

## Vorlage-Nr. 14/2006

öffentlich

**Datum:** 07.06.2017  
**Dienststelle:** Fachbereich 12  
**Bearbeitung:** Frau Harling

<b>Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung</b>	<b>26.06.2017</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 3</b>	<b>11.09.2017</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 2</b>	<b>12.09.2017</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 4</b>	<b>13.09.2017</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 1</b>	<b>14.09.2017</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Gesundheitsausschuss</b>	<b>15.09.2017</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Betriebsausschuss LVR- Jugendhilfe Rheinland</b>	<b>18.09.2017</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen</b>	<b>29.09.2017</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Befristete Beschäftigungsverhältnisse 2016**

### Kenntnisnahme:

Der Bericht zur Entwicklung und zum aktuellen Stand der befristeten Beschäftigungsverhältnisse wird gemäß Vorlage 14/2006 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-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming.

ja

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

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

In Vertretung

L i m b a c h

## Zusammenfassung:

Mit der Vorlage 14/2006 wird die bisherige Berichterstattung zum Thema „Befristete Beschäftigungsverhältnisse“ für das Jahr 2016 fortgeschrieben.

Es wird berichtet über

- die Rechtsgrundlage und den aktuellen Stand der Rechtsprechung (s. Punkt I.1 und Anlage 1),
- die Entwicklung der Prozentanteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2010 bis 2016 (s. I.3.1 und Anlagen 2 und 3),
- die Anzahl der Befristungen mit bzw. ohne Sachgrund, Vergleich Stichtag 31.12.2015 zum Stichtag 31.12.2016 (s. I.3.2 und Anlage 4),
- die Sachgründe gem. § 14 Abs. 1 TzBfG zum Stichtag 31.12.2016 (s. I.3.3),
- die Übernahme befristeter Beschäftigter in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis für das Jahr 2016 (s. I.3.4 und Anlage 5).

Mit Vorlage 14/1277 (PA am 27.06.2016) konnte über eine kontinuierliche Reduzierung des Anteils befristeter Beschäftigter am Gesamtpersonalbestand des LVR berichtet werden. Im Vergleich 2015 zu 2016 ist der Anteil befristeter Verträge bezogen auf den gesamten LVR von 8,9% auf 9,1% angestiegen. Auffällig sind die unterschiedlichen Entwicklungen der befristeten Verträge bei Frauen und Männern:

Während bei den Männern der Anteil befristeter Beschäftigung von 7,3% auf 7,1% zurückging, ist bei den Frauen der Anteil befristeter Beschäftigung von 9,8% auf 10,3% angestiegen.

Die von den Aufgabenbereichen aufgeführten Gründe, die zum Abschluss befristeter Verträge führen, sind - wie in den Vorjahren - Vertretung unbefristeter beschäftigter Personals, Projektarbeit, zeitlich befristete Finanzierung. Bei den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen des Dezernates 8 wirken sich zusätzlich die unsichere Finanzierungsentwicklung bzw. Budgetdeckelung und die Verkleinerung von Einrichtungen aus.

Im Vergleich 31.12.2015 zum 31.12.2016 ist der Anteil befristeter Verträge mit Sachgrund wiederum leicht zurückgegangen (von 44,5% auf 44,3%), der Anteil der Befristungen ohne Sachgrund dementsprechend angestiegen.

Als Begründung für den Abschluss befristeter Verträge ohne Sachgrund wird eine höher eingeschätzte Rechtssicherheit angeführt. Verträge ohne Sachgrund bieten die Möglichkeit, befristet eingestelltes Personal flexibel einzusetzen.

Die Übernahmequote befristeter Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung liegt mit 15,9% für 2016 deutlich unter dem Ergebnis für 2015 (19,6%).

Hier wirkt sich aus, dass in den LVR-Kliniken, dem Aufgabenbereich mit der höchsten Anzahl an Befristungen, der Anteil an Entfristungen in 2015 außergewöhnlich hoch war und sich in 2016 wieder dem Ergebnis aus 2014 nähert.

Mit der Vorlage 14/1277 (PA am 27.06.2016) wurde der Vorschlag aus dem IAB-Forschungsbericht 12/2015 aufgegriffen, die erforderliche organisatorische Flexibilität über die Schaffung unbefristeter Vertretungsstellen sicher zu stellen.

In der Sitzung des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung am 27.06.2016

hat die Verwaltung den Auftrag erhalten zu prüfen, „...ob und wie die Einrichtung von Springerpools mit unbefristet Beschäftigten, z. B. einrichtungsübergreifend für die Heilpädagogischen Netze und die Kliniken realisiert werden kann.“

Hierzu steht der LVR-Fachbereich 12 bereits in engem Kontakt mit dem Dezernat 8, das im Rahmen eines Traineeprojektes ab dem 01.06.2017 eine Machbarkeitsstudie zu dem Thema „Springerpools und Stellenpools“ erarbeiten wird. Ferner wird derzeit geprüft, inwieweit im Bereich der Jugendhilfe und in weiteren Organisationseinheiten ähnliche Überlegungen umsetzbar wären.

## Begründung der Vorlage Nr. 14/2006:

### Inhalt

Vorbemerkungen.....	4
<b>I. Befristete Beschäftigung beim LVR bis 2016.....</b>	<b>5</b>
I.1 Rechtsgrundlage der befristeten Beschäftigungsverhältnisse .....	5
I.2 Auswertungssystematik .....	5
I.3 Entwicklung .....	6
I.3.1 Befristete Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2010 bis 2016 .....	6
I.3.2 Entwicklung befristeter Beschäftigung nach Rechtsgrundlage .....	8
I.3.3 § 14 Abs. 1 TzBfG – Einzelne Sachgründe .....	9
I.3.4 Übernahme befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung.....	10
<b>II. Informationen aus Veröffentlichungen .....</b>	<b>12</b>
II.1 DESTATIS .....	12
II.2 WSI .....	12
<b>III. Fazit .....</b>	<b>12</b>

## Vorbemerkungen

Im Rahmen der Beratungen zum Stellenplanentwurf 2010 wurde die Verwaltung erstmalig um Erläuterungen zu den befristeten Beschäftigungsverhältnissen beim LVR gebeten.

Dem ist die Verwaltung mit der Vorlage 13/499 (PA am 12.07.2010) nachgekommen.

Die Verwaltung wurde beauftragt, regelmäßig Zahlen zu den befristeten Beschäftigungsverhältnissen vorzulegen.

Dies erfolgte mit den Vorlagen

- 13/1296 (PA am 11.07.2011),
- 13/2346 (PA am 24.09.2012),
- 13/2483 (überarbeitete Fassung der Vorlage 13/2346 für die Krankenhausausschüsse, den Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen, den Gesundheitsausschuss und den Betriebsausschuss LVR-Jugendhilfe Rheinland),
- 13/3068 (PA am 14.10.2013),
- 14/417 (PA am 16.04.2015) und 14/417/1 (Krankenhausausschüsse, Gesundheitsausschuss, Betriebsausschuss LVR-Jugendhilfe Rheinland, Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen),
- 14/1277 (PA am 27.06.2016).

Mit der Vorlage 14/2006 werden die in den oben genannten Vorlagen aufgeführten Daten für das Jahr 2016 fortgeschrieben.

Der Vorlage 14/2006 sind beigefügt:

- Anlage 1: Erläuterungen zur Rechtsgrundlage und zum aktuellen Stand der Rechtsprechung
- Anlage 2: Übersicht der Prozentanteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2010 bis 2016 nach Organisationseinheiten
- Anlage 3: Übersicht der Prozentanteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 31.12.2016 nach Geschlecht und Organisationseinheiten
- Anlage 4: Übersicht der Befristungen mit bzw. ohne Sachgrund, Vergleich 31.12.2015 zu 31.12.2016
- Anlage 5: Übersicht zur Übernahme befristeter Beschäftigter in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis für das Jahr 2016

## **I. Befristete Beschäftigung beim LVR bis 2016**

### **I.1 Rechtsgrundlage der befristeten Beschäftigungsverhältnisse**

Im Stellenplan, der gem. § 1 Gemeindehaushaltsverordnung Teil des Haushaltsplanes ist, wird der durch die Verwaltung errechnete Stellenbedarf und die nachfolgend durch die politische Vertretung genehmigte Anzahl der Stellen für Beamtinnen, Beamte und der nicht nur vorübergehend beschäftigten Bediensteten ausgewiesen.

Wenn Personal für zusätzliche, befristet anfallende Aufgaben oder als Vertretung für unbefristet Beschäftigte erforderlich ist, besteht die Möglichkeit der befristeten Beschäftigung.

Rechtsgrundlage für den Abschluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist § 14 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG).

Differenziert wird hier nach Befristungen mit (§ 14 Abs. 1 TzBfG) und ohne sachlichen Grund (§ 14 Abs. 2 und 3 TzBfG).

Durch Verfügungen wird innerhalb des LVR sicher gestellt, dass alle Bereiche Informationen zur generellen Anwendung des TzBfG und zur aktuellen Rechtsprechung erhalten.

### **I.2 Auswertungssystematik**

Für die Auswertungen werden wie in den bisherigen Vorlagen folgende Daten zugrunde gelegt:

- Personalbestand zum 31.12. des Jahres = Anzahl der aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag.  
Nicht berücksichtigt sind Personen in Sonderurlaub ohne Bezüge (z. B. Elternzeit, Rente auf Zeit) und Personen während der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Ebenfalls nicht berücksichtigt sind Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontäre/Volontärinnen, Praktikanten/Praktikantinnen, sowie Ärztinnen und Ärzte, mit denen ein befristeter Arbeitsvertrag gem. ÄArbVtrG (Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung) abgeschlossen wurde.
- Befristet Beschäftigte = Anzahl bzw. der Anteil aller befristet Beschäftigten zum Stichtag 31.12. des Jahres, unabhängig davon, ob das befristete Beschäftigungsverhältnis ggf. zu einem späteren Zeitpunkt in ein unbefristetes umgewandelt wurde und auch unabhängig vom Beschäftigungsumfang. Hier sind also auch geringfügig Beschäftigte mit einbezogen.  
Nicht berücksichtigt sind Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontäre/Volontärinnen, Praktikanten/Praktikantinnen, sowie Ärztinnen und Ärzte, mit denen ein befristeter Arbeitsvertrag gem. ÄArbVtrG (Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung) abgeschlossen wurde.
- Für die Darstellungen nach Organisationseinheiten wird soweit wie möglich die am 31.12.2016 geltende Struktur zugrunde gelegt.

## I.3 Entwicklung

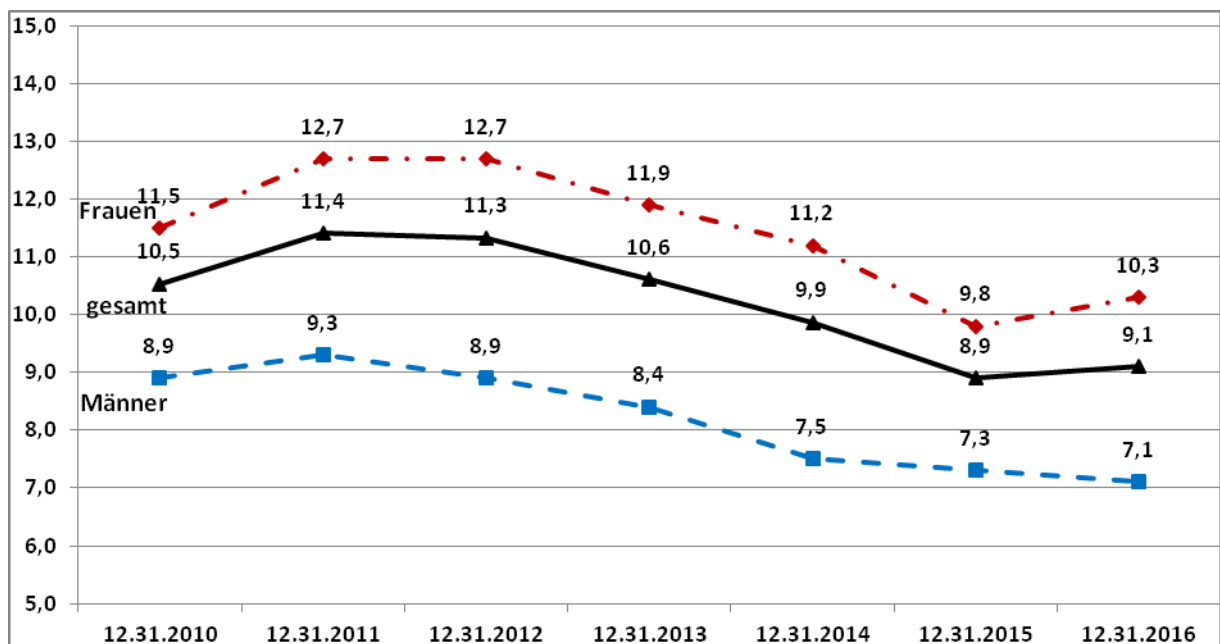
### I.3.1 Befristete Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2010 bis 2016

Die von den Aufgabenbereichen aufgeführten Gründe, die zum Abschluss befristeter Verträge führen, sind - wie in den Vorjahren - Vertretung unbefristet beschäftigten Personals, Projektarbeit, zeitlich befristete Finanzierung. Bei den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen des Dezernates 8 wirken sich zusätzlich die unsichere Finanzierungsentwicklung bzw. Budgetdeckelung und die Verkleinerung von Einrichtungen aus.

Auf die einzelnen Sachgründe der Verträge gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG wird unter Punkt I.3.3 näher eingegangen.

Bezogen auf den Stichtag 31.12. des Jahres ist der Anteil der befristet Beschäftigten insgesamt (Frauen und Männer) an allen Beschäftigungsverhältnissen der Dezernate und wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen ab 2012 bis 2015 zurückgegangen, steigt aber in 2016 wieder an.

Dabei fällt auf, dass bei den Männern der Anteil befristeter Beschäftigungen wie in den Vorjahren weiter sinkt, bei den Frauen jedoch um 0,5% höher liegt als im Vorjahr und damit deutlich sowohl über dem Durchschnittswert als auch über dem Befristungsanteil der männlichen Mitarbeitenden.



Grafik Anteil befristet Beschäftigter in %; Frauen, Männer und Durchschnittswert (jeweils für den gesamten LVR)



Ausschlaggebend ist der im Vergleich zum 31.12.2015 höhere Anteil befristeter Beschäftigungen in den LVR-Kliniken, in denen rund 56% (Stichtag 31.12.2016) der Mitarbeitenden des LVR eingesetzt sind:

Der durchschnittliche %-Satz befristet Beschäftigter für alle LVR-Kliniken belief sich  
zum 31.12.2015 auf 7,9%,  
zum 31.12.2016 auf 8,7%.

Aus der Detailsicht (Anlage 2) geht allerdings hervor, dass sich die Befristungsanteile in den einzelnen LVR-Kliniken von 2015 nach 2016 sehr unterschiedlich entwickelt haben:

Während in Bedburg-Hau und Köln im Vergleich zum Vorjahresstichtag 2,0 bzw. 2,1% mehr Befristungen vorlagen, ist der Anteil befristeter Beschäftigten z. B. in Mönchengladbach (-1,8%) und der Orthopädie Viersen (-2,8%) zurück gegangen.

Nicht nur in den LVR-Kliniken, auch im LVR-Dezernat 5 – Schulen und Integration – und in der LVR-Jugendhilfe Rheinland arbeiten überwiegend Frauen.

Davon wiederum sind prozentual gesehen mehr befristet beschäftigt als bei den männlichen Kollegen.

Anteil befristet Beschäftigter zum Stichtag 31.12.2016:

LVR-Kliniken	Frauen 10%	Männer 6,3%
LVR-Dezernat 5	Frauen 11,5%	Männer 7,3%
LVR-Jugendhilfe	Frauen 20,5%	Männer 14,4%

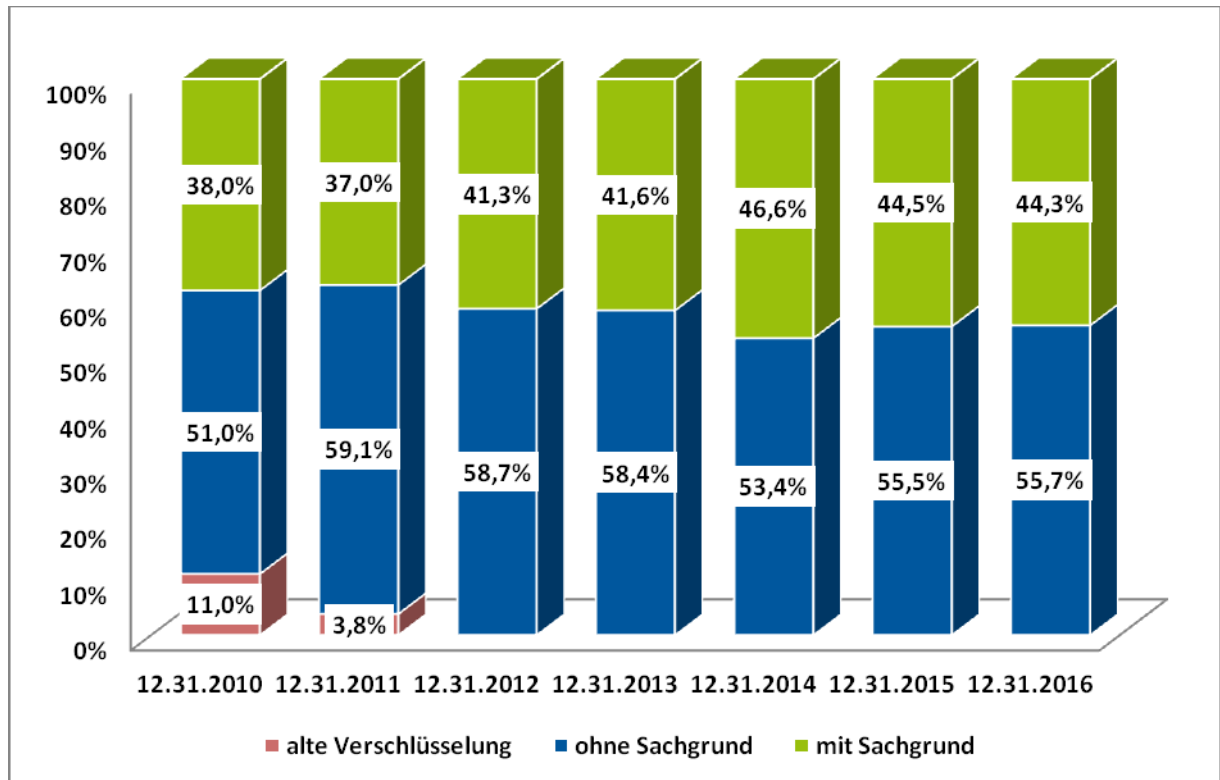
Anders sieht es im LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen aus:

Mehr als 70% der Beschäftigten im LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen sind Frauen, der Anteil der befristet Beschäftigten liegt mit 12,6% bei den Frauen nur wenig über dem Anteil befristet beschäftigter Männer (12,3%).

Ergänzend zur oben stehenden Grafik ist mit Anlage 2 eine tabellarische Übersicht zur Entwicklung 2010 bis 2016 in den einzelnen Organisationseinheiten, mit Anlage 3 eine detaillierte Aufschlüsselung der befristeten Beschäftigungen nach Geschlecht und Organisationseinheiten zum Stichtag 31.12.2016 beigefügt.

### I.3.2 Entwicklung befristeter Beschäftigung nach Rechtsgrundlage

Unter Punkt I.1 und in der Anlage 1 wurde bereits auf § 14 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) eingegangen. Differenziert wird nach Befristungen mit (§ 14 Abs. 1 TzBfG) und ohne sachlichen Grund (§ 14 Abs. 2 und 3 TzBfG).



**Grafik Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse nach Rechtsgrundlage in %**

Im Vergleich 2014/2015 und 2015/2016 ist der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit Sachgrund geringer. Organisationseinheiten mit hoher Anzahl befristeter Verträge zum 31.12.2016 und davon mehr als 50% Befristungen ohne Sachgrund sind neben dem LVR-Dezernat 9 das LVR-HPH-Netz Niederrhein und 8 von 10 LVR-Kliniken. In einigen Kliniken ist der Anteil der Befristungen ohne Sachgrund zum 31.12.2016 höher als im Vorjahr (s. Anlage 4).

Als Begründung für den Abschluss befristeter Verträge ohne Sachgrund wird eine höher eingeschätzte Rechtssicherheit angeführt. Verträge ohne Sachgrund bieten die Möglichkeit, befristet eingestelltes Personal flexibel einzusetzen. Gerade im Klinikbereich erfolgt der Abschluss befristeter Verträge ohne Sachgrund dann, wenn es sich nicht um Vertretungen im Einzelfall handelt, sondern generell Arbeitszeitreduzierungen des unbefristet beschäftigten Personals aufzufangen sind. Unter dem Gesichtspunkt „familienfreundlicher Arbeitgeber“ wird den Anträgen der

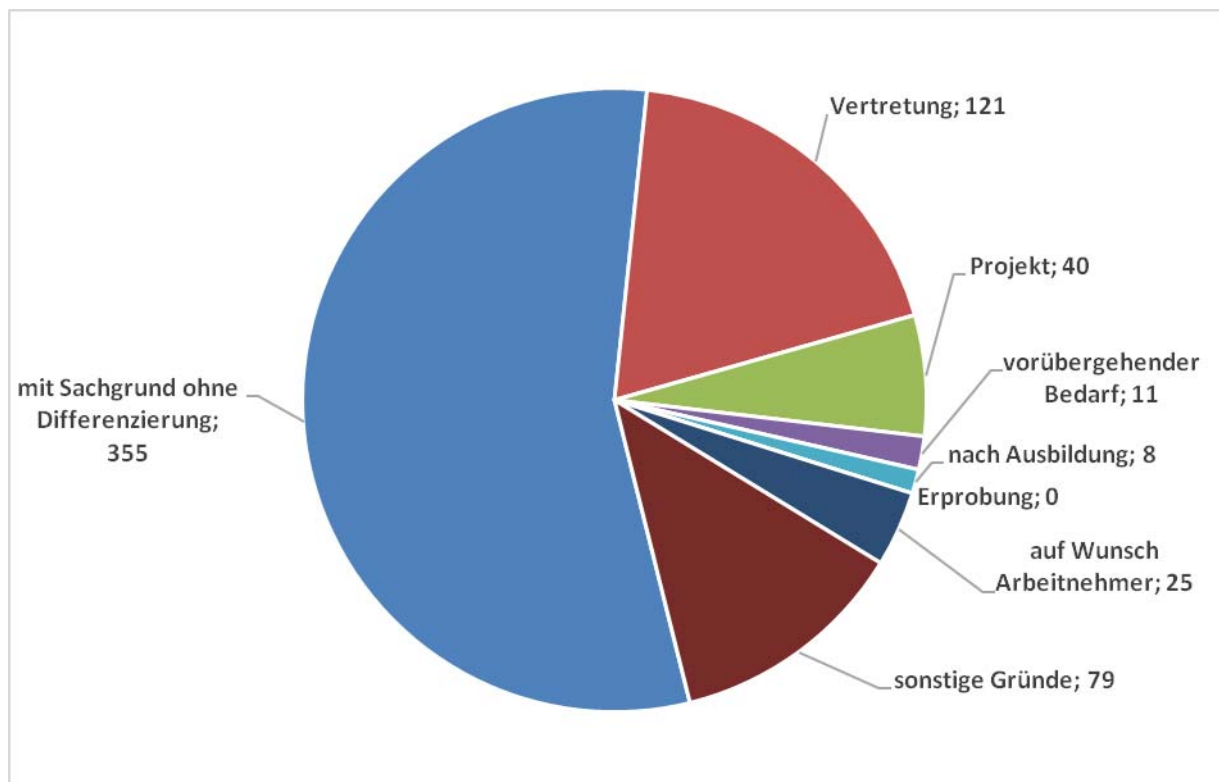
unbefristet Beschäftigten auf Anpassung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit je nach familiärer Situation regelmäßig entsprochen.

### **I.3.3 § 14 Abs. 1 TzBfG – Einzelne Sachgründe**

Seit Mitte Juli 2016 können in SAP-HCM die in § 14 Abs.1 TzBfG aufgeführten Sachgründe für neu abgeschlossene Verträge bzw. bei Vertragsverlängerungen differenziert verschlüsselt und dementsprechend maschinell ausgewertet werden.

Von den zum 31.12.2016 vorhandenen befristeten Beschäftigungsverhältnissen erfolgte in 44,3% (s. Punkt I.3.2) der Fälle - also bei 639 Verträgen – der Vertragsabschluss gem. § 14 Abs. 1 TzBfG.

Da die differenzierende Eingabemöglichkeit erst in der 2. Jahreshälfte 2016 zur Verfügung stand, kann mit der untenstehenden Grafik noch kein umfassendes Bild der Sachgründe wiedergegeben werden.



**Grafik Befristungen mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG) zum 31.12.2016;  
Verteilung nach Befristungsgründen**

Es wird jedoch deutlich, dass die Vertretung bei Personalausfällen einen wichtigen Grund für die Befristung darstellt.

Der Großteil der Befristungen aus „sonstigen Gründen“ entfällt auf das LVR-HPH-Netz West. Hier handelt es sich fast ausschließlich um Personen in „berufsbegleitender Ausbildung zum Heilerziehungspfleger/Heilerziehungspflegerin“.

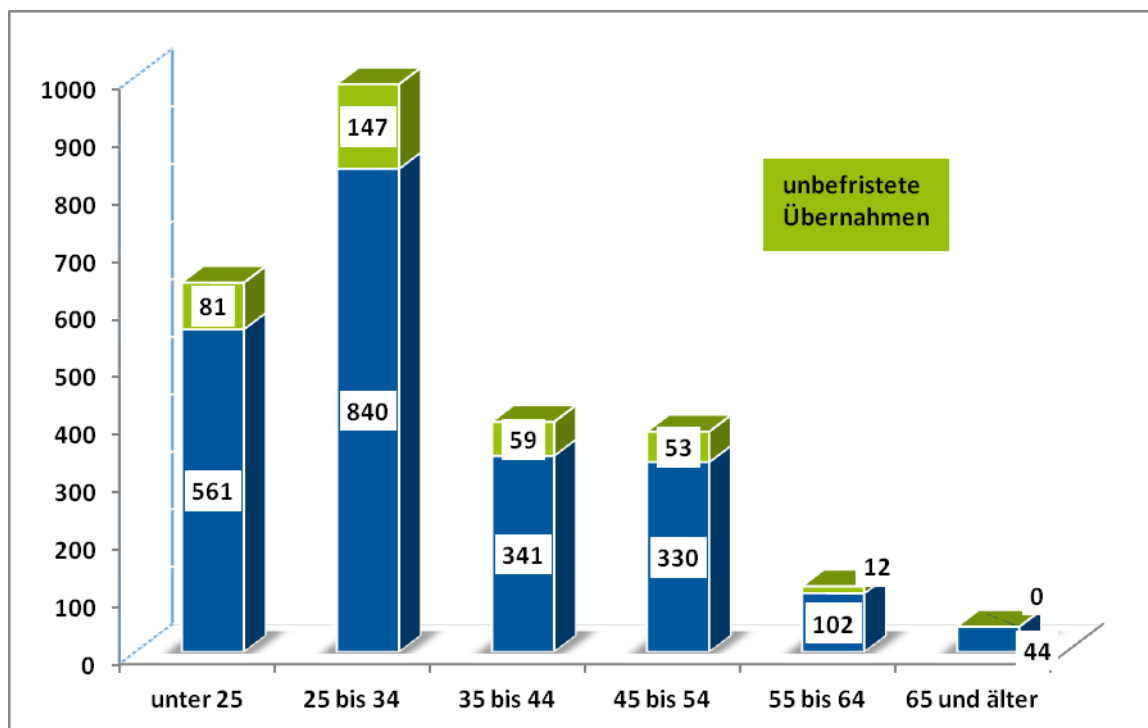
Der Sachgrund „Durchführung von Projekten“ wurde in erster Linie für den Bereich der LVR-Jugendhilfe Rheinland genannt.

Eine aussagekräftigere Auswertung der Sachgründe wird mit dem nächsten Bericht vorgelegt werden können.

### **I.3.4 Übernahme befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung**

In 2016 waren über das Jahr gesehen 2.218 Personen befristet beschäftigt. Insgesamt haben davon bis zum 31.12.2016 352 Personen (15,9% aller in 2016 befristet Beschäftigten) einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten.

Der überwiegende Anteil (rund 63%) der in 2016 unbefristet übernommenen Beschäftigten gehörte zur Altersgruppe bis 34 Jahre. Wie aus der unten stehenden Grafik hervorgeht, erfolgten die Entfristungen jedoch unabhängig vom Alter der Beschäftigten.

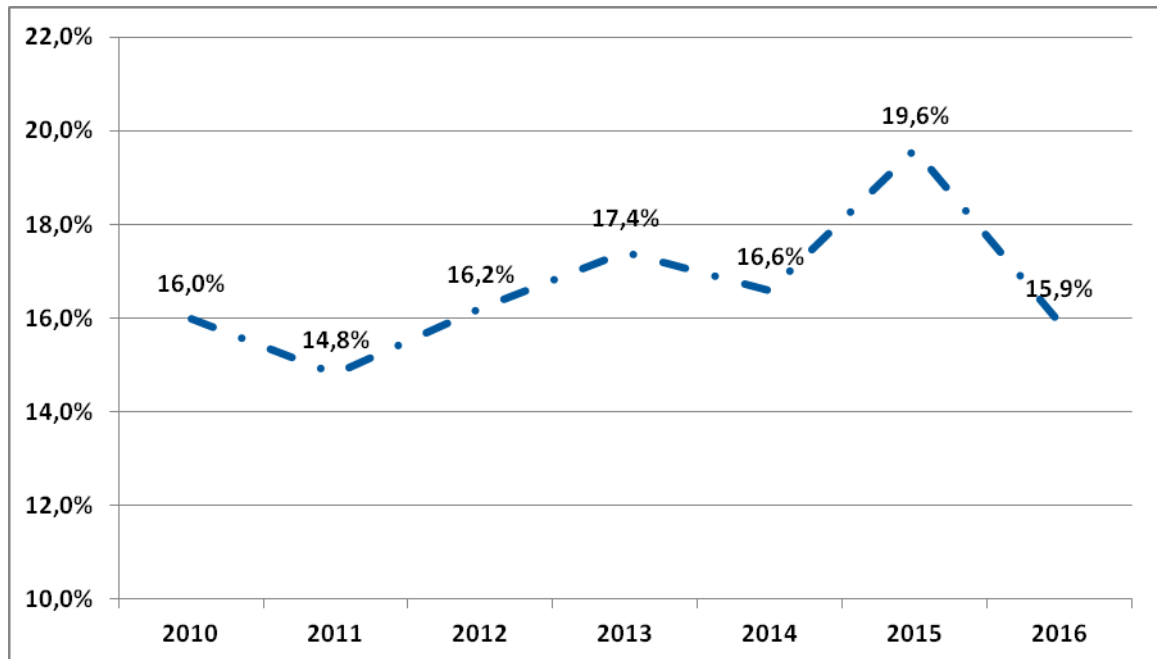


**Grafik Anzahl befristet Beschäftigte in 2016 mit Anzahl der Übernahmen bis zum 31.12.2016 nach Altersgruppen**

Im Übrigen war auch die Rechtsgrundlage der Verträge nicht ausschlaggebend für eine unbefristete Übernahme:

In 2016 wurden von  
den befristeten Verträgen mit Sachgrund 14%,  
von denen ohne Sachgrund 17% entfristet.

Nach dem außergewöhnlich hohen Prozentsatz an Entfristungen in 2015 liegt die Übernahmequote für 2016 nun unter den Ergebnissen für die Jahre 2012 bis 2014.



**Grafik Übernahme in unbefristete Beschäftigung in %**

Mit [Anlage 5](#) ist eine Aufschlüsselung der Anzahl und der prozentualen Anteile der Übernahmen in unbefristete Beschäftigung nach Organisationseinheiten beigefügt. Auf die Gesamtübernahmequote wirkt sich aus, dass in dem Aufgabenbereich mit der höchsten Anzahl an Befristungen, den LVR-Kliniken, der Anteil unbefristeter Übernahmen in 2015 außergewöhnlich hoch war und sich 2016 wieder dem Wert aus 2014 nähert.

Grundsätzlich sind sowohl der LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen als auch der LVR-Klinikverbund bestrebt, die Anzahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse unter den geltenden Rahmenbedingungen auf ein notwendiges Maß zu beschränken und in den verschiedenen Berufsgruppen Entfristungen vorzunehmen.

## **II. Informationen aus Veröffentlichungen**

### **II.1 DESTATIS**

Das Statistische Bundesamt erhebt regelmäßig Daten zur befristeten Beschäftigung. Zahlen für 2016 liegen zur Zeit noch nicht vor.

Unter „Zahlen und Fakten“<sup>1</sup> wird vom Statistischen Bundesamt für **2015** berichtet, dass der Anteil befristeter Arbeitsverträge bei abhängig Beschäftigten ab 25 Jahren seit 2010 erstmals wieder leicht angestiegen ist und zwar von 8,2% in 2014 auf 8,4% in 2015.

Die Befristungsquote bei weiblichen Beschäftigten war in 2015 mit 9% etwas höher als bei den männlichen Beschäftigten (8%).

Mit jeweils etwa 12% waren die Anteile befristeter Verträge bei Angehörigen akademischer Berufe und Hilfsarbeitskräften am höchsten. Bei den Dienstleistungsberufen lag die Befristungsquote bei 10%.

### **II.2 WSI**

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI – ein Institut der Hans-Böckler-Stiftung) kommt in seinem Bericht zum Thema „Jugend und befristete Beschäftigung“ zu dem Schluss, „...dass befristete Beschäftigung ganz überwiegend ein Problem der Jugend darstellt“<sup>2</sup>.

Danach sind über 60% der befristet Beschäftigten jünger als 35 Jahre (Auszubildende, Personen im Praktikum oder Umschulung sind hier nicht berücksichtigt).

Zudem haben - laut Auswertungen von Daten auf Basis des Mikrozensus 2015 – befristet Beschäftigte deutlich niedrigere Nettoeinkommen als unbefristet Beschäftigte der gleichen Altersgruppe.

## **III. Fazit**

Mit Vorlage 14/1277 (PA am 27.06.2016) konnte über eine kontinuierliche Reduzierung des Anteils befristet Beschäftigter am Gesamtpersonalbestand des LVR berichtet werden. Im Vergleich 2016 zu 2015 ist nun aber der Anteil befristeter Verträge bezogen auf den gesamten LVR von 8,9% auf 9,1% angestiegen.

Auffällig sind die unterschiedlichen Entwicklungen der befristeten Beschäftigung bei Frauen und Männern:

Während bei den Männern der Anteil befristeter Beschäftigung von 7,3% auf 7,1% zurückging, ist bei den Frauen der Anteil befristeter Beschäftigung von 9,8% auf 10,3% angestiegen. Hier wirkt sich die Aufgabenstellung und damit die Beschäftigtenstruktur des LVR aus: Solange in den Berufsgruppen Betreuung, Erziehung, Therapie und Pflege überwiegend Frauen arbeiten, werden für die Vertretung unbefristet Beschäftigter aufgrund des am Arbeitsmarkt verfügbaren Personals wiederum Frauen eingestellt.

---

<sup>1</sup> [www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit](http://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit)

<sup>2</sup> Dr. Eric Seils, Nr. 8 Policy Brief WSI 12/2016

Die von den Aufgabenbereichen aufgeführten Gründe, die zum Abschluss befristeter Verträge führen, sind - wie in den Vorjahren - Vertretung unbefristet beschäftigten Personals, Projektarbeit, zeitlich befristete Finanzierung. Bei den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen des Dezernates 8 wirken sich zusätzlich die unsichere Finanzierungsentwicklung bzw. Budgetdeckelung und die Verkleinerung von Einrichtungen aus.

Im Vergleich 31.12.2015 zum 31.12.2016 ist der Anteil befristeter Verträge mit Sachgrund wiederum leicht zurückgegangen (von 44,5% auf 44,3%), der Anteil der Befristungen ohne Sachgrund dementsprechend angestiegen. Als Begründung für den Abschluss befristeter Verträge ohne Sachgrund wird eine höher eingeschätzte Rechtssicherheit angeführt. Verträge ohne Sachgrund bieten die Möglichkeit, befristet eingestelltes Personal flexibel einzusetzen.

Die Übernahmequote befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung liegt mit 15,9% für 2016 deutlich unter dem Ergebnis für 2015 (19,6%). Auf die Gesamtübernahmequote wirkt sich aus, dass in dem Aufgabenbereich mit der höchsten Anzahl an Befristungen, den LVR-Kliniken, der Anteil unbefristeter Übernahmen in 2015 außergewöhnlich hoch war und sich 2016 wieder dem Wert aus 2014 nähert.

Die Entwicklung befristeter Beschäftigung beim LVR entspricht der Entwicklung, die auch allgemein auf dem Arbeitsmarkt beobachtet wird (s. II. DESTATIS und WSI). In einem Artikel der Hans-Böckler-Stiftung zur atypischen Beschäftigung werden jedoch unterschiedliche Beweggründe bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern für Befristungen gesehen:

„Befristungen dienen privaten Arbeitgebern häufig als verlängerte Probezeit. Im öffentlichen Dienst sind sie hingegen das wichtigste – und oft das einzige – Instrument zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes.“<sup>3</sup>

Mit der Vorlage 14/1277 (PA am 27.06.2016) wurde der Vorschlag aus dem IAB-Forschungsbericht 12/2015<sup>4</sup> aufgegriffen, die erforderliche organisatorische Flexibilität über die Schaffung unbefristeter Vertretungsstellen sicher zu stellen.

In der Sitzung des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung am 27.06.2016 hat die Verwaltung den Auftrag erhalten zu prüfen, „...ob und wie die Einrichtung von Springerpools mit unbefristet Beschäftigten, z. B. einrichtungsübergreifend für die Heilpädagogischen Netze und die Kliniken realisiert werden kann.“

Hierzu steht der LVR-Fachbereich 12 bereits in engem Kontakt mit dem Dezernat 8, das im Rahmen eines Traineeprojektes ab dem 01.06.2017 eine Machbarkeitsstudie zu dem Thema „Springerpools und Stellenpools“<sup>5</sup> erarbeiten wird. Ferner wird derzeit geprüft, inwieweit im Bereich der Jugendhilfe und in weiteren Organisationseinheiten ähnliche Überlegungen umsetzbar wären.

In Vertretung

L i m b a c h

---

<sup>3</sup> Böckler Impuls, Ausgabe 02/2017, Vier von zehn arbeiten atypisch

<sup>4</sup> Christian Hohendanner, Ester Ostmeier, Philipp Ramos Lobato: IAB-Forschungsbericht 12/2015; Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst – Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung; ISSN 2195-2655, S.107

<sup>5</sup> s. gemeinsamer Antrag 14/140 der CDU- und SPD-Fraktion (S. 9)

## **§ 14 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)**

### • **§ 14 Abs. 1. TzBfG - Befristungen mit sachlichem Grund**

Nach dem Grundsatz des § 14 Abs. 1 TzBfG ist für die Befristung des Arbeitsverhältnisses ein sachlicher Grund erforderlich. Dahinter steht die Überlegung, dass durch die Befristung nicht die zwingenden Kündigungsschutzvorschriften umgangen werden dürfen. Das Gesetz nennt – nicht abschließend – sachliche Gründe:

- den nur vorübergehenden betrieblichen Bedarf der Arbeitsleistung;
- Übernahme nach Ausbildung/Studium, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern;
- Vertretung (z. B. für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, für die Dauer einer Elternzeit);
- die Befristung rechtfertigende Eigenart der Arbeitsleistung;
- Erprobung;
- in der Person des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin liegende Gründe;
- Beschäftigung aus Haushaltsmitteln, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind;
- gerichtlicher Vergleich.

### • **§ 14 Abs. 2 TzBfG - Befristungen ohne sachlichen Grund**

Gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG ist ausnahmsweise eine Befristung ohne sachlichen Grund (sog. erleichterte Befristung) zulässig. Ein solcher Arbeitsvertrag kann bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren dreimal verlängert werden.

Sachgrundlose Befristungen sind möglich, wenn es sich um eine Neueinstellung handelt, d. h. der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin war vorher weder befristet noch unbefristet bei demselben Arbeitgeber beschäftigt. (Vorherige andere Vertragsverhältnisse - z. B. als Auszubildende/r, Praktikant/in - stehen einer sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht entgegen.)

Wurde dieses sogenannte Vorbeschäftigungsverbot aufgrund des Wortlauts der Vorschrift zunächst als zeitlich unbeschränktes Anschlussverbot angesehen, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) 2011 seine Rechtsprechung dahingehend geändert, dass nur Vorbeschäftigungen innerhalb der letzten drei Jahre einer erneuten sachgrundlosen Befristung entgegenstehen.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg hat jedoch 2013 und 2014 in zwei Urteilen entschieden, dass das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG nach den Kriterien der Gesetzesauslegung als zeitlich uneingeschränktes, mithin absolutes Anschlussverbot zu interpretieren sei.

Das LAG hat die Revision zugelassen, so dass nun der Befristungssenat des BAG nochmals Gelegenheit hat, über die Reichweite des Vorbeschäftigungsverbotes nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG zu befinden oder den Großen Senat des BAG anzurufen. Bis zu einer Entscheidung des BAG ist aus Arbeitgebersicht Zurückhaltung bei der sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsverhältnisses anzuraten, wenn der betroffene Arbeitnehmer bereits zuvor einmal beim selben Arbeitgeber beschäftigt war (vgl. Verfügung vom 08.10.2014, Az.: 12.30-044-05/31/2322).



- **§ 14 Abs. 3 TzBfG Befristete Arbeitsverträge mit älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen**

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages **ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes** ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Mit Urteil vom 28.05.2014, Az.: 7 AZR 360/12 entschied das BAG, dass die Regelung des § 14 Abs. 3 TzBfG in der ab dem 01.05.2007 geltenden Fassung, jedenfalls soweit es um die erstmalige Anwendung zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien geht, mit Unionsrecht und nationalem Verfassungsrecht vereinbar sind. Eine wiederholte Inanspruchnahme der Befristungsmöglichkeit des § 14 Abs. 3 TzBfG ist, auch wenn sie durch einen gesetzlichen Befristungsstatbestand gedeckt sein sollte, im Interesse der Rechtssicherheit zu vermeiden (vgl. Verfügung vom 06.10.2015, Az.: 12.30-044-05/29/2355).

<b>Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2010 bis 2016</b>							
<b>(alle Angaben ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.; Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung, AT Vertrag befristet)</b>							
	<b>Befristete Beschäftigung in %</b>						
<b>LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen</b>	<b>31.12.2010</b>	<b>31.12.2011</b>	<b>31.12.2012</b>	<b>31.12.2013</b>	<b>31.12.2014</b>	<b>31.12.2015</b>	<b>31.12.2016</b>
0 Organisationsbereich LVR-Direktorin	2,9	1,1	3,1	2,1	2,2	3,0	3,1
1 Personal und Organisation <sup>2</sup>	4,3	3,1	4,8	3,5	3,3	4,7	2,9
2 <i>Finanz- und Immobilienmanagement</i>	1,2	0,9	1,2	1,6	1,0		
2 <i>Finanz- und Immobilienmanagement</i> <sup>5</sup>						1,4	
Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten <sup>6</sup>							0,6
3 <i>Umwelt, Energie und Gebäudeservice</i> <sup>5</sup>						2,0	
Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, RBB <sup>6</sup>							0,6
4 Jugend	4,2	6,7	5,6	7,0	6,9	7,0	5,6
5 <i>Schulen</i> <sup>3</sup>	8,5	9,7	12,3	10,9	11,6		
5 Schulen und Integration <sup>5</sup>						11,9	10,4
7 <i>Soziales und Integration</i>	2,9	3,0	1,7	3,0	3,0		
7 Soziales <sup>5</sup>						1,5	2,4
8 Klinikverbund und Verbund Heilpäd. Hilfen	4,0	15,9	16,2	8,0	7,0	5,3	5,9
9 <i>Kultur und Umwelt</i>	16,0	14,1	16,9	17,7	13,7		
9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege <sup>5</sup>						15,7	14,1
<b>Durchschnitt Dezernate</b>	<b>7,2</b>	<b>7,4</b>	<b>8,5</b>	<b>8,3</b>	<b>7,4</b>	<b>8,3</b>	<b>7,6</b>
<b>LVR-InfoKom</b>	<b>20,1</b>	<b>19,1</b>	<b>12,9</b>	<b>11,5</b>	<b>9,1</b>	<b>5,0</b>	<b>1,7</b>
<b>LVR-Krankenhauszentralwäscherei</b>	<b>17,1</b>	<b>17,6</b>	<b>17,6</b>	<b>20,8</b>	<b>11,2</b>	<b>11,0</b>	<b>15,4</b>
<b>LVR-Jugendhilfe Rheinland</b>	<b>8,7</b>	<b>11,0</b>	<b>10,2</b>	<b>11,5</b>	<b>10,9</b>	<b>12,1</b>	<b>17,7</b>
<b>LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen</b>							
820 Niederrhein	19,2	20,8	21,9	21,3	19,4	17,4	16,4
825 Ost	7,4	7,2	9,3	9,3	10,4	6,5	6,8
826 West	12,0	14,6	13,7	13,3	14,9	12,7	12,3
<b>Durchschnitt Verbund HPH</b>	<b>13,5</b>	<b>15,0</b>	<b>15,8</b>	<b>15,3</b>	<b>15,5</b>	<b>13,0</b>	<b>12,5</b>
<b>LVR-Klinikverbund</b>							
845 Servicebetrieb Viersen	3,3						
850 Bedburg-Hau	14,9	16,2	16,2	17,0	13,5	11,4	13,4
851 Bonn	14,6	8,7	5,5	3,7	4,3	4,0	4,9
852 Düren	4,7	9,9	8,1	8,1	6,3	3,7	4,0
853 Düsseldorf	12,6	18,9	20,3	16,8	13,6	12,6	12,6
854 Langenfeld	7,0	8,6	7,5	6,8	7,8	6,1	5,9
855 Viersen	10,9	11,8	10,7	8,2	7,6	8,9	9,7
862 Essen	15,5	13,7	15,2	13,8	16,0	10,5	10,6
863 Köln	3,7	4,9	5,2	4,0	4,7	3,5	5,6
864 Mönchengladbach	9,3	4,9	7,9	10,4	10,7	13,7	11,9
884 Orthopädie Viersen	7,1	11,3	10,3	6,3	10,0	14,2	11,4
<b>Durchschnitt Klinikverbund</b>	<b>10,7</b>	<b>11,6</b>	<b>11,1</b>	<b>10,0</b>	<b>9,2</b>	<b>7,9</b>	<b>8,7</b>
<b>Summen/Durchschnitt Gesamt-LVR</b>	<b>10,5</b>	<b>11,4</b>	<b>11,3</b>	<b>10,6</b>	<b>9,9</b>	<b>8,9</b>	<b>9,1</b>
<b>nachrichtlich: Durchschnitt ZV</b>	<b>3,3</b>	<b>3,1</b>	<b>3,1</b>	<b>3,8</b>	<b>3,4</b>	<b>3,4</b>	<b>3,4</b>
<sup>1</sup> nur "Aktive" (inkl. Tarifbeschäftigte SER)							
Zu den "Aktiven" zählen nicht Personen in Sonderurlaub ohne Bezüge (z.B. Elternzeit), Rente auf Zeit und Personen während der Freistellungsphase ATZ							
<sup>2</sup> Zeitverträge in Dezernat 1 inkl. "JSB-Pool" - Zeitverträge mit schwerbehinderten Jugendlichen:							
31.12.2010 9 Personen; 31.12.2011 5 Personen; 31.12.2012 8 Personen; 31.12.2013 5 Personen; 31.12.2014 4 Personen; 31.12.2015 7 Personen; 31.12.2016 4 Personen							
<sup>3</sup> davon zum 31.12.2012 42 Personen, zum 31.12.2013 20 Personen; zum 31.12.2014 24 Personen; zum 31.12.2015 36 Personen; zum 31.12.2016 43 Personen im Pool "temporäre Beschäftigung von Pflegehilfskräften"							
<sup>4</sup> Dezernat 8: In 2011 und 2012 erhöhter Anteil befristet Beschäftigter wg. ThUG (Therapieunterbringungsgesetz)							
<sup>5</sup> Neuorganisation 2015							
<sup>6</sup> Neuorganisation 2016							

<b>Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12.2016 nach Geschlecht</b> (alle Angaben ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.; Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung, AT Vertrag befristet)			
<b>LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen</b>	<b>% Frauen</b>	<b>% Männer</b>	<b>% gesamt</b>
0 Organisationsbereich LVR-Direktorin	3,0	3,3	3,1
1 Personal und Organisation <sup>2</sup>	3,1	2,5	2,9
2 Europaangelegenheiten Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Gebäude- und Liegenschaftsmanagement,	1,2	0,0	0,6
3 Umwelt, Energie, RBB	0,0	0,9	0,6
4 Jugend	6,6	3,3	5,6
5 Schulen und Integration <sup>3</sup>	11,5	7,3	10,4
7 Soziales	2,4	2,4	2,4
8 Klinikverbund und Verbund Heilpäd. Hilfen	6,6	4,7	5,9
9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege	16,9	11,4	14,1
<b>Durchschnitt Dezernate</b>	<b>8,6</b>	<b>6,0</b>	<b>7,6</b>
<b>LVR-InfoKom</b>	<b>0,0</b>	<b>2,5</b>	<b>1,7</b>
<b>LVR-Krankenhauszentralwäscherei</b>	<b>12,3</b>	<b>19,0</b>	<b>15,4</b>
<b>LVR-Jugendhilfe Rheinland</b>	<b>20,5</b>	<b>14,4</b>	<b>17,7</b>
<b>LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen</b>			
820 Niederrhein	17,2	13,9	16,4
825 Ost	6,2	7,9	6,8
826 West	11,5	14,6	12,3
<b>Durchschnitt Verbund HPH</b>	<b>12,6</b>	<b>12,3</b>	<b>12,5</b>
<b>LVR-Klinikverbund</b>			
850 Bedburg-Hau	15,7	9,5	13,4
851 Bonn	5,3	4,1	4,9
852 Düren	4,7	3,1	4,0
853 Düsseldorf	14,5	8,8	12,6
854 Langenfeld	6,2	5,3	5,9
855 Viersen	10,4	8,6	9,7
862 Essen	13,6	4,0	10,6
863 Köln	6,7	3,8	5,6
864 Mönchengladbach	14,3	6,8	11,9
884 Orthopädie Viersen	12,0	9,4	11,4
<b>Durchschnitt Klinikverbund</b>	<b>10,0</b>	<b>6,3</b>	<b>8,7</b>
<b>Summen/Durchschnitt Gesamt-LVR</b>	<b>10,3</b>	<b>7,1</b>	<b>9,1</b>
<b>nachrichtlich: Durchschnitt ZV</b>	<b>3,8</b>	<b>2,8</b>	<b>3,4</b>
<sup>1</sup> nur "Aktive" (inkl. Tarifbeschäftigte SER) Zu den "Aktiven" zählen nicht Personen in Sonderurlaub ohne Bezüge (z.B. Elternzeit), Rente auf Zeit und Personen während der Freistellungsphase ATZ			
<sup>2</sup> Zeitverträge in Dezernat 1 inkl. "JSB-Pool" - Zeitverträge mit schwerbehinderten Jugendlichen:			
<sup>3</sup> inkl. "temporäre Beschäftigung von Pflegehilfskräften"			

<b>Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse</b>										
<b>hier: Rechtsgrundlage; Vergleich Stand 31.12.2015 zum Stand 31.12.2016</b>										
<b>(alle Angaben ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.; Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung, AT Vertrag befristet)</b>										
	<b>31.12.2015</b>			<b>31.12.2015 in %</b>		<b>31.12.2016</b>			<b>31.12.2016 in %</b>	
<b>LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen</b>	<b>Befristungen mit sachlichem Grund § 14 Abs. 1 TzBfG und §</b>	<b>Befristungen ohne sachlichen Grund § 14</b>	<b>insgesamt</b>	<b>Befristungen mit sachlichem Grund § 14 Abs. 1 TzBfG und §</b>	<b>Befristungen ohne sachlichen Grund § 14</b>	<b>Befristungen mit sachlichem Grund § 14 Abs. 1 TzBfG und §</b>	<b>Befristungen ohne sachlichen Grund § 14</b>	<b>insgesamt</b>	<b>Befristungen mit sachlichem Grund § 14 Abs. 1 TzBfG und §</b>	<b>Befristungen ohne sachlichen Grund § 14</b>
0 Organisationsbereich LVR-Direktorin		3	3	0,0%	100,0%	1	2	3	33,3%	66,7%
1 Personal und Organisation	5	9	14	35,7%	64,3%	3	5	8	37,5%	62,5%
2 Europaangelegenheiten	3	1	4	75,0%	25,0%	0	1	1	0,0%	100,0%
3 Energie, RBB	1		1	100,0%	0,0%	1	0	1	100,0%	0,0%
4 Jugend	12		12	100,0%	0,0%	11	0	11	100,0%	0,0%
5 Schulen und Integration	71	49	120	59,2%	40,8%	62	49	111	55,9%	44,1%
7 Soziales	9	1	10	90,0%	10,0%	11	5	16	68,8%	31,3%
8 Hilfen	5	1	6	83,3%	16,7%	6	1	7	85,7%	14,3%
9 Kulturpflege	69	50	119	58,0%	42,0%	41	68	109	37,6%	62,4%
<b>Summe Dezernate</b>	<b>175</b>	<b>114</b>	<b>289</b>	<b>60,6%</b>	<b>39,4%</b>	<b>136</b>	<b>131</b>	<b>267</b>	<b>50,9%</b>	<b>49,1%</b>
<b>LVR-InfoKom</b>	6	14	20	30,0%	70,0%	2	5	7	28,6%	71,4%
<b>LVR-Krankenhauszentralwäscherei</b>	2	11	13	15,4%	84,6%	5	14	19	26,3%	73,7%
<b>LVR-Jugendhilfe Rheinland</b>	47		47	100,0%	0,0%	71	1	72	98,6%	1,4%
<b>LVR-Heilpädagogische Netzwerke</b>										
820 Niederrhein	74	96	170	43,5%	56,5%	74	90	164	45,1%	54,9%
825 Ost	30	10	40	75,0%	25,0%	31	11	42	73,8%	26,2%
826 West	45	62	107	42,1%	57,9%	79	27	106	74,5%	25,5%
<b>Summe HPH</b>	<b>149</b>	<b>168</b>	<b>317</b>	<b>47,0%</b>	<b>53,0%</b>	<b>184</b>	<b>128</b>	<b>312</b>	<b>59,0%</b>	<b>41,0%</b>
<b>LVR-Kliniken</b>										
850 Bedburg-Hau	79	96	175	45,1%	54,9%	70	137	207	33,8%	66,2%
851 Bonn	20	30	50	40,0%	60,0%	22	40	62	35,5%	64,5%
852 Düren	10	25	35	28,6%	71,4%	8	30	38	21,1%	78,9%
853 Düsseldorf	27	96	123	22,0%	78,0%	24	99	123	19,5%	80,5%
854 Langenfeld	15	39	54	27,8%	72,2%	14	39	53	26,4%	73,6%
855 Viersen	5	101	106	4,7%	95,3%	14	104	118	11,9%	88,1%
862 Essen	60	8	68	88,2%	11,8%	56	13	69	81,2%	18,8%
863 Köln	16	16	32	50,0%	50,0%	28	26	54	51,9%	48,1%
864 Mönchengladbach	2	29	31	6,5%	93,5%	2	25	27	7,4%	92,6%
884 Orthopädie Viersen	1	18	19	5,3%	94,7%	3	12	15	20,0%	80,0%
<b>Summe RK</b>	<b>235</b>	<b>458</b>	<b>693</b>	<b>33,9%</b>	<b>66,1%</b>	<b>241</b>	<b>525</b>	<b>766</b>	<b>31,5%</b>	<b>68,5%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>614</b>	<b>765</b>	<b>1.379</b>	<b>44,5%</b>	<b>55,5%</b>	<b>639</b>	<b>804</b>	<b>1.443</b>	<b>44,3%</b>	<b>55,7%</b>

<b>Übernahme von befristet Beschäftigten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis (ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.; Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung; AT Vertrag befristet)</b>				
<b>In Einzelfällen erfolgte eine unbefristete Übernahme nicht in dem Dezernat/ dem Eigenbetrieb, in denen zuvor ein befristetes Beschäftigungsverhältnis bestand (Entsprechendes gilt für die Übernahme in Ausbildung u. ä.).</b>				
<b>LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen</b>	<b>Zeitverträge 2016<sup>1</sup></b>	<b>unbefristete Übernahmen bis zum 31.12.2016</b>	<b>unbefristete Übernahmen in %</b>	<b>Ausbildung/Qualifikation</b>
0 Organisationsbereich LVR-Direktorin	4	1	25,0%	
1 Personal und Organisation <sup>2</sup>	17	3	17,6%	
2 Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten	3	0	0,0%	
3 Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, RBB	1	0	0,0%	
4 Jugend	21	1	4,8%	
5 Schulen und Integration	172	24	14,0%	
7 Soziales	19	2	10,5%	
8 Klinikverbund und Verbund Heilpäd. Hilfen	9	2	22,2%	
9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege	166	13	7,8%	1 Wechsel ins Volontariat
<b>LVR-InfoKom</b>	21	10	47,6%	
<b>LVR-Krankenhauszentralwäscherei</b>	24	2	8,3%	
<b>LVR-Jugendhilfe Rheinland</b>	105	8	7,6%	
<b>LVR-Heilpädagogische Netzwerke</b>				
820 Niederrhein	275	55	20,0%	2 Übernahmen in Ausbildung; 5 Wechsel ins Praktikum
825 Ost	69	9	13,0%	
826 West	152	20	13,2%	1 Wechsel ins Praktikum
<b>LVR-Kliniken</b>				
850 Bedburg-Hau	275	37	13,5%	1 Übernahme in Ausbildung
851 Bonn	97	18	18,6%	2 Übernahmen in Ausbildung
852 Düren	61	17	27,9%	
853 Düsseldorf	198	32	16,2%	4 Übernahmen in Ausbildung
854 Langenfeld	101	30	29,7%	2 Übernahmen in Ausbildung
855 Viersen	178	37	20,8%	
862 Essen	106	7	6,6%	1 Wechsel ins Praktikum
863 Köln	74	8	10,8%	2 Übernahmen in Ausbildung
864 Mönchengladbach	43	10	23,3%	
884 Orthopädie Viersen	27	6	22,2%	
<b>Summen/Durchschnittswert</b>	<b>2.218</b>	<b>352</b>	<b>15,9%</b>	
<sup>1</sup> am 01.01.2016 vorhandene und im Laufe des Jahres 2016 abgeschlossene Zeitverträge				
<sup>2</sup> davon 10 Zeitverträge mit schwer behinderten Jugendlichen ("JSB-Pool")				