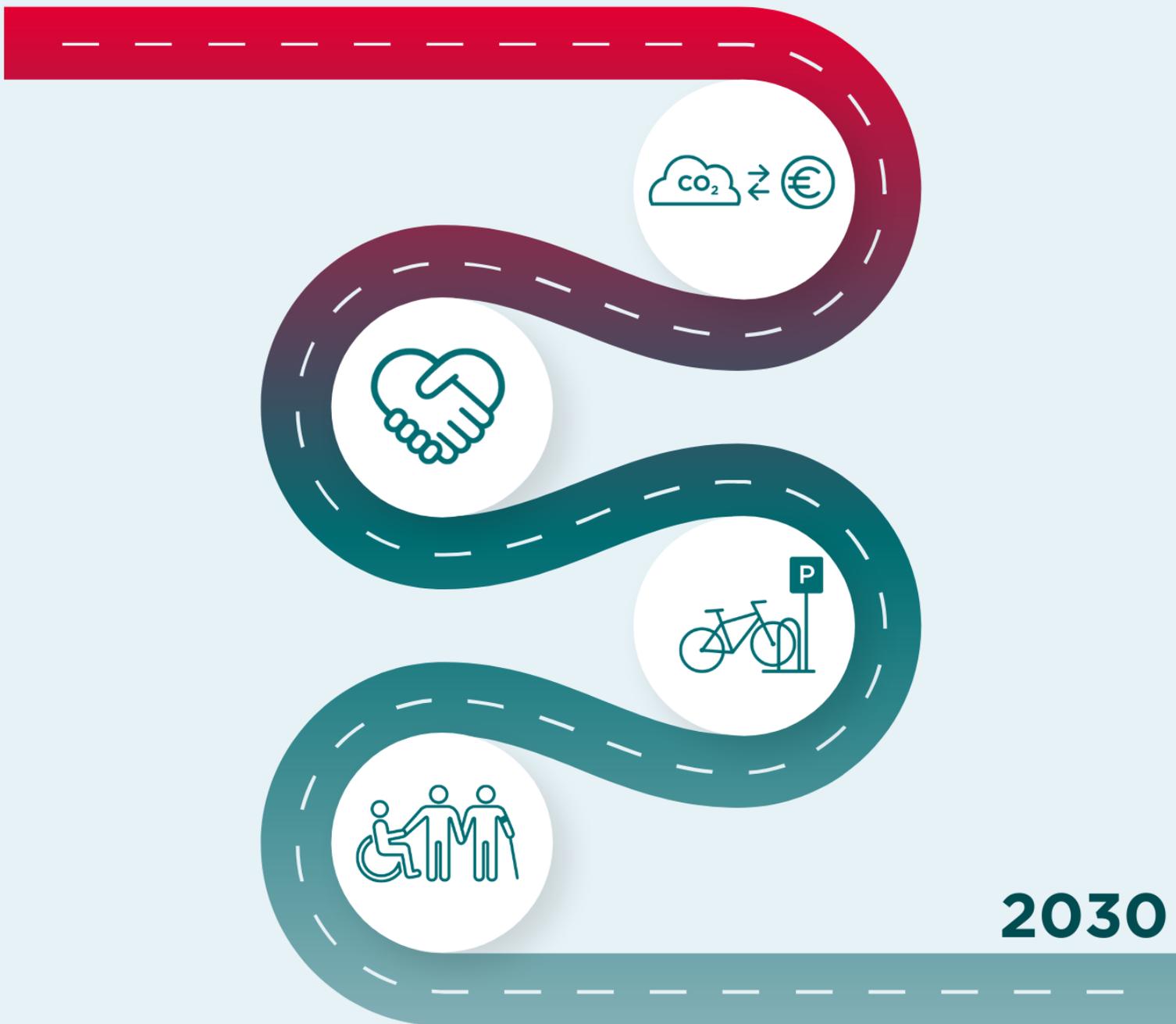


Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Landesverwaltung NRW

FACTSHEETS



2030

Diese Factsheets sind ein Ergebnis des Forschungsmoduls „FM 2A Nachhaltige Landesverwaltung“.

Das diesem Set und dem Hauptbericht zugrunde liegende Forschungsvorhaben „Nachhaltigkeitsstrategie NRW: Vertiefungsanalysen zur Umsetzung aus wissenschaftlicher Sicht“ wurde durch das Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen und Autoren.

Bitte den Bericht folgendermaßen zitieren:

Merkelbach, J. & Roelfes, M. (2022). *Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Landesverwaltung NRW 2030. Roadmap für eine nachhaltige Landesverwaltung*. Wuppertal: Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH.

Projektlaufzeit: Januar 2021 - Dezember 2024

Projektleitung:

Michaela Roelfes
michaela.roelfes@wupperinst.org

Autorinnen:

Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH:

Julia Merkelbach
Michaela Roelfes

Unter Mitarbeit von

Tim Dünnwald, Andrea Esken, Fabio Hauke, Ulrich Jansen, Franziska Nagel, Isabel Ossadnik, Magdolna Prantner, Oscar Reutter, Charlotte Thelen

Die Autorinnen bedanken sich außerdem bei Anja Bierwirth, Lena Hennes, Thorsten Koska, Christiane Overkamp, Melanie Speck, Ana Stevanovič, Yvonne Tertilt-Rübo und Oliver Wagner.

Impressum

Herausgeberin:

Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH
Döppersberg 19
42103 Wuppertal
www.wupperinst.org

Ansprechperson:

Julia Merkelbach
Energie-, Verkehrs- und Klimapolitik
julia.merkelbach@wupperinst.org
Tel. +49 202 2492-156

Stand:

Mai 2022

Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund	1
2	Handlungsfelder	2
2.1	Klimaneutralität	3
2.1.1	<i>Treibhausgasemissionen der Landesverwaltung</i>	4
2.1.2	<i>Umwelt- und Energiemanagement</i>	5
2.1.3	<i>Potenziale für die klimaschonende Energieerzeugung nutzen</i>	6
2.2	Beschaffung	7
2.2.1	<i>Beschaffung nachhaltiger Produkte</i>	8
2.2.2	<i>Fahrzeugbeschaffung</i>	9
2.2.3	<i>Strukturelle Umstellung auf nachhaltige Beschaffung</i>	10
2.3	Mobilität	11
2.3.1	<i>Analyse und Konzeptentwicklung für betriebliches Mobilitätsmanagement</i>	12
2.3.2	<i>Nachhaltige Dienstreisen</i>	13
2.3.3	<i>Fuhrparkmanagement</i>	14
2.3.4	<i>Nachhaltige Mitarbeitendenmobilität</i>	15
2.3.5	<i>Verkehrsvermeidung durch Telearbeit/mobiles Arbeiten</i>	16
2.4	Gebäude und Flächen	17
2.4.1	<i>Nachhaltige Flächennutzung</i>	18
2.4.2	<i>Ressourcenschutz im Gebäudebestand</i>	19
2.4.3	<i>Ressourceneffizienzstandards für den Um- und Neubau</i>	20
2.4.4	<i>Zugang für alle ermöglichen</i>	21
2.5	Personal	22
2.5.1	<i>Psychosoziale Gesundheit am Arbeitsplatz verbessern</i>	23
2.5.2	<i>Angestelltenfluktuation regulieren</i>	24
2.5.3	<i>Gleichwertige Arbeitsbedingungen schaffen</i>	25
2.5.4	<i>Vielfalt der Perspektiven sicherstellen</i>	26
2.5.5	<i>Weiterbildung fördern und Nachhaltigkeitswissen verstetigen</i>	27
2.6	Prozesse	28
2.6.1	<i>Sicherheit und Diskriminierungsfreiheit am Arbeitsplatz</i>	29
2.6.2	<i>Vertrauen aufbauen und Fehlerkultur stärken</i>	30
2.6.3	<i>Abfallaufkommen reduzieren und richtig entsorgen</i>	31
2.6.4	<i>Daten schützen</i>	32
2.7	Veranstaltungen	33
2.7.1	<i>Nachhaltiges Catering</i>	34
2.7.2	<i>Mobilität der Teilnehmenden</i>	35
2.7.3	<i>Ressourcenarme Veranstaltungen und Klimakompensation</i>	36
2.7.4	<i>Diversität</i>	37

2.8	Kantinen	38
2.8.1	<i>Reduzierung tierischer Bestandteile im Menüplan</i>	39
2.8.2	<i>Gesunde Ernährung</i>	40
2.8.3	<i>Einsatz von Produkten mit staatlichen Bio-Siegeln</i>	41
2.8.4	<i>Integrative Betriebe</i>	42

1 Hintergrund

Das vorliegende Set aus Factsheets stellt die Ergebnisse des Forschungsmoduls FM 2A *Nachhaltige Landesverwaltung* im Projekt *Nachhaltigkeitsstrategie NRW: Vertiefungsanalysen zur Umsetzung aus wissenschaftlicher Sicht* in gekürzter Form dar. Das Projekt wird durch das Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz des Landes NRW (MULNV NRW) gefördert. Das Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH begleitet die Erstellung, Fortschreibung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie Nordrhein-Westfalen (NRW) seit dem Jahr 2013 mit wissenschaftlicher Forschung in verschiedenen Projekten. Das aktuell laufende Projekt *Nachhaltigkeitsstrategie NRW: Vertiefungsanalysen zur Umsetzung aus wissenschaftlicher Sicht* beinhaltet verschiedene Forschungsmodule, die verstärkt die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie NRW untersuchen.

Ziel des Forschungsmoduls FM 2A „Nachhaltige Landesverwaltung“ ist es, durch ein transdisziplinäres Vorgehen ambitionierte und realistische Impulse für die Ziel- und Umsetzung einer Nachhaltigkeitstransformation der Landesverwaltung NRW zu entwickeln. Der vollständige Bericht (Langversion) stellt neben den konkreten Ergebnissen auch das methodische Vorgehen vor. Zusätzlich dazu sind für jedes der acht Handlungsfelder und für jeden der 35 diskutierten Handlungsbereiche einseitige Übersichten erstellt worden, die losgelöst von dem restlichen Bericht als *fact sheets* einen schnellen Überblick über die aus wissenschaftlicher Sicht anstehenden Ziele, Maßnahmen und Rahmenbedingungen geben. Das vorliegende Set aus 43 *fact sheets* ist auch in den vollständigen Bericht (Langversion) eingebunden. Die *fact sheets* und der vollständige Bericht (Langversion) ergeben zusammen die Roadmap *Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Landesverwaltung NRW*.ⁱ

ⁱ Als eine Roadmap wird in diesem Projekt grundsätzlich ein strategisches Instrument verstanden, mit dessen Hilfe Maßnahmen und Instrumente zur Erreichung von Zielen innerhalb eines festgelegten Zeitplans abgebildet werden können. Da es sich bei dieser Roadmap jedoch um einen Impuls aus der Wissenschaft handelt, der nicht mit einem politischen Mandat zur Umsetzung verbunden ist, soll die vorliegende Roadmap stärker als Kommunikationsmedium verstanden werden, gleichwohl sie freilich auch als ein erstes Planungsinstrument genutzt werden kann.

Eine nachhaltige Landesverwaltung

... erreicht bis 2030 die bilanzielle Klimaneutralität, reduziert ihren Ressourcenverbrauch, bietet gesunde, faire und gleichwertige Anstellungs- und Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden und leistet insgesamt einen angemessenen Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs).



Acht Handlungsfelder der nachhaltigen Landesverwaltung

Klimaneutralität

Beschaffung

Mobilität

Gebäude

Personal

Prozesse

Veranstaltungen

Kantinen

Handlungsfeld

Klimaneutralität

Die Landesregierung NRW hat mit der Novellierung des Klimaschutzgesetzes 2021 bekräftigt, die gesamte Landesverwaltung bis 2030 bilanziell klimaneutral zu gestalten.

Als Ziel zieht sich Klimaneutralität durch fast alle Handlungsfelder der nachhaltigen Landesverwaltung. Aufgrund der Bedeutung dieses Ziels wurden übergeordnete Aufgaben zur Erreichung der Klimaneutralität zusätzlich in diesem Handlungsfeld zusammengestellt.



INDIKATOREN

Jährliche Treibhausgasemissionen der Landesverwaltung (in t CO₂-Äquivalente)



Anteil der Einrichtungen der Landesverwaltung, in denen ein Energie- oder Umweltmanagementsystem (z.B. Ökoprot oder EMAS) eingeführt und zertifiziert wurde

Anteil des genutzten Potenzials zur Produktion Erneuerbarer Energien (z.B. PV) auf den Liegenschaften der Landesverwaltung (in Prozent)





Jährliche Treibhausgasemissionen der Landesverwaltung (in t CO₂-Äquivalente)

Ziel Bis 2030 erreicht die Landesverwaltung die bilanzielle Treibhausgasneutralität

**Transformation
katalysieren**

Definition eines klaren Maximalbudgets unvermeidbarer Emissionen (Einführung eines Budgetierungsansatz)

**Gemeinsam
mehr erreichen**

Kontinuierliches, einrichtungsübergreifendes Fortschrittsmonitoring und Umsetzung von Maßnahmen zur Nachsteuerung, wenn die Zielerreichung in bestimmten Bereichen und/oder Einrichtungen gefährdet ist

Modellierung von Maßnahmen und ihrer Wirkung

Maßnahmen

**Den Anfang
machen**

Implementierung der im Rahmen dieser Roadmap vorgeschlagenen Maßnahmen mit emissionsreduzierender Wirkung:

- Antriebs- und Mobilitätswende in Fahrzeugflotte, bei Dienstreisen und in der Mitarbeitendenmobilität,
- Ressourcenschutz im Gebäudebestand sowie bei Um- und Neubaumaßnahmen,
- Energiewende durch Nutzung des Erneuerbaren Potenzials auf den Liegenschaften des Landes,
- Verkehrsvermeidung und Flächensparen durch mobiles Arbeiten und innovative Arbeitsorganisation,
- Ernährungswende in den Kantinen und bei Veranstaltungen,
- Verkehrsvermeidung, Mobilitätswende und Ressourcenschutz bei Veranstaltungen.

Kompensation von entstandenen Treibhausgasemissionen nach Goldstandard

**Rahmen-
bedingungen**

Erstellung einer umfassenden Startbilanzierung

Einheitliche, effiziente Datenerhebung und zentralisierte Auswertung

Gesetzliche Grundlage: §7 Klimaschutzgesetz NRW legt die bilanzielle Klimaneutralität bis 2030 als Ziel für die Landesverwaltung fest.

Handlungsbereich

Umwelt- und Energiemanagement



Anteil der Behörden und Einrichtungen der Landesverwaltung NRW, in denen ein Energie- oder Umweltmanagementsystem eingeführt und zertifiziert wurde (in Prozent)

Ziele

Bis 2025 haben alle Behörden und Einrichtungen der LV NRW, inklusive der Ministerien, eine Erstberatung nach mindestens ÖKOPROFIT®-Standard wahrgenommen und sind auf dem Weg zu einer Zertifizierung.

Bis 2030 haben alle Ministerien des Landes NRW das Eco-Management and Audit-Scheme (EMAS) eingeführt. Die untergeordneten Behörden und Einrichtungen arbeiten ebenfalls an dieser Zertifizierung.

Maßnahmen

Transformation katalysieren

Politisches Mandat zur Einführung von EMAS-Zertifizierungen in allen Einrichtungen der Landesverwaltung bis 2030

Gemeinsam mehr erreichen

Personeller und finanzieller Kapazitätsaufbau für die Einrichtung einer koordinierenden Stelle für die gesamte Landesverwaltung NRW

Einrichtungsübergreifende Kommunikation von Good Practice Beispielen (z.B. aktuell laufender ÖKOPROFIT®-Konvoi)

Den Anfang machen

In der eigenen Einrichtung die Zertifizierung mindestens nach ÖKOPROFIT®-Standard fordern

Informationskampagne zur Notwendigkeit und Wirkung von Energie- und Umweltmanagementsystemen

Rahmenbedingungen

Festlegung einer Mindestquote für die EMAS-Zertifizierung von Behörden und Einrichtungen der Landesverwaltung bis 2030

Personeller und finanzieller Kapazitätsaufbau für das Energie- und Umweltmanagement in allen Behörden und Einrichtungen

Handlungsbereich Erneuerbare Energien



Anteil des genutzten Potenzials zur Produktion erneuerbarer Energien am gesamten Potenzial auf Liegenschaften der Landesverwaltung NRW (in Prozent)

Ziele	Bis 2025 wird das gesamte Potenzial zur Produktion erneuerbarer Energien auf den Liegenschaften der Landesverwaltung NRW erhoben. Die Installation von Photovoltaik (PV)-Anlagen erfolgt konsequent.	Bis 2030 wird das Potenzial zur Produktion erneuerbarer Energien auf den Liegenschaften der Landesverwaltung NRW ausgeschöpft
	Transformation katalysieren	Bereitstellung eines Mustervertrags für die Vermietung von Dachflächen an Energieversorgungsunternehmen und Energiegenossenschaften Standardmäßige Prüfung des Potenzials für erneuerbare Energien, insbesondere PV-Anlagen, bei allen Neubau-, Umbau- und Sanierungsmaßnahmen
Maßnahmen	Gemeinsam mehr erreichen	Einrichtungsübergreifende Reihensanierungen bzw. Ausstattung von Dächern mit PV-Anlagen an Standorten der Landesverwaltung NRW Kooperationen mit Ausbildungsbetrieben initiieren
	Den Anfang machen	Erhebung des PV-Potenzials auf allen Liegenschaften Erhebung des Potenzials für Windkraftanlagen und Biomasse
Rahmenbedingungen	Bereitstellung von ausreichend finanziellen Mitteln für den Ausbau der erneuerbaren Energien auf den Liegenschaften der Landesverwaltung NRW	

Handlungsfeld

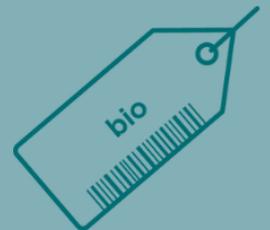
Beschaffung

Das Beschaffungsvolumen und die daraus resultierende Nachfragemacht der Landesverwaltung NRW sind eine wirksame Stellschraube auf dem Weg zu einer nachhaltigen Landesverwaltung. Diese strebt danach, einen möglichst großen Anteil ihrer Beschaffung nachhaltig - das heißt ressourcenarm, umweltschonend und fair produziert sowie transportiert - zu beschaffen. Gütesiegel und validierte Zertifizierungen können dabei erste Anhaltspunkte bieten.



INDIKATOREN

Anteil der Beschaffungsvorgänge nach Prüfung sozialer und ökologischer Kriterien am gesamten Beschaffungsvolumen (in Prozent und Euro)



Anteil der mit einem verifizierten Produktsiegel (z.B. Blauer Engel, Fairtrade, staatliches Biosiegel) zertifizierten Produkte am gesamten Beschaffungsvolumen (in Prozent und Euro)

Anteil der neu zugelassenen Fahrzeuge mit alternativem Antrieb in der Flotte des Landes NRW (in Prozent)



Handlungsbereich

Nachhaltige Produkte



Anteil der mit einem verifizierten Produktsiegel (z. B. Blauer Engel, Fairtrade, Deutsches Bio-Siegel, EU-Bio-Siegel, EU-Ecolabel) zertifizierten Produkte am gesamten Beschaffungsvolumen (in Prozent und Euro)

Ziele

Für diejenigen Produkte, für die es in der Beschaffung der Landesverwaltung NRW bereits nachhaltige Warenkörbe gibt, werden die konventionellen Alternativen konsequent aus dem Angebot genommen. Es werden bis 2025 zudem weitere Produktgruppen identifiziert und umgestellt

Bis 2030 steigt der Anteil der mit einem verifizierten Siegel ausgezeichneten Produkte am gesamten Beschaffungsvolumen insgesamt signifikant an. Ausnahmen für einzelne Produktgruppen sind eindeutig zu regeln (z.B. Labormaterialien).

Maßnahmen

Transformation katalysieren

Anpassung der Vergaberichtlinien

Gemeinsam mehr erreichen

Überprüfung und gegebenenfalls Nachverhandlung der Rahmenverträge anhand von Nachhaltigkeitskriterien / Gütesiegeln

Ressortübergreifende Datenbank für rechtssichere Musterausschreibungen

Gegenseitiges Lernen durch die einrichtungsübergreifende Kommunikation von good practice-Beispielen ermöglichen

Den Anfang machen

Schulungen und Weiterbildungen zur Sensibilisierung von Bedarfsanmelder*innen sowie Verantwortlichen in den Vergabestellen

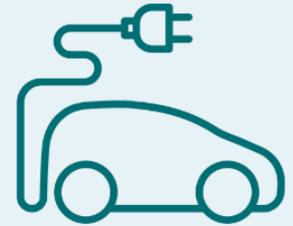
Identifikation und Umstellung relevanter Produktgruppen in einzelnen Einrichtungen

Rahmenbedingungen

Anpassung der Vergabestatistik, um die Auszeichnung mit Gütesiegeln erfassen und damit sichtbar machen zu können.

Regelmäßige Schulungs- und Beratungsangebote für Bedarfs- und Vergabestellen der Landesregierung NRW sowie der Bezirksregierungen und Kommunen in NRW.

* Z.B. der blaue Engel, Fairtrade, staatliche Bio-Siegel; weiterführende Informationen unter www.siegelklarheit.de



Handlungsbereich

Fahrzeugbeschaffung

Anteil der neu zugelassenen Fahrzeuge mit alternativem Antrieb (vollelektrisch, Hybrid u.a. an der motorisierten Fahrzeugflotte des Landes NRW (in Prozent)

Ziele	Bis 2025 haben alle motorisierten Fahrzeuge, die neu angeschafft werden, einen Elektro- oder Hybridantrieb.	Bis 2030 wird die Anzahl an Kraftfahrzeugen in der Flotte des Landes NRW signifikant reduziert.
	Transformation katalysieren	Bedarfsorientierter Ausbau der Ladeinfrastruktur an allen Dienstorten basierend auf einer Bedarfsstudie
Maßnahmen	Gemeinsam mehr erreichen	Kooperation mit externen Anbietern (z.B. Stadtwerke) zum Bau von Ladeinfrastruktur
	Den Anfang machen	Initiierung von Pilotprojekten zu Nutzfahrzeugen mit alternativem Antrieb Standortbezogene und einrichtungsübergreifende Erhebung der Fahrzeugbedarfe bei gleichzeitiger Prüfung der Einsatzmöglichkeiten von Pedelecs, E-Lastenrädern, Fahrrädern und E-Rollern statt Kfz sowie der Flottenverkleinerung bei gleichzeitiger Abdeckung von Lastspitzen durch Carsharing (s. auch Kapitel 4.3.1)
Rahmenbedingungen	Fuhrparkmanagement und Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge entsprechend eines übergreifenden Konzepts für die integrierte betriebliche Mobilität	
	Rechtliche Rahmenbedingung: §7 des Klimaschutzgesetzes NRW sieht vor, dass bis 2030 alle durch die Landesverwaltung genutzten Fahrzeuge – soweit technisch für den Dienstgebrauch geeignet – auf klimagerechte Antriebe umzustellen sind. Expert*innen halten eine Umstellung bis 2025 für möglich.	



Anteil der Beschaffungsvorgänge, bei denen soziale und ökologische Kriterien geprüft wurden, am gesamten Beschaffungsvolumen (in Prozent und Euro)

Ziele

Der Anteil der Beschaffungsvorgänge, bei denen soziale und ökologische Kriterien geprüft wurden, steigt bis 2025 kontinuierlich an.

Bis 2030 werden alle Beschaffungsvorgänge hinsichtlich sozialer und ökologischer Kriterien überprüft.

Maßnahmen

Transformation katalysieren

Integration von Lebenszykluskosten in die Angebotsbewertung

Mindeststandards und -quote für die Prüfung der sozialen und ökologischen Kriterien für die gesamte Landesverwaltung NRW festlegen

Gemeinsam mehr erreichen

Überprüfung und gegebenenfalls Nachverhandlung der Rahmenverträge anhand von Nachhaltigkeitskriterien und Gütesiegeln

Nutzung der Vergabeplattform für Weiterverkauf nicht mehr benötigter Vermögensgegenstände intensivieren

Gegenseitiges Lernen durch die Kommunikation von Good Practise-Beispielen ermöglichen

Den Anfang machen

Schulungen und Fortbildungen zur nachhaltigen Beschaffung für Verantwortliche in den Vergabestellen und Leadbuyer

Konsequente Nutzung der Meldemöglichkeit im Rahmen der bundesweiten Vergabestatistik

Rahmenbedingungen

Ausreichend personelle Kapazitäten und ressortübergreifendes Lernen

Etablierung eines Nachhaltigkeitshaushalts NRW mit zugehörigem Monitoring, der die Ziele der NRW-Nachhaltigkeitsstrategie monetär widerspiegelt

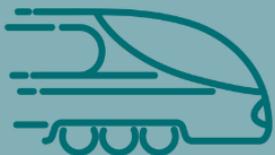
Handlungsfeld Mobilität

13,8 Prozent der gesamten Treibhausgasemissionen in Nordrhein-Westfalen entstammten 2019 dem Verkehrssektor. Dazu trägt auch die Landesverwaltung NRW bei, in dem sie Beschäftigtenmobilität, Besucher*innenmobilität, dienstliche Verkehre sowie Lieferverkehre auslöst. Eine nachhaltige Landesverwaltung fördert die nachhaltige Mobilität ihrer Mitarbeitenden und Besucher*innen.



INDIKATOREN

Anteil der Einrichtungen der Landesverwaltung, in denen Konzepte des betrieblichen Mobilitätsmanagement vorliegen (in Prozent)



Jährliche Verkehrsleistung bei Dienstreisen nach Verkehrsmittel (in Personenkilometer)

Anzahl der PKW in der betrieblichen Flotte differenziert nach Antrieb



Jährliche Verkehrsleistung der Mitarbeitenden bei der An- und Abreise zum Dienstort nach Verkehrsmitteln (in Personenkilometer)

Anteil der Arbeitszeit, die in Telearbeit / mobil geleistet wird (in Prozent)



Handlungsbereich

Betriebliches Mobilitätsmanagement



Vorliegen von Konzepten und Maßnahmen des betrieblichen Mobilitätsmanagements

Ziele

Bis 2025 wird ein modulares Konzept für das betriebliche Mobilitätsmanagement der gesamten Landesverwaltung NRW entwickelt. 30 % der Behörden und Einrichtungen haben spezifische Konzepte des integrierten betrieblichen Mobilitätsmanagement entwickelt und erproben diese.

Bis 2030 ist in allen Behörden und Einrichtungen der Landesverwaltung NRW ein integriertes betriebliches Mobilitätsmanagement entsprechend des übergeordneten Konzeptes etabliert.

Maßnahmen

Transformation katalysieren

Entwicklung eines übergeordneten Konzeptes für die betriebliche Mobilität der gesamten Landesverwaltung NRW nach dem Baukastenprinzip.

Gemeinsam mehr erreichen

Integrierte, standortbezogene Konzeptentwicklung für das betriebliche Mobilitätsmanagement bezogen auf Mitarbeitendenmobilität, Fuhrpark und Dienstreisen

Einrichtungsübergreifende, standortbezogene Analyse von Bedarfen der betrieblichen Mobilität inklusive der Verkehrsvermeidungspotenziale

Den Anfang machen

Einheitliche Datenerhebung und -auswertung des Status quo der betrieblichen Mobilität der Landesverwaltung

Einheitliche und umfassende Regelungen zum mobilen Arbeiten in allen Landesbehörden und -einrichtungen

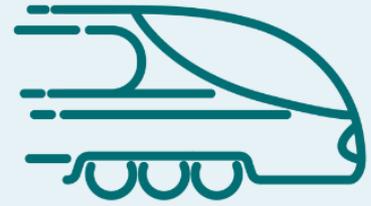
Rahmenbedingungen

Personelle und finanzielle Kapazitäten für die Erarbeitung eines übergreifenden, modularen Konzeptes des betrieblichen Mobilitätsmanagements

Festlegung eines Standards für die einheitliche Erhebung und Auswertung von Daten zur betrieblichen Mobilität.

Handlungsbereich

Nachhaltige Dienstreisen



Verkehrsleistung der Dienstreisen nach Verkehrsmittel (in Personenkilometern)

Ziele

Bis 2025 erfolgt eine dauerhafte Reduktion der Inlandsdienstreisen um 50 Prozent. Es werden zudem verbindliche Ziele für die nachhaltige Dienstreisenmobilität in Bezug auf die Verkehrsmittelwahl (Modal Split) für 2030 vereinbart.

Bis 2030 ist in allen Behörden und Einrichtungen der Landesverwaltung NRW ein integriertes betriebliches Mobilitätsmanagement entsprechend des übergeordneten Konzeptes etabliert.

Maßnahmen

Transformation katalysieren

Schrittweise Reduzierung und perspektivische Abschaffung der Erstattungen für die Privat-Pkw-Nutzung bei Dienstreisen und Prüfung von Ausnahmen für Elektro-PKW
Einführung eines verpflichtenden Landestickets für alle Beschäftigten

Gemeinsam mehr erreichen

Zentrale Erhebung und Auswertung aller Dienstreisen
Stärkere Bewerbung des einrichtungsübergreifenden Pendlerportals für die gemeinsame Anreise
Einrichtungsübergreifende Begründungspflicht für die Wahl eines anderen Verkehrsmittels als den ÖPNV
Einführung eines einrichtungsübergreifenden, digitalen Dienstreisemanagements

Den Anfang machen

Rücknahme und Prüfung von Dauerdienstreisegenehmigungen auf Wirtschaftlichkeit und Klimaschutz
Schaffung der Möglichkeit, Dienstfahrzeuge nach der Dienstreise mit nach Hause zu nehmen.
Vermeidung von Dienstreisen durch Ausbau der Infrastruktur für virtuelle Treffen (Hard- und Software)

Rahmenbedingungen

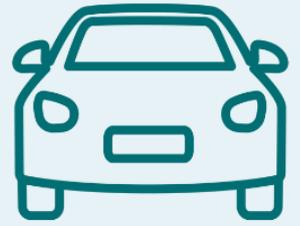
Überprüfung der Versicherungsoptionen zur Mitnahme von Beschäftigten anderer Behörden und Einrichtungen im Dienstfahrzeug und Mitnahme von Dienstfahrzeugen und Rädern über Nacht, um Wegkilometer zu sparen.

Weitere Verbesserung des Landesreisekostengesetzes NRW, insbesondere in Bezug auf die Teilerstattung privater Bahncards (inkl. Bahncard 100).

Verfügbarkeit von Elektrofahrzeugen für Dienstreisen

Handlungsbereich

Fuhrparkmanagement



Anzahl der PKW in der betrieblichen Flotte differenziert nach Antrieb (Flottenbestand)

Ziele	Bis 2025 erfolgt die Etablierung eines systematischen Fuhrparkmanagements, inklusive der Schaffung einer umfassenden Datengrundlage für alle Fahrzeuge der Landesverwaltung NRW.	Bis 2030 wird durch das systematische Fuhrparkmanagement und das kontinuierliche Monitoring der Bedarfe eine Reduktion der Pkw-Nutzung und der Kfz im Flottenbestand der Landesverwaltung NRW erreicht.
	Transformation katalysieren	Einführung eines integrierten, einrichtungsübergreifenden Fuhrparkmanagements Finanzierung und Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge auf den Liegenschaften des Landes NRW
Maßnahmen	Gemeinsam mehr erreichen	Nutzung von Carsharing-Angeboten externer Anbieter Landesweite Richtlinien zur Reduktion von Dienstwagen zur Privatnutzung; evtl. Abschaffung des Dienstwagenprivilegs Einrichtungsübergreifende Schulung der Mitarbeitenden in der Nutzung und Handhabung der Elektrofahrzeuge
	Den Anfang machen	Aktionen zur Vorstellung und zum Ausprobieren neuer Fahrzeuge (z. B. Mobilitätstage) zur Erhöhung der Akzeptanz und Nutzung Anschaffung von Dienstfahrrädern und Bereitstellung entsprechender Infrastruktur
		Umstellung des motorisierten Fuhrparks auf elektrische und hybride Antriebe
Rahmenbedingungen		Verbesserte Anbindung an den ÖPNV (siehe Kapitel 4.3.4)
		Analyse von Bedarfen der betrieblichen Mobilität im Rahmen des Mobilitätsmanagements (siehe Kapitel 4.3.1)

Handlungsbereich

Nachhaltige Mitarbeitendenmobilität



Vorliegen von Konzepten und Maßnahmen des betrieblichen Mobilitätsmanagements

Ziele	
	<p>Bis 2025 findet eine umfassende Erhebung der Erreichbarkeit und Anbindungsqualität der Dienstorte der Landesverwaltung NRW mit dem ÖPNV statt. Es wird zudem das verpflichtende Landesticket für den Nahverkehr für alle Beschäftigten eingeführt.</p> <p>Bis 2030 gewährleistet die Landesverwaltung NRW mindestens 40 Fahrradabstellplätze pro 100 Mitarbeitende und reduziert die Verfügbarkeit kostenloser Pkw-Stellplätze sukzessive auf null.</p>
Maßnahmen	<p>Transformation katalysieren</p> <p>Einführung eines verpflichtenden Landestickets für alle Beschäftigten</p> <p>Beachtung von nahverkehrsgünstigen Lagen beim Neubau von Gebäuden</p>
	<p>Gemeinsam mehr erreichen</p> <p>Einrichtung von Co-Working-Büros an Verkehrsknotenpunkten, die von allen Beschäftigten der Landesverwaltung NRW genutzt werden können</p> <p>Einheitliches Job-Ticket Angebot für alle Mitarbeitenden der Landesverwaltung NRW zur Nutzung des ÖPNV</p> <p>Stärkung des Pendlerportals der Landesverwaltung NRW</p> <p>Kooperation mit Kommunen und Anbietern zum bedarfsorientierten Ausbau von ÖPNV-Anbindungen zu abgelegenen Dienstorten</p>
	<p>Den Anfang machen</p> <p>Schrittweise Abschaffung der kostenfreien Parkplätze für Pkw (mit Verbrennungsmotor) am Dienstort</p> <p>Schrittweiser Ausbau der Ladeinfrastruktur für private Elektrofahrzeuge (E-Autos, E-Roller, E-Bikes)</p> <p>Einrichtung eines Abfahrtmonitors der nächstgelegenen ÖPNV-Haltestelle im Intranet</p>
Rahmenbedingungen	<p>Bereitstellung der Finanzierung für den Ausbau der nachhaltigen Verkehrsinfrastruktur und Schaffung der rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen zum Laden von privaten E-Fahrzeugen</p> <p>Erlass zur einheitlichen Vergabe von Pkw-Stellplätzen an allen Dienstorten</p> <p>Anpassung des Tarifvertrags für ein landesweit gültiges ÖPNV-Ticket</p>

Handlungsbereich

Verkehrsvermeidung durch mobiles Arbeiten



Anteil der Arbeitszeit, die in Telearbeit (nach § 2 Abs. 7 ArbStättV) bzw. mobil geleistet wird (jeweils in Prozent)

Ziele

Bis 2025 wird allen Mitarbeitenden der Landesverwaltung NRW, die ortsunabhängige Arbeiten verrichten, die Möglichkeit zum regelmäßigen mobilen Arbeiten dauerhaft eingeräumt

Bis 2030 wird der Mehrzahl der interessierten Mitarbeitenden, die ortsunabhängige Arbeit verrichten, die Möglichkeit der Arbeit in wohnortnahen bzw. an Verkehrsknotenpunkten gelegenen (Co-Working-)Büros gegeben.

Maßnahmen

Transformation katalysieren

Erlass einer einheitlichen Richtlinie für mobiles Arbeiten für alle Behörden und Einrichtungen der Landesverwaltung NRW

Gemeinsam mehr erreichen

Einrichtungsübergreifende Co-Working-Büros/Bürotausch an Wohnstandorten und Verkehrsknotenpunkten: Basierend auf einer Analyse der Wohnstandorte von Mitarbeitenden der Landesverwaltung NRW können systematisch Verkehrsreduzierungspotenziale durch räumlich organisiertes, einrichtungsübergreifendes Arbeiten in Co-Working-Büros oder durch den Tausch von Büros in Dienststellen identifiziert werden

Den Anfang machen

Schrittweiser Ausbau der Angebote zum mobilen Arbeiten für alle Beschäftigten mit ortsunabhängigen Aufgaben in einzelnen Behörden und Einrichtungen

Rahmenbedingungen

Verbesserung und Vereinheitlichung der IT-Infrastruktur zur Ermöglichung von mobilem Arbeiten

Analyse von Potenzialen zur Verkehrsvermeidung im Rahmen des betrieblichen Mobilitätsmanagements

Handlungsfeld

Gebäude und Flächen

Rund 16 % der gesamten CO₂- Emissionen in Deutschland stammten 2020 aus dem Gebäudesektor. Durch eine Reduktion des Flächenverbrauchs, die ressourcensparende Sanierung von Bestandsbauten, die Verwendung recyclingfähiger und nachwachsender Baumaterialien und Maßnahmen zur Barrierearmut trägt eine nachhaltige Landesverwaltung in großem Maße zur nachhaltigen Entwicklung und zum Klimaschutz bei.



INDIKATOREN



Flächenverbrauch durch bebaute Fläche (Bruttogrundfläche) an den Dienstorten pro Person differenziert nach Gebäudetypen (in m²)



Energieverbrauch (Strom/Wärme in MWh) und Wasserverbrauch (in m³) pro Jahr

Verhältnis von grauer Energie in gebauten Dienststellen zur Anzahl an Beschäftigten und der Gebäudenutzflächen



Anteil der Dienstgebäude des Landes NRW, die für alle Menschen sicher und barrierefrei zugänglich sind (in Prozent)

Handlungsbereich

Nachhaltige Flächennutzung



Flächenverbrauch der Landesverwaltung durch bebaute Fläche (Bruttogrundfläche) an den Dienstorten pro Person bzw. pro Vollzeitäquivalent, differenziert nach Gebäudetypen (in m²)

Ziele

Durch eine Steigerung der Flächennutzungseffizienz der Gebäude der Landesverwaltung NRW wird eine kontinuierliche Senkung des Flächenverbrauchs ermöglicht. Bis 2025 werden basierend auf einer kritischen Bedarfsanalyse und in Rückgriff auf die nationalen Ziele zur Flächennutzung, quantifizierte Ziele für 2030 festgelegt.

Entsprechend der in 2025 festgelegten Flächenziele der Landesverwaltung NRW, wird die Flächennutzungseffizienz deutlich gesteigert und der Flächenverbrauch gesenkt – mit einem langfristigen Netto-Null-Ziel.

Maßnahmen

Transformation katalysieren

Analyse der Potenziale zur Mehrfachnutzung von Gebäuden

Gemeinsam mehr erreichen

Überarbeitung der Raumbedarfspläne: Durch Mobile Office, weniger große Einzelbüros und neue Raumnutzungskonzepte wird weniger Fläche benötigt

Kritische Analyse des Büroflächenbedarfs (insbesondere Einzelbüros und Bürogrößen) sowie weiterer Suffizienzpotenziale im Gebäudebestand

Einrichtungsübergreifende Kooperation zur gemeinsamen Büronutzung und gemeinsame Co-Working-Büros an Verkehrsknotenpunkten

Beschaffung von einheitlichem IT-Equipment, um Büros universell nutzbar zu machen

Den Anfang machen

Desk sharing zur Reduktion der benötigten Büros

Einführung eines intelligenten Raumbuchungssystems

Rahmenbedingungen

Erlass einer einheitlichen Richtlinie für mobiles Arbeiten, bei ortsunabhängigen Tätigkeiten, für alle Behörden und Einrichtungen der Landesverwaltung NRW

Suffizienz- und effizienzorientierte Diskussion der DIN-Normen zur Bürogrößen- und Raumbedarfsplanung

Handlungsbereich

Ressourcenschutz im Gebäudebestand



Energieverbrauch (Strom/Wärme, in MWh) und Wasserverbrauch (in m³) pro Jahr

Ziele	Bis 2025 werden für den Ressourcenverbrauch in der Gebäudenutzung quantifizierte Reduktionsziele festgelegt, die dem Klimaneutralitätsziel für 2030 Genüge tragen.	Bis 2030 wird der Primärenergiebedarf für Strom/Wärme so reduziert, dass die Landesverwaltung NRW ihr Klimaneutralitätsziel erreichen kann. Auch der Verbrauch anderer Ressourcen, darunter Trinkwasser, wird signifikant reduziert.
	Transformation katalysieren	Offensiven zum Austausch von Heizungskesseln und Einbau dezentraler Lüftungsanlagen mit Wärmerückgewinnung Offensiven zur Regenwassernutzung in Gebäuden und Liegenschaften der Landesverwaltung NRW
Maßnahmen	Gemeinsam mehr erreichen	Erstellung eines einrichtungsübergreifenden, harmonisierten Sanierungsfahrplans für alle Gebäude der Landesverwaltung NRW Schulung der Hausmeister*innen hinsichtlich möglicher Ressourceneinsparungen Kommunikation von technischen wie verhaltensbasierten Good-Practice-Beispielen zur Erhöhung der Ressourceneffizienz in den Behörden und Einrichtungen Einrichtungsübergreifende Kampagne zu ressourcenschonendem Verhalten im (Arbeits-)Alltag Steigerung des Automatisierungsgrades in Gebäuden
	Den Anfang machen	Regelmäßige Wartung von Einstellungen und Systemen (z. B. Wärmepumpen), um Effizienz zu erhalten Beschaffung effizienter Geräte und Einbau verbrauchsmindernder, technischer Lösungen
	Rahmenbedingungen	Festsetzung von Mindeststandards für die Ressourceneffizienz (Energie/Wasser) im landeseigenen Gebäudebestand, im Neubau und angemieteten Gebäuden Einführung von Umwelt- und Energiemanagementsystemen Verbesserte Datengrundlage zum Ressourcenverbrauch in den Gebäuden und Liegenschaften und Etablierung eines konsequenten Monitorings

Handlungsbereich

Ressourceneffizienzstandards für den Neu- und Umbau



Verhältnis von grauer Energie in gebauten Dienststellen zur Anzahl an Beschäftigten bzw. Vollzeitäquivalenten und der Gebäudenutzflächen

Ziele	<p>Bis 2025 wird die Graue Energie bei Neubauten beachtet und Indikatoren und Ziele für die weitere Entwicklung formuliert. Alle Neubauten werden mindestens als „Silber-Standard“ des Bewertungssystems Nachhaltiges Bauen (BNB) klassifiziert. Unter Beachtung des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit wird darauf hingewirkt, möglichst den „Gold-Standard“ zu erreichen.</p>	<p>Bis 2030 wird für alle Neubauten der Landesverwaltung NRW der „Gold-Standard“ des Bewertungssystems Nachhaltiges Bauen (BNB) des Bundesministeriums für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen verpflichtend genutzt und der Quick Check Nachhaltigkeit des BLB NRW damit umfassend erweitert.</p>
	<p>Transformation katalysieren</p>	<p>Erarbeitung einer übergreifenden Ressourceneffizienz-Strategie für öffentliche Gebäude in NRW</p> <p>Vorgabe von Nachhaltigkeitsstandards bei Um- und Neubau: z. B. nach Standards der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) BNB Mindeststandard „Silber“, bestenfalls „Gold“</p>
Maßnahmen	<p>Gemeinsam mehr erreichen</p>	<p>Erstellung eines einrichtungsübergreifenden, harmonisierten Sanierungsfahrplans für alle Gebäude der Landesverwaltung NRW</p> <p>Pilotprojekte zum Bauen nach dem Cradle2Cradle-Prinzip initiieren</p> <p>Die Wiederverwendung von genutzten Bauteilen einrichtungsübergreifend ermöglichen, z.B. durch Betonrecycling</p>
	<p>Den Anfang machen</p>	<p>Anwendung von Strategien zur ressourcenschonenden Nachverdichtung, z. B. die Aufstockung von Gebäuden</p> <p>Einsatz nachhaltiger, kreislauffähiger oder nachwachsender Baustoffe bei kurzfristigen Maßnahmen, z. B. Recyclingbeton oder Holz</p>
Rahmenbedingungen	<p>Erlass zur Nutzung von Recyclingbeton und anderer rezyklierter bzw. nachwachsender Baustoffe, um Energie einzusparen</p>	
	<p>Ausbau und Anwendung der Datenbank ÖKOBAUDAT</p>	

Handlungsbereich Zugang für alle ermöglichen



Anteil der Dienstgebäude des Landes NRW, die für alle Menschen sicher und barrierefrei zugänglich sind (in Prozent)

Ziele	<p>Bis 2025 überprüft die Landesverwaltung NRW ihren kompletten Gebäudebestand, inkl. angemieteter Objekte, auf Barrierefreiheit.</p> <p>Bis 2025 sind 70 Prozent der Bestandsliegenschaften der Landesverwaltung NRW weitestgehend barrierefrei gestaltet.</p>	<p>Bis 2030 sind 100 Prozent der Bestandsliegenschaften weitestgehend barrierefrei gestaltet.</p>
Maßnahmen	<p>Transformation katalysieren</p>	<p>Bewertung aller Dienstgebäude der Landesverwaltung NRW hinsichtlich ihrer Barrierefreiheit nach DGNB Qualitätsstufen</p> <p>Erstellung eines Gesamtkonzeptes Barrierefreiheit für alle Behörden und Einrichtungen der Landesverwaltung NRW</p>
	<p>Gemeinsam mehr erreichen</p>	<p>Ausbau des Netzwerks „Barrierefreies Bauen“ im BLB NRW</p> <p>Systematische Beurteilung der Barrierearmut aller Dienstorte des Landes NRW</p>
	<p>Den Anfang machen</p>	<p>Umsetzung niedrigschwelliger Lösungen für gesteigerte Barrierearmut, z. B. Rampen, verfügbare Rollstühle</p> <p>Abbau lediglich organisatorisch bedingter Barrieren, z. B. ebenerdige Büros nach Bedarf</p>
Rahmenbedingungen	<p>Festlegung eines Mindeststandards für Barrierearmut an den Dienstorten der Landesverwaltung NRW</p>	

Handlungsfeld Personal

Als größte Arbeitgeberin des Bundeslandes trägt die Landesverwaltung NRW eine große Verantwortung und hat eine wichtige Vorbildfunktion inne. Indem sie Chancengerechtigkeit schafft, ein diversitätssensibles und sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden fördert und lebenslanges Lernen durch Aus- und Weiterbildung schafft, trägt sie maßgeblich zu einer nachhaltigen Entwicklung Nordrhein-Westfalens bei.



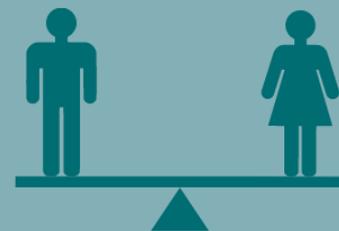
INDIKATOREN

Anteil an Frühverrentungen aufgrund psychischer Erkrankungen pro Jahr (in Prozent)



Durchschnittliche Dauer der Behördenzugehörigkeit (in Jahren) und Fluktuationsrate

Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern bezogen auf die bezahlten Arbeitsstunden und unter Einbezug aller Zulagen (in Prozent)



Durchführung einer vollständig anonymisierten und differenzierten Umfrage zur sozialen und kulturellen Diversität der Belegschaft in den letzten fünf Jahren (Ja/Nein)

Durchschnittliche Stundenanzahl der Weiterbildungen pro Mitarbeiter*in pro Jahr insgesamt und mit Nachhaltigkeitsbezug (in Stunden)



Handlungsbereich

Psychosoziale Gesundheit am Arbeitsplatz verbessern



Anteil an Frühverrentungen aufgrund psychischer Erkrankungen pro Jahr (in Prozent)

Ziele	Bis 2025 wird eine Erhebung zum Anteil der Frühverrentungen aufgrund psychischer Erkrankungen in allen Behörden und Einrichtungen der Landesverwaltung durchgeführt.	Bis 2030 werden Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt, um diesen Anteil stetig zu reduzieren.
	Transformation katalysieren	Systematischer Auf- und Ausbau von aufsuchenden Beratungsangeboten in allen Behörden und Einrichtungen, aufbauend auf vorhandenen Angeboten Betriebliches Gesundheits- und Wiedereingliederungsmanagement konsequent umsetzen und gegenüber Mitarbeitenden intensiv bewerben
Maßnahmen	Gemeinsam mehr erreichen	Durchführung einer einrichtungsübergreifenden Kampagne zur Prävention psychischer Erkrankungen zum Abbau von Vorurteilen und Hemmschwellen und zur Bekanntmachung der Angebote Weiterbildung und Sensibilisierung der Führungskräfte im Umgang mit psychisch erkrankten oder belasteten Mitarbeitenden
	Den Anfang machen	Etablierung eines peer-Konzepts auf Einrichtungsebene, bei dem Kolleg*innen durch entsprechende Schulungen zur Durchführung von Erstgesprächen befähigt werden Einführung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung im Bereich der Psyche (z. B. Informationsmaterial, freiwillige Weiterbildungsangebote, Workshop-Reihen, Supervisions-Programme, etc.)
Rahmenbedingungen	Förderung einer gesunden Konflikt- und wertschätzenden Arbeitskultur in der gesamten Landesverwaltung in Zusammenarbeit mit den Personalräten Durchführung einer einrichtungsübergreifenden, anonymen Umfrage zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz, um konkrete Handlungsbedarfe zu ermitteln	

Handlungsbereich

Angestelltenfluktuation regulieren



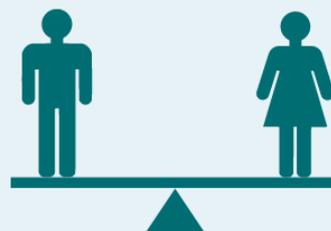
Durchschnittliche Dauer der Behördenzugehörigkeit (in Jahren) und Fluktuationsrate*

Ziele	Bis 2025 etabliert die Landesverwaltung ein kontinuierliches Monitoring der Angestelltenfluktuation.	Bis 2030 wird eine Strategie entwickelt, die gezielt angewandt werden kann, um die Ursachen einer hohen Angestelltenfluktuation zu identifizieren und Formate zur Lösungssuche anbietet.
	Transformation katalysieren	Ausbau der Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten durch systematische Aufstiegsprogramme und Jobrotation Integriertes Demografiemanagement Verpflichtende Schulung von Führungskräften (Mediation, Moderation, gewaltfreie Kommunikation) Proaktive Maßnahmen zur Bindung von Mitarbeitenden/Fachkräften, z.B. konkrete Zielvereinbarungen zur Entwicklung, work-life-balance
Maßnahmen	Gemeinsam mehr erreichen	Einrichtungsübergreifende Personalentwicklung und Hospitationsmöglichkeiten als Grundlage für den Ausbau horizontaler Entwicklungsmöglichkeiten Systematische Überprüfung unterschiedlicher Laufbahnen und Tätigkeitsbereiche auf (fehlende) Entwicklungsperspektiven
	Den Anfang machen	Einführung einrichtungsspezifischer on-boarding-Programme inkl. Mentoring Systematische Erhebung von Faktoren, die zur (Un-)Zufriedenheit mit der individuellen Beschäftigungssituation führen über Befragung und off-boarding-Gespräche
Rahmenbedingungen	Regelmäßige Durchführung von Mitarbeitendengesprächen und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung insbesondere im Bereich psychosoziale Gesundheit	
	Rechtliche und finanzielle Ermöglichung von leistungsorientierten Sonderzahlungen oder anderen monetären Anreizen	

*Die Fluktuationsrate ist das Verhältnis der Mitarbeitenden, die in einem Jahr die Behörde verlassen, im Verhältnis zur gesamten Belegschaft.

Handlungsbereich

Gleichwertige Arbeitsbedingungen schaffen



Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern bezogen auf die bezahlten Arbeitsstunden und unter Einbezug aller Zulagen (in Prozent)

Ziele

Bis 2025 wird das unbereinigte gender pay gap in der Landesverwaltung signifikant reduziert.

Bis 2030 erfolgt die Reduktion des unbereinigten gender pay gaps auf null Prozent.

Maßnahmen

Transformation katalysieren

Erhöhung des Anteils von Frauen* in Führungspositionen durch gezielte Förderung und Angebote

Bedürfnisorientierte Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung (Mobiles Arbeiten/Telearbeit)

Repräsentation unterschiedlicher Interessensgruppen, insbesondere von Frauen* und jungen Mitarbeitenden, in allen Gremien proaktiv auch über die gesetzlichen Bestimmungen (z. B. § 12 LGG) hinaus fördern

Gemeinsam mehr erreichen

Einführung von neuen Arbeitsmodellen wie geteilter Führung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Cross mentoring-Angebote für Frauen* über Einrichtungs- und Ressortgrenzen hinweg oder im Austausch mit der freien Wirtschaft und der Wissenschaft

Den Anfang machen

Kampagne zu Teilzeitangeboten und Elternzeit für nicht-weibliche Beschäftigte (86.545 (87 %) der 98.700 Teilzeitbeschäftigten der Landesverwaltung NRW sind Frauen, Stand 2020)

Workshops und Weiterbildungsangebote für Frauen*

Rahmenbedingungen

Regelmäßige Erhebung des bereinigten und unbereinigten Gender Pay Gaps

Ausreichend finanzielle und personelle Mittel für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Novellierung des §12 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) zur geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien hinsichtlich einer Erhöhung des vorgeschriebenen Frauenanteils auf 50 Prozent

Handlungsbereich

Vielfalt der Perspektiven sicherstellen



Durchführung einer vollständig anonymisierten und differenzierten Umfrage zur sozialen und kulturellen Diversität der Belegschaft in den letzten fünf Jahren (J/N)

Ziele	Bis 2025 wird in allen Behörden und Einrichtungen des Landes NRW eine Mitarbeitendenbefragung zum Thema Diversität und Chancengleichheit umgesetzt. Darüber hinaus werden für 2030 quantifizierte Ziele bezüglich der Diversität der Mitarbeitenden festgelegt.	Bis 2030 erfolgt die Einführung einer systematischen Erhebung des Diversitätsklimas in allen Behörden und Einrichtungen der Landesverwaltung. Es werden die strategischen Ziele zur Erhöhung der Diversität der Mitarbeitenden erreicht.
	Transformation katalysieren	Erhöhung der Diversität in Führungspositionen Systematische Überprüfung der Einstellungs- und Beförderungspraxis auf diskriminierende Elemente bzw. Verzerrungen. Einführung eines integrierten Diversitätsmanagements in allen Behörden und Einrichtungen
Maßnahmen	Gemeinsam mehr erreichen	Diversity mentoring-Angebote über Einrichtungs- und Ressortgrenzen hinweg oder im Austausch mit der freien Wirtschaft und Wissenschaft Durchführung einer Kampagne zur Erhöhung der Diversität in der Landesverwaltung Einrichtungsübergreifende Erhebung des Diversitätsindex in der Landesverwaltung
	Den Anfang machen	Fortbildungen für Führungskräfte zum diversitätssensiblen und wertschätzenden Umgang mit unterschiedlichen Perspektiven Bestandsaufnahme und Problemanalyse in Bezug auf die Diversität der Mitarbeitenden der Landesverwaltung auf Einrichtungsebene (z. B. in Form von Befragungen)
Rahmenbedingungen	Etablierung des strategischen Ziels, den Anteil an Beschäftigten mit Migrationserfahrung entsprechend ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung NRW zu erhöhen	
	Konsequente Umsetzung von Strategien zur Sicherheit und Diskriminierungsfreiheit am Arbeitsplatz in allen Behörden und Einrichtungen der Landesverwaltung NRW	



Handlungsbereich

Weiterbildung fördern und Nachhaltigkeitswissen verstetigen

Durchschnittliche Stundenanzahl der Weiterbildungen pro Mitarbeiter*in pro Jahr insgesamt und mit Nachhaltigkeitsbezug (in Stunden)

Ziele	Bis 2025 werden in den Bildungseinrichtungen des Landes NRW (Weiter-)Bildungsangebote zur Nachhaltigkeit (im Sinne der Agenda 2030) für alle Mitarbeitenden der Landesverwaltung in ausreichender Quantität und Qualität angeboten.	Bis 2030 ist ein regelmäßiges und verpflichtendes Weiterbildungsprogramm zur Nachhaltigkeit in allen Berufsfeldern, landeseigenen (Weiter-)Bildungsstätten und Ausbildungsgängen des Landes NRW etabliert. Alle Mitarbeitenden der Landesregierung NRW haben an mindestens einem Bildungsangebot zur Nachhaltigkeit teilgenommen.
--------------	---	---

Maßnahmen	Transformation katalysieren	Etablierung eines regelmäßigen, konsekutiven Weiterbildungsangebotes zu Nachhaltigkeitsthemen Durchführung von Weiterbildungs-offensiven zu verschiedenen Schwerpunkten der nachhaltigen Entwicklung, z. B. nachhaltiger Beschaffung Aufnahme des Leitprinzips Nachhaltigkeit und der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) in die obligatorische Einführungsfortbildung von Nachwuchsführungskräften der Landesverwaltung
	Gemeinsam mehr erreichen	Anwerbungsoffensive für Fachkräfte mit Nachhaltigkeitswissen Teilnahme der landeseigenen Aus- und Weiterbildungsstätten am Zertifizierungsprozess „Zukunft lernen NRW“
	Den Anfang machen	Aufbau eines spezifischen Angebots niedrigschwelliger Weiterbildungsformate zur Sensibilisierung für Nachhaltigkeitsherausforderungen Prüfung der Möglichkeit, eine Pflichtanzahl an Weiterbildungstagen pro Mitarbeiter*in pro Jahr zu etablieren

Rahmenbedingungen	Festlegung von quantifizierten Zielen für (nachhaltigkeitsbezogene) Weiterbildungen der Mitarbeitenden der Landesverwaltung
	Etablierung von Nachhaltiger Entwicklung als politisches Leitbild des Handels der Landesverwaltung
	Weiterentwicklung und Stärkung der BNE-Strategie des Landes NRW

Handlungsfeld

Prozesse

Die Gestaltung von Prozessen im Beschwerde-, Personal-, Datenschutz- und auch Abfallmanagement hat Einfluss auf die Wirksamkeit und Schnelligkeit der Nachhaltigkeitstransformation der Landesverwaltung. Die ausgewählten Prozesse haben direkte Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen oder die Nutzung ökologischer Ressourcen und stellen damit Beispiele aus dem umfangreichen Aufgabengebiet der Landesverwaltung NRW.



INDIKATOREN

Existenz gut sichtbarer Strategien gegen (sexualisierte) Gewalt und Belästigungen sowie gegen Diskriminierung jedweder Form (Ja/Nein)



Anteil der Mitarbeitenden, die regelmäßig die Möglichkeit zur Durchführung eines Mitarbeitendengesprächs mit ihren Führungskräften nutzen (in Prozent)

Jährliches Abfallaufkommen (in Tonnen) nach Abfallarten, inklusive Ausweisung gefährlicher Abfälle



Anzahl der begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Daten pro Jahr



Handlungsbereich

Sicherheit und Diskriminierungsfreiheit am Arbeitsplatz

Existenz gut sichtbarer Strategien gegen (sexualisierte) Gewalt und Belästigungen sowie gegen Diskriminierung jedweder Form inklusive eines etablierten und vertraulichen Beschwerdeprozesses (J/N)

Ziele

Bis 2025 wird gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten der Behörden und Einrichtungen eine Problemanalyse durchgeführt und zielorientierte Pilotprojekte werden gestartet.

Bis 2030 hat jede Einrichtung der Landesverwaltung NRW entsprechende Strategien inklusive Beschwerdeprozess etabliert.

Maßnahmen

Transformation katalysieren

Erstellung einer einrichtungsübergreifenden Antidiskriminierungsstrategie für die Landesverwaltung
Angebot einer unabhängigen, einrichtungsübergreifenden Beratungs- und Beschwerdestelle für von (sexualisierter) Gewalt betroffene Mitarbeitende

Gemeinsam mehr erreichen

Stärkung der Präsenz des mit dem zu Diskriminierung und Rassismus beratenden und als Beschwerdestelle fungierenden Gleichbehandlungsbüros Aachen
Schulungsangebote zu (sexualisierter) Gewalt und Diskriminierung für Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeitende in Personalabteilungen und Führungskräfte aller Landesbehörden und -einrichtungen.

Den Anfang machen

Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden durch geeignete Kampagnen und Informationen

Rahmenbedingungen

Personeller und finanzieller Kapazitätsaufbau für die Themen (sexualisierte) Gewalt und Diskriminierung in allen Gleichstellungsstellen und Personalabteilungen

Ermittlung des Status quo und Durchführung einer Problemanalyse im Rahmen einer anonymen Umfrage zu Erfahrungen von Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz sowie bei Einstellungs- und Ausscheidungsverfahren

Antidiskriminierung und interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung NRW: Das überarbeitete und seit dem 01. Januar 2022 in Kraft gesetzte Teilhabe- und Integrationsgesetz erfordert eine aktive Auseinandersetzung der Landesverwaltung NRW mit Antidiskriminierung und interkultureller Öffnung in Bezug auf die eigene Verwaltungsstruktur, Verwaltungskultur und Organisationsentwicklung (§ 6 und §7 des TIntG NRW)

Handlungsbereich

Vertrauen aufbauen und Fehlerkultur stärken



Anteil der Mitarbeitenden, die regelmäßig die Möglichkeit zur Durchführung eines Mitarbeitendengesprächs mit ihren Führungskräften nutzen (in Prozent)

Ziel

Bis 2025 führen alle Mitarbeitenden der Landesverwaltung NRW jährlich ein Mitarbeitendengespräch bzw. Personalgespräch mit ihren jeweiligen Führungskräften.

Maßnahmen

Transformation katalysieren

Verpflichtendes, einrichtungsübergreifendes Schulungsangebot für Führungskräfte zur Durchführung von Mitarbeitendengesprächen

Gemeinsam mehr erreichen

Erstellung einer einrichtungsübergreifenden oder spezifischen Orientierungshilfe zu notwendigen Inhalten eines wertschätzenden Mitarbeitendengesprächs

Kommunikation von Good-Practice-Beispielen in Behörden und Einrichtungen der Landesverwaltung NRW

Den Anfang machen

Durchführung von jährlichen Mitarbeitendengespräche auf allen Führungsebenen innerhalb der Behörden und Einrichtungen der Landesverwaltung NRW

Einführung verpflichtender Mitarbeitendengespräche prüfen, um die Feedbackkultur zu stärken

Rahmen-
bedingungen

Durchführung einer landesweiten Umfrage unter Mitarbeitenden zur Ermittlung von Bedarfen, Handlungsnotwendigkeiten sowie zur Verbesserung der Fehlerkultur

Handlungsbereich

Abfallaufkommen reduzieren und richtig entsorgen



Jährliches Abfallaufkommen (in Tonnen) nach Abfallarten, inklusive Ausweisung gefährlicher Abfälle

Ziele

Bis 2025 führen alle Mitarbeitenden der Landesverwaltung NRW jährlich ein Mitarbeitendengespräch bzw. Personalgespräch mit ihren jeweiligen Führungskräften.

Bis 2030 werden die Abfallmengen deutlich reduziert, vor dem Hintergrund eines langfristigen Zero Waste Ziels.

Maßnahmen

Transformation katalysieren

Entwicklung eines zero waste Konzeptes für die Landesverwaltung NRW und ihre unterschiedlichen Behörden und Einrichtungen, inkl. Maßnahmen und Meilensteinen

Gemeinsam mehr erreichen

Umfangreiches und einheitlichen Abfallmanagement in allen Behörden und Einrichtungen etablieren

Kommunikation von Good-Practice-Beispielen in Behörden und Einrichtungen der Landesverwaltung NRW

Den Anfang machen

Beachtung von Kriterien wie Maßnahmen zur Abfallvermeidung bei Vergabe- und Ausschreibungsverfahren

Flächendeckende und bedarfsgerechte Bereitstellung von Abfalltrennsystemen, um konsequente Abfalltrennung zu ermöglichen bzw. erleichtern

Rahmenbedingungen

Verpflichtende Dokumentation zur Umsetzung der Gewerbeabfallverordnung in relevanten Behörden und Einrichtungen und kontinuierliches Monitoring

Einheitlicher Erlass zur verbindlichen Mülltrennung in allen Behörden und Einrichtungen, inklusive einer entsprechenden Datenerhebung

Handlungsbereich Daten schützen



Anzahl der begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Daten pro Jahr

Ziel

Bis 2025 werden die Vorfälle in Bezug auf Datenschutz und Verlust von Daten möglichst auf null reduziert.

Maßnahmen

Transformation katalysieren

Ausreichend personelle Kapazitäten für den Datenschutz in allen Behörden und Einrichtungen aufbauen

Gemeinsam mehr erreichen

Kurzweilige, konkrete und positive Informationen zum datenschützenden Verhalten allen Behörden und Einrichtungen über das Intranet zur Verfügung stellen

Den Anfang machen

Regelmäßige Schulungen der Datenschutzbeauftragten und im Besonderen auch aller Beschäftigten zum Datenschutz

Rahmen-
bedingungen

Mit der Europäischen Datenschutzgrundverordnung sind die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Schutz persönlicher Daten geregelt. Die Herausforderung bei der Umsetzung liegt vor allem darin, dass sich die Anforderungen durch die voranschreitende Digitalisierung stetig weiterentwickeln und gleichzeitig eine Vielzahl von Mitarbeitenden der Landesverwaltung NRW in der Ausübung ihrer Aufgaben mit den Anforderungen des Datenschutzes umgehen (lernen) müssen.

Handlungsfeld

Veranstaltungen

Mit der Organisation und Durchführung unzähliger Veranstaltungen verschiedenster Art und deren (Umwelt)Auswirkungen hat die Landesverwaltung NRW einen nicht unwesentlichen Anteil an der nachhaltigen Entwicklung des Landes selbst. Neben der Ressourcenschonung bei Catering, An- und Abreise der Teilnehmenden und Kompensation anfallender Emissionen lassen sich auch monetäre Einsparungen erzielen.



INDIKATOREN

Jährlicher Durchschnitt des Anteils an tierischen Produkten im Cateringangebot bei Veranstaltungen der Landesverwaltung NRW (in Prozent)



H



Durchschnittliche Entfernung der Veranstaltungsorte zum nächsten ÖPNV-Knotenpunkt (in km) und weiteres Infrastrukturangebot zur nachhaltigen Mobilität am Veranstaltungsort (Fahrradabstellplätze, Ladeinfrastruktur)

Umfang der jährlichen Kompensation von nicht vermeidbaren CO₂-Emissionen nach Goldstandard durch Energieverbrauch der Veranstaltung, Mobilität der Teilnehmenden und Catering (in Euro und CO₂-Äquivalenten)



Existenz einer Strategie zur Sicherstellung von Diversität bei der Auswahl von Redner*innen, Referent*innen, Moderator*innen und Teilnehmenden an öffentlichen und internen Veranstaltungen der Landesverwaltung NRW (in Prozent aller Behörden und Einrichtungen)

Handlungsbereich Nachhaltiges Catering



Jährlicher Durchschnitt des Anteils an tierischen Produkten im Cateringangebot bei Veranstaltungen der Landesverwaltung NRW (in Prozent)

Ziele

Bis 2025 werden bei Veranstaltungen der Landesverwaltung NRW nur noch vegetarische und vegane Speisen angeboten

Der Anteil tierischer Produkte (vegetarische Speisen) wird bis 2030 weiter reduziert.

Maßnahmen

Transformation katalysieren

Aufbereitung einer Muster-Leistungsbeschreibung mit rechtssicheren Textbausteinen für Mindestanforderungen an das Veranstaltungscatering zur einrichtungsübergreifenden Nutzung

Gemeinsam mehr erreichen

Erstellung einer einrichtungsübergreifenden Datenbank mit geeigneten Dienstleistern/Catering-Unternehmen, die nachhaltiges Catering anbieten

Einrichtungsübergreifende Kommunikation von Leitfäden, Checklisten Good-Practice-Beispielen sowie Handlungsempfehlungen

Den Anfang machen

Nutzung von externen Leitfäden, Checklisten und CO₂-Rechner (wie z.B. UBA 2020) zur nachhaltigen Veranstaltungsorganisation

Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden durch geeignete Kampagnen und Informationen über die Klima- und Umweltwirkungen von Lebensmitteln

Rahmenbedingungen

Definition eines Standards bzw. einer Vorgabe für das Veranstaltungscatering der Landesverwaltung NRW, gegebenenfalls als Erlass der Landesregierung.



Handlungsbereich

Mobilität der Teilnehmenden

Durchschnittliche Entfernung der Veranstaltungsorte zum nächsten ÖPNV-Knotenpunkt (in km) und weiteres Infrastrukturangebot zur nachhaltigen Mobilität am Veranstaltungsort (Fahrradabstellplätze, Ladeinfrastruktur)

Ziel

Bei der Auswahl von Veranstaltungsorten wird ab sofort auf eine möglichst geringe Entfernung zum nächsten ÖPNV-Knotenpunkt geachtet und die jährliche Durchschnittsdistanz möglichst reduziert. Ebenso wird auf das weitere Angebot des Veranstaltungsorts zur nachhaltigen Mobilität (Fahrradabstellplätze, Ladeinfrastruktur) geachtet und der Anteil der Veranstaltungsorte, die dies ermöglichen, konsequent gesteigert.

Maßnahmen

Transformation katalysieren

Aufnahme der Entfernung des Veranstaltungsortes zum nächsten ÖPNV-Knotenpunkt und der nachhaltigen Verkehrsinfrastruktur als Ausschreibungskriterium für Veranstaltungsorte

Gemeinsam mehr erreichen

Erstellung einer einrichtungsübergreifend verfügbaren Datenbank mit geeigneten Veranstaltungsorten

Den Anfang machen

Angebot von emissionsfreien Shuttle-Fahrzeugen zur nächsten Haltestelle des ÖPNV bzw. Bahnhof

Anpassung der Veranstaltungszeiten um Randzeiten zu vermeiden und ÖPNV-Anreise zu erleichtern

Aushang der Fahrpläne der nächstgelegenen ÖPNV-Haltestellen am Veranstaltungsort

Hinweis auf die Anreisemöglichkeiten mit dem ÖPNV bereits in die Einladung zur Veranstaltung integrieren

Rahmenbedingungen

Definition eines Standards bzw. einer Vorgabe für die gewünschte maximale Entfernung von Veranstaltungsorten zum nächsten ÖPNV-Knotenpunkt und die erwünschte nachhaltige Verkehrsinfrastruktur am Veranstaltungsort

Prüfung von Möglichkeiten zum Angebot einer vergünstigten ÖPNV-Fahrkarte für anmeldepflichtige Veranstaltungen und Rahmenvereinbarungen mit Anbietern von Leihrädern oder Car-Sharing



Handlungsbereich

Ressourcenarme Veranstaltungen und Klimakompensation

Umfang der jährlichen Kompensation von nicht vermeidbaren CO₂-Emissionen nach Goldstandard durch Energieverbrauch der Veranstaltung, Mobilität der Teilnehmenden und Catering (in Euro und CO₂-Äquivalenten)

Ziele	<p>Bis 2025 werden 100 Prozent der Treibhausgasemissionen durch Veranstaltungen der Landesverwaltung NRW nach Goldstandard kompensiert. Basierend auf einem Monitoring der Restemissionen werden quantifizierte Reduktionsziele für 2030 festgelegt.</p>	<p>Bis 2030 werden die Restemissionen von Veranstaltungen der Landesverwaltung NRW entsprechend dem Ziel aus dem Jahr 2025 reduziert. Die verbliebenen, unvermeidbaren Emissionen werden weiterhin nach Goldstandard kompensiert.</p>
Maßnahmen	<p>Transformation katalysieren</p>	<p>Integration von Kriterien zu Energiemanagement und -versorgung sowie Umweltmanagementsystemen (z.B. EMAS, ISO 14001) in die Ausschreibungskriterien für Veranstaltungsorte</p>
	<p>Gemeinsam mehr erreichen</p>	<p>Erstellung einer einrichtungsübergreifenden Datenbank mit geeigneten Dienstleister*innen sowie Catering-Unternehmen</p>
	<p>Den Anfang machen</p>	<p>Auswahl von Veranstaltungsort und -catering nach Nachhaltigkeitskriterien, z. B. Ökostromversorgung, Mobilitätsinfrastruktur, vegan/vegetarisches Catering</p> <p>Nutzung eines Online-Formulars zur Veranstaltungsanmeldung mit Abfrage der Anreisewege und Verkehrsträger zur Datenerhebung und -auswertung zwecks Klimakompensation sowie zur Sensibilisierung der Teilnehmenden</p>
Rahmenbedingungen	<p>Gebündelte Kompensation aller Veranstaltungen der Landesverwaltung NRW einmal jährlich, um den Aufwand für die Behörden und Einrichtungen möglichst gering zu halten.</p>	
	<p>Einheitliche und zentralisierte Datenerhebung ermöglichen, z. B. über ein einheitliches landesweites Anmeldeprogramm für Teilnehmende. Dieses könnte zudem mit einer Aufwandsreduktion der DSGVO-Konformität einhergehen.</p>	

Handlungsbereich Diversität



Existenz einer Strategie zur Sicherstellung von Diversität bei der Auswahl von Redner*innen, Referent*innen, Moderator*innen und Teilnehmenden an öffentlichen und internen Veranstaltungen der Landesverwaltung NRW (in Prozent aller Behörden und Einrichtungen)

Ziel

Schnellstmöglich existiert in allen Behörden und Einrichtungen der Landesverwaltung NRW eine Strategie zur Sicherstellung von diversitätssensibler Veranstaltungsorganisation. Bis 2025 wird deren Umsetzung sichergestellt.

Maßnahmen

Transformation katalysieren

Erhöhung der Ressourcen für die Gleichstellungsstellen der Behörden und Einrichtungen und Einführung von Diversitätsbeauftragten

Einrichtung einer Beratungsstelle für diversitätssensible Veranstaltungen

Erstellung eines allgemeinen Verhaltenskodex für die Behörden und Einrichtungen der Landesverwaltung NRW

Gemeinsam mehr erreichen

Integration von Genderparität und Diversität in Leitfäden zur Veranstaltungsorganisation

Erstellung eines für alle Behörden und Einrichtungen zugänglichen Kontakt-Pools mit Expert*innen, Moderator*innen und Speaker*innen

Den Anfang machen

Aktive Einbindung von Diversitätskriterien bei der Suche nach Referent*innen und Moderator*innen
Abfrage und Angebot von Kinderbetreuung wenn Veranstaltungen in Randzeiten stattfinden, um Eltern die Teilnahme zu ermöglichen

Beachtung von Feiertagen aller Religionen bei der Veranstaltungsplanung, um die Teilnahme für alle Personen zu ermöglichen

Gender- und Diversitätssensible Sprache bei der Einladung und Ansprache von Veranstaltungsteilnehmenden

Rahmen-
bedingungen

Durchführung einer zentralisierten Datenerhebung zum Status quo.

Festlegung von verbindlichen Standards für Veranstaltungen durch einen landesweiten Erlass, um möglichst allen Personengruppen die Teilnahme zu ermöglichen (Barrierefreiheit, Kinderbetreuung, diskriminierungssensible Sprache).

Handlungsfeld Kantinen

In den Kantinen der Landesverwaltung werden jährlich tausende Gerichte zubereitet und verzehrt. Die Auswahl der verwendeten Lebensmittel hat dabei großen Einfluss auf die Umwelt- und Klimawirkungen der Kantine sowie die Gesundheit der Mitarbeitenden. Eine nachhaltige Landesverwaltung NRW reduziert den Anteil tierischer Produkte und erhöht den Anteil biozertifizierter Produkte, wobei alle Mitarbeitenden sich die Speisen weiterhin leisten können.

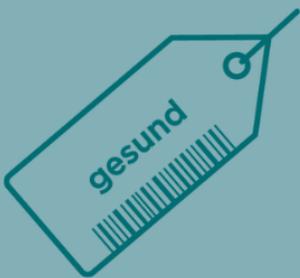


INDIKATOREN

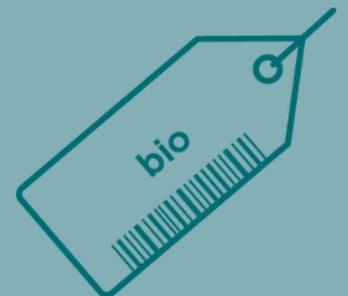
Anteil der vegetarischen bzw. veganen Gerichte am Wochenplan (jährlich in Prozent)



Anteil der gesunden Gerichte (entsprechend den Richtwerten der Deutschen Gesellschaft für Ernährung für die Energiezufuhr) am Wochenplan (jährlich in Prozent)



Anteil der mit einem staatlichen Bio-Siegel zertifizierten Produkte, Menüs und Menülinien in Kantinen der Landesverwaltung NRW (in Prozent)



Anteil der integrativen Betriebe an den Kantinenbetrieben des Landes NRW (in Prozent)

Handlungsbereich

Reduzierung tierischer Produkte im Menüplan



Anteil der vegetarischen bzw. veganen Gerichte am Wochenplan (jährlich in Prozent)

Ziele

Die Kantinen der Landesverwaltung NRW halten ab 2025 die Vorgaben der DGE für die Mittagsverpflegung ein und bieten nur zwei Mal pro Woche Fleisch an. Vegetarische Gerichte sind nach dem Solidarprinzip für alle Mitarbeitenden der Landesverwaltung NRW erschwinglich.

Bis 2030 sind 95-100 Prozent der Gerichte in den Kantinen des Landes NRW mindestens vegetarisch.

Maßnahmen

Transformation katalysieren

Aufnahme verbindlicher Nachhaltigkeitsstandards für den Kantinenbetrieb in die Ausschreibungen für Pachtverträge:

Gemeinsam mehr erreichen

Erstellung von beispielhaften Speiseplänen für 6 oder 8 Wochen mit einem maximalen Anteil an Fleischprodukten

Kommunikation von Good-Practice-Beispielen

Den Anfang machen

Auszeichnung der Gerichte nach Klimabilanz (z.B. mit einem Ampelsystem)

Steigender Einsatz pflanzlicher Lebensmittel als Proteinquelle (Hülsenfrüchte, Nüsse, Ölsaaten)

Fortbildungsangebote für Köch*innen, Kantinenbetreibende und -mitarbeiter*innen z.B. zu klimafreundlichem Kochen

Getrenntes Angebot von einzelnen Komponenten: Mit einem getrennten Angebot von Speisekomponenten werden individuelle Ernährungsweisen und der Verzicht auf Fleischkomponenten erleichtert und Speiseabfälle verringert

Rahmenbedingungen

Festlegung von verbindlichen Standards in Bezug auf das Menüangebot: Einhaltung der DGE-Empfehlung, maximal 5 Prozent der Speisen mit Fleisch als Hauptkomponente, regionale Partnerschaften mit Erzeugerbetrieben, Anteil an Bio-Lebensmitteln in Prozent u. ä.

Handlungsbereich Gesunde Ernährung



Anteil der gesunden Gerichte (entsprechend den Richtwerten der Deutschen Gesellschaft für Ernährung für die Energiezufuhr) am Wochenplan (jährlich in Prozent)

Ziele

Bis 2025 wird der Anteil an gesunden Gerichten (in Orientierung an DGE-Qualitätsstandards) auf mindestens 75 Prozent gesteigert.

Bis 2030 wird der Anteil an gesunden Gerichten (in Orientierung an DGE-Qualitätsstandards) auf 100 Prozent gesteigert.

Maßnahmen

Transformation katalysieren

Aufnahme verbindlicher Nachhaltigkeitsstandards und Menüstandards für den Kantinenbetrieb in die Ausschreibungen für Pachtverträge

Gemeinsam mehr erreichen

Erstellung von beispielhaften Speiseplänen für 4/6/8 Wochen mit einem maximalen Anteil an Fleischprodukten: Beispielhafte Speisepläne mit einem festgelegten Maximum an tierischen Produkten können die Erstellung von nachhaltigeren Wochenspeiseplänen sowie die Anpassungen von Rezepturen unterstützen. Wenn diese Muster-Speisepläne für mehrere Wochen in Folge erstellt werden, geben Sie zudem die notwendige Flexibilität für den Einkauf von Waren.

Kommunikation von Good-Practice-Beispielen

Den Anfang machen

Zertifizierung von Küchen mit dem Siegel „Job & Fit“ der Deutschen Gesellschaft für Ernährung

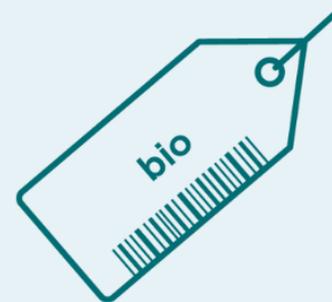
Rahmenbedingungen

Orientierung an den DGE-Qualitätsstandards für die Betriebsverpflegung aus November 2020 und den Empfehlungen der EAT-Lancet Kommission

Fortbildungsangebote für Köch*innen und Kantinenbetreibenden: In landesweiten Fortbildungen sollte eine nachhaltige, klimafreundliche, gesunde und preiswerte Speiseplangestaltung gelehrt werden.

Handlungsbereich

Einsatz von Produkten mit staatlichen Biosiegeln



Anteil der mit einem staatlichen Bio-Siegel zertifizierten Produkte, Menüs und Menülinien in Kantinen der Landesverwaltung NRW (in Prozent)

Ziele

Bis 2025 wird der Anteil an eingesetzten Produkten mit einem staatlichen Bio-Siegel auf 20 Prozent erhöht.

Bis 2030 wird der Anteil an eingesetzten Produkten mit einem staatlichen Bio-Siegel auf 50 Prozent gesteigert.

Maßnahmen

Transformation katalysieren

Aufnahme konkreter Zielwerte zum Bio-Anteil in Kantinen und Küchen in Ausschreibungen oder Pachtverträge

Gemeinsam mehr erreichen

Erstellung einer Mustervorlage für Leistungsbeschreibungen für Kantinenpächter*innen mit kompletten Textbausteinen:
Durch die Erstellung einer solchen Mustervorlage können die Aufwände bei der Vergabe reduziert werden

Einrichtung einer landesweiten Beratungs- bzw. Koordinationsstelle für „Bio in Kantinen“

Aufbau eines Netzwerks regionaler Bio-Produzent*innen: Im Sinne kurzer Transportwege und saisonaler Angebote sollte der Ökolandbau in NRW und damit regionale Wertschöpfungsketten gefördert werden

Den Anfang machen

Schrittweise Umstellung einzelner Produktgruppen, z. B. Nudeln, Kartoffeln, Gewürze

Inanspruchnahme von Beratungs- und Fortbildungsangeboten, wie z. B. durch die „Bio-Mentoren“

Rahmenbedingungen

Erhöhung des Ziels zum Ökolandbau in der NRW-Nachhaltigkeitsstrategie, um den Bedarf an Bio-Produkten regional decken zu können

Fortbildungsangebote für Kantinenbetreibende:
In landesweiten Fortbildungen sollten Kantinenbetreibende zur Beschaffung zertifizierter Bio-Produkte sowie zur Zertifizierung von Menüs und Menülinien weitergebildet werden.

Handlungsbereich Integrative Betriebe



Anteil der integrativen Betriebe an den Kantinenbetrieben des Landes NRW (in Prozent)

Ziele

Bis 2025 sind 25 Prozent der Arbeitsplätze in Kantinen der Landesverwaltung NRW durch Arbeitnehmer*innen aus benachteiligten Personengruppen* besetzt.

Bis 2030 sind die Rahmenbedingungen für integrative Betriebe, z. B. bauliche Barrierefreiheit, flächendeckend verbessert.

Maßnahmen

Transformation katalysieren

Aufnahme der Zielsetzung für integrative Betriebe als Kriterium für Ausschreibungen

Gemeinsam mehr erreichen

Erarbeitung individueller Maßnahmen auf Einrichtungsebene, z.B. Angebot von Praktikumsplätzen
Zusammenarbeit mit geeigneten Kooperationspartner*innen (soziale und gemeinnützige Träger):
Kooperationen und langfristige Zusammenarbeit mit sozialen und gemeinnützigen Trägern verstetigen die Entwicklung der Landesverwaltung NRW als Vorbild für Inklusion und Diversität.

Den Anfang machen

Kommunikation der Kostenersparnis für Kantinenbetriebe durch Einrichtung geförderter Arbeitsplätze für benachteiligte Personengruppen:
Da inklusive Arbeitsplätze meist durch soziale und gemeinnützige Träger gefördert werden, fallen für diese häufiger weniger Personalkosten für die Kantinenpächter*innen an.

Rahmenbedingungen

Zusammenarbeit mit Interessensvertretungen der betroffenen Personengruppen:
Um bestmögliche und faire Arbeitsbedingungen für die ausgewählten, benachteiligten Personengruppen zu gewährleisten, ist eine Zusammenarbeit mit den entsprechenden Interessensvertretungen unabdingbar.

*Hier zum Beispiel gemeint: Langzeitarbeitslose, Menschen mit Behinderung