bekämpfung der Erderwärmung und des Artensterbens drohen auf der politischen Prioritätenliste nach unten zu rutschen. Sinkende Staatseinnahmen und wachsende Verschuldung werden den finanziellen Handlungsspielraum der Politik von der globalen bis zur kommunalen Ebene einschränken.“

Um weitere negative Effekte auf das Klima sowie natürliche Lebensräume zu reduzieren und die daraus resultierende Wahrscheinlichkeit zukünftiger Pandemien zu verhindern, wird es daher immer relevanter, dass der LVR seine Klimaschutzarbeit konsequent fortführt.

Als konkrete Einflussmöglichkeit des LVR sei beispielsweise eine noch stärkere Gestaltung eigener Liegenschaften genannt, um an die Folgen des Klimawandels angepasst zu sein, aber auch heimischen Tieren und Pflanzen Lebensraum zu bieten.

Als wirtschaftliche Auswirkung der Pandemie hat diese auch Einfluss auf die **globalen Lieferketten** gehabt. Generell können wir festhalten, dass das ausgewogene Lieferantenportfolio des LVR dazu geführt hat, dass die Folgen der Pandemie weniger spürbar waren, als beispielsweise in der Industrie, deren auf höchste Effizienz getakteten und international ausgerichteten Lieferketten teilweise in Mitleidenschaft gezogen wurden.

Punktuell ist es jedoch auch im LVR, auf Grund der teils exorbitant gestiegenen Bedarfe, zu Versorgungsengpässen und Lieferverzögerungen gekommen, z.B. im Bereich IT Hardware oder medizinischer Schutzausrüstung und Desinfektionsmittel. Aufgrund des strategischen Warengruppenmanagements im strategischen Einkauf konnten jedoch auch hier schnell alternative Lösungen gefunden und die Versorgungssicherheit aufrechterhalten oder schnell wiederhergestellt werden.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Lieferantenportfolio des LVR zurzeit fast ausschließlich aus nationalen Lieferanten besteht. Die Beleuchtung der Lieferketten unserer Lieferanten wird durch das strategische Warengruppenmanagement weiter fokussiert, der hier eingeschlagene Weg hat sich auch in dieser Krise bewährt. Hierbei werden auch in Zukunft die Aspekte der Versorgungssicherheit und der Nachhaltigkeit intensiv betrachtet werden.

9 Chancen

Der pandemiebedingte Anstieg an Homeoffice-Arbeitsplätzen wird nachhaltige Auswirkungen auf die Arbeit im LVR haben. Die Bewältigung der Pandemie hat gezeigt, dass eine neue Verteilung von Präsenz und mobilem Arbeiten zu positiven Effekten führt, die sich der LVR auch in der Zeit nach der Pandemie zunutze machen sollte. Abhängig von den weiteren Erfahrungen mit der Pandemie und den daraus folgenden Auswirkungen auf die Arbeitswelt im LVR entsteht die Notwendigkeit einer neuen strategischen Ausrichtung, wie **Büroarbeit der Zukunft** aussehen soll. Diese schließt verschiedenste auch im Antrag benannte Aspekte ein. Durch gezielt eingeführte digitale Instrumente und eine zeitgemäße Arbeitsplatzausstattung lassen sich Berufs- und Privatleben von Mitarbeiter*innen besser vereinbaren, was den LVR zu einem attraktiven Arbeitgeber macht.

Aber nicht die Pandemie allein ist Grund für Überlegungen zur Veränderung der Form von Arbeit. Der LVR hat schon vor Beginn der Pandemie ein Projekt zu „Neue Arbeitswelten für den LVR“ (zunächst unter der Bezeichnung „Aktivitätsbasiertes Arbeiten“) initiiert, das die **Zukunft von Arbeit** aktiv gestaltet. Der Form und Ausstattung der Arbeitsplätze, einschließlich der Möglichkeit mobilen Arbeitens, kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu.

„**Gesunde Führung**“ mit verbindlichen Regelungen sowie gelungener Selbstorganisation verbunden mit digitalen Kompetenzen werden in diesem Zusammenhang immer wichtiger. Bei einer Verstetigung von Homeoffice ist dieser Aspekt besonders in den Fokus zu nehmen. Der LVR wird auf entsprechende Fortbildungsangebote in Zukunft besonders achten.

Entgegen erster Prognosen sind die Rückmeldungen aus der Mitarbeiterschaft in den Bereichen, in denen **Desk-Sharing** angewendet wird, überwiegend positiv. Wird dem Ansatz gefolgt, dass aufgrund einer hohen Homeoffice-Quote weniger „residentielle Arbeitsplätze“ benötigt werden, bedeutet dies, dass der „individuelle Arbeitsplatz“ teilweise zugunsten von Desk-Sharing aufgegeben werden muss. Dieser **Umstrukturierungsprozess** sollte als Chance bei der Gestaltung des „Arbeitsplatzes der Zukunft“ genutzt werden. Hier eröffnen sich abhängig von den baulichen Gegebenheiten der jeweiligen Bürogebäude unterschiedliche Nutzungsmöglichkeiten. Der Verwaltungsvorstand hat in seiner Klausur im Januar 2021 die generelle Realisierung einer Desk-sharing-Quote von 0,8 bekräftigt und zudem entschieden, Mobiles Arbeiten im LVR zu fördern.

Am größten sind diese naturgemäß beim Neubau. Hier lassen sich perspektivisch ohne große bauliche Einschränkungen moderne Arbeitsplätze anlegen, die den neuen Herausforderungen von hybridem Arbeiten gerecht werden. Mischformen von klassischen Büros, größeren Einheiten, individuellen Rückzugsplätzen, Kommunikationszonen und verschiedenen Besprechungsräumen sind nur ein Teil von vielen neuen Möglichkeiten. Auch in den vorhandenen Gebäuden lassen sich neue Arbeitsformen teilweise verwirklichen.

Für eine zeitgemäße IT-Ausstattung, die mobile Arbeit ermöglicht, sind **Investitionen** erforderlich. Die Mehrkosten für mobile Arbeit für den „Standort Köln-Deutz“ betragen ca. 1,5 Mio € jährlich. Im Gegenzug können bei Anwendung des Desk-Sharings mit einer Quote von 0,8 (das bedeutet für 100 Mitarbeitende werden nur noch 80 Büroarbeitsplätze benötigt) Raumkosten eingespart werden. Die Kosten für einen Arbeitsplatz am Standort Köln-Deutz liegen für angemietete Büroräume bei ca. 7.570 € pro Arbeitsplatz. Bei dem durch Desk-Sharing möglichen Wegfall von Büroarbeitsplätzen ergibt sich, auch unter Berücksichtigung eines Anteils von Arbeitsplätzen, die nicht für Desk-Sharing geeignet sind, ein jährliches **Einsparpotential** von 2,5 bis 3,0 Mio €. Die Mehrkosten für die Ausstattung des Mobilen Arbeitens können also durch Einsparungen bei den Kosten für Büroraum überkompensiert werden. Auch wenn zunächst Investitionen notwendig sind und Mietverhältnisse erst sukzessive aufgelöst werden können, ist eine Amortisation der Investitionen innerhalb von 3 Jahren möglich.

Zwar werden im Hinblick auf moderne Arbeitsformen, wie z. B. flexible Raumkonzepte einschließlich entsprechender Ausstattung, noch weitere Investitionen notwendig werden. Diese würden jedoch auch ohne Umsetzung eines Desk-Sharings im Hinblick auf die Verwirklichung „Neuer Arbeitswelten“ anfallen und bilden damit keine finanzielle Gegenposition für diese Überlegungen. Gleichwohl darf die Einführung von Desk-Sharing als „Treiber“ für die Entwicklung moderner Nutzungskonzepte und Arbeitsformen verstanden werden.

Perspektivisch erscheinen im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung und damit verbundener Ausweitung mobilen Arbeitens weitere Einsparungen von Büroarbeitsplätzen möglich.

Das Mobile Arbeiten ist gleichzeitig auch ein **Präventionsinstrument** für die Aufrechterhaltung der Verwaltungsleistungen während Folgepandemien und ähnlichen Krisen.

Mobiles Arbeiten und Videokonferenzen können – richtig eingesetzt – zu deutlichen CO₂-Einsparungen beim Pendel- und Dienstreiseverkehr führen. Es ist davon auszugehen, dass „Mobiles Arbeiten“ und Videokonferenzen auch nach der Krise verstärkt zum Einsatz kommen werden. Dies ist für den **Klimaschutz** als positiv zu werten. Es wäre daher wünschenswert, dass die Vorgabe - zunächst zu prüfen, ob eine Dienstreise durch ein Online-Meeting vermieden werden kann – auch nach der Pandemie fester Bestandteil der Dienstreisepflicht und -genehmigung wird.

10 Schlussfolgerung

Auch wenn die Pandemie nicht beendet ist und damit langfristige Auswirkungen auf die Arbeitswelt des LVR noch nicht abschließend bewertet werden können, kann bereits heute davon ausgegangen werden, dass die Mehrzahl der Homeoffice-Arbeitsplätze auch in Zukunft erhalten bleiben wird.

Aufgaben- und tätigkeitsabhängig wurden unterschiedliche Erfahrungen mit der Entwicklung hin zum Mobilien Arbeiten gemacht. Insgesamt sind gute und so nicht unbedingt erwartete positive Effekte zu verzeichnen, insbesondere:

- Der LVR konnte seine Aufgaben trotz der Einschränkungsmaßnahmen unter Ausweitung seiner Heim- und Telearbeitsregelung weiterhin erfüllen.
- Es gab – abgesehen von angeordneten Schließungen – keine vom LVR zu verantwortenden Leistungseinschränkungen für die Kunden bzw. Abnehmer*innen des Dienstleistungsangebotes.
- Der LVR befand sich bislang im „(eingeschränkten) Regelbetrieb“ – allerdings bei veränderten Arbeitsbedingungen.
- Es ist kurzfristig gelungen, Infrastruktur-Kapazitäten aufzubauen und eine entsprechende technische Ausstattung für das „Mobile Arbeiten“ bereitzustellen – auch wenn hier noch weiterer Ausbaubedarf besteht.
- Durch vermehrtes „Mobiles Arbeiten“ und eine damit verbundene Möglichkeit der Reduzierung von „residentiellen Arbeitsplätzen“ sind schon jetzt nennenswerte Einsparpotentiale erkennbar.
- Durch neue Arbeitsformen (z. B. Desk-Sharing) ergeben sich Chancen für die Realisierung moderner Raumkonzepte.
- Die Krankheitsquote ist zurückgegangen.
- Die Mobilität wurde durch die Corona-Pandemie eingeschränkt. Wegen des veränderten Nutzungsverhaltens gilt das insbesondere für die Inanspruchnahme des ÖPNV.
- Durch den Rückgang der Mobilität ist trotz gegenläufiger Effekte - z. B. durch erhöhten Stromverbrauch durch vermehrten Technikeinsatz – von Treibhausgas-einsparungen auszugehen.

Aus diesen Gründen folgt, dass sich der „Arbeitsplatz der Zukunft“ auch beim LVR in Richtung orts- und zeitunabhängiger Arbeitsform des Mobilien Arbeitens weiterentwickeln wird und muss.

Hierfür bedarf es technischer und infrastruktureller Investitionen, die im Zuge einer fortschreitenden und beabsichtigten Digitalisierung durch veränderte Leistungsfähigkeit in den Verwaltungsstrukturen auch Einsparpotentiale ergeben. Die „Digitale Agenda“ ist als Strategiepapier notwendig, um gezielt die Potentiale aufzuzeigen.

Die technische Ausstattung der Arbeitsplätze sollte künftig ein qualitativ gleichwertiges mobiles Arbeiten ermöglichen und dabei eine zeitgemäße flexible Kommunikation durch Nutzung von digitalen Instrumenten sicherstellen. Homeoffice wird zur Selbstverständlichkeit und mobiles Arbeiten wird stufenweise weiterentwickelt:

- Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort
- Desk-Sharing und flexiblere Büroflächennutzung
- innovative Arbeitsformen, die den Anforderungen der jeweiligen dienstlichen Aktivität folgen

Bauliche Veränderungen für ein modernes Arbeiten, das zunehmend traditionelle persönliche Arbeitsplätze zugunsten neuer Arbeitsformen mit funktionsorientierten flexiblen Gestaltungsräumen aufgibt, sind in Abhängigkeit der baulichen Voraussetzung zu prüfen und

umzusetzen. Neu zu errichtende Gebäude bieten hier weitreichende Möglichkeiten zur Gestaltung attraktiver und zukunftsfähiger Büroarbeitsflächen. Doch auch bei Bestandsbauten sind die Möglichkeiten für zukunftsfähige Raumstrukturen auszuschöpfen.

Die neuen Arbeitsformen, insbesondere die Ausweitung des „Mobilen Arbeitens“ stellen neue Anforderungen an Führung und Selbstmanagement. Der LVR entwickelt entsprechende Fortbildungs- oder Schulungsangebote und begleitet die Akteure auf diesem Weg.

Mit dem Modell des „Mobilen Arbeitens“, dem hiermit einhergehenden geringeren Büroflächenverbrauch, dem gesellschaftlichen Wandel mit der Akzeptanz digitaler Kommunikation verbunden mit geringerer Reisetätigkeit sowie geänderten Mobilitätsverhalten wird ein Beitrag für nachhaltige Klimaeffekte geleistet.

In Vertretung

L i m b a c h




Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/4315	Koordinationsstelle für Provenienzforschung in NRW	Ku / 17.09.2020 PA / 21.09.2020 Fi / 23.09.2020 LA / 28.09.2020	91	2) "2.2 Die Leitung der Geschäftsstelle sowie zwei Wissenschaftliche Referent*innen werden vorbehaltlich der Finanzierung durch das MKW NRW befristet für die Dauer des Projektes in den Dienst des LVR eingestellt."	31.12.2021	Das Stellenbesetzungsverfahren wurde, nach Abschluss der öffentlich-rechtlichen Vereinbarung zwischen MKW, LWL und LVR Ende November mit Wirkung zum 01.12.2020, im Dezember 2020 angestoßen. Mit der Unterzeichnung der öffentlich-rechtlichen Vereinbarung hat das Land NRW (MKW) die Finanzierung der Stellen zugesichert. Erforderliche Zahlstellen beim LVR wurden im Januar 2021 eingerichtet. Mit den Stellenausschreibungen ist im Januar/Februar 2021 zu rechnen. Die weiteren Schritte können erst nach der Konstituierung der 15. Landschaftsversammlung (Ausschussbildung/Sitzungsterminplan) konkretisiert werden. Mit der Einstellung des Personals wird voraussichtlich Mitte 2021 gerechnet.	
14/4315	Koordinationsstelle für Provenienzforschung in NRW	Ku / 17.09.2020 PA / 21.09.2020 Fi / 23.09.2020 LA / 28.09.2020	91	3) "2.3 Die Verwaltung wird beauftragt, die entsprechende öffentlich-rechtliche Vereinbarung mit dem LWL sowie dem MKW NRW abzuschließen und erforderliche administrative Maßnahmen zur Erfüllung der Vereinbarung umzusetzen."	31.12.2024	Vertragsschluss: Unter dem 23.11.2020 wurde eine öffentlich-rechtliche Vereinbarung zwischen dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW (MKW NRW), dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) und dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) auf der Grundlage des Beschlusses zu Vorlage 14/4315 mit Wirkung zum 01.12.2020 geschlossen. Umsetzung: Die erforderlichen administrativen Maßnahmen wurden angestoßen: Die Herrichtung der Räumlichkeiten für die Geschäftsstelle, die beim LVR-LMB angesiedelt wird, wurde im Dezember 2020 begonnen und wird voraussichtlich im März 2021 abgeschlossen. Das Stellenbesetzungsverfahren wurde ebenfalls im Dezember 2020 angestoßen. Erforderliche Zahlstellen beim LVR wurden im Januar 2021 eingerichtet. Mit den Stellenausschreibungen ist im Januar/Februar 2021 zu rechnen.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium




Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
						Die weiteren Schritte können mit der Konstituierung der 15. Landschaftsversammlung konkretisiert werden.	
14/4315	Koordinationsstelle für Provenienzforschung in NRW	Ku / 17.09.2020 PA / 21.09.2020 Fi / 23.09.2020 LA / 28.09.2020	91	4) "3. Die Verwaltung wird beauftragt, den politischen Gremien jährlich einen konzentrierten Projektbericht zuzuleiten."	31.12.2024	Gemäß der öffentlich-rechtlichen Vereinbarung startete das Projekt am 01.12.2020. Nach erforderlichen und notwendigen Vorbereitungsmaßnahmen im ersten und zweiten Quartal 2021 ist mit einer Aufnahme der Geschäftstätigkeit der Koordinationsstelle um die Mitte des Jahres 2021 zu rechnen. Ein erster Geschäftsbericht über den Projektstart bzw. die ersten Monate bezogen auf das "Rumpfgeschäftsjahr 2021" kann Ende 2021/Anfang 2022 erfolgen.	
14/4315	Koordinationsstelle für Provenienzforschung in NRW	Ku / 17.09.2020 PA / 21.09.2020 Fi / 23.09.2020 LA / 28.09.2020	91	5) "4. Im ersten Halbjahr des dritten Förderjahres erfolgt eine Evaluation der Förderung, insbesondere des mit der Förderung verfolgten Zwecks, im Rahmen einer Vorlage an die politischen Gremien."	31.12.2023	Die Evaluation ist für die erste Hälfte des dritten Förderjahres vorgesehen. Faktischer Projektstart wird Mitte 2021 sein, so dass mit der Evaluation in der zweiten Jahreshälfte 2023 zu rechnen ist.	
14/4117	Interkommunale Einkaufskooperation über die Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Vergabe von Lieferungen und Leistungen	PA / 15.06.2020 LA / 23.06.2020 Bau- und VA / 04.09.2020	11	"Die Verwaltung wird ermächtigt, die aktuell geltende öffentlich-rechtliche Vereinbarung zwischen dem Landschaftsverband Rheinland (LVR), dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL), der Stadt Leverkusen und der Stadt Köln zur Durchführung von Einkaufskooperationen gemäß der Vorlage Nr. 14/4117 unbefristet zu verlängern sowie dem Beitritt der Städte Bonn und Remscheid zuzustimmen."	30.06.2021	Die öffentlich-rechtliche Vereinbarung befindet sich aktuell im Unterschriftenlauf. Die Stadt Köln, der LVR, der LWL und die Stadt Leverkusen haben die Urkunden bereits unterzeichnet, die Städte Bonn und Remscheid stehen noch aus. Sobald der Unterschriftenlauf beendet ist, wird die Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde, hier Bezirksregierung Köln, eingeholt. Von dort erfolgt die Beteiligung der Bezirksregierung Düsseldorf sowie des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung NRW. Nach erfolgter Genehmigung durch die Aufsichtsbehörden muss noch die Veröffentlichung im Ministerialblatt erfolgen.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium



Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/4033	Modellprojekt zum inklusiven Sozialraum	Soz / 05.05.2020 GA / 15.05.2020 Inklusion / 04.06.2020 PA / 15.06.2020 Fi / 17.06.2020 LA / 23.06.2020 Ju / 10.09.2020	73	"Die Verwaltung wird gemäß der Vorlage 14/4033 beauftragt, auf der Basis des vorliegenden Konzeptes das Modellprojekt zur Entwicklung inklusiver Sozialräume umzusetzen."	30.06.2021	Die Personalakquise für das Modellprojekt läuft.	
14/3810/1	Unterstützung der Schülerfahrten	PA / 02.12.2019 Fi / 03.12.2019 Ko Europa / 04.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	9	2) Ein Förderkonzept mit entsprechenden Förderrichtlinien für den Mobilitätsfonds soll erstellt und Anfang 2020 zum Beschluss vorgelegt werden. Die Maßnahmen werden nach Ablauf von 1,5 Jahren evaluiert, um die Zweckmäßigkeit einer nahtlosen Weiterführung bewerten zu können.	31.12.2021	Das Förderkonzept wird mit Vorlage 14/3837 vorgelegt. Eine Evaluation der Maßnahme wird im zweiten Halbjahr 2021 erfolgen.	
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	GA / 07.09.2018 Soz / 11.09.2018 Ju / 13.09.2018 HPH / 14.09.2018 Inklusion / 20.09.2018 PA / 24.09.2018 Fi / 26.09.2018 LA / 01.10.2018	74	1) "1. Die Umsetzung eines regional verankerten Angebots der Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. durch den Träger der Eingliederungshilfe sowie die Weiterentwicklung der KoKoBe und die Berücksichtigung von Peer Counseling wird, wie in der Vorlage ausgeführt, beschlossen."	31.12.2020	Der aktuelle Stand des Aufbaus der Beratung nach § 106 SGB IX wurde der politischen Vertretung mit der Vorlage-Nr. 14/4053 „Umsetzung des BTHG beim LVR-hier: Aufbau von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX sowie Einführung des BEI_NRW im Rheinland“ mitgeteilt. Weiterhin dauert die Suche nach geeigneten Räumlichkeiten in 2 Gebietskörperschaften (Leverkusen, Krefeld) in Zusammenarbeit der Dez. 4 und 7 an. 2020 konnten mehrere grundlegende Schulungen für das FM der Pilotregionen Duisburg, Rhein-Kreis-Neuss sowie Oberbergischer Kreis durchgeführt werden. Weitere für die 2. Jahreshälfte geplante Schulungen mussten aufgrund der wieder ansteigenden Corona-Pandemie erneut verschoben werden und werden schnellstmöglich nachgeholt. Verschiedene Schulungen konnten zwar als digitale Veranstaltungen durchgeführt werden, einige Themen eignen sich jedoch nur als Präsenzveranstaltungen, da sonst die notwendigen Kompetenzen nicht erworben werden können.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium


Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
						Der Start der Umsetzung der Beratung und Unterstützung sowie Bedarfsermittlung in den Pilotregionen wurde im September 2020 gegeben. Aufgrund der Corona-Pandemie mussten die Auftaktveranstaltungen mit dem FM, den KoKoBe, Peer-Beraterinnen und öT jedoch wieder verschoben werden. Eine Durchführung als digitale Veranstaltung ließ sich kurzfristig nicht umsetzen und ist nun für das 1. Quartal 2021 geplant.	
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	GA / 07.09.2018 Soz / 11.09.2018 Ju / 13.09.2018 HPH / 14.09.2018 Inklusion / 20.09.2018 PA / 24.09.2018 Fi / 26.09.2018 LA / 01.10.2018	74	3) "3. Für den Personenkreis der erwachsenen Menschen mit Behinderungen wird das Modell der kooperativen Bedarfsermittlung mit Mitarbeitenden der Leistungsanbieter/Freien Wohlfahrtspflege weiterentwickelt, so dass die Bedarfserhebung bei Erstanträgen mittelfristig und bei ausreichenden Personalressourcen durch Mitarbeitende des LVR erfolgt. Die Bedarfserhebung bei Folgeanträgen wird weiterhin durch die Leistungsanbieter durchgeführt."	31.12.2020	Zur Vorbereitung des Fallmanagements auf die Aufgaben in den Pilotregionen wurden ab Januar 2020 Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, diese konnten jedoch aufgrund der Corona-Pandemie nicht abgeschlossen werden; verschiedene Schulungsmodulare mussten auf 2021 verschoben werden. Die Qualifizierung des weiteren Fallmanagements erfolgte sukzessive ab dem 2. Halbjahr 2020, vor allem durch eine digitale Schulungsreihe zur ICF. Weitere grundlegende Schulungen zur Beratungspraxis sind geplant, konnten jedoch aufgrund der Corona-Pandemie noch nicht angeboten werden. Obwohl der Start der Beratung, Unterstützung und Bedarfsermittlung durch das FM im September 2020 für die Pilotregionen gegeben wurde, konnten bisher noch kaum Erfahrungen gesammelt werden, da die steigenden Zahlen der Corona-Pandemie die Präsenzberatung und -bedarfsermittlung weitgehend verhindert haben. Eine Auswertung von konkreten Erfahrungen kann von daher erst 2021 erfolgen, wenn Präsenzberatungen wieder möglich geworden sind.	
14/2602	Konzept LVR-Kulturzentrum Abtei Brauweiler hier: Evaluation Phase 1 sowie Darstellung der	Ku / 19.09.2018 PA / 24.09.2018 Fi / 26.09.2018 LA / 01.10.2018	983	1) "1. Der Sachstand zum Konzept des LVR-Kulturzentrums Abtei Brauweiler wird gemäß Vorlage Nr. 14/2602 zur Kenntnis genommen."	31.12.2021	Die Maßnahmen der Phase 1 des Konzepts des LVR-Kulturzentrums Abtei Brauweiler sind abgeschlossen. Die Maßnahmen der Phase 2 des Konzepts befinden sich durch Verzögerungen bei der	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium



Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
	weiteren Entwicklungsschritte			2. Der Fortführung der bereits beschlossenen Maßnahmen der Phase 1 sowie der Umsetzung der in der Vorlage 14/2602 dargestellten Maßnahmen der Phase 2 wird zugestimmt. Im Zusammenhang mit dem 2. Bauabschnitt Stiftung Kunstfonds wird zwingend erwartet, die offenen Fragen, insbesondere die Übernahme evtl. Mehrkosten in der Baumaßnahme, mit Bund und Land zeitnah, jedoch bis spätestens Ende 1. Quartal 2019, abschließend zu verhandeln."		Einstellung der neuen wissenschaftlichen Referentinnen und die pandemiebedingten Einschränkungen des Dienstbetriebs überwiegend noch in der näheren Ausführungsplanung. Bezüglich des 2. Bauabschnitts Stiftung Kunstfonds erklärten sich Bund und Land schriftlich bereit, jeweils weitere 125.000 € hierfür zur Verfügung zu stellen. Um eine abschließende Einigung über Bau- und Kostenverteilung aufgrund der Umplanungen und Indexsteigerungen zu erzielen, sollte in Abstimmung mit den Zuschussgebern Bund und Land eine Haushaltsunterlage Bau erstellt werden. Bund und Land werden dies als eigenständiges Projekt finanzieren. Der entsprechende Förderantrag wurde absprachegemäß seitens des LVR bei der Bezirksregierung eingereicht. Eine Bewilligung liegt bisher nicht vor. Hierdurch kommt es zu weiteren Verzögerungen des Projektes. Aktuell werden auch alternative Modelle geprüft.	
14/2411	Therapeutisches Personal in den LVR-Förderschulen	Schul / 26.02.2018 PA / 12.03.2018 Fi / 14.03.2018 LA / 19.03.2018	5	"1. Die Beschlüsse des Landschaftsausschusses vom 23.11.2012 (Vorlage 13/2394) und vom 06.12.2013 (Vorlage 13/3146/1) werden aufgehoben. 2. Die bisherigen Vorgaben für das therapeutische Personal in den LVR-Förderschulen werden gemäß Vorlage Nr. 14/2411 angepasst. 3. Der Qualitätsstandard (ganzheitliche Förderung der Schülerinnen und Schüler durch eine enge Vernetzung von Therapie, Pflege und Unterricht) für die therapeutischen Leistungen, die von den LVR-Therapeutinnen und LVR-Therapeuten an den LVR-Förderschulen	31.12.2020	Das Personalsteuerungsmodell Therapie wurde umgesetzt. Die Anzahl der Therapiestellen liegt bei 220,0. Das Personalkostenbudget berücksichtigt nur die Kosten für diese 220 Stellen (Kongruenz Stellenplan und Personalkostenbudget). Die 34-Stundenverträge wurden in 39-Stundenverträge umgewandelt. Die Poolstellen als Teil der 220 Stellen können bewirtschaftet werden.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				erbracht werden, wird festgeschrieben und umgesetzt."			
14/1628/2	Aktionsplan Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX	Ku / 08.11.2016 Soz / 28.11.2016 Schul / 01.12.2016 Inklusion / 09.12.2016 PA / 12.12.2016 Fi / 14.12.2016 LA / 16.12.2016	992	2) "Der Umsetzung des Aktionsplans Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR – APX wird gemäß Vorlage 14/1628/2 zugestimmt. 2. Zwei der im Rahmen des Schiffsbau-projekts bereits intensiv vorgebildeten Praktikanten sollen zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung ausgebildet und im Wege der Schaffung von Stellen unbefristet in den Dienst des LVR übernommen werden. Zudem sollen anstatt der zwei Ausbildungsstellen für Fachpraktiker für Holzverarbeitung bis zu vier entsprechende Ausbildungsstellen eingerichtet werden."	31.12.2021	Die Ausbildung der beiden intensiv vorgebildeten Praktikanten zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung begann am 01.09.2017. Sie besuchten die CJD Christophorus Schule Niederrhein in Neukirchen-Vluyn. Am 09.04.2019 haben sie ihre Zwischenprüfung bei der Handwerkskammer Düsseldorf bestanden. Das Ausbildungsverhältnis endete nach erfolgreicher Abschlussprüfung am 15.06.2020. Seit dem 16.06.2020 sind beide als Fachpraktiker für Holzverarbeitung unbefristet eingestellt. Eine junge Frau mit Schwerbehinderung, die seit Herbst 2017 als Praktikantin beim Schiffbau und in der Holzwerkstatt beschäftigt war, absolvierte zwischendurch erfolgreich das Berufsvorbereitungsjahr und befindet sich seit 01.09.2020 bis 31.08.2023 in einer dreijährigen theoriereduzierten Ausbildung zur Fachpraktikerin für Holzverarbeitung im LVR-APX.	
14/345 CDU, SPD	Die Krise als Chance nutzen	PA / 15.06.2020 LA / 23.06.2020	1	„Die Verwaltung wird beauftragt, in einem Bericht die Auswirkungen auf die Arbeitswelt infolge der Corona-Pandemie darzustellen. Etwaige Wechselwirkungen zu Arbeitsproduktivität, -zufriedenheit, wirtschaftliche und soziale Gesichtspunkte sowie Auswirkungen auf das Klima, sollen ebenso in den Blick genommen werden, wie Fragen zu Führung und Gesundheit (Krankenstand) sowie bauliche Aspekte. Die Verwaltung wird beauftragt, in diesem Zusammenhang insbesondere Bericht zu erstatten über:	02.07.2021	Die Verwaltung stellt erste Ergebnisse in einer Vorlage an die zuständigen Gremien in der ersten Sitzungsrunde 2021 dar. Eine weitere Vorlage ist für den Sitzungslauf vor der Sommerpause 2021 geplant.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				<ul style="list-style-type: none"> - die Anzahl der aktuellen (unterteilt in bereits vor der Corona-Pandemie vorhandene und neue) „Homeoffice-Arbeitsplätze“, inklusive der Darstellung von Quoten nach Präsenz und Homeoffice - die (ggf.) veränderte Produktivität der Arbeitsergebnisse - die monatlichen Gesamtkosten pro m² im Landeshaus, Horionhaus sowie in den „neuen“ Gebäuden, K6, K8... (exemplarisch) für die jeweiligen Büroflächen - die Rückmeldungen von Mitarbeiter*innen und Führungskräften sowie der Personalvertretung/GPR zu den mit der Heimarbeit gemachten Erfahrungen - die Entwicklung des Krankenstandes - mögliche Auswirkungen der verstärkten digitalen Arbeit auf die Mobilität der Mitarbeitenden sowie die Auswirkungen der Verkehrsmobilität (extern/intern)“ 			
14/313 GRÜNE	CO2-Belastung unvermeidbarer Flugreisen kompensieren	Um / 13.11.2019 PA / 02.12.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	3	Die Verwaltung wird beauftragt, die beim LVR geltenden Regelungen für Dienstreisen unter Klimaschutzaspekten zu bearbeiten. Dabei ist die Vermeidung von Flugreisen ein wesentlicher Aspekt. Grundlage der Überarbeitung sollen die 'Leitlinien für umweltverträgliche Dienstreisen im Umweltbundesamt' sein.	30.06.2022	Die Stabstelle 31.01 erstellt in Abstimmung mit dem Fachbereich 12 einen Entwurf zur Überarbeitung der allgemeinen Rundverfügung Nr. 41 "Beantragung, Genehmigung und Durchführung von Dienstreisen".	
14/284 CDU, SPD	Entwicklung und Implementierung einer Digitalisierungsstrategie im LVR unter Beteiligung der Bürger*innen, Mitgliedskör-	PA / 02.12.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	6	Die Verwaltung wird beauftragt, eine Digitalisierungsstrategie zu entwickeln und im Verband zu implementieren. Angesichts der Aufbauphase des neuen Dezernats wird hierzu auch auf externe Expertise zurückzugreifen sein.	31.12.2021	Der Prozess zur Entwicklung einer Digitalisierungsstrategie ist angestoßen. Zu den bisherigen Arbeitsschritten gehören die - Wiederaufnahme der Arbeitsstände mit Herrn Prof. Dr. Wendland	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
	perschaften, Mitarbeiter*innen und Expert*innen Haushalt 2020/2021	DiMA / nicht beteiligt		Die Digitalisierungsstrategie soll unter anderem ethische und soziale Fragestellungen, Haltung und Kultur des LVR zu den drängenden Themen dieser Zeit beinhalten. Dabei sollen vor allem die Veränderungen in der Arbeitswelt sowie die Kommunikationsstrukturen und Leistungsbeziehungen zu den Zielgruppen des LVR beleuchtet werden. In einem sowohl nach innen als auch nach außen gerichteten partizipativen Entwicklungsprozess sollen nach Möglichkeit insbesondere die Bürger*innen, Mitgliedskörperschaften und Mitarbeiter*innen, aber auch Expert*innen aus Wirtschaft und Wissenschaft miteinbezogen werden. Die so gewonnen (Zwischen-)Ergebnisse sollen auf einer Fachtagung oder in einem ähnlichen Format einem breiten Publikum präsentiert werden. Die finanziellen Auswirkungen – auch durch die Einbeziehung von externen Expert*innen resultierenden Kosten sind bei der Planung des kommenden Doppelhaushaltes mit zu berücksichtigen.		- Konkretisierung der bisherigen Artefakte im FB61 o Technologie im Dienst der Bürger*innen o ethischen Fragestellungen zum Einsatz von Automation/KI o Aufbau digitaler Kompetenzen für Mitarbeiter*innen o Innovationen im LVR bieten neue Räume für Partizipation o Zugang zu Finanzmitteln und Fördermöglichkeiten (u.a. KHZG, Mobilitätsmanagement etc.) Zusätzlich wurde seitens des FBL 61 ein Austausch mit den FBLs 11,31,41,51,52,53,71,81 und InfoKom zur Digitalstrategie initiiert.	
14/279 CDU, SPD	CO2 Emissionen senken Haushalt 2020/2021	Bau- und VA / 04.11.2019 Um / 13.11.2019 PA / 02.12.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	3	1) Die Verwaltung wird beauftragt, ein Mobilitätskonzept zu erstellen und Maßnahmen zu ergreifen, die zu einer deutlichen Reduzierung von CO2-Emissionen führen.	30.09.2022	Die Dezernate 1,3 und 6 erstellen gemeinsam ein Mobilitätskonzept.	
14/279 CDU, SPD	CO2 Emissionen senken Haushalt 2020/2021	Bau- und VA / 04.11.2019 Um / 13.11.2019 PA / 02.12.2019	3	2) Weiterhin wird die Verwaltung beauftragt, die verursachten CO2-Emissionen im Bereich der Mobilität ab einem sich aus dem Konzept ergebenden	31.03.2024	Aufbauend auf einer Treibhausgas-Bilanzierung für die Mobilität des LVR wird die geforderte Reduzierung im o. g. Konzept berücksichtigt und die Ergebnisse laufend evaluiert.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
		Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019		Basisjahr jährlich um 3% - 5% zu senken.			
14/279 CDU, SPD	CO2 Emissionen senken Haushalt 2020/2021	Bau- und VA / 04.11.2019 Um / 13.11.2019 PA / 02.12.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	3	3) Hierzu soll ein geeigneter Maßnahmenkatalog erarbeitet werden.	31.03.2023	Ein Maßnahmenkatalog für das Mobilitätskonzept wird erstellt.	
14/279 CDU, SPD	CO2 Emissionen senken Haushalt 2020/2021	Bau- und VA / 04.11.2019 Um / 13.11.2019 PA / 02.12.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	3	4) Über den kontinuierlichen Umsetzungsprozess soll die Verwaltung die politische Vertretung regelmäßig unterrichten, auch unter Berücksichtigung der Entwicklung der CO2-Emissionen aufgrund von Dienstreisen.	30.09.2022	Ein Bericht der Verwaltung zum Sachstand erfolgt jeweils Mitte des Jahres und dann fortlaufend gemäß Projektfortschritt. Aktuelle Berichtsvorlage 14/4080	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich erledigte Beschlüsse


Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/4336	Bildung einer Einigungsstelle beim LVR gemäß § 67 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG NW) für die Wahlperiode der Personalvertretung vom 01.07.2020 bis 30.06.2024	PA / 21.09.2020 LA / 28.09.2020	12	1) "1. Herr Dr. Tobias Trierweiler wird ab sofort für die Dauer der Wahlperiode der Personalvertretung bis einschließlich 30.06.2024 zum Vorsitzenden der Einigungsstelle des Landschaftsverbandes Rheinland bestellt."	20.10.2020	Die Bestellung von Herrn Dr. Trierweiler ist termingerecht erfolgt.	
14/4336	Bildung einer Einigungsstelle beim LVR gemäß § 67 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG NW) für die Wahlperiode der Personalvertretung vom 01.07.2020 bis 30.06.2024	PA / 21.09.2020 LA / 28.09.2020	12	2) "2. Herr Dirk Heckmann wird ab sofort für die Dauer der Wahlperiode der Personalvertretung bis einschließlich 30.06.2024 zum stellvertretenden Vorsitzenden der Einigungsstelle des Landschaftsverbandes Rheinland bestellt."	20.10.2020	Die Bestellung von Herrn Heckmann ist termingerecht erfolgt.	
14/4336	Bildung einer Einigungsstelle beim LVR gemäß § 67 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG NW) für die Wahlperiode der Personalvertretung vom 01.07.2020 bis 30.06.2024	PA / 21.09.2020 LA / 28.09.2020	12	3) "3. Muss in einer nach den Vorschriften des LPVG zu entscheidenden Angelegenheit die Einigungsstelle angerufen werden, so wird der_die Landesrät_in des LVR-Dezernates Personal und Organisation bzw. dessen_deren Vertreter_in im Amt ermächtigt, drei Beisitzer_innen und eine_n Ersatzbeisitzer_in zu benennen."	20.10.2020	Die Bestellung des Vorsitzenden sowie des stellv. Vorsitzenden der Einigungsstelle ist termingerecht zum 20.10.2020 erfolgt. Der Teilbeschluss 3 wird anlassbezogen durch LR 1 (ELR) bzw. seine Vertretung im Amt umgesetzt.	
14/4329	Wirtschaftsplanentwurf 2021 LVR-InfoKom	PA / 21.09.2020 Fi / 23.09.2020 LA / 28.09.2020 LVers / 30.09.2020	13	1. Der Entwurf des Wirtschaftsplanes von LVR-InfoKom für das Jahr 2021 einschließlich des Kassenkreditrahmens wird in der Fassung der Vorlage 14/4329 festgestellt. 2. Die Verwaltung wird beauftragt, den Wirtschaftsplanentwurf 2021 bis zur Drucklegung noch an die aktuelle Entwicklung anzupassen und ggf. erforderliche Änderungen ohne Einzelaufführung im Veränderungsnachweis bei	31.12.2020	Die Drucklegung des Wirtschaftsplans 2021 erfolgt.	

Selektionskriterien:

alle öffentlichen erledigten Beschlüsse, erledigt ab 02.09.2020




Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				der Drucklegung des endgültigen Wirtschaftsplanes vorzunehmen, soweit diese keine Auswirkungen auf das ausgewiesene Ergebnis haben.			
14/4325	Jahresabschluss 2019 von LVR-InfoKom	PA / 21.09.2020	13	<p>"1. Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung als Betriebsausschuss von LVR-InfoKom nimmt den Jahresabschluss 2019 von LVR-InfoKom gem. Vorlage Nr. 14/4325 zur Kenntnis.</p> <p>2. Er empfiehlt dem Landschaftsausschuss, den Jahresabschluss an die Landschaftsversammlung mit folgender Beschlussempfehlung weiterzuleiten: 2.1 Die Landschaftsversammlung stimmt der Entnahme aus der Gewinnrücklage in Höhe 52.324,42 € zu. 2.2 Die Landschaftsversammlung stellt den als Anlage beigefügten Jahresabschluss 2019 von LVR-InfoKom mit einer Bilanzsumme von 48.550.352,18 € und einem Jahresüberschuss von 530.610,24 € fest. 2.3 Die Landschaftsversammlung beschließt, den Jahresüberschuss von 530.610,24 € unter Berücksichtigung der Entnahme aus der Gewinnrücklage von 52.324,42 € zuzüglich des Verlustvortrages von 1.683.259,61 € auf neue Rechnung vorzutragen.</p> <p>3. Der Betriebsleitung des Betriebes LVR-InfoKom wird gemäß § 7 Abs. 2 Ziffer 9 der Betriebssatzung Entlastung erteilt."</p>	31.12.2020	zu 2.1: Es wurden 52.324,42 € aus der Gewinnrücklage entnommen. zu 2.3: Der Jahresüberschuss wurde auf neue Rechnung vorgetragen.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen erledigten Beschlüsse, erledigt ab 02.09.2020

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/4316	Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand von Frau Landesrätin Milena Karabaic bis zum Ende der Wahlzeit	PA / 21.09.2020 LA / 28.09.2020 LVers / 30.09.2020	12	"Dem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand von Frau Landesrätin Milena Karabaic über die Regelaltersgrenze hinaus vom Ablauf des 31.08.2021 bis zum Ende ihrer Wahlzeit als Landesrätin für Kultur und Landschaftliche Kulturpflege mit Ablauf des 31.01.2022 wird zugestimmt."	31.08.2021	Das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand bis zum 31.01.2022 wurde termingerecht erledigt.	
14/4315	Koordinationsstelle für Provenienzforschung in NRW	Ku / 17.09.2020 PA / 21.09.2020 Fi / 23.09.2020 LA / 28.09.2020	91	1) "2. Der Förderung bzw. finanziellen Beteiligung an der Koordinationsstelle für Provenienzforschung NRW wird nach Maßgabe der Vorlage Nr. 14/4315 sowie der als Anlage 1 der Vorlage beigefügten öffentlich-rechtlichen Vereinbarung mit Wirkung zum 01.12.2020 zugestimmt und damit zugleich: 2.1 Die Förderung der Koordinationsstelle im Gesamtumfang von 70.500 EUR p. a. (von jährlichen Aufwendungen i.H.v. insgesamt 412.100 EUR) für zunächst drei Jahre Laufzeit bis 30.11.2023 (jedenfalls aber 36 Monate) erfolgt nach Maßgabe der Vorlage Nr. 14/4315 aus dem Personalbudget des Dezernats 9 sowie durch entsprechende Mittel aus der Regionalen Kulturförderung und/oder aus der LVR-Museumsförderung des LVR."	31.12.2020	Ziffer 2 bzw. 2.1: Im Rahmen der Regionalen Kulturförderung des LVR (Beschlussfassung am 28.09.2020) sowie im Haushalt des LVR sind entsprechende Sach- und Personalmittel bewilligt bzw. eingestellt worden. Die Öffentliche-rechtliche Vereinbarung zwischen MKW NRW, LWL und LVR ist mit Wirkung zum 01.12.2020 verbindlich von allen Seiten unterzeichnet worden. Die weiteren Maßnahmen werden von der Verwaltung umgesetzt.	
14/4296	Regionale Kulturförderung des Landschaftsverbandes Rheinland 2021	Ku / 17.09.2020 PA / 21.09.2020 Fi / 23.09.2020 LA / 28.09.2020	91	"1. Im Rahmen der Regionalen Kulturförderung 2021 wird den gemäß Anlagen 1 bis 3 zur Vorlage 14/4296 aufgeführten Projekten mit einem Fördervolumen in Höhe von 5.640.373,00 EUR unter Berücksichtigung der Änderungen in den Projekten GFG 21-20-70, GFG 21-20-97 und GFG 21-23-73 ent-	31.12.2021	Die Beschlussempfehlung der Kommission Rheinlandtaler und Regionale Kulturförderung vom 16.09.2020 zur Vorlage 14/4283 wurde in der Vorlage 14/4296 zusammengestellt und vom Kulturausschuss am 17.09.2020, vom Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung am 21.09.2020, vom Finanz- und Wirtschaftsausschuss vom 23.09.2020 und im Landschaftsausschuss am 28.09.2020 abschließend beschlossen.	

Selektionskriterien:

alle öffentlichen erledigten Beschlüsse, erledigt ab 02.09.2020

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung
				<p>sprechend der Empfehlung der Kommission Rheinlandtaler und Regionale Kulturförderung zugestimmt.</p> <p>2. Die nicht projektgebundenen und somit verbleibenden GFG-Mittel in Höhe von 45,02 EUR werden im Rahmen der Regionalen Kulturförderung 2022 für bereits bewilligte Fortsetzungsprojekte verwendet.</p> <p>3. Für Fortsetzungsprojekte werden 1.593.580 EUR für das Jahr 2022 und 316.000 EUR für das Jahr 2023 vorgemerkt.</p> <p>4. Den zur Erfüllung der Ziffern 1 und 2 des Beschlussvorschlages erforderlichen außer- und überplanmäßigen Erträgen und Aufwendungen sowie den Einzahlungen und Auszahlungen bei Investitionstätigkeiten wird zugestimmt.</p> <p>5. Die Deckung der Aufwendungen bzw. Auszahlungen zu den Ziffern 1 und 2 des Beschlussvorschlages erfolgt durch umlageneutrale, pauschale allgemeine Landeszuweisungen nach dem Gemeindefinanzierungsgesetz (GFG).</p> <p>6. Die der Vorlage Nr. 14/4296 als Anlage 4 beigefügte Tabelle "Förderanfragen, Rücknahmen u. a. (Nachrichtliche Liste)" wird zur Kenntnis genommen."</p>		<p>Im Rahmen der Jahresabschlussstätigkeiten 2020 wurden die für die Projekte 2021 notwendigen GFG-Mittel bereitgestellt. Ebenso wurden die nicht projektgebundenen GFG-Mittel für die Fortsetzungsprojekte 2022 übertragen und stehen für die Entscheidung in 2021 für 2022 zur Verfügung. Für Fortsetzungsprojekte sind für das 2022 aktuell 1.593.580 EUR und für das Jahr 2023 aktuell 316.000 EUR vorgemerkt. Die Bewilligungen/Ablehnungen der für 2021 beschlossenen Projekte wurden im Dezember 2020 ausgesprochen.</p>

Selektionskriterien:
alle öffentlichen erledigten Beschlüsse, erledigt ab 02.09.2020

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich erledigte Beschlüsse





Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/4258	Erklärung der neuen wie ein Eigenbetrieb geführten Einrichtung "LVR-Institut für Forschung und Bildung" zur selbständigen Dienststelle im Sinne des LPVG	PA / 21.09.2020 LA / 28.09.2020	12	"Das LVR-Institut für Forschung und Bildung wird gemäß § 1 Abs. 3 LPVG NRW mit dessen Gründung zur selbständigen Dienststelle im Sinne des LPVG erklärt."	01.01.2021	Die Gründung der Dienststelle ist zeitgleich mit der Erklärung zur selbständigen Dienststelle im Sinne des LPVG termingerecht erfolgt.	
14/4075	Verabschiedung der Betriebssatzung für das LVR-Institut für Forschung und Bildung (LVR-IFuB)	KA 2 / 12.05.2020 GA / 15.05.2020 PA / 15.06.2020 Fi / 17.06.2020 LA / 23.06.2020 LVers / 30.09.2020	81	Der Betriebssatzung zur Neugründung des LVR-Instituts für Forschung und Bildung wird gemäß der Vorlage Nr. 14/4075 zugestimmt.	30.09.2020	Die Betriebssatzung tritt gemäß Beschlussfassung in der Sitzung der Landschaftsversammlung Rheinland am 30.09.2020 nach ihrer Bekanntmachung mit Wirkung zum 01.01.2021 in Kraft.	
14/3573	Zusammenführung von LVR-Institut für Versorgungsforschung (LVR-IVF) und Akademie für Seelische Gesundheit zu einem wie-Eigenbetrieb gemäß § 107 Abs. 2 GO NRW	GA / 20.09.2019 Fi / 02.10.2019 PA / 07.10.2019 LA / 11.10.2019	8	"Der Landschaftsausschuss stimmt der Zusammenführung von LVR-Institut für Versorgungsforschung (LVR-IVF) und der Akademie für Seelische Gesundheit zu einem wie-Eigenbetrieb gemäß § 107 Abs. 2 GO NRW zum 01.01.2021 zu und beauftragt die Verwaltung mit der weiteren Umsetzung. Der neue wie-Eigenbetrieb erhält den Namen LVR-Institut für Forschung und Bildung (LVR-IFuB)."	31.12.2020	Betriebssatzung und Geschäftsordnung wurden mit Vorlagen Nr. 14/4075 und Nr. 14/4076 vorgelegt. Die Beschlussfassung über die Betriebssatzung ist in der Sitzung der Landschaftsversammlung Rheinland am 30.09.2020 erfolgt.	
14/1752	Freies Bürger-WLAN am Standort Köln-Deutz	PA / 12.12.2016 Fi / 14.12.2016 LA / 16.12.2016	13	"Der Einrichtung eines "Freies Bürger-WLAN" am Standort Köln-Deutz wird gemäß Vorlage 14/1752 zugestimmt."	30.06.2019	Im LVR-Haus, dem Landeshaus und Horion Haus sind die WLAN Access-Points installiert.	

Selektionskriterien:

alle öffentlichen erledigten Beschlüsse, erledigt ab 02.09.2020

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/314/1 GRÜNE	Lastenfahrräder in allen LVR-Kliniken	Um / 13.11.2019 KA 3 / 18.11.2019 KA 2 / 19.11.2019 KA 4 / 20.11.2019 KA 1 / 21.11.2019 GA / 22.11.2019 PA / 02.12.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	8	Die Vorstände der LVR-Kliniken werden beauftragt, die Möglichkeit des Einsatzes von Lastenfahrrädern in den LVR-Kliniken zu prüfen.	31.12.2020	Berichte der LVR-Kliniken sind in der Sitzungsrunde der Krankenhausausschüsse im August/September 2020 erfolgt.	
14/292 SPD, CDU	Etablierung eines Personalarztes Haushalt 2020/2021	PA / 02.12.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	1	Die Verwaltung wird gebeten zu prüfen, ob und ggfs. unter welchen Voraussetzungen ein ‚Personalarztmodell‘ rechtlich zulässig ist und bejahendenfalls eine Kalkulation vorzunehmen, mit welchem finanziellen Aufwand die Umsetzung verbunden wäre.	31.12.2021	Zur Bearbeitung des Antrags wird auf die Vorlage 14/4338 verwiesen, die dem Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung in seiner Sitzung am 21.09.2020 zur Beratung und Kenntnisnahme vorgelegt wird.	
14/291 SPD, CDU	Ermöglichung von Mitarbeiterrabatten Haushalt 2020/2021	PA / 02.12.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	1	Die Verwaltung wird beauftragt, für die Beschäftigten des LVR Mitarbeiterabatte mittels eines Anbieters für die Verwaltung von Mitarbeiterangebotsprogrammen zu ermöglichen.	31.12.2021	Zur Bearbeitung des Antrags wird auf die Vorlage 14/4340 verwiesen, die dem Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung in seiner Sitzung am 21.09.2020 zur Beratung und Kenntnisnahme vorgelegt wird.	
14/285 CDU, SPD	Perspektiven für ein arbeitgeberseitig vollfinanziertes Jobticket im LVR Haushalt 2020/2021	PA / 02.12.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	1	Die Verwaltung wird gebeten zu prüfen, ob ein arbeitgeberseitig/dienstherrenseitig vollfinanziertes Jobticket für Beschäftigte und Beamtinnen und Beamte des LVR unter rechtlichen Aspekten realisierbar ist, mit welchen jährlichen Kosten diese Maßnahme verbunden wäre und welche anderen öffentlichen Arbeitgeber in NRW und der Bundesrepublik sich bisher hierzu entschlossen haben. Sofern in NRW rechtliche Hinderungsgründe gegen eine solche Maßnahme bestehen, wird die Verwaltung außer-	31.12.2021	Zur Bearbeitung des Antrags wird auf die Vorlage 14/4344 verwiesen, die dem Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung in seiner Sitzung am 21.09.2020 zur Beratung und Kenntnisnahme vorgelegt wird.	

Selektionskriterien:

alle öffentlichen erledigten Beschlüsse, erledigt ab 02.09.2020

**Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung
öffentlich erledigte Beschlüsse**

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung
				dem gebeten darzustellen, auf welchem Weg zunächst etwaige Rechtsgrundlagen anzupassen wären. Darüber hinaus wird sie beauftragt, der Landesregierung bzw. dem Kommunalen Arbeitgeberverband zu empfehlen, die tarif- und besoldungsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen, (auch) für Beschäftigte und Beamt*innen der Kommunen und damit auch für die Mitarbeiter*innen des LVR ein unentgeltliches Job-Ticket zu ermöglichen.		

Selektionskriterien:
alle öffentlichen erledigten Beschlüsse, erledigt ab 02.09.2020

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

TOP 10 Verschiedenes