

## Vorlage-Nr. 14/2711

öffentlich

**Datum:** 14.06.2018  
**Dienststelle:** Fachbereich 12  
**Bearbeitung:** Herr Schröder

**Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung**      **02.07.2018**      **Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

**Personalbericht für 2017; LVR-Dezernate und LVR-InfoKom**

Kenntnisnahme:

Der Personalbericht für 2017 für die LVR-Dezernate und LVR-InfoKom wird gemäß Vorlage Nr. 14/2711 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.

ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

L i m b a c h

## **Zusammenfassung:**

Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung hat in seiner Sitzung am 10.02.2014 den Personalbericht 2013 gemäß Vorlage 13/3310 zur Kenntnis genommen.

Von der Verwaltung wurde zugesagt, jährlich eine aktualisierte Fassung des Berichts zu fertigen.

Mit dem Personalbericht 2017 werden dementsprechend die Informationen der Vorlagen 14/286, 14/1303 und 14/2011 zur Situation des Personals der LVR-Dezernate (inklusive LVR-Förderschulen, LVR-Akademie für seelische Gesundheit, Kulturaußendienststellen) und LVR-InfoKom sowie zu Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen fortgeschrieben.

## **Begründung der Vorlage Nr. 14/2711:**

Der Personalbericht für das Jahr 2017 für die LVR-Dezernate und LVR-InfoKom ist als Anlage beigefügt.

Die zentralen Punkte sind nachfolgend aufgeführt:

### **LVR-Dezernate**

#### Planstellen:

Nachdem im Vergleich 2015/2016 aufgrund von steigenden Fallzahlen und neu hinzugekommenen Aufgaben zusätzliche Planstellen erforderlich waren, liegen zum Doppelhaushalt 2017/2018 keine größeren Veränderungen vor.

#### Vollkräfte und Personalaufwendungen:

Die Vollkräftewerte sind von 2016 zu 2017 (jeweils Jahresdurchschnitt) um knapp 1,7% angestiegen.

Der Personalaufwand ist von 2016 auf 2017 um ca. 5% gestiegen. Hier wirken sich zum einen die Aufwendungen für Besoldungs- und Tariferhöhungen sowie Beförderungen aus. Zum anderen sorgt das in den Vorjahren genehmigte und neu eingestellte Personal zu Mehraufwand bei den Personalkosten.

#### Altersstruktur:

Durch die Übernahme von Nachwuchskräften und externe Einstellungen hat sich der Anteil der unbefristet Beschäftigten in der Altersgruppe unter 40 Jahren seit 2011 kontinuierlich erhöht.

Gleichzeitig steigt bereits seit zehn Jahren der Anteil der Mitarbeitenden in der Altersklasse 50 Jahre und älter. Mittlerweile gehört im Bereich der Dezernate jede/r Zweite zu dieser Altersgruppe. Dieser Trend wird sich fortsetzen, da nur noch wenige Personen die Möglichkeit der Altersteilzeit nutzen können und die Regelaltersgrenze schrittweise angehoben wird.

#### Altersbedingte Fluktuation:

Bei den prognostizierten Personalabgängen wird auch in den nächsten Jahren der Schwerpunkt bei den Abgängen wegen Erreichens der Altersgrenze liegen.

#### Beurlaubungen:

Bei der Zahl der Beurlaubungen wie bei den Antragsgründen ergeben sich seit Jahren keine nennenswerten Unterschiede.

#### Krankheitsbedingte Ausfallzeiten:

Die Durchschnittsquote der krankheitsbedingten Ausfallzeiten für alle Dezernate ist in 2017 weiter angestiegen.

Insbesondere im Bereich der Langzeiterkrankungen (mehr als 42 Tage) gab es im letzten Jahr eine starke Zunahme.

#### Schwerbehindertenquote:

Die Schwerbehindertenquote lag in 2017 in fast allen Dezernaten im zweistelligen Bereich und damit mehr als doppelt so hoch wie gesetzlich vorgeschrieben.

#### Befristete Beschäftigung:

Befristete Verträge werden zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung hauptsächlich in den Förderschulen des Dezernates 5 und den Kulturaußendienststellen des Dezernates 9 abgeschlossen.

#### Tele-/Heimarbeit:

Mehr als ein Drittel der Mitarbeitenden der Dezernate machen von der Möglichkeit der Tele-/Heimarbeit Gebrauch.

Zwischen den Dezernaten gibt es aufgabenbedingt große Unterschiede. So reicht die Quote von knapp 3% in den Förderschulen bis über 70% im Dezernat 7.

#### **LVR-InfoKom**

##### Stellen:

LVR-InfoKom wird wie ein Eigenbetrieb auf Grundlage einer Betriebsatzung geführt. Die Einrichtung und Bewirtschaftung der Stellen für Tarifbeschäftigte kann daher flexibel am Bedarf orientiert gehandhabt werden.

##### Altersstruktur:

InfoKom hat seit Jahren eine günstigere Altersstruktur als die Dezernate. Zum 31.12.2017 betrug der Anteil der Mitarbeitenden, die jünger als 40 Jahre waren, 37,2% und lag damit genauso hoch wie der Anteil der Mitarbeitenden die 50 Jahre und älter sind.

##### Altersbedingte Fluktuation:

Ausgehend von der Regelaltersgrenze ist ab 2021 eine erhöhte altersbedingte Fluktuation absehbar.

##### Krankheitsbedingte Ausfallzeiten:

Die Ausfallquote für 2017 ist zwar höher als in 2016, aber weiterhin deutlich unter den Ausfallquoten der Dezernate.

##### Schwerbehindertenquote:

Die Schwerbehindertenquote liegt mit 10,2% genauso hoch wie im gesamten LVR und somit mehr als doppelt so hoch wie gesetzlich vorgeschrieben.

##### Befristete Beschäftigung:

Befristete Verträge werden von LVR-InfoKom nur noch im Ausnahmefall abgeschlossen. Die Anzahl der Befristungen ist dementsprechend in den letzten Jahren stetig zurückgegangen.

In Vertretung

L i m b a c h

## **Personalbericht für 2017**

- LVR-Dezernate -**
- LVR-InfoKom -**

Köln, im Mai 2018

---

---

## Inhaltsverzeichnis

|   |               |                  |
|---|---------------|------------------|
| <b>Auftrag/Datengrundlage/Zusammenfassung</b>                               | <b>Seiten</b> | <b>4 bis 14</b>  |
| <b>I. LVR-Dezernate</b>   |               |                  |
| <b>I.1. LVR-Dezernate – Planstellen</b>                                     | <b>Seiten</b> | <b>15 und 16</b> |
| <b>I.2. LVR-Dezernate – Vollkräfte (VK) und steuerbarer Personalaufwand</b> | <b>Seite</b>  | <b>17</b>        |
| <b>I.3. LVR-Dezernate – Altersstruktur</b>                                  | <b>Seiten</b> | <b>18 und 19</b> |
| <b>I.4. LVR-Dezernate – Fluktuation</b>                                     | <b>Seiten</b> | <b>20 und 23</b> |
| <b>I.5. LVR-Dezernate – Beurlaubungen</b>                                   | <b>Seite</b>  | <b>24</b>        |
| <b>I.6. LVR-Dezernate – Krankheitsbedingte Ausfallzeiten</b>                | <b>Seiten</b> | <b>25 bis 28</b> |
| <b>I.7. LVR-Dezernate – Schwerbehinderte Menschen</b>                       | <b>Seiten</b> | <b>29 und 30</b> |
| <b>I.8. LVR-Dezernate – Befristete Beschäftigungsverhältnisse</b>           | <b>Seiten</b> | <b>31</b>        |
| <b>I.9. LVR-Dezernate – Tele-/Heimarbeit</b>                                | <b>Seiten</b> | <b>32 bis 34</b> |

---

## **Inhaltsverzeichnis**

### **II. LVR-InfoKom**

|  |               |                  |
|--|---------------|------------------|
| <b>II.1. LVR-InfoKom – Planstellen</b>                                     | <b>Seite</b>  | <b>35</b>        |
| <b>II.2. LVR-InfoKom – Vollkräfte (VK) und steuerbarer Personalaufwand</b> | <b>Seite</b>  | <b>36</b>        |
| <b>II.3. LVR-InfoKom – Altersstruktur</b>                                  | <b>Seiten</b> | <b>37 und 38</b> |
| <b>II.4. LVR-InfoKom – Fluktuation</b>                                     | <b>Seiten</b> | <b>39 und 41</b> |
| <b>II.5. LVR-InfoKom – Beurlaubungen</b>                                   | <b>Seite</b>  | <b>42</b>        |
| <b>II.6. LVR-InfoKom – Krankheitsbedingte Ausfallzeiten</b>                | <b>Seiten</b> | <b>43 bis 45</b> |
| <b>II.7. LVR-InfoKom – Schwerbehinderte Menschen</b>                       | <b>Seite</b>  | <b>46</b>        |
| <b>II.8. LVR-InfoKom – Befristete Beschäftigungsverhältnisse</b>           | <b>Seite</b>  | <b>47</b>        |
| <b>II.9. LVR-InfoKom – Heim-/Telearbeit</b>                                | <b>Seite</b>  | <b>48</b>        |

### **III. Ausbildung/Qualifizierung/Freiwilligendienste**

|  |              |           |
|--|--------------|-----------|
| <b>III.1. Ausbildung</b>                         | <b>Seite</b> | <b>49</b> |
| <b>III.2. Qualifizierung/Freiwilligendienste</b> | <b>Seite</b> | <b>50</b> |

---

## Auftrag

Dem Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung wurde in seiner Sitzung am 10.02.2014 der Personalbericht 2013 gemäß Vorlage 13/3310 zur Kenntnis gebracht.

Von der Verwaltung wurde zugesagt, jährlich eine aktualisierte Fassung des Berichts zu fertigen.

Die Personaldaten für den LVR wurden vom LVR-Fachbereich 12/Team 12.52 erhoben und durch Informationen von LVR-InfoKom und des LVR-Fachbereichs 21 ergänzt.

---

## Datengrundlage

Je nach Thema umfasst der Bericht entweder Daten über einen bestimmten Zeitraum oder zu einem Stichtag.

Des Weiteren wird abhängig vom Thema der Personalbestand unterschiedlich betrachtet (z. B. Köpfe oder Vollkräfte; befristet und unbefristet Beschäftigte oder nur unbefristete Mitarbeitende).

Dies ist jeweils im Text zu den einzelnen Grafiken erläutert.

## Zusammenfassung

### I. LVR-Dezernate

Die wichtigsten Zahlen im Vergleich 2016/2017:

|  | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>+/-</b> |
|--|-------------|-------------|------------|
| <b>Planstellen</b>                                       | 3.239,5     | 3.234,5     | -5,0       |
| <b>Vollkräfte</b>  | 3.205,0     | 3.258,9     | 53,9       |
| <b>Altersstruktur (aktive, unbefristet Beschäftigte)</b> |             |             |            |
| Durchschnittsalter                                       | 47,6        | 47,9        | 0,3        |
| Anteil jünger als 40 Jahre                               | 23,1%       | 23,6%       | 0,5%       |
| Anteil älter als 50 Jahre                                | 49,5%       | 50,8%       | 1,3%       |
| <b>Ausfallzeiten (Erkrankung)</b>                        | 7,19        | 7,59        | 0,40       |
| <b>Schwerbehindertenquote</b>                            | 14,0        | 14,0        | 0,0        |

Da für die Jahre 2017 und 2018 ein Doppelhaushalt verabschiedet wurde, ergeben sich für diese beiden Jahre bei den **Planstellen** keine nennenswerten Unterschiede zum letztjährigen Personalbericht.

→ Seite 15

Die **Vollkräftewerte** sind von 2016 zu 2017 (jeweils Jahresdurchschnitt) leicht angestiegen.

Die **Personalaufwendungen** steigen seit Jahren kontinuierlich aber gleichmäßig an.

Dies resultiert aus Aufwendungen für Besoldungs- und Tariferhöhungen, Beförderungen sowie Mehraufwand durch in den Vorjahren zusätzlich genehmigtes und neu eingestelltes Personal.

→ Seite 17

Die Übernahme von Nachwuchskräften und externe Einstellungen sowie die Erhöhung der gesetzlichen Altersgrenze (Regelaltersgrenze) und die geringere Anzahl von Personen, die die Möglichkeit der Altersteilzeit in Anspruch nehmen können, wirken sich unmittelbar auf die **Altersstruktur** aus:

- Der Anteil der unbefristet Beschäftigten in der Altersgruppe unter 40 Jahren steigt seit 2011 kontinuierlich an.
- Gleichzeitig erhöht sich aber auch der Anteil der Personen in der Altersgruppe über 50 Jahre. Dieser lag in 2017 erstmals bei mehr als der Hälfte (50,8%). Das bedeutet, dass jede/r zweite Mitarbeitende der LVR-Dezernate innerhalb der nächsten 17 Jahre ausscheidet!

→ Seite 18

Bei den prognostizierten Abgängen wird aufgrund der vorhandenen Altersstruktur in den nächsten Jahren der Schwerpunkt bei den „Altersabgängen“ liegen.

→ Seite 21

Ein weiterer Faktor bei altersbedingten Abgängen sind **Zeitwertkonten**, sofern die Entsparphase unmittelbar vor der Regelaltersgrenze liegt.

Die genaue Zahl dieser Variante lässt sich nicht ermitteln, da den Mitarbeitenden freigestellt ist, ob sie das Zeitwertkonto während oder am Ende ihres Berufslebens einlösen.

Ende 2017 gab es in den Dezernaten (mit Außendienststellen) und InfoKom 268 Personen, die das Zeitwertkonto nutzen.

Dies entspricht einer Quote von 6,3% der dort tätigen Mitarbeitenden (ohne Nachwuchskräfte und Personen in Qualifizierungsmaßnahmen).

Es gab bis dahin 290 Ansparphasen und 37 Entsparphasen.

→ Seite 23

Die Anzahl der **Beurlaubungen** ist weiterhin relativ konstant.

Beurlaubungen werden fast ausschließlich aus familiären Gründen in Anspruch genommen („Elternzeit“ bzw. nach dem Ende der Elternzeit „Sonderurlaub ohne Bezüge“).

Sonderurlaub mit der Begründung „Pflegezeit“ spielt weiterhin keine Rolle.

→ Seite 24

---

Bei den krankheitsbedingten **Ausfallzeiten** ist die durchschnittliche Quote für alle Dezernate in 2017 erneut angestiegen, zum Vorjahr allerdings nur wenig.

→ Seite 25

Beim Vergleich der Ausfallquoten 2017 für die einzelnen Dezernate fallen jedoch die weit überdurchschnittlichen Ausfallzeiten aufgrund von Langzeiterkrankungen (mehr als 42 Tage) in den Dezernaten 5 und 8 auf.

→ Seite 26

Die **Schwerbehindertenquote** des gesamten LVR liegt schon seit vielen Jahren deutlich über dem gesetzlich vorgegeben Wert von 5% (inzwischen doppelt so hoch).

Die Schwerbehindertenquote der Dezernate ist dabei noch einmal um knapp 40% höher als die des gesamten LVR.

→ Seiten 29 und 30

**Befristete Verträge** werden weiterhin regelmäßig zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung der Förderschulen des Dezernates 5 und der Kulturaußendienststellen des Dezernates 9 abgeschlossen.

→ Seite 31

## II. LVR-InfoKom

Die wichtigsten Zahlen im Vergleich 2016/2017:

|  | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>+/-</b> |
|--|-------------|-------------|------------|
| <b>Planstellen</b>                                       | 388,0       | 409,0       | 21,0       |
| <b>Vollkräfte</b>  | 398,9       | 410,4       | 11,5       |
| <b>Altersstruktur (aktive, unbefristet Beschäftigte)</b> |             |             |            |
| Durchschnittsalter                                       | 43,6        | 44,1        | 0,5        |
| Anteil jünger als 40 Jahre                               | 36,7%       | 37,2%       | 0,5%       |
| Anteil älter als 50 Jahre                                | 34,9%       | 37,2%       | 2,3%       |
| <b>Ausfallzeiten (Erkrankung)</b>                        | 5,93        | 6,47        | 0,54       |
| <b>Schwerbehindertenquote</b>                            | 9,3         | 10,2        | 0,9        |

Da LVR-InfoKom wie ein Eigenbetrieb auf Grundlage einer Betriebssatzung tätig ist, werden die **Stellen** für Tarifbeschäftigte im Wirtschaftsplan geführt. Die Einrichtung und Bewirtschaftung der Stellen für Tarifbeschäftigte kann daher flexibel und am Bedarf orientiert gehandhabt werden.

Im Stellenplan 2017/2018 sind auch neue Stellen für Übernahmen nach dem Ende der Ausbildung enthalten.

→ Seite 35

Vergleicht man die Jahre 2016 und 2017, ist der Anteil der Mitarbeitenden in der Altersgruppe über 50 Jahre zwar angestiegen, die **Altersstruktur** sieht jedoch für LVR-InfoKom weiterhin wesentlich günstiger aus als für die LVR-Dezernate.

So betrug z. B. der Anteil der Mitarbeitenden, die zum 31.12.2016 jünger als 40 Jahre waren, bei LVR-InfoKom 37,2% in den Dezernaten nur 23,6%.

→ Seite 37

Ähnliches gilt für die krankheitsbedingten **Ausfallzeiten**:

Die durchschnittliche Ausfallquote bei LVR-InfoKom hat sich von 2016 auf 2017 um etwa einen halben Prozentpunkt erhöht.

Sie liegt aber immer noch deutlich unter dem Durchschnittswert für die LVR-Dezernate.

→ Seite 43

---

Die **Schwerbehindertenquote** bei LVR-InfoKom lag im letzten Jahr exakt auf dem gleichen Niveau wie für den gesamten LVR (10,2%) und damit doppelt so hoch wie gesetzlich gefordert.

→ Seite 46

**Befristete Verträge** werden von LVR-InfoKom nur noch im Ausnahmefall abgeschlossen. Die Anzahl der Befristungen ist dementsprechend in den letzten Jahren stetig zurück gegangen.

→ Seite 47

Ziemlich genau 2/3 der Mitarbeitenden bei LVR-InfoKom machen von der Möglichkeit der **Heim-/Telearbeit** Gebrauch.

→ Seite 48

---

### III. Ausbildung/Qualifizierung/Freiwilligendienste

Die durch Entscheidung des Landschaftsausschusses vorgegebene **Ausbildungsquote** von 7% wird seit Jahren problemlos erreicht.

→ Seite 49

In zukunftsfähigen Berufen erfolgt die Ausbildung über den eigenen Bedarf hinaus. Eine Übernahmegarantie kann grundsätzlich damit nicht verbunden werden.

Im Verwaltungsbereich erfolgt die Ausbildung bedarfsorientiert, um im Anschluss daran eine Übernahme zu ermöglichen. Aus diesem Grund werden die Ausbildungszahlen bereits seit dem Einstellungsjahr 2016 spürbar erhöht.

Vor dem Hintergrund des anstehenden demographischen Wandels hat der LVR seine Aktivitäten zur Anwerbung von Nachwuchskräften weiter ausgeweitet:

- Seit 2011 lädt der LVR jährlich zum Tag der Ausbildung nach Köln-Deutz ein. An diesem Tag stellen sich alle an der Ausbildung beteiligten Bereiche den Schülerinnen und Schülern, Eltern sowie Lehrerinnen und Lehrern in den Regierungsbezirken Köln und Düsseldorf vor. Die Resonanz war auch im Jahr 2017 erfreulich groß.
- Das Ausbildungsteam (12.21) besucht regelmäßig Ausbildungsbörsen unterschiedlicher Größe, insbesondere auch in Schulen, um die Bewerberinnen und Bewerber vor Ort abzuholen und frühzeitig für eine Ausbildung beim LVR zu motivieren.

- Seit 2016 beteiligt sich der LVR an der Berufsfelderkundung der Schülerinnen und Schüler der Klassen 8 und 9. Zielsetzung ist ein kontinuierlicher Ausbau dieser Maßnahme.
- Im Ausbildungsbereich ist der LVR auf der Höhe der Zeit und schlägt bei der Personalakquise neue Wege ein (z. B. gab es Werbung mit dem LVR-Logo auf einer Straßenbahn).

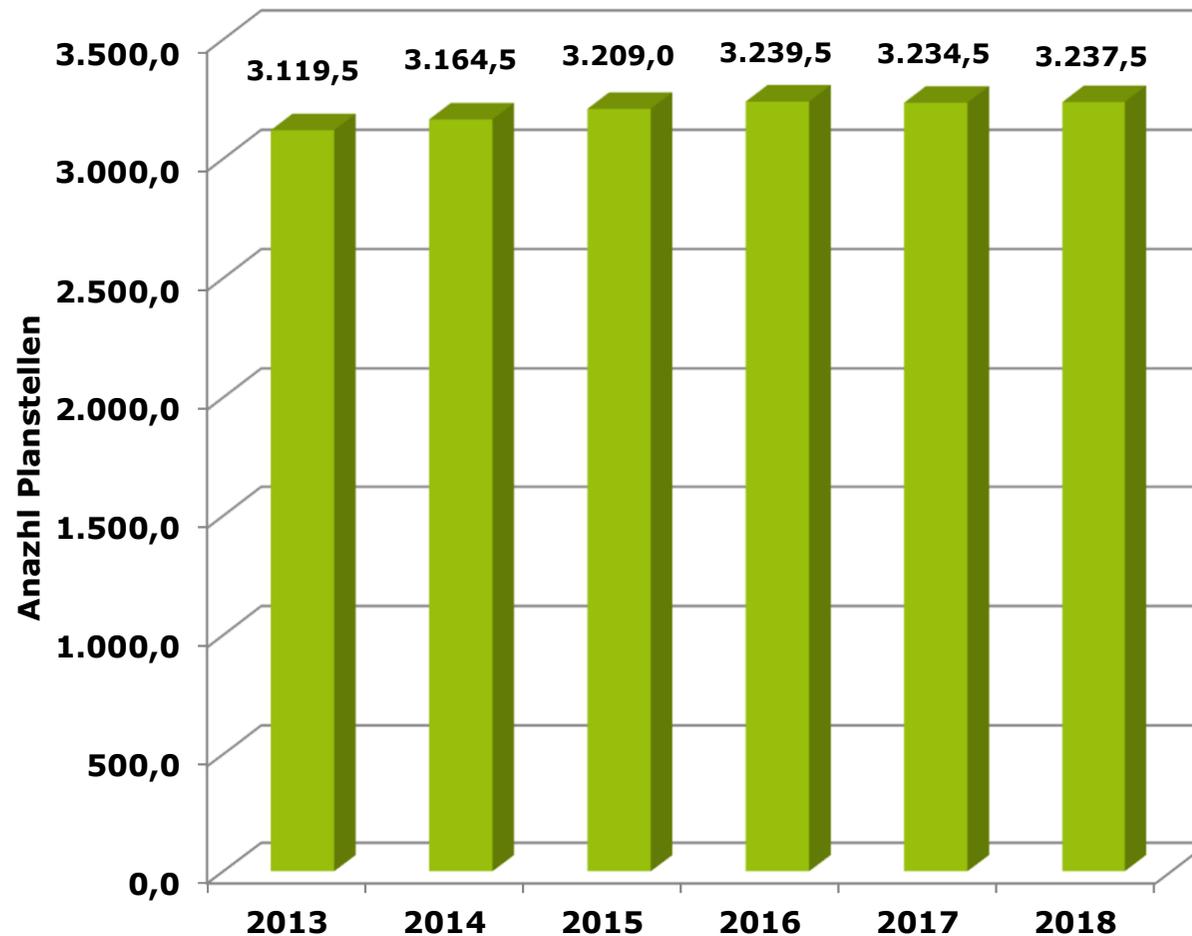
Vom LVR wird eine große Bandbreite an **Qualifizierungsmaßnahmen** angeboten. Die Quote liegt stabil deutlich über dem durch Entscheidung des Landschaftsausschusses vorgegebenen Wert von 3%.

→ Seite 50

## I. LVR-Dezernate

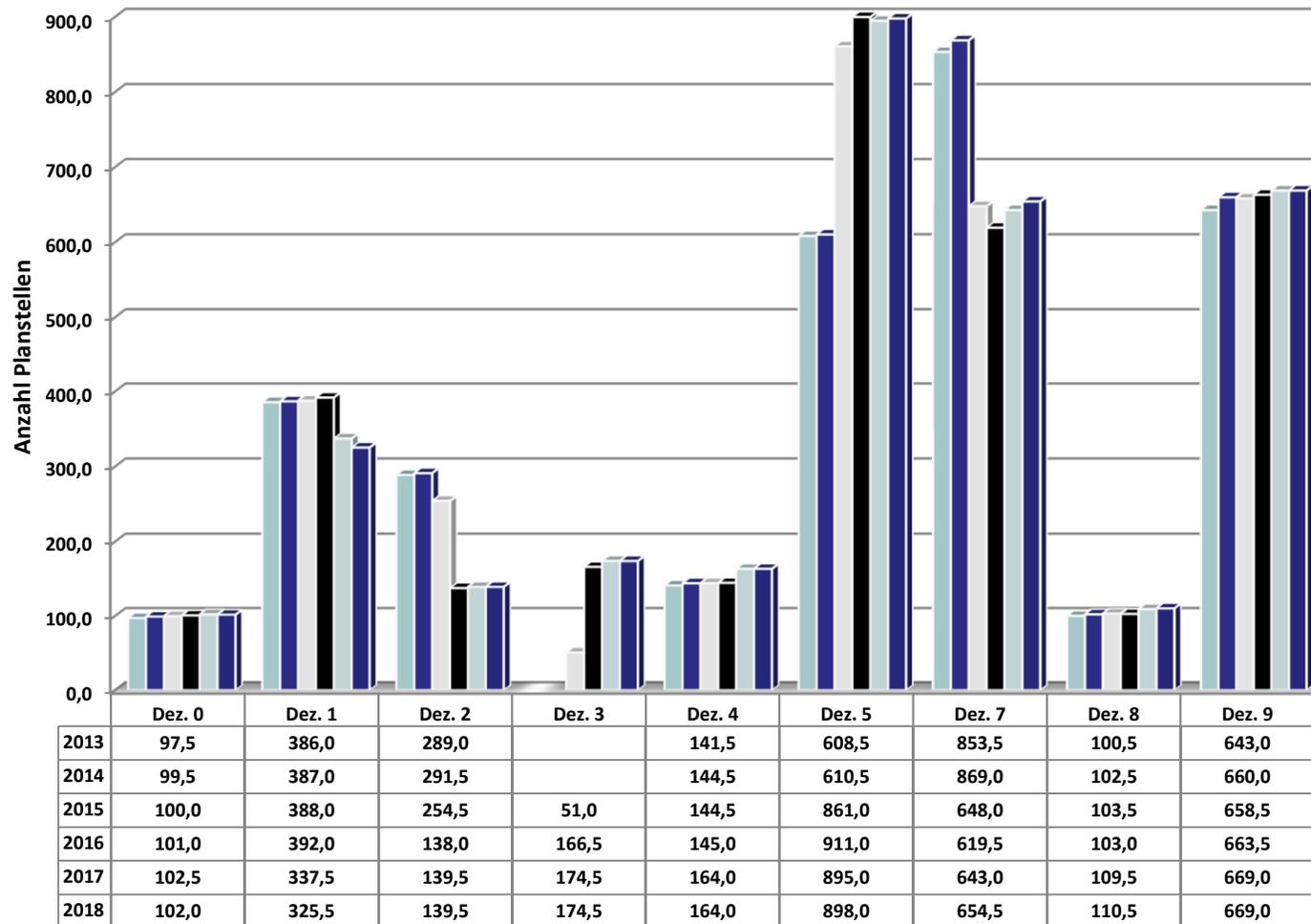
### I.1. LVR-Dezernate – Planstellen

#### I.1.1. LVR-Dezernate – Anzahl Planstellen (Teil A, I) 2013 bis 2018



Der Stellenplan hat die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamtinnen und Beamten und der nicht nur vorübergehend beschäftigten Tarifbeschäftigten auszuweisen (§ 8 GemHVO NRW). Größere Veränderungen der Stellenanzahl werden unter I.1.2. erläutert.

### I.1.2. LVR-Dezernate – Anzahl Planstellen nach Dezernaten 2013 bis 2018

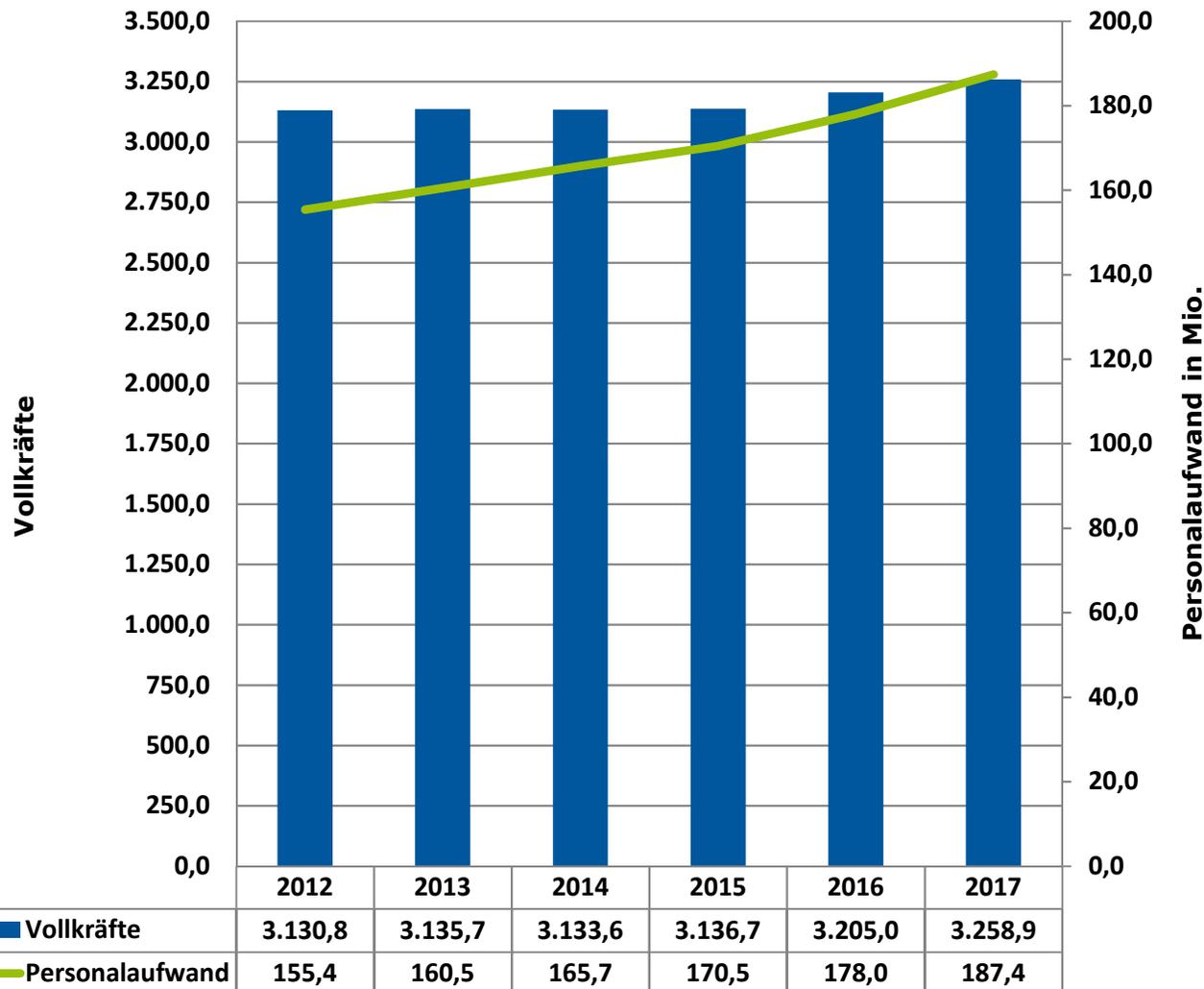


Die Gründe für die Veränderungen bei der Anzahl der Planstellen wurden bereits im letztjährigen Personalbericht erläutert.

Beispielhaft seien hier noch einmal genannt:

- Neugründung des Dezernates 3 mit Teilen aus den Dezernaten 2 und 9 im Jahr 2015
- Verlagerung von Aufgaben aus Dezernat 7 in Dezernat 5 im Jahr 2015
- Erhöhung von Fallzahlen in Dezernat 4 und 7
- Neue Aufgaben im Dezernat 9

## I.2. LVR-Dezernate – Vollkräfte (VK) – und steuerbarer Personalaufwand (Personalaufwand ohne Versorgung, Beihilfe, ATZ Freistellungsphase, Rückstellungen)



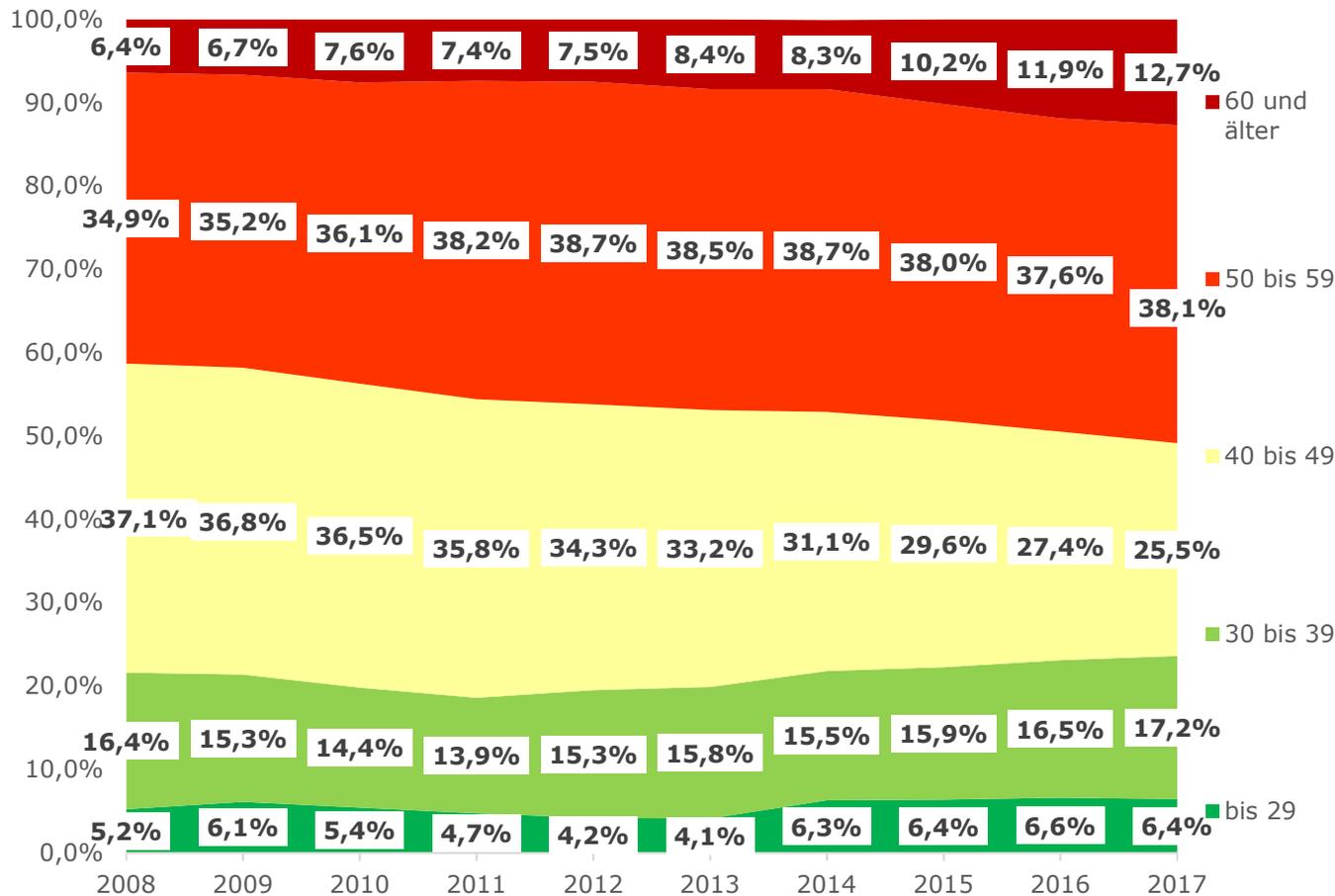
Basis für die Vollkräftedaten (VK) sind die Abrechnungsergebnisse der Personalkosten. Hier ist auch das Personal berücksichtigt, das keine Stellenplanstellen benötigt (z. B. Personal mit Zeitvertrag, Auszubildende, Nachwuchskräfte). Teilzeitkräfte werden ihrem Beschäftigungsumfang entsprechend anteilig berücksichtigt.

Nicht berücksichtigt sind die Tarifbeschäftigten SER (Soziales Entschädigungsrecht), welche Mitarbeitende des Landes sind.

Die Erhöhung der Personalaufwendungen von 2016 zu 2017 ist auf Aufwendungen für Besoldungs- und Tariferhöhungen, Beförderungen sowie Mehraufwand durch in den Vorjahren zusätzlich genehmigtes und neu eingestelltes Personal zurückzuführen.

### I.3. LVR-Dezernate - Altersstruktur

#### I.3.1. LVR-Dezernate – Entwicklung der Altersstruktur der unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden in Prozent

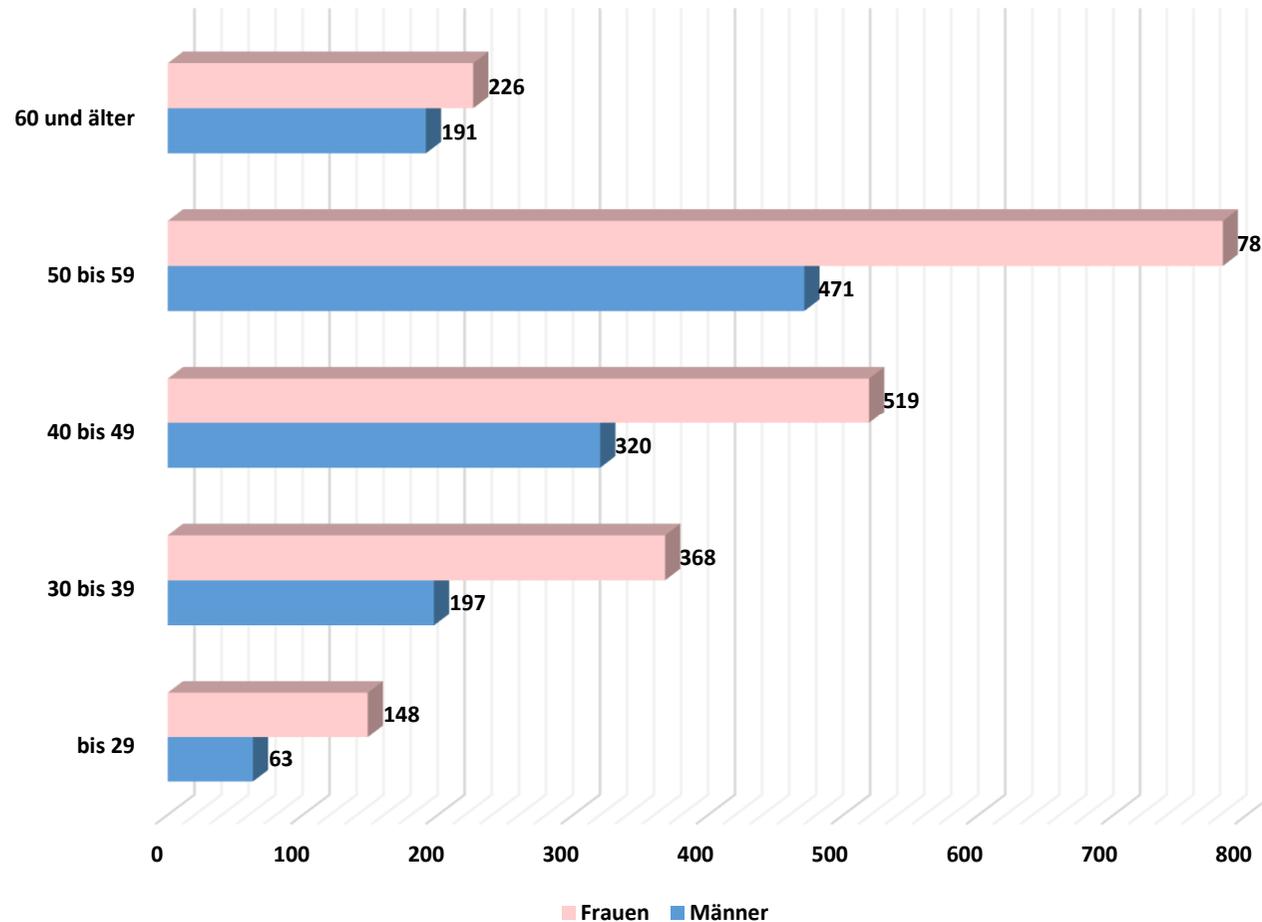


Nebenstehend ist die Altersstruktur der unbefristet beschäftigten, aktiven Mitarbeitenden zum Stichtag 31. Dezember des jeweiligen Jahres dargestellt.

Personen in Ausbildung bzw. Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Praktika, Volontariate) sind nicht eingerechnet.

| aktive, unbefristete MA |                     |               |
|-------------------------|---------------------|---------------|
|                         | jünger als 40 Jahre | über 50 Jahre |
| <b>2007</b>             | <b>23,6%</b>        | <b>38,3%</b>  |
| <b>2008</b>             | <b>21,6%</b>        | <b>41,3%</b>  |
| <b>2009</b>             | <b>21,4%</b>        | <b>41,9%</b>  |
| <b>2010</b>             | <b>19,8%</b>        | <b>43,7%</b>  |
| <b>2011</b>             | <b>18,6%</b>        | <b>45,6%</b>  |
| <b>2012</b>             | <b>19,5%</b>        | <b>46,2%</b>  |
| <b>2013</b>             | <b>19,9%</b>        | <b>46,9%</b>  |
| <b>2014</b>             | <b>21,9%</b>        | <b>47,0%</b>  |
| <b>2015</b>             | <b>22,3%</b>        | <b>48,1%</b>  |
| <b>2016</b>             | <b>23,1%</b>        | <b>49,5%</b>  |
| <b>2017</b>             | <b>23,6%</b>        | <b>50,8%</b>  |

### I.3.2. LVR-Dezernate – Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum 31.12.2017



Altersstruktur der aktiven Mitarbeitenden zum Stichtag 31.12.2017 (unbefristet und befristet Beschäftigte). Personen in Ausbildung bzw. Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Praktika, Volontariate) sind nicht eingerechnet.

#### Durchschnittsalter

**Gesamt: 47,9 Jahre**

**Männer: 48,8 Jahre**

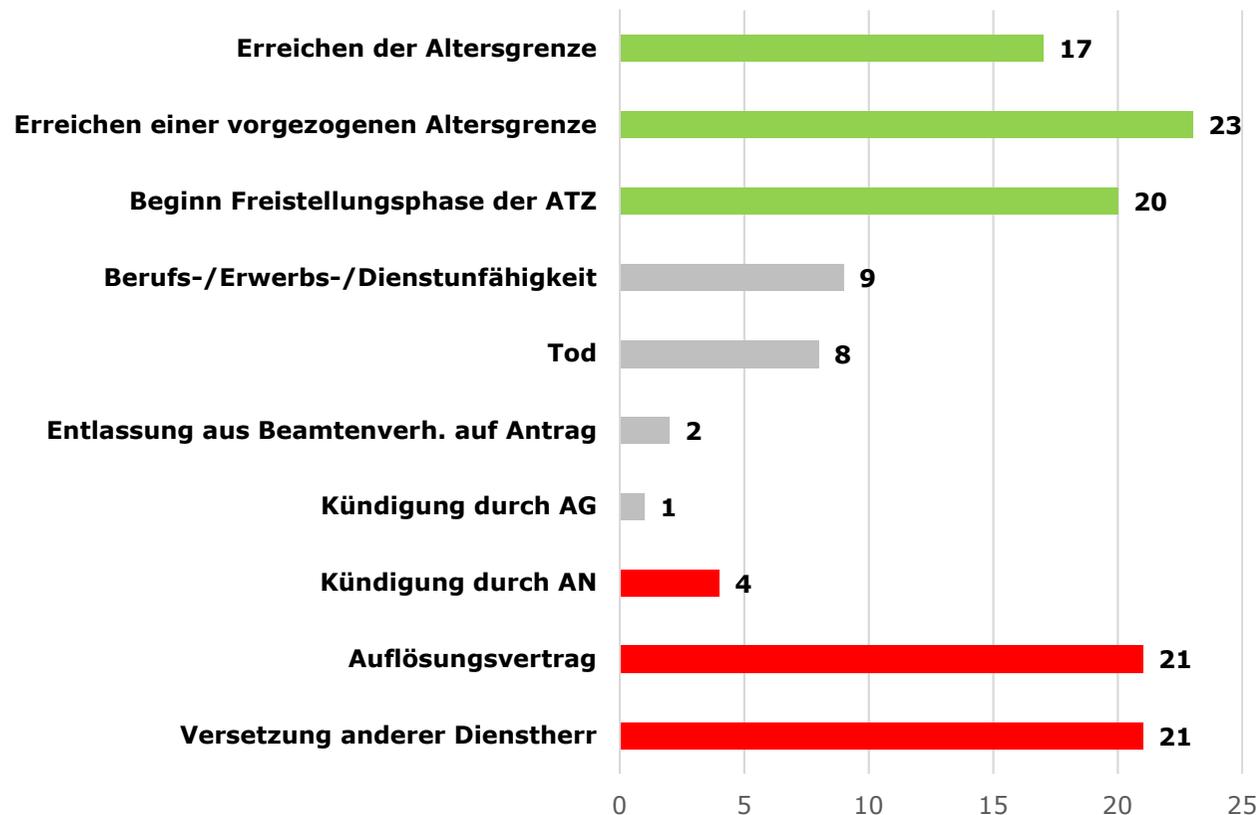
**Frauen: 47,3 Jahre**

## I.4. LVR-Dezernate – Fluktuation

### I.4.1. LVR-Dezernate – Fluktuation nach Abgangsgründen in 2017

unbefristet beschäftigte Personen am 31.12.2016: 3.246

Abgänge in 2017: 126

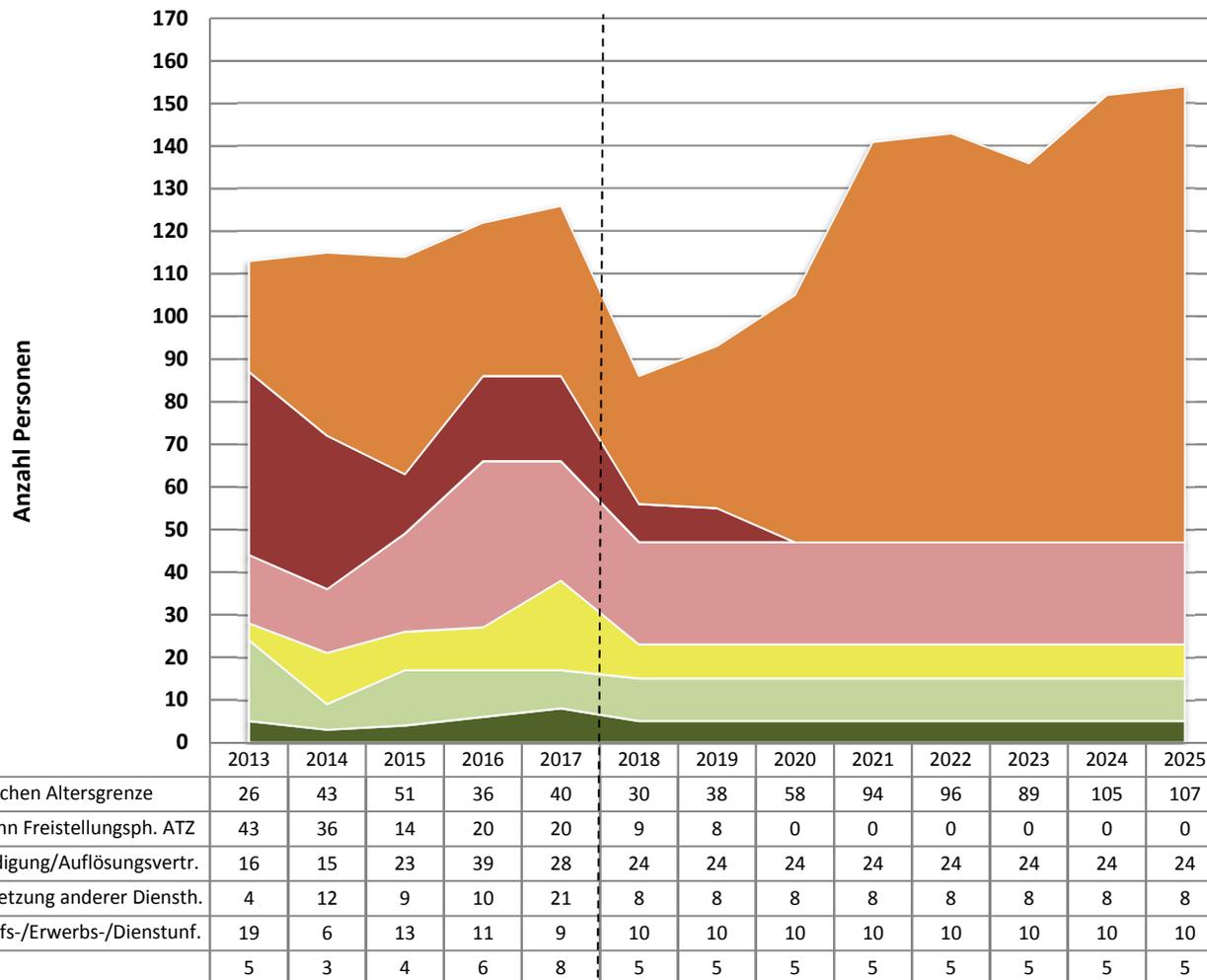


Für die Dezernate beträgt die Abgangsquote des unbefristet beschäftigten Personals in 2017 3,9% (Vorjahr: 3,8%).

Knapp 48% der Abgänge sind „Altersabgänge“ (in der Grafik grün markiert).

Eine Prognose zur Entwicklung der Abgänge ist unter I.4.2. dargestellt.

### I.4.2. LVR-Dezernate – Abgangsgründe 2013 bis 2017; Prognose Abgänge bis 2025

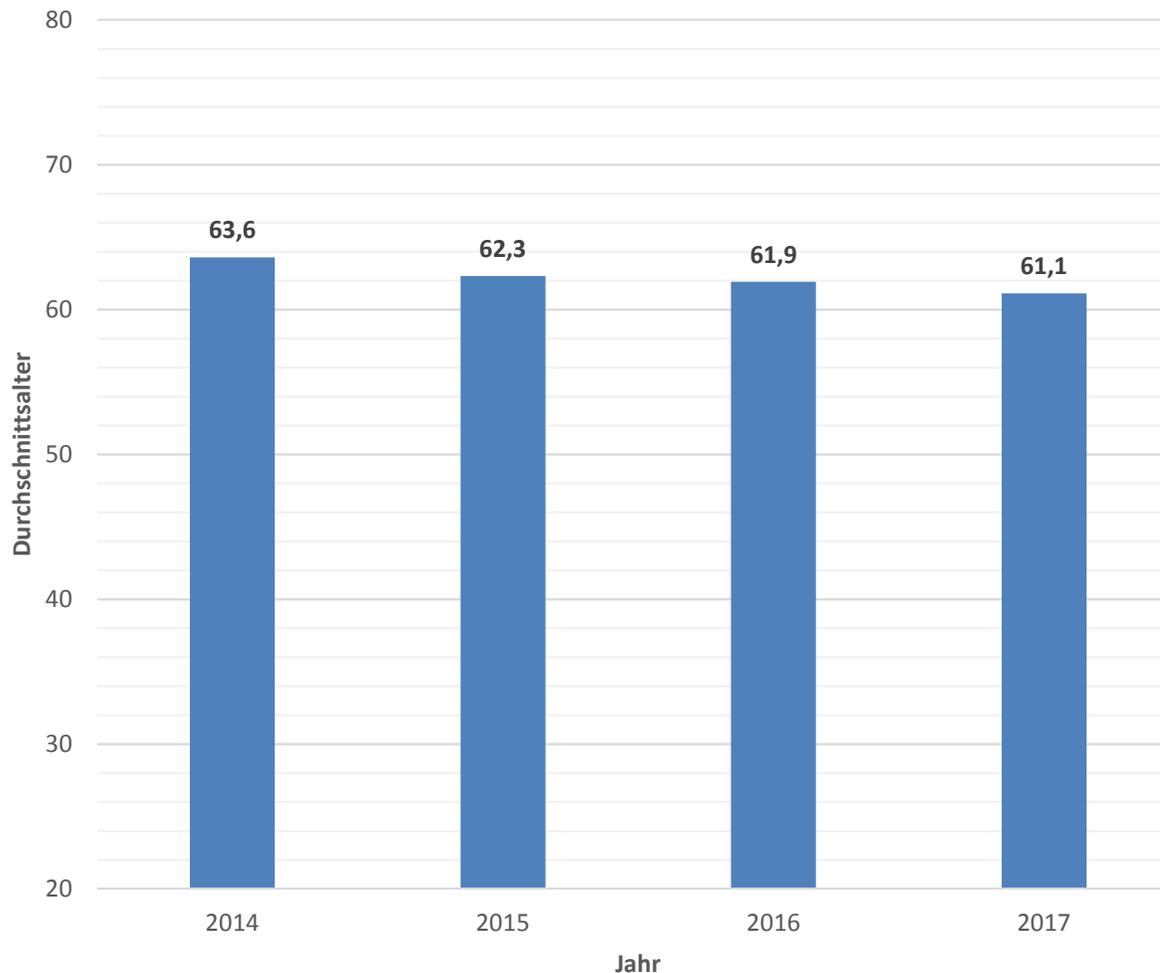


Die Grafik gibt für die Jahre 2013 bis 2017 die tatsächlich vorhandenen Abgänge wieder.

Für die Jahre 2018 bis 2025

- werden Personen erfasst, die im genannten Zeitraum ihre individuelle gesetzliche Altersgrenze erreichen
- werden die zurzeit bekannten Personalabgänge wegen des Beginns der Freistellungsphase der Altersteilzeit eingerechnet
- wird bei den übrigen Abgangsgründen der Mittelwert der Jahre 2009 bis 2017 zugrunde gelegt.

### I.4.3. LVR-Dezernate – Durchschnittsalter bei Ausscheiden aus Altersgründen



Die Grafik gibt für die Jahre 2014 bis 2017 das Durchschnittsalter bei Renteneintritt oder bei Eintritt bzw. Versetzung in den Ruhestand wieder.

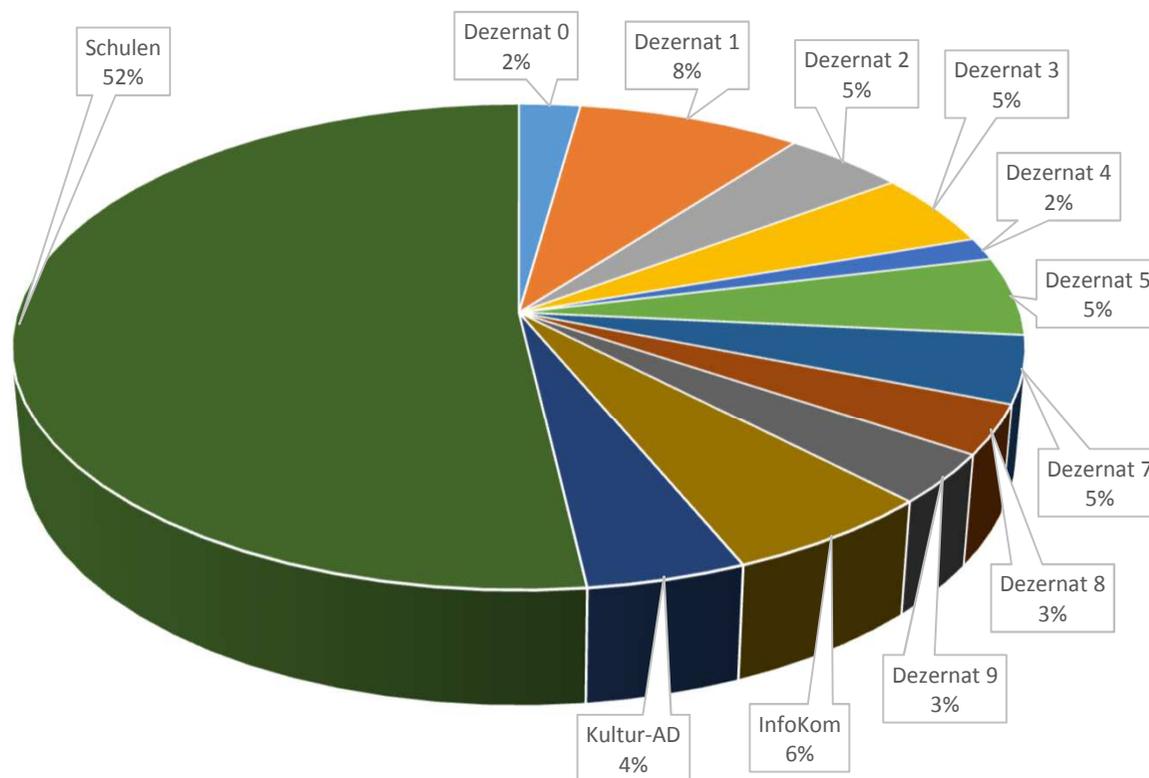
Grundlage sind die Abgangsgründe:

- Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze
- Erreichen einer vorgezogenen Altersgrenze
- Berufs-/Erwerbs-/Dienstunfähigkeit
- Tod vor Eintritt in den Ruhestand

Das Durchschnittsalter ist in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken, aber insgesamt nicht auffällig stark.

Ein Faktor für das sinkende Alter kann die Einführung der abschlagsfreien „Rente mit 63“ zum 1. Juli 2014 sein.

#### I.4.4. LVR-Dezernate und LVR-InfoKom – Zeitwertkonten

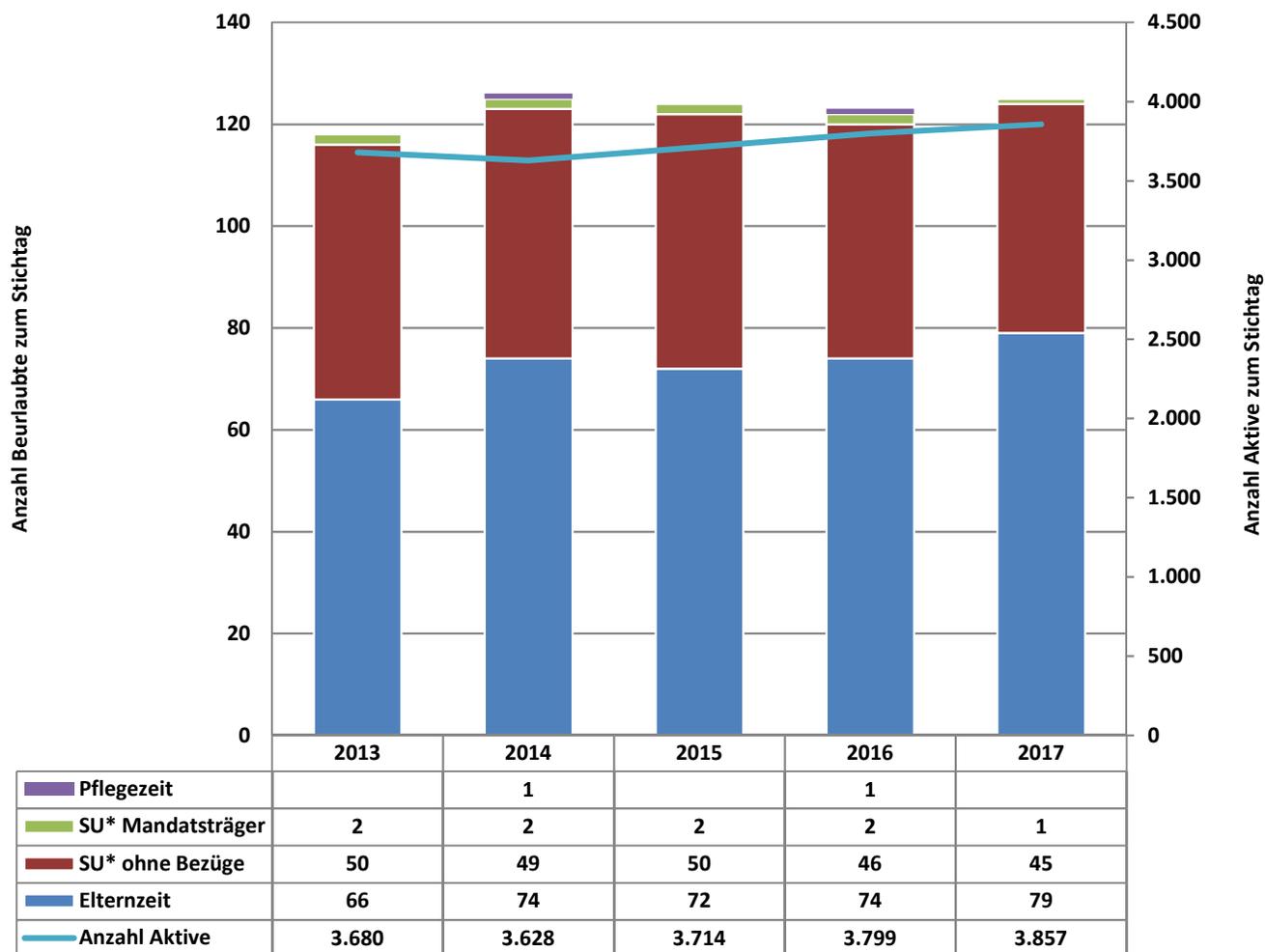


Bis Ende 2017 haben nur 268 Mitarbeitende (entspricht 6,3% der Mitarbeitenden in den Dezernaten inkl. Schulen und Außendienststellen des Dezernates 9 sowie InfoKom) Zeitwertkonten genutzt.

Es ist gut erkennbar, dass Zeitwertkonten außerhalb der Schulen fast keine Rolle spielen.

In welchem Umfang Zeitwertkonten die altersbedingten Abgänge beeinflussen, ist nicht ermittelbar, da das „Guthaben“ dieser Zeitwertkonten auch während des Arbeitslebens genutzt werden kann (z. B. für ein Sabbattjahr).

## I.5. LVR-Dezernate – Entwicklung der Beurlaubungen in den Jahren 2013 bis 2017



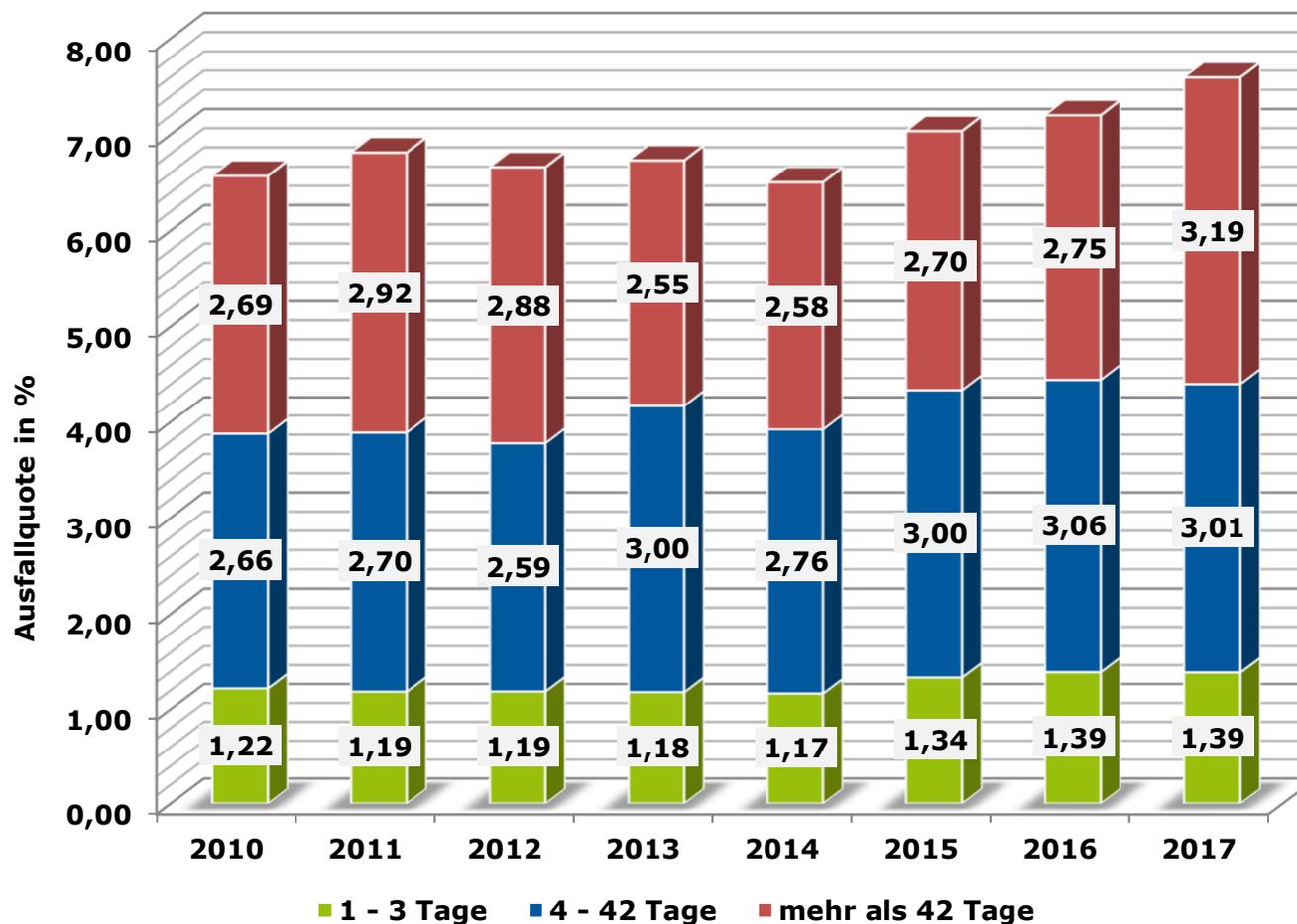
Für diese Grafik werden unter „Aktive“ unbefristet Beschäftigte, befristet Beschäftigte und Personen in Ausbildung summiert.

Größere Schwankungen bei den einzelnen Beurlaubungsgründen liegen nicht vor.

\*Sonderurlaub

## I.6. LVR-Dezernate – Krankheitsbedingte Ausfallzeiten

### I.6.1 LVR-Dezernate – Entwicklung der Ausfallquoten von 2011 bis 2017



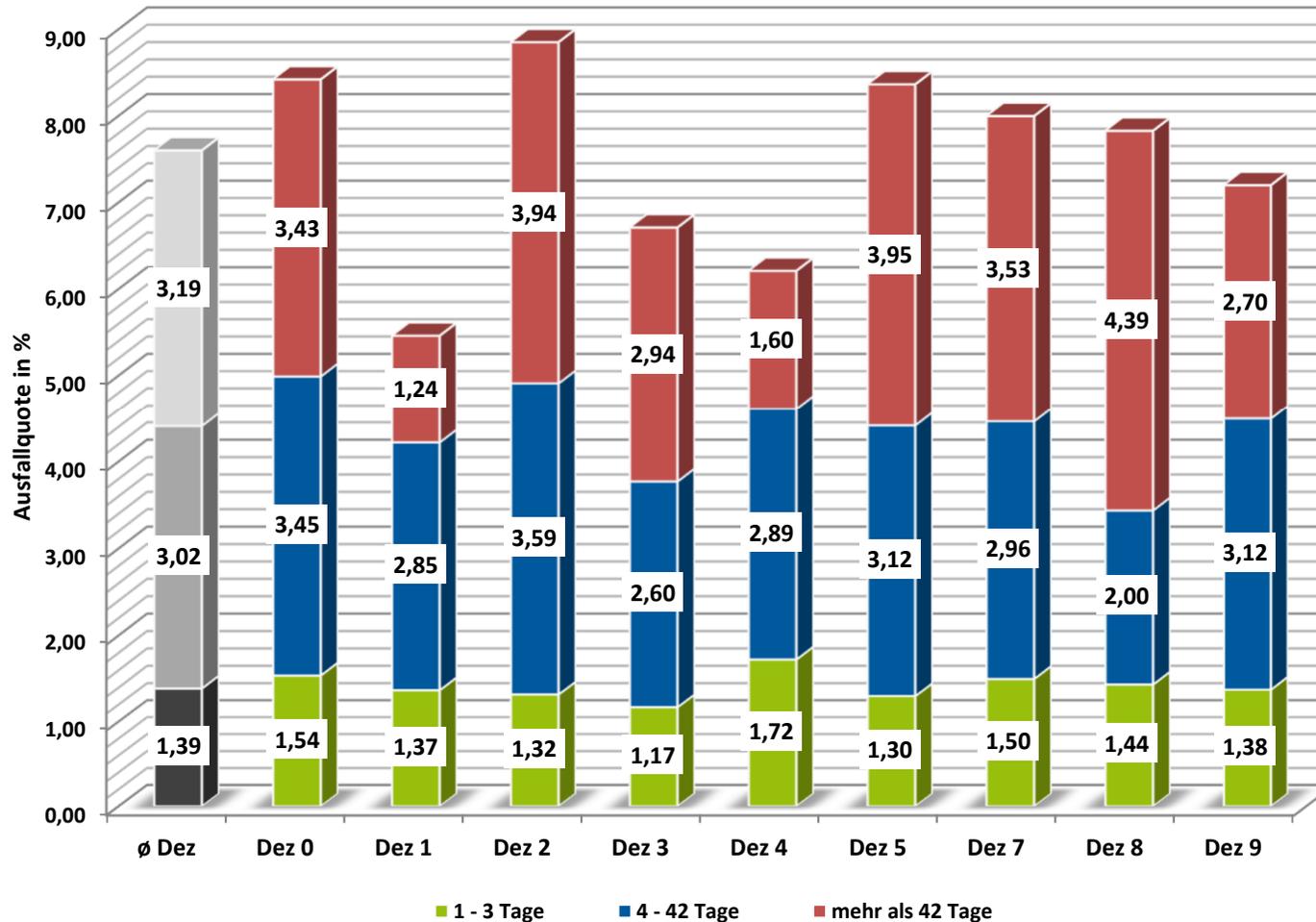
Nach einem Rückgang der Ausfallzeiten wegen Erkrankungen zwischen 2011 und 2014, steigt die Gesamt-Ausfallquote ab 2015 wieder an.

Die mittellangen Erkrankungen (4 – 42 Tage) haben dabei 2013 bis 2016 den größten Teil ausgemacht.

Im letzten Jahr hat dann jedoch die Anzahl an Langzeiterkrankungen extrem zugenommen.

Es wird in den nächsten Jahren zu beobachten sein, ob dies ein Ausreißer war oder so hoch bleibt.

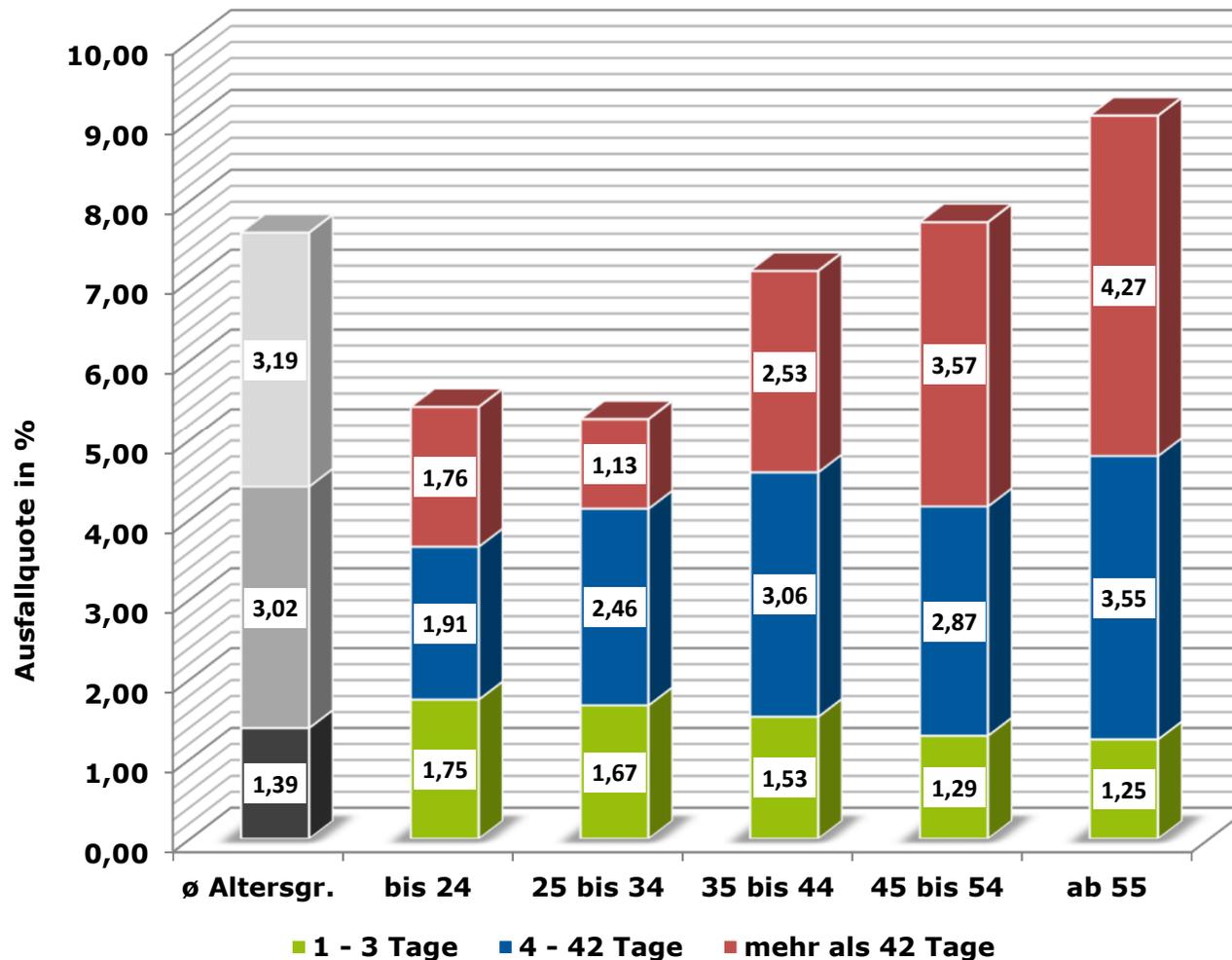
**I.6.2. LVR-Dezernate – Ausfallquoten 2017 je Dezernat**



Sehr hoch ist – wie im Vorjahr – die Zahl der Langzeiterkrankten in den Dezernaten 8 und 5.

Bemerkenswert ist der sehr geringe Wert der Langzeiterkrankten in Dezernat 1.

### I.6.3. LVR-Dezernate – Ausfallquoten 2017 nach Altersgruppen



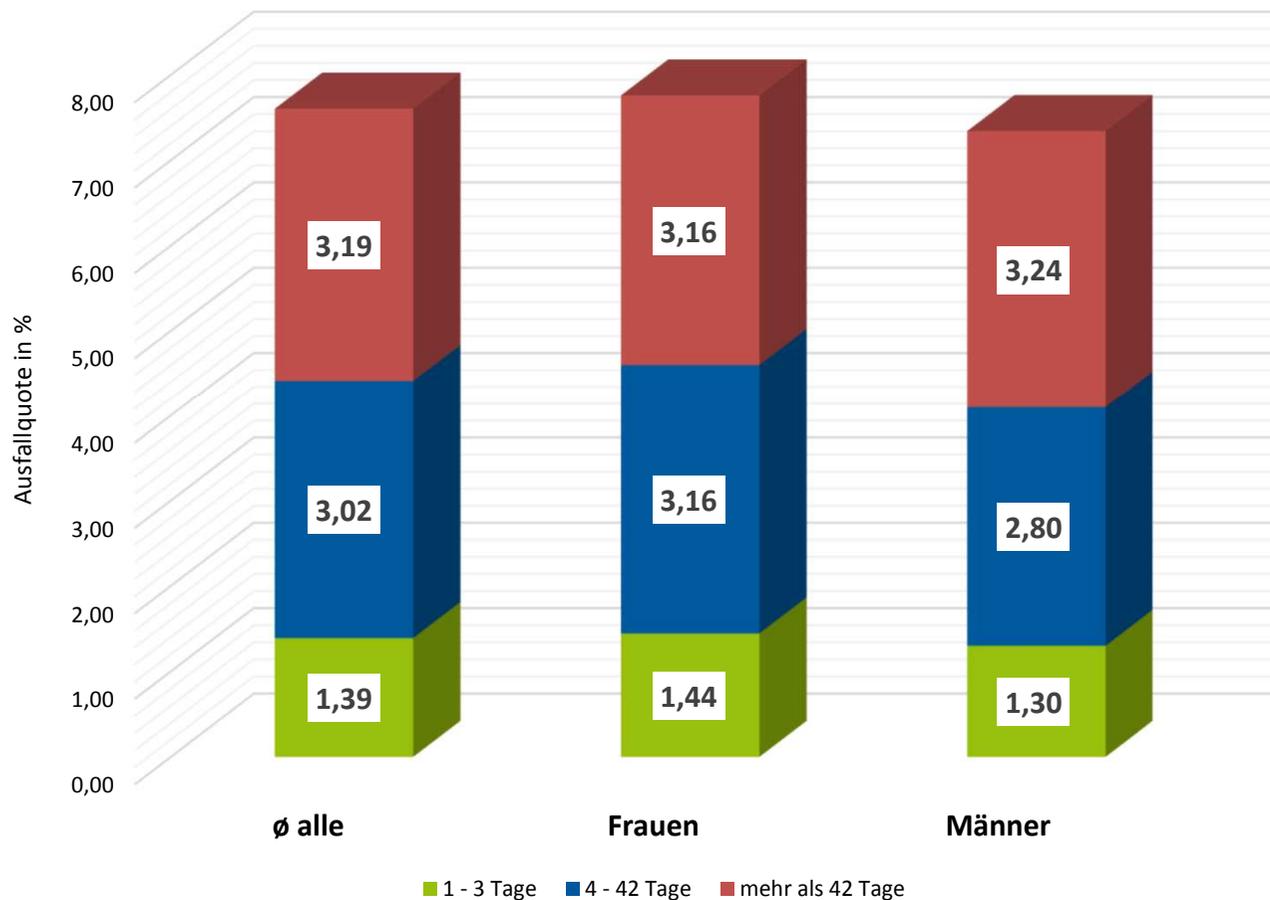
Mit zunehmendem Alter steigt die Gesamtausfallquote kontinuierlich an.

Allerdings sinkt die Zahl der Kurzeiterkrankungen.

Das heißt, Abwesenheiten aufgrund von Krankheit werden im Alter seltener, dauern dafür aber länger an.

Dies ist ein allgemeines Phänomen, dass auch in anderen Krankheitsstatistiken zu beobachten ist.

#### I.6.4. LVR-Dezernate – Ausfallquoten 2016 nach Geschlecht

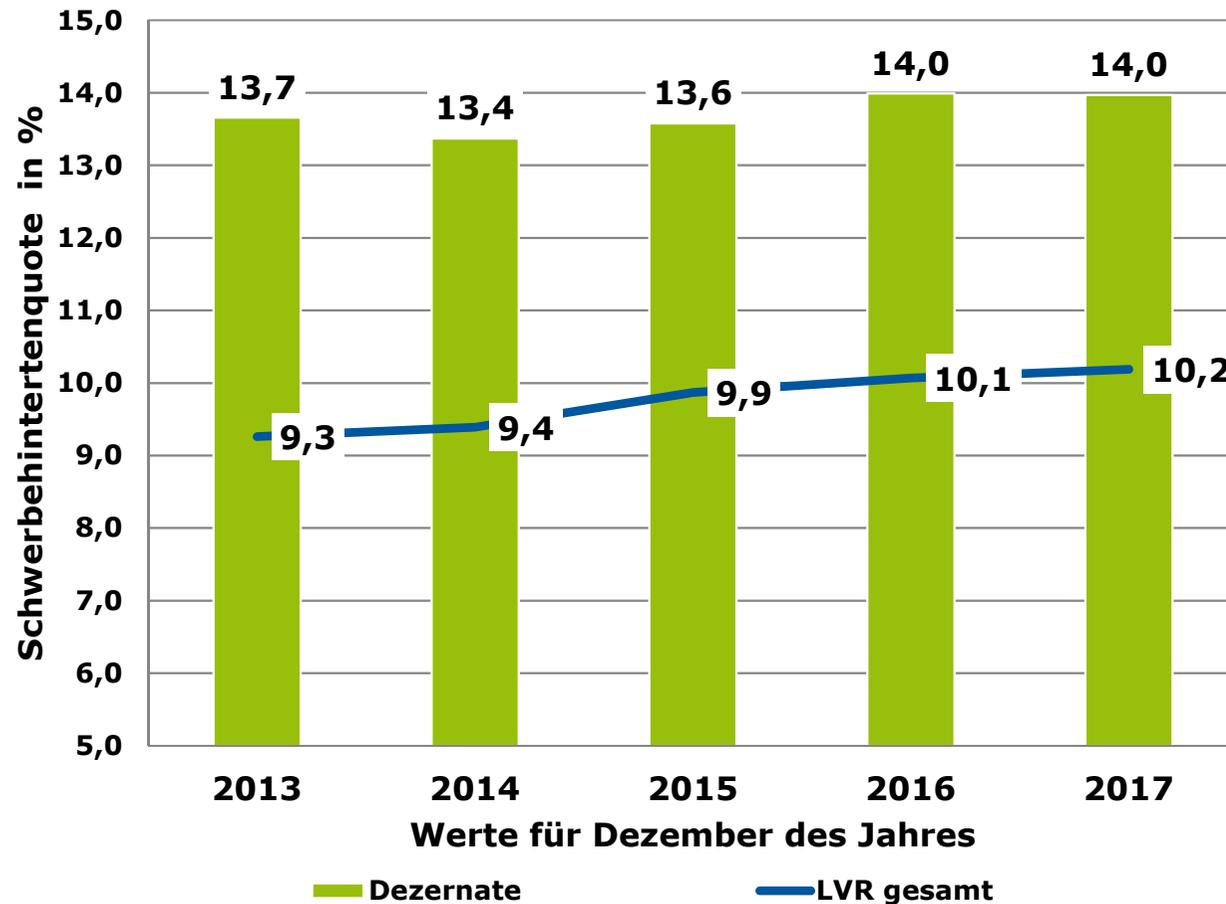


Bezogen auf den Durchschnittswert der Dezernate sind die Ausfallquoten der Frauen bei Kurzeiterkrankungen (1 bis 3 Tage) und bei mittellangen Erkrankungen (4 bis 42 Tage) höher als bei Männern.

Bei Langzeiterkrankungen hingegen liegt – im Gegensatz zum Vorjahr – die Quote bei Männern höher.

## I.7. LVR-Dezernate – Schwerbehinderte Menschen

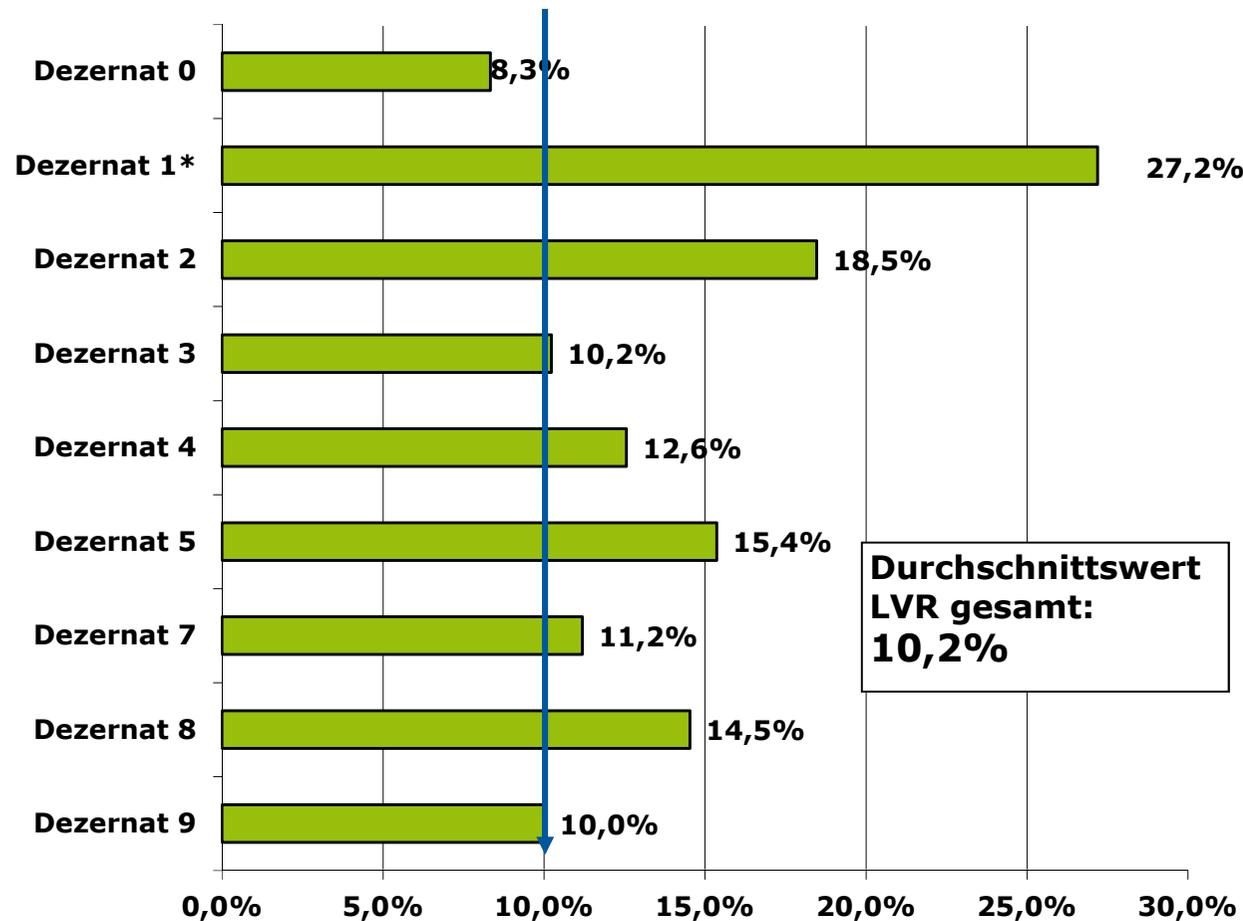
### I.7.1. LVR-Dezernate - Entwicklung der Schwerbehindertenquote 2013 bis 2017



Die Schwerbehindertenquote für den gesamten LVR (Dezernate, wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen und RVK) ist seit dem vorletzten Jahr doppelt so hoch wie die gesetzlich vorgeschriebene Pflichtquote von 5%.

Betrachtet man nur die Dezernate, so liegt die Schwerbehindertenquote noch einmal etwa 40% über der Quote des gesamten LVR.

### I.7.2. LVR-Dezernate - Schwerbehindertenquoten der Dezernate im Dezember 2017

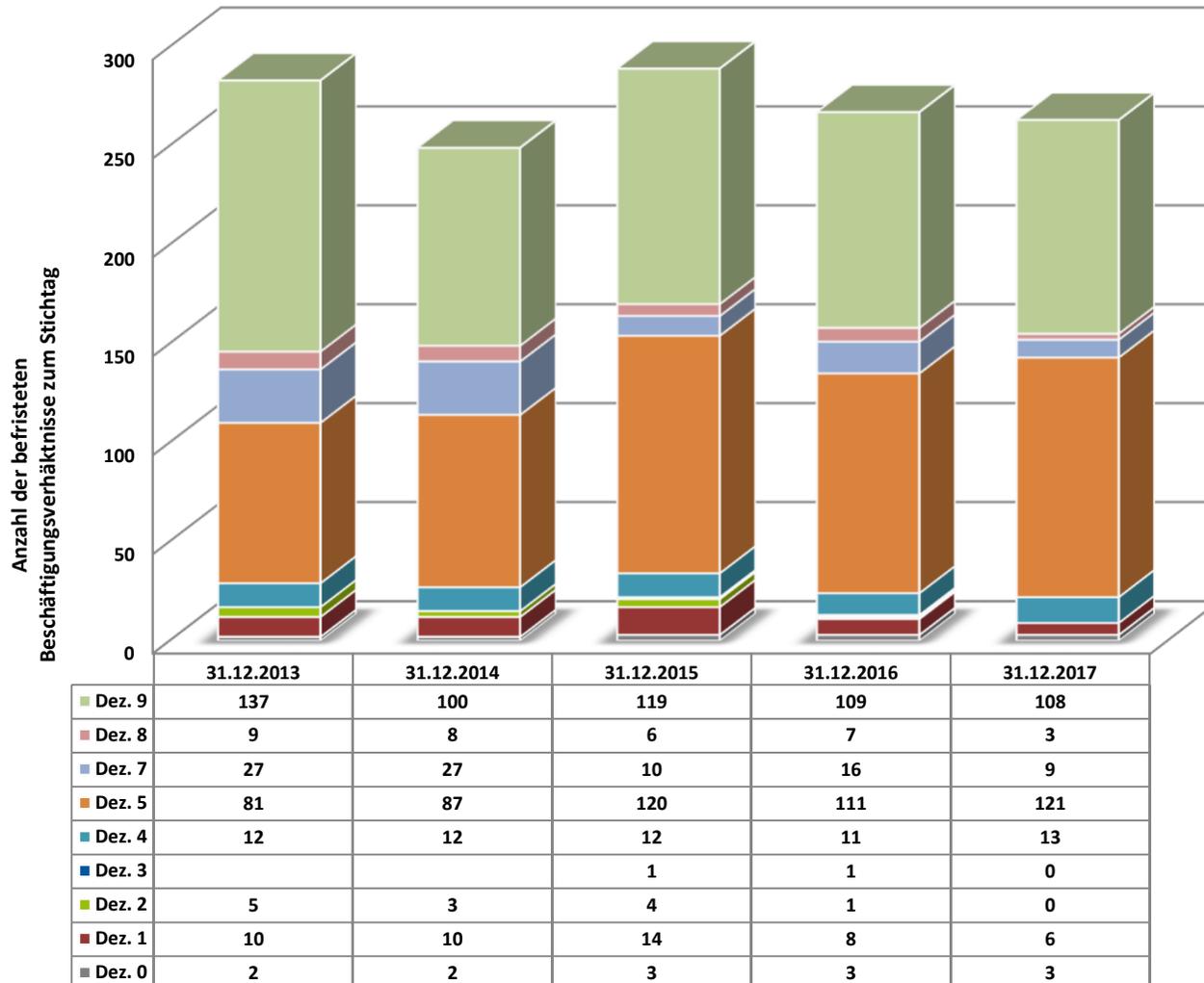


Die Schwerbehindertenquote innerhalb der Dezernate ist sehr unterschiedlich verteilt.

Dies hat zum Teil mit den unterschiedlichen Aufgabenstellungen und den davon abhängigen Einsatzmöglichkeiten zu tun.

\* Dezernat 1 inkl. „Pool für schwerbehinderte Jugendliche“

## I.8. LVR-Dezernate – Befristete Beschäftigungsverhältnisse



Für diese Grafik werden Personen in Ausbildung oder in Qualifizierungsmaßnahmen (Praktika, Volontariate u. ä.) nicht berücksichtigt.

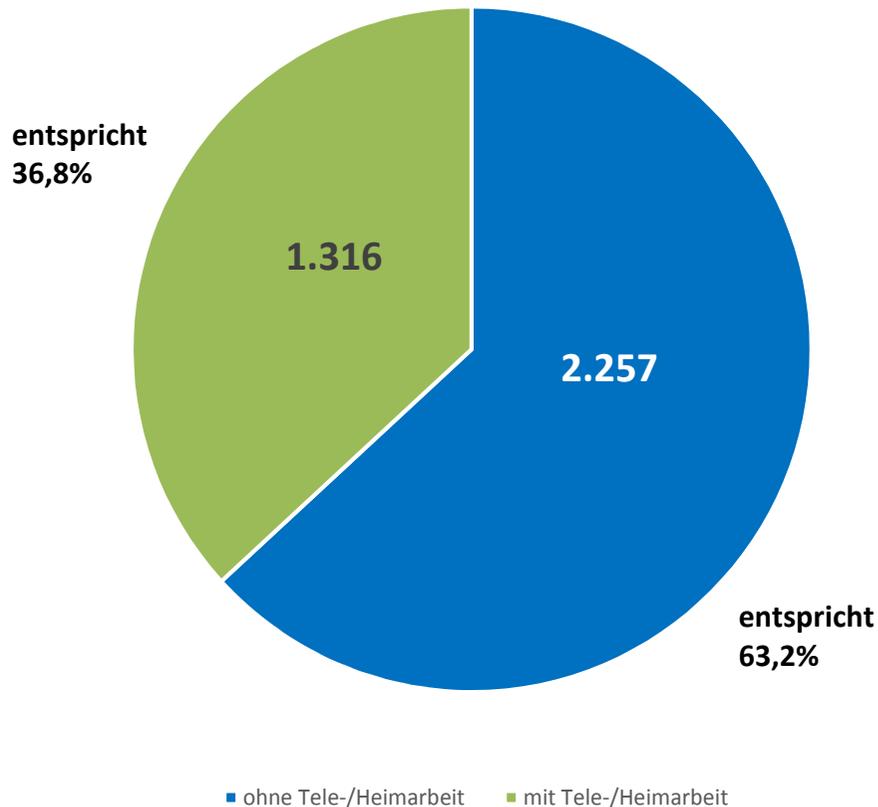
Bei Stichtagsbetrachtungen kann es sich bezogen auf die Fallzahlen nur um Momentaufnahmen handeln.

Beim Vergleich der für diese Grafik verwendeten Daten wird aber deutlich, dass in den Dezernaten 5 und 9 regelmäßig eine größere Anzahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse vorhanden ist.

Für die ausführliche Darstellung der befristeten Beschäftigung liegt ein separater Bericht vor.

## I.9. LVR-Dezernate – Tele-/Heimarbeit

### I.9.1. LVR-Dezernate – Anzahl der Mitarbeitenden mit Tele-/Heimarbeit



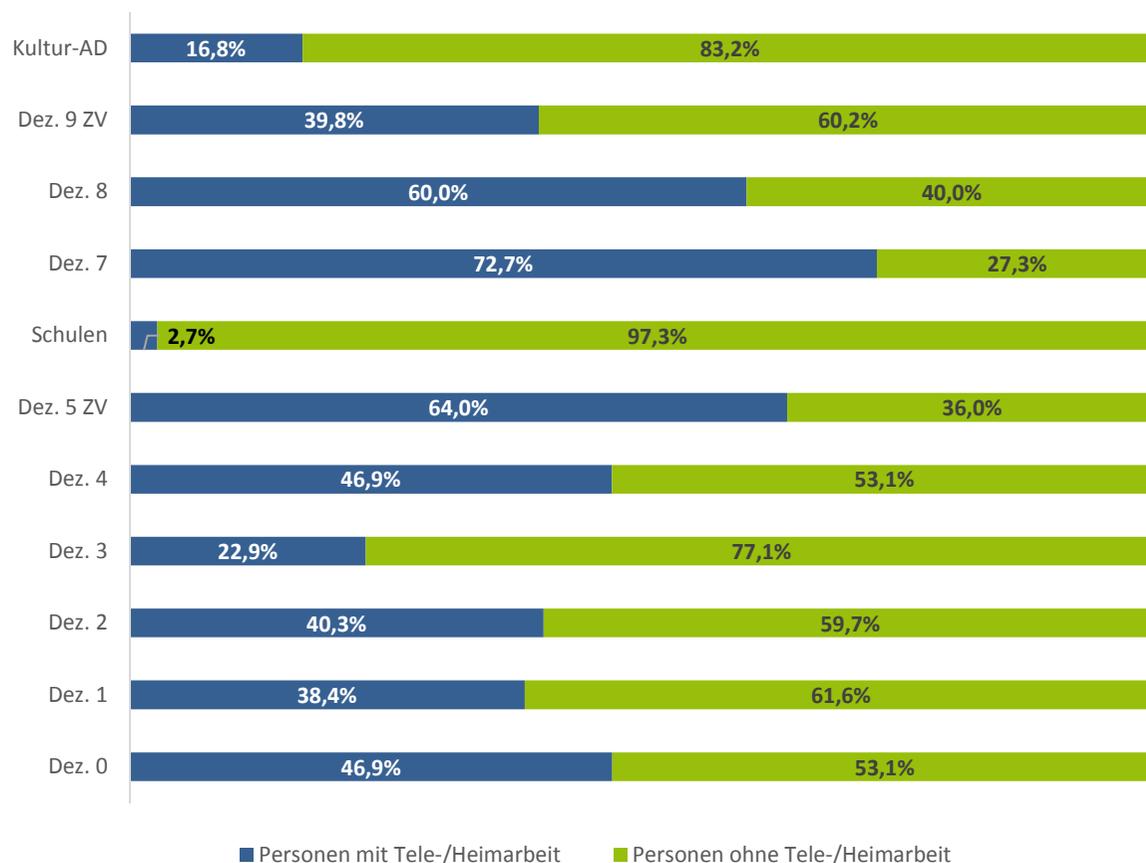
Die Anzahl der Personen, die die Möglichkeit der Tele-/Heimarbeit nutzen, wächst von Jahr zu Jahr kontinuierlich an.

Bezogen auf den **gesamten LVR** waren es im Januar 2018 **11,3%** der Mitarbeitenden.

In den Dezernaten ist der Wert mehr als dreimal so hoch.

Ausgewertet wurden aktive, unbefristet und befristet Beschäftigte, ohne Personen in Ausbildung, Praktikum, Volontariat und Ähnlichem.

## I.9.2. LVR-Dezernate – Aufteilung der Tele-/Heimarbeit nach Organisationseinheit

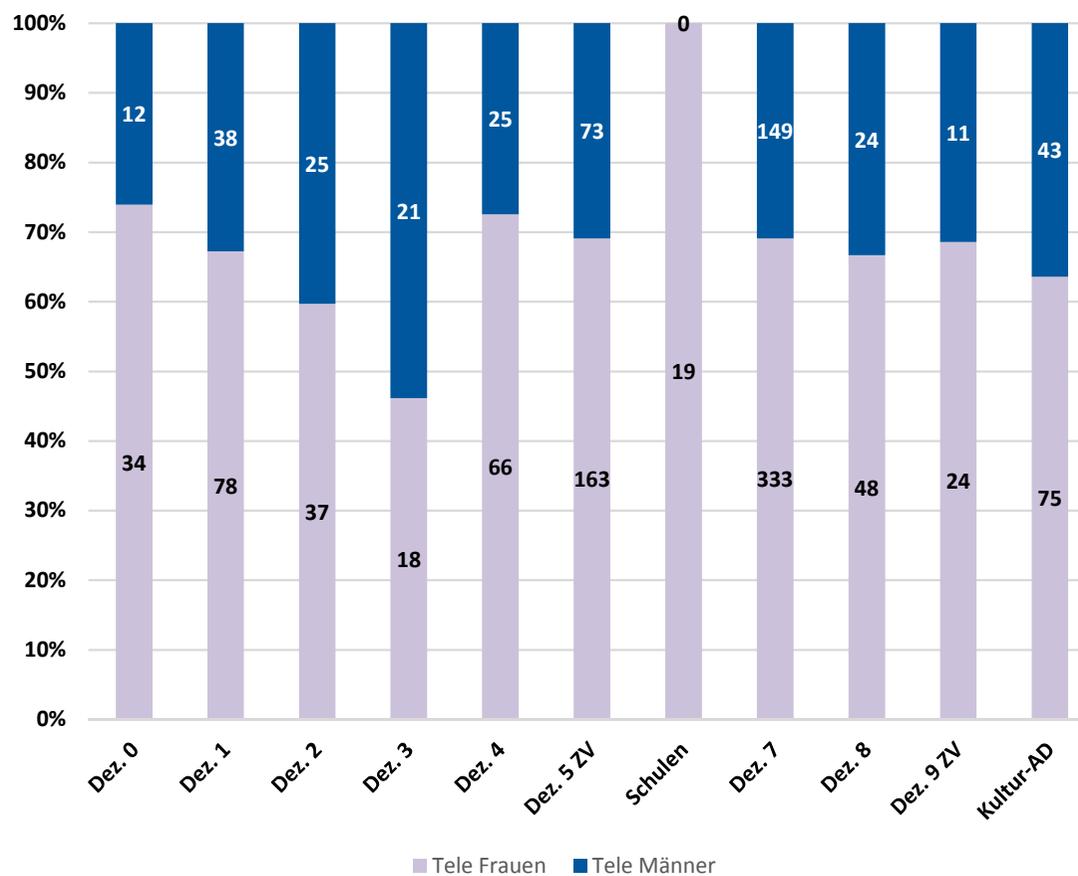


Die Situation in den einzelnen Organisationseinheiten ist sehr unterschiedlich.

Der Anteil der Mitarbeitenden mit Tele-/Heimarbeit reicht von knapp **3%** in den Schulen des Dezernates 5 bis zu knapp **73%** in Dezernat 7.

In fünf der elf aufgeführten Bereiche liegt der Anteil der Tele-/Heimarbeit bei über 45%.

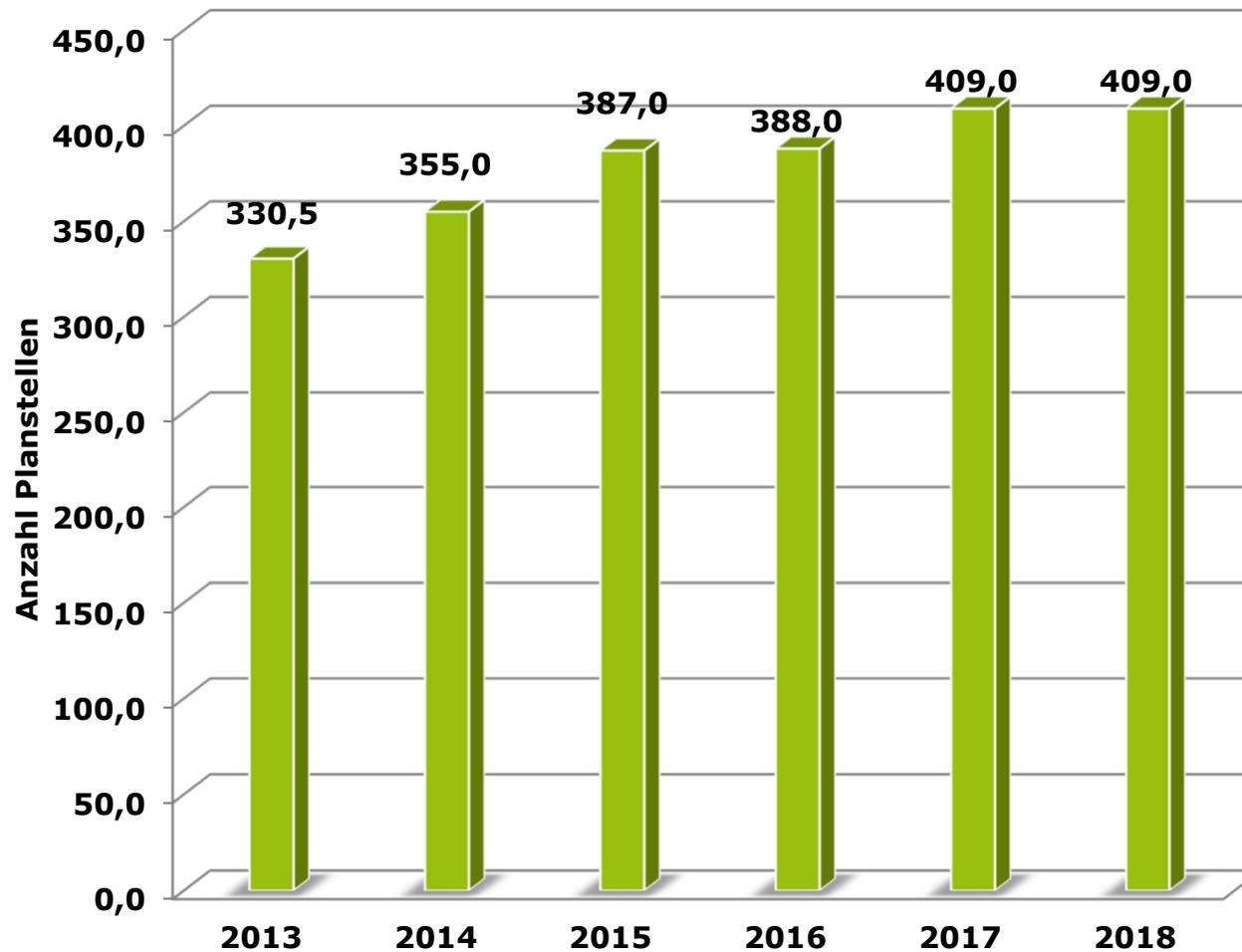
### I.9.3. LVR-Dezernate – Aufteilung der Tele-/Heimarbeit nach Geschlecht



Mit Ausnahme des Dezernates 3 nutzen Frauen die Tele-/Heimarbeit häufiger als Männer.

## II. LVR-InfoKom

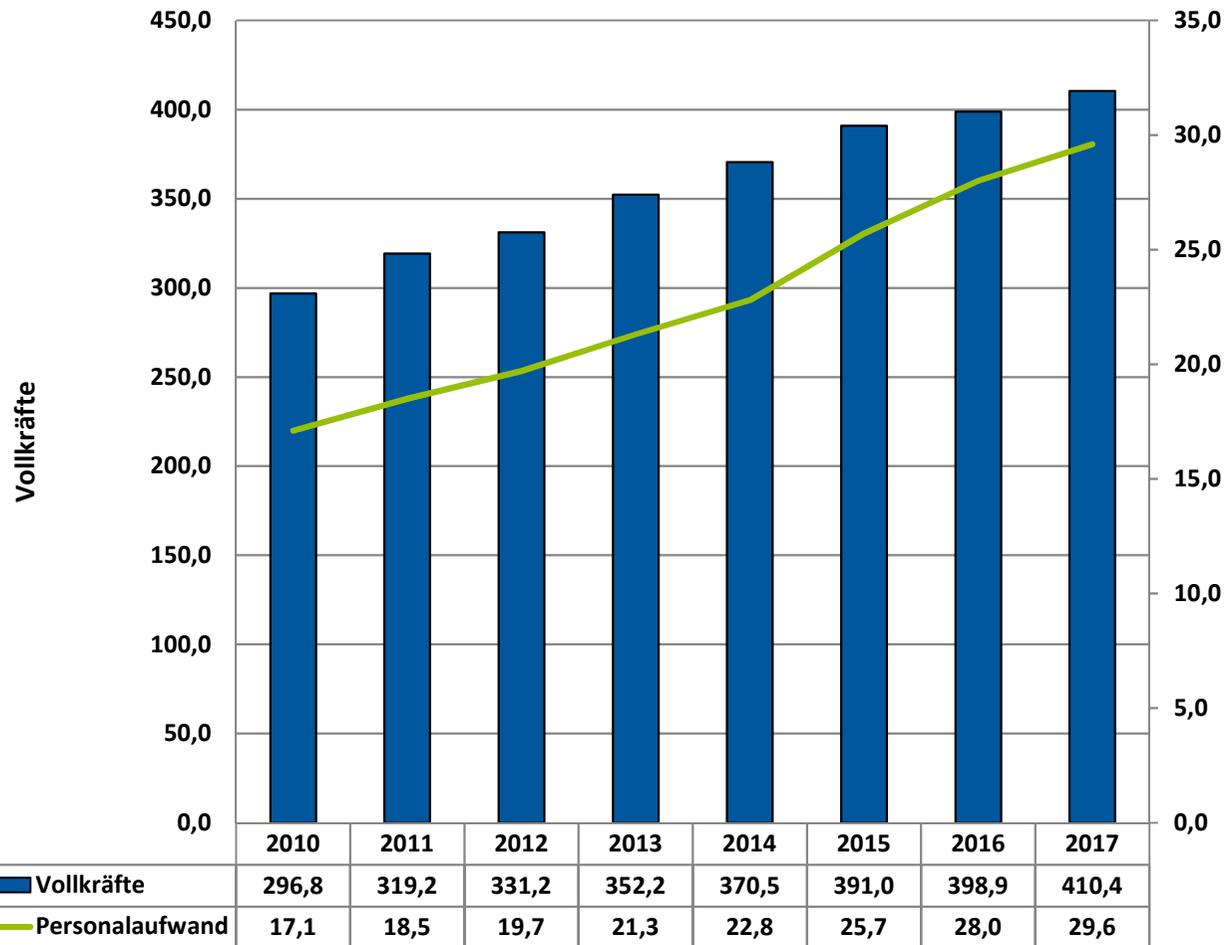
### II.1. LVR-InfoKom – Anzahl Planstellen 2013 bis 2018



Mit dem Stellenplan für 2017/2018 wurde die Anzahl der Planstellen an die Anzahl der besetzten Stellen 2016 angepasst.

Darüber hinaus sind hier neue Stellen für die Übernahme der Auszubildenden eingeplant.

## II.2. LVR-InfoKom – Vollkräfte (VK) und steuerbarer Personalaufwand (Personalaufwand inklusive Versorgung, Beihilfe, ATZ Freistellungsphase, Rückstellungen)



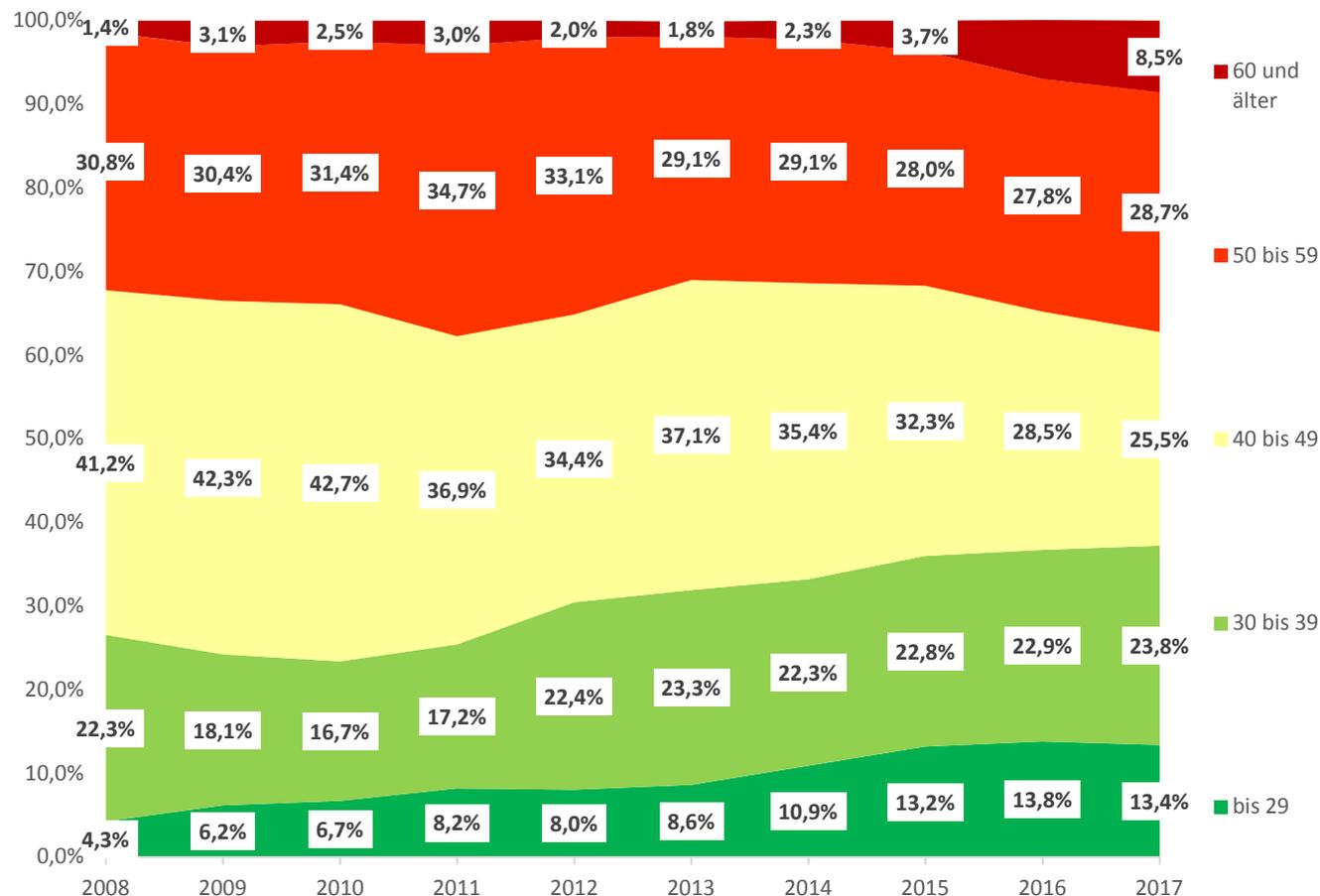
Basis für die Vollkräfte-daten (VK) sind die Abrechnungsergebnisse der Personalkosten.

Hier ist auch das Personal berücksichtigt, das keine Stellenplanstellen benötigt (z. B. Personal mit Zeitvertrag, Auszubildende, Nachwuchskräfte).

Teilzeitkräfte werden ihrem Beschäftigungsumfang entsprechend anteilig berücksichtigt.

## II.3. LVR-InfoKom – Altersstruktur

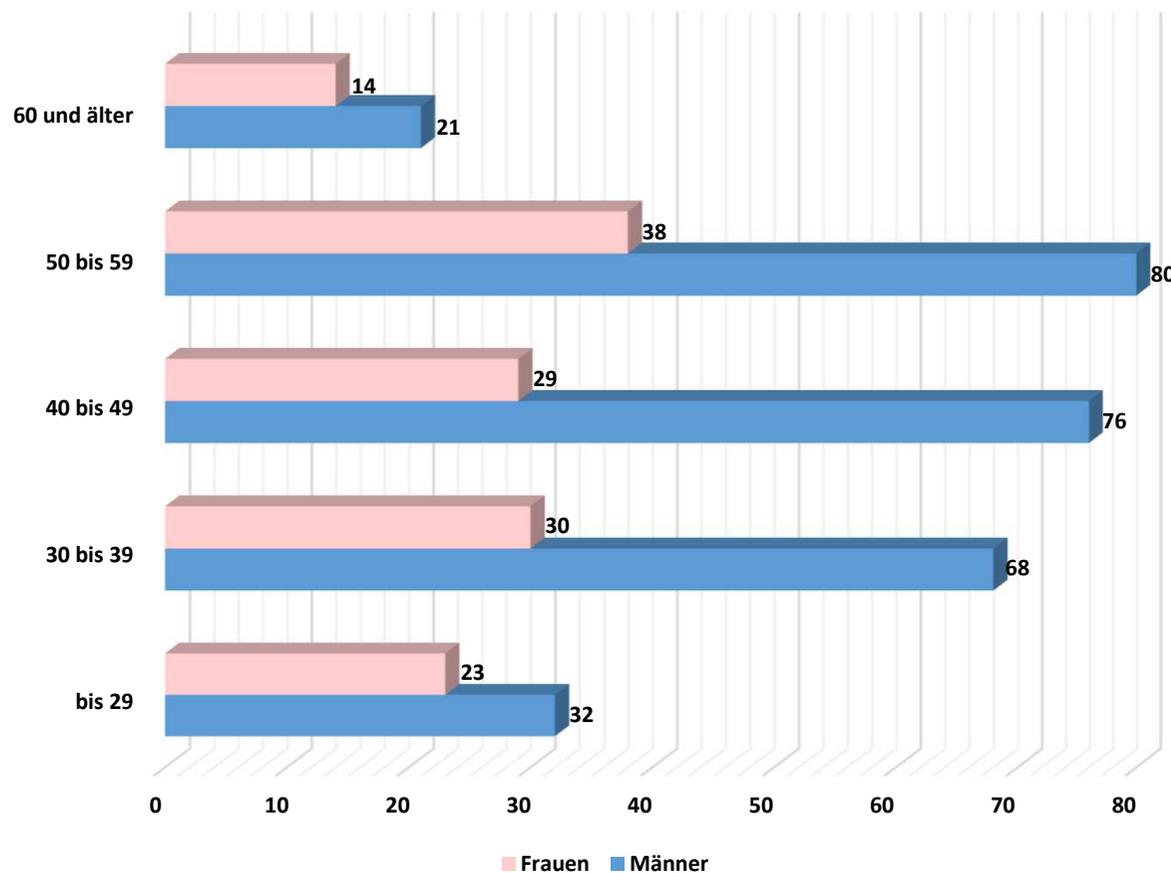
### II.3.1. LVR-InfoKom – Entwicklung der Altersstruktur der unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden in Prozent



Nebenstehend ist die Altersstruktur der unbefristet beschäftigten, aktiven Mitarbeitenden zum Stichtag 31. Dezember des jeweiligen Jahres dargestellt. Personen in Ausbildung bzw. Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Praktika, Volontariate) sind nicht eingerechnet.

| Anteil Mitarbeitende |                     |               |
|----------------------|---------------------|---------------|
|                      | jünger als 40 Jahre | über 50 Jahre |
| <b>2007</b>          | <b>27,8%</b>        | <b>30,8%</b>  |
| <b>2008</b>          | <b>26,6%</b>        | <b>32,2%</b>  |
| <b>2009</b>          | <b>24,3%</b>        | <b>33,5%</b>  |
| <b>2010</b>          | <b>23,4%</b>        | <b>33,9%</b>  |
| <b>2011</b>          | <b>25,4%</b>        | <b>37,7%</b>  |
| <b>2012</b>          | <b>30,4%</b>        | <b>35,1%</b>  |
| <b>2013</b>          | <b>31,9%</b>        | <b>30,9%</b>  |
| <b>2014</b>          | <b>33,2%</b>        | <b>31,4%</b>  |
| <b>2015</b>          | <b>36,0%</b>        | <b>31,7%</b>  |
| <b>2016</b>          | <b>36,7%</b>        | <b>34,9%</b>  |
| <b>2017</b>          | <b>37,2%</b>        | <b>37,2%</b>  |

### II.3.2. LVR-InfoKom – Altersstruktur der Mitarbeitenden zum 31.12.2017



Altersstruktur der aktiven Mitarbeitenden zum Stichtag 31.12.2017 (unbefristet und befristet Beschäftigte).

Personen in Ausbildung bzw. Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Praktika, Volontariate) sind nicht eingerechnet.

#### Durchschnittsalter

**Gesamt: 44,1 Jahre**

**Männer: 44,3 Jahre**

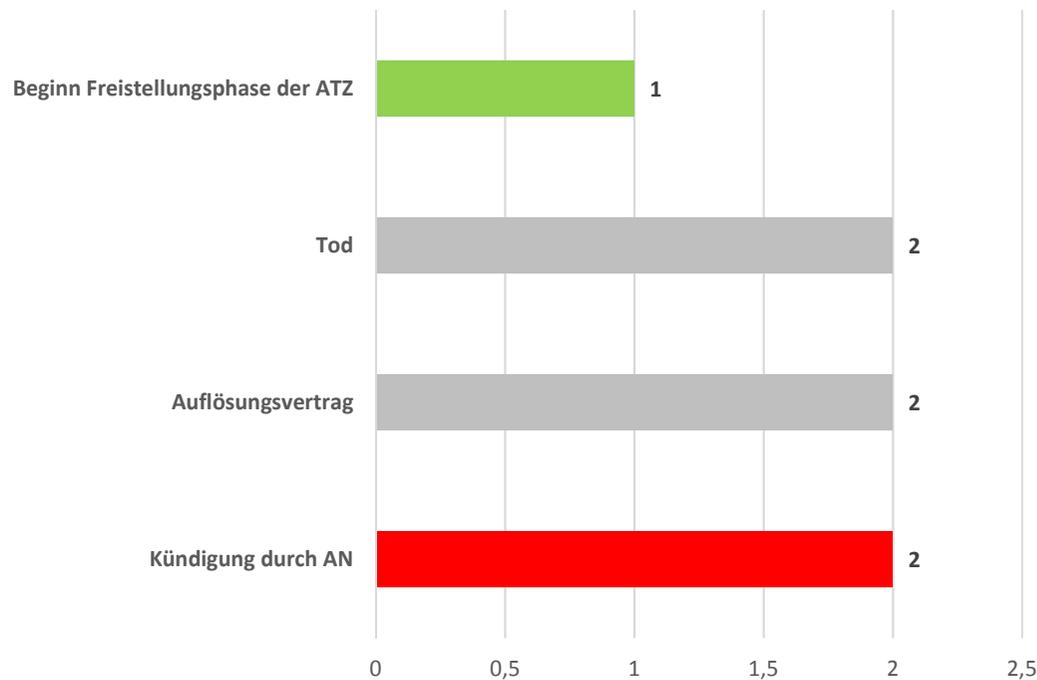
**Frauen: 43,7 Jahre**

## II.4. LVR-InfoKom – Fluktuation

### II.4.1. LVR-InfoKom – Abgangsgründe in 2017

**unbefristet beschäftigte Personen am 31.12.2016**  
**Abgänge in 2017**

**407**  
**7**

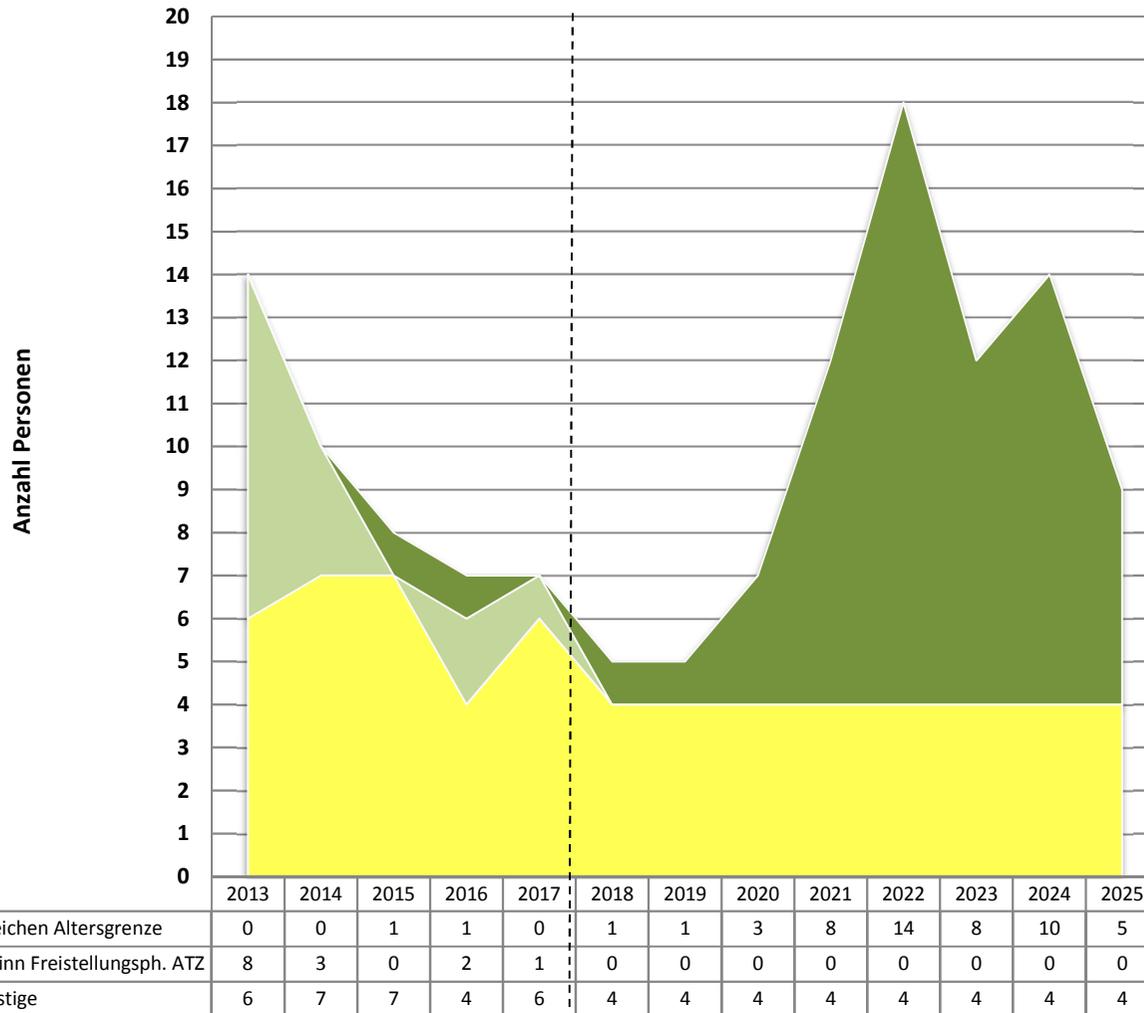


Für LVR-InfoKom beträgt die Abgangsquote des unbefristet beschäftigten Personals in 2017 nur 1,5%.

16,7% der Abgänge sind „Altersabgänge“ (in der Grafik grün markiert).

Eine Prognose zur Entwicklung der Abgänge ist unter II.4.2. dargestellt.

## II.4.2. LVR-InfoKom – Abgangsgründe 2013 bis 2017; Prognose Abgänge bis 2025



Berücksichtigt sind nur die aktiven, unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden.

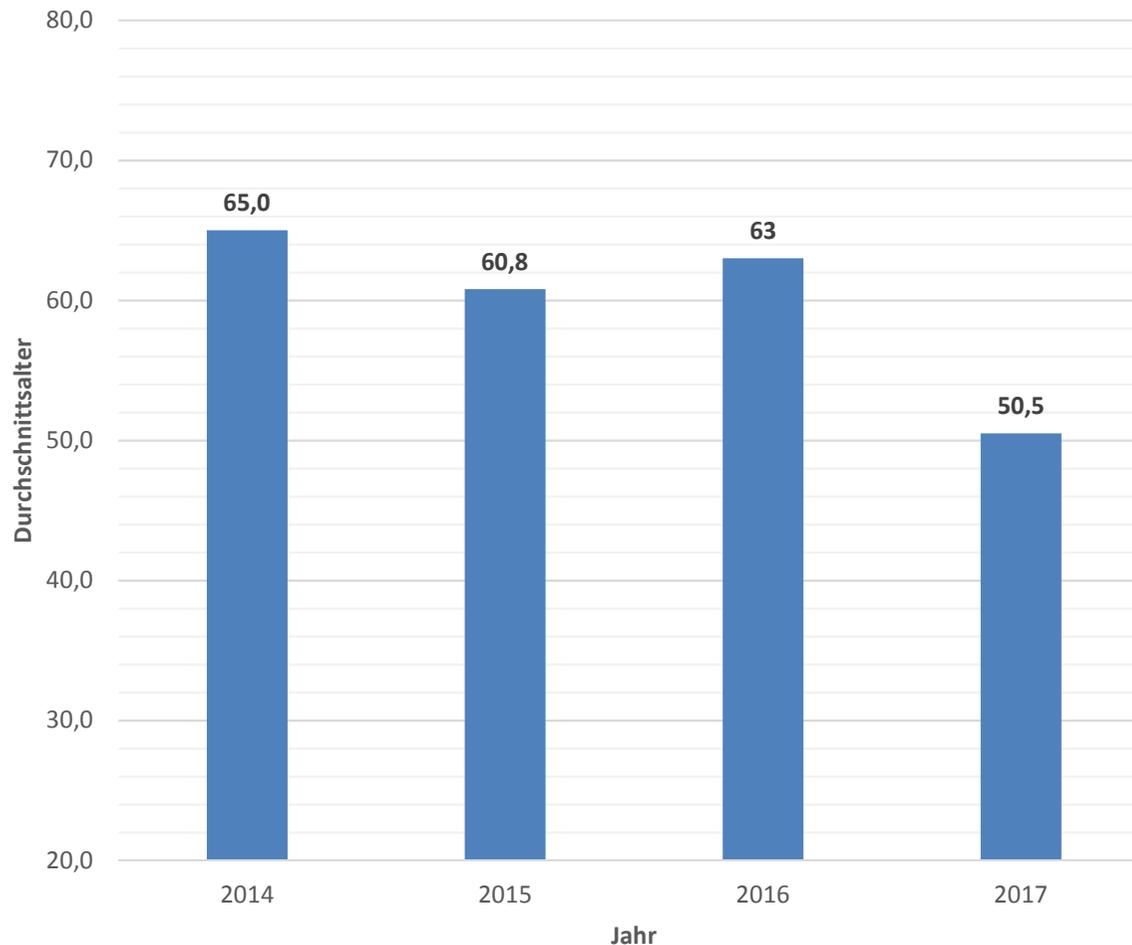
Die Grafik gibt für die Jahre 2013 bis 2017 die tatsächlich vorhandenen Abgänge wieder.

Aufgrund der geringen Fallzahlen werden in dieser Darstellung die Abgangsgründe „Kündigung, Auflösungsvertrag, Berufs-/Dienstunfähigkeit usw.“ in einer Zeile unter *sonstige* zusammengefasst.

Für die Jahre 2018 bis 2025

- werden Personen erfasst, die im genannten Zeitraum ihre individuelle gesetzliche Altersgrenze erreichen
- werden die zurzeit bekannten Personalabgänge wegen des Beginns der Freistellungsphase der Altersteilzeit eingerechnet
- wird bei den übrigen Abgangsgründen der Mittelwert der Jahre 2009 bis 2017 zugrunde gelegt.

### II.4.3. LVR-InfoKom – Durchschnittsalter bei Ausscheiden aus Altersgründen



Die Grafik gibt für die Jahre 2014 bis 2017 das Durchschnittsalter bei Renteneintritt oder bei Eintritt bzw. Versetzung in den Ruhestand wieder.

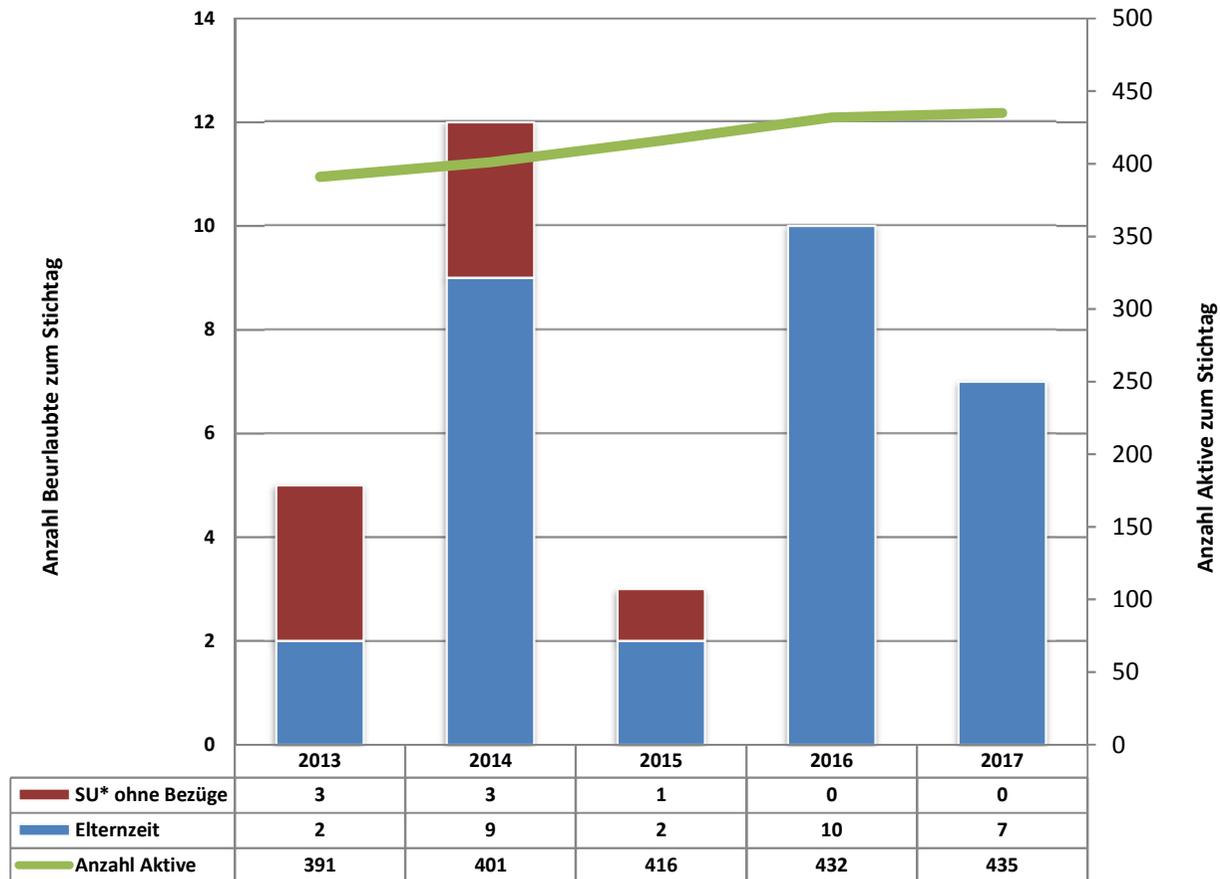
Grundlage sind die Abgangsgründe:

- Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze
- Erreichen einer vorgezogenen Altersgrenze
- Berufs-/Erwerbs-/Dienstunfähigkeit
- Tod vor Eintritt in den Ruhestand

Das Durchschnittsalter lässt bei InfoKom leider keine verwertbaren Rückschlüsse zu, da die Anzahl der Abgänge aus Altersgründen dort in den letzten vier Jahren immer nur zwischen eins und vier lag.

Das niedrige Durchschnittsalter in 2017 liegt darin begründet, dass im letzten Jahr leider zwei Mitarbeitende vor Renten-/Ruhestandseintritt verstarben.

## II.5. LVR-InfoKom – Beurlaubungen



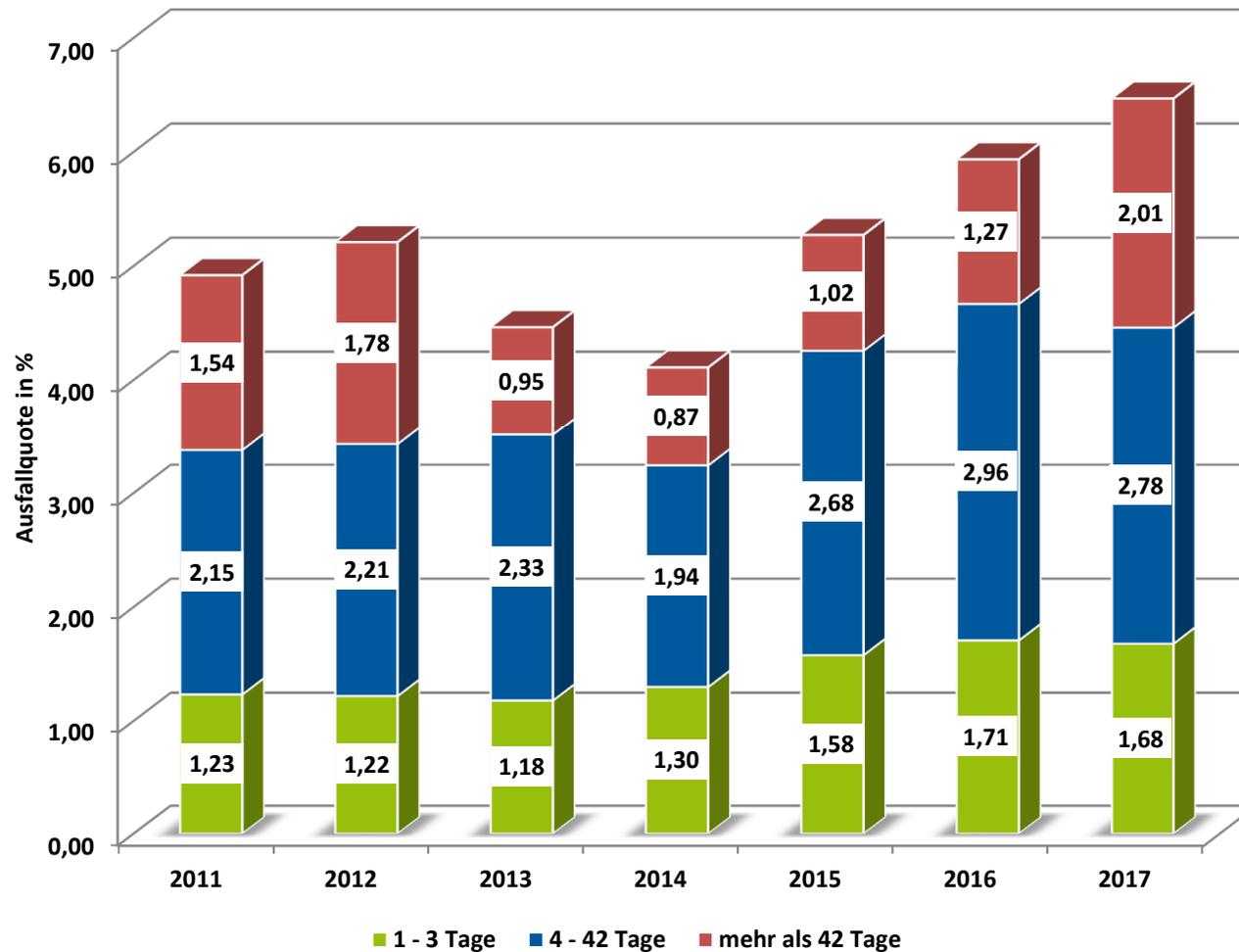
Für diese Grafik werden unter „Aktive“ unbefristet Beschäftigte, befristet Beschäftigte und Personen in Ausbildung summiert.

Bei zwei der sieben Personen in Elternzeit liegt die Dauer der Elternzeit unter einem Jahr.

\*Sonderurlaub

## II.6. LVR-InfoKom – Krankheitsbedingte Ausfallzeiten

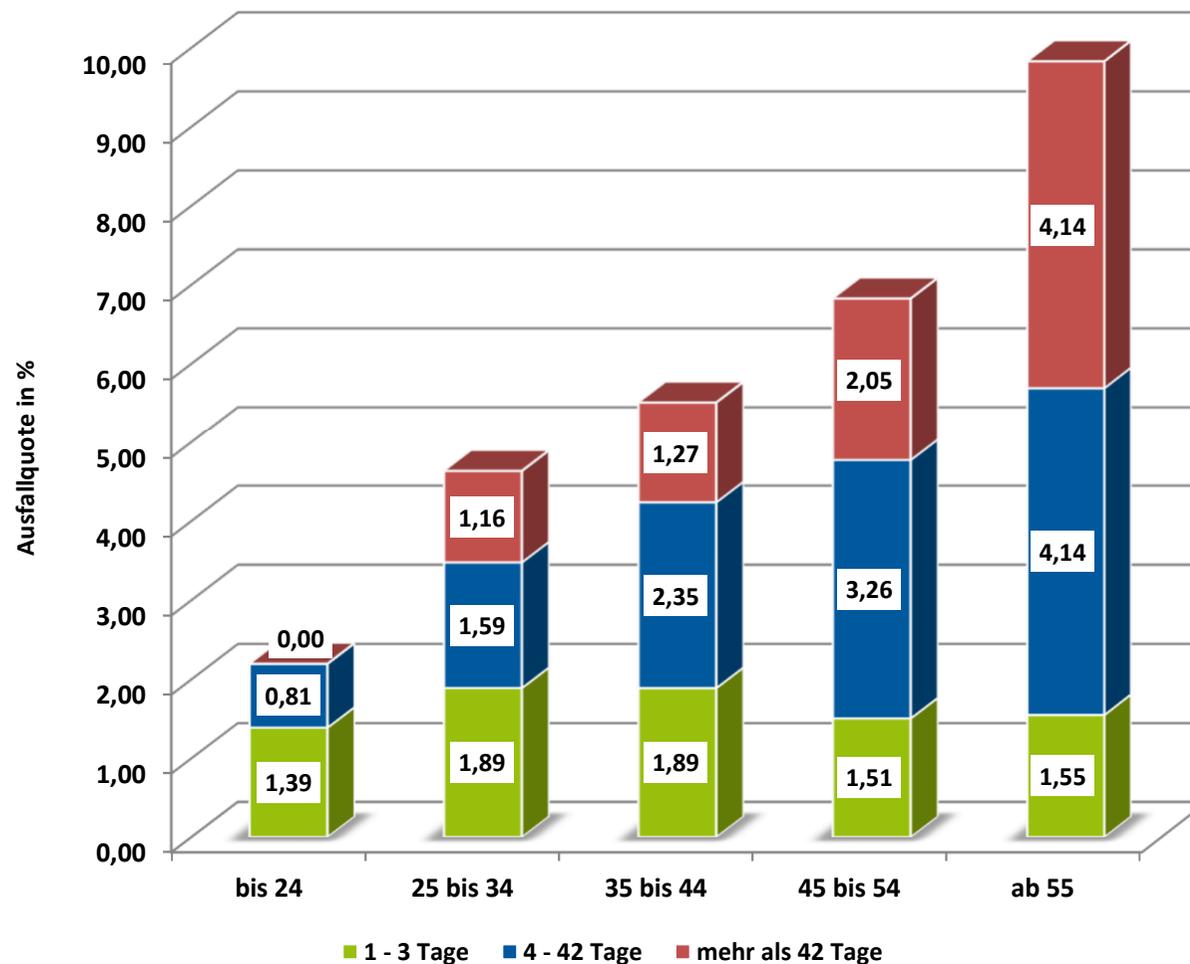
### II.6.1. LVR-InfoKom – Entwicklung der Ausfallquoten von 2011 bis 2017



Seit 2014 ist ein deutlicher Anstieg der Ausfallzeiten zu verzeichnen.

Dies betrifft insbesondere die Langzeiterkrankungen (mehr als 42 Tage).

## II.6.2. LVR-InfoKom – Ausfallquoten 2017 nach Altersgruppen

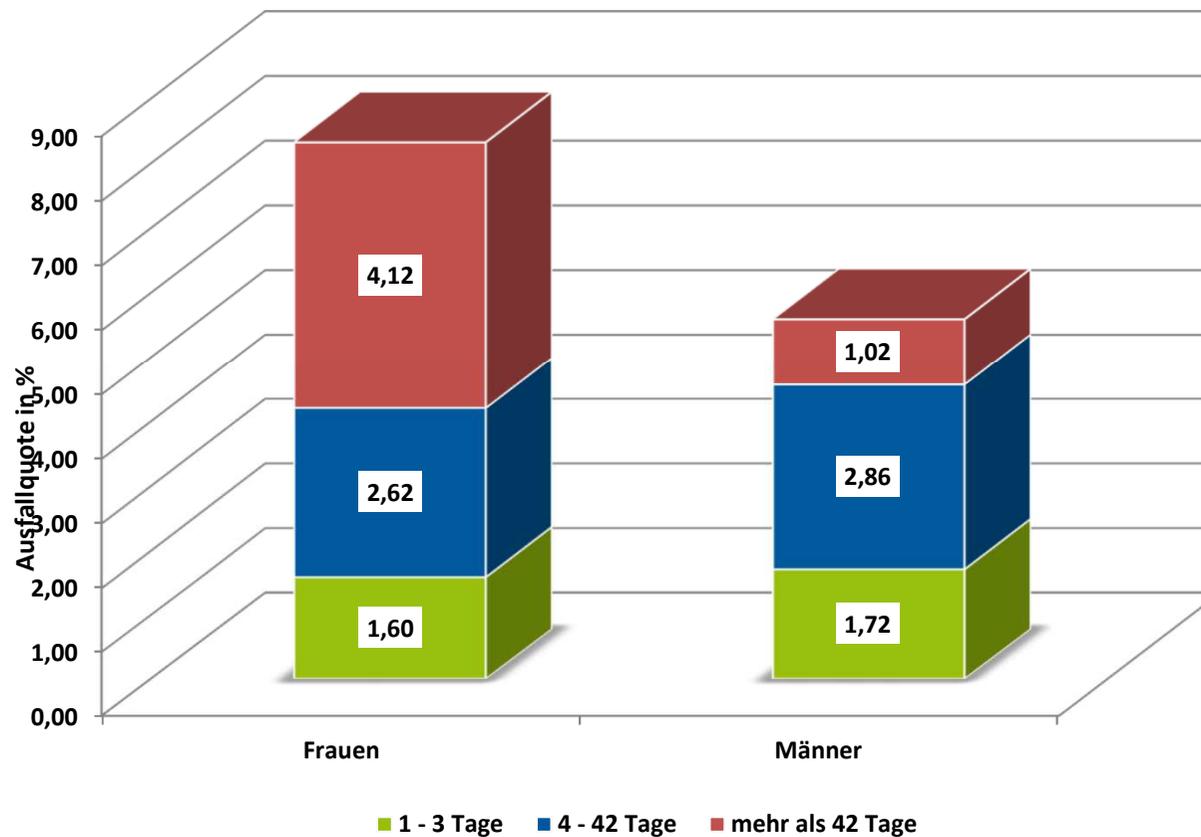


Auffällig ist der Sprung in der Altersgruppe ab 55 Jahre.

Hier ist sowohl bei den mittellangen Erkrankungen als auch bei den Langzeiterkrankungen der Anteil deutlich höher als bei den anderen Altersgruppen.

Die Ausfallquote bei Langzeiterkrankungen sogar doppelt so hoch wie im Vorjahr.

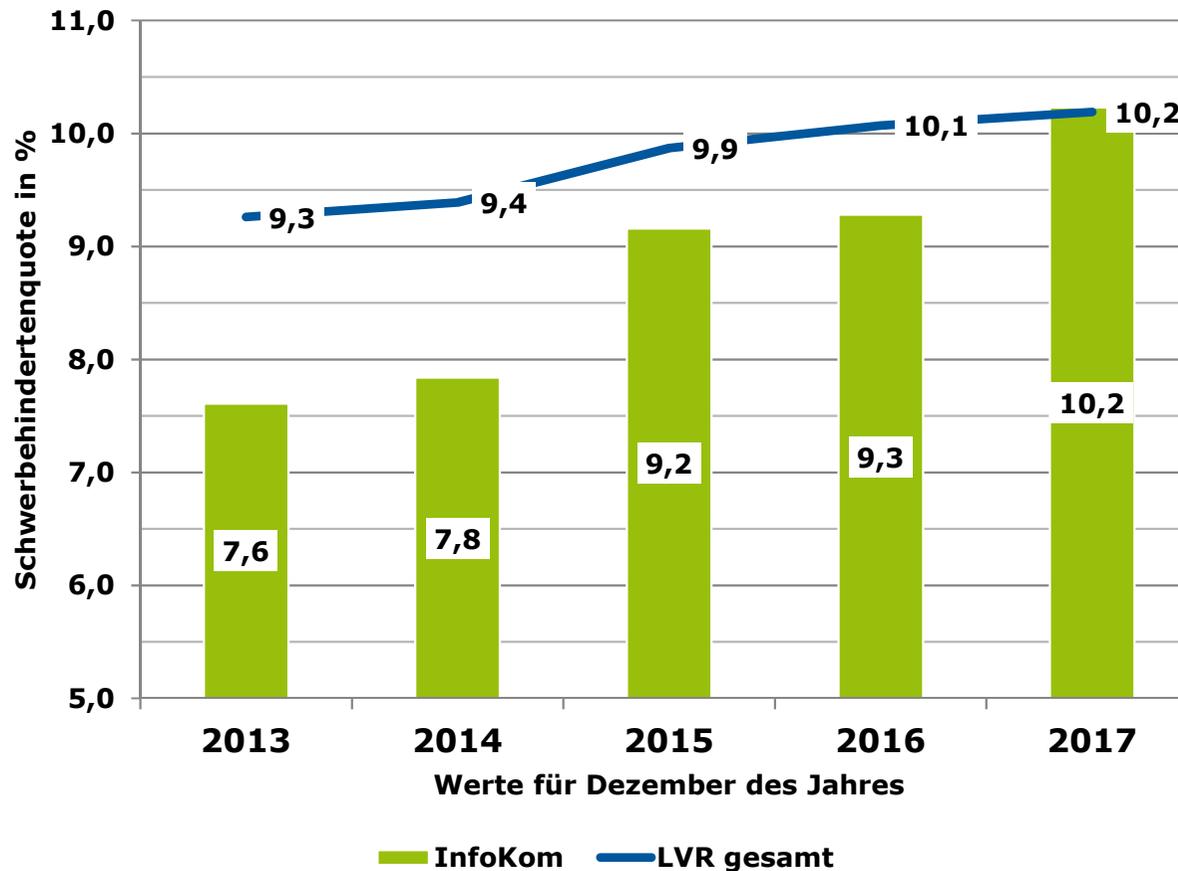
### II.6.3. LVR-InfoKom – Ausfallquoten 2017 nach Geschlecht



Bei LVR-InfoKom liegt die Gesamt-Ausfallquote der Frauen im Gegensatz zum Vorjahr höher als die der Männer.

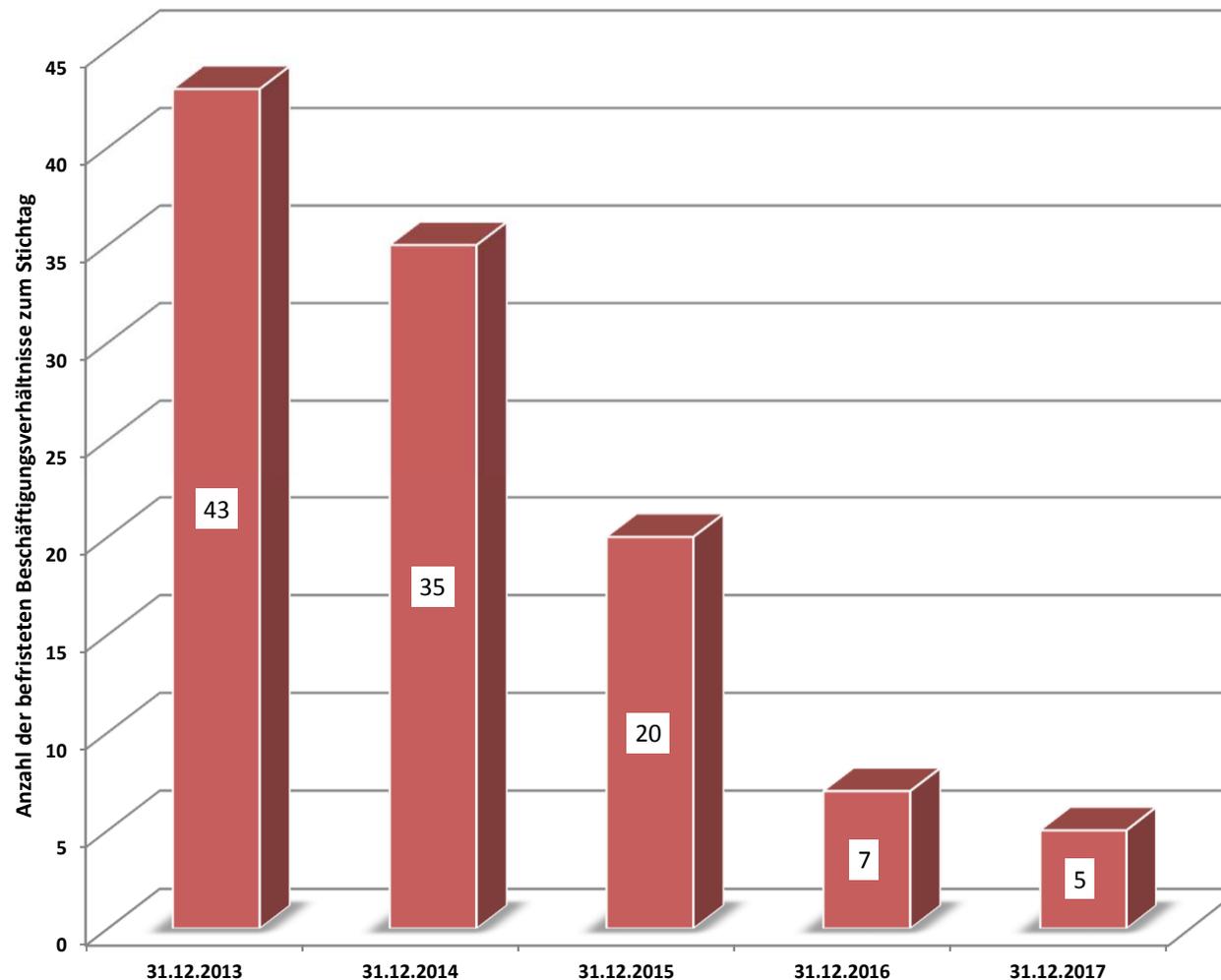
Bedingt wird dieser Umstand durch die extreme Zunahme an Langzeiterkrankungen in diesem Jahr.

## II.7. LVR-InfoKom – Entwicklung der Schwerbehindertenquote 2013 bis 2017



Die Schwerbehindertenquote für LVR-InfoKom hat sich dem Durchschnittswert für den gesamten LVR (Dezernate, wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen und RVK) angepasst und liegt doppelt so hoch wie die gesetzlich vorgegebene Pflichtquote von 5%.

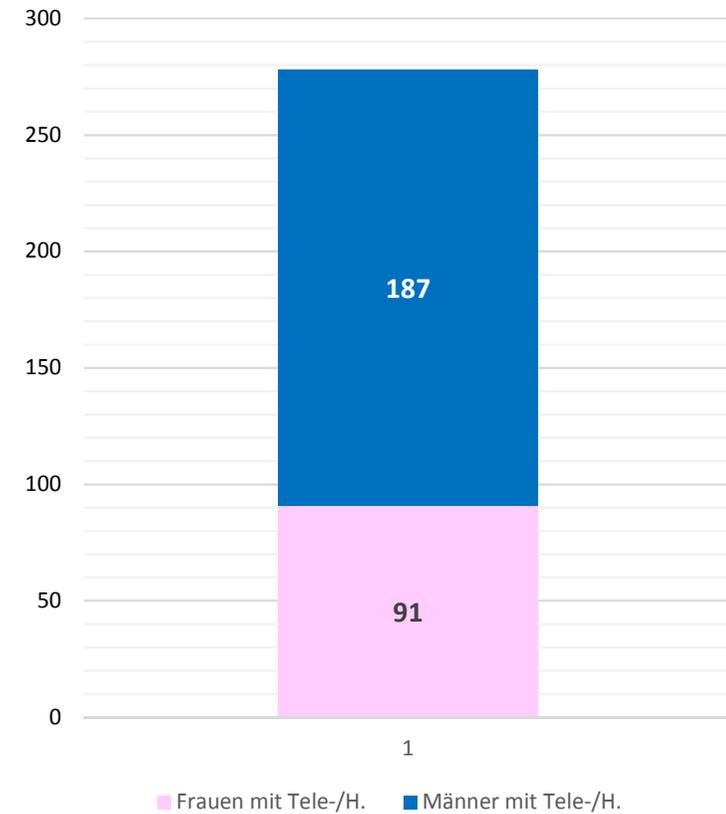
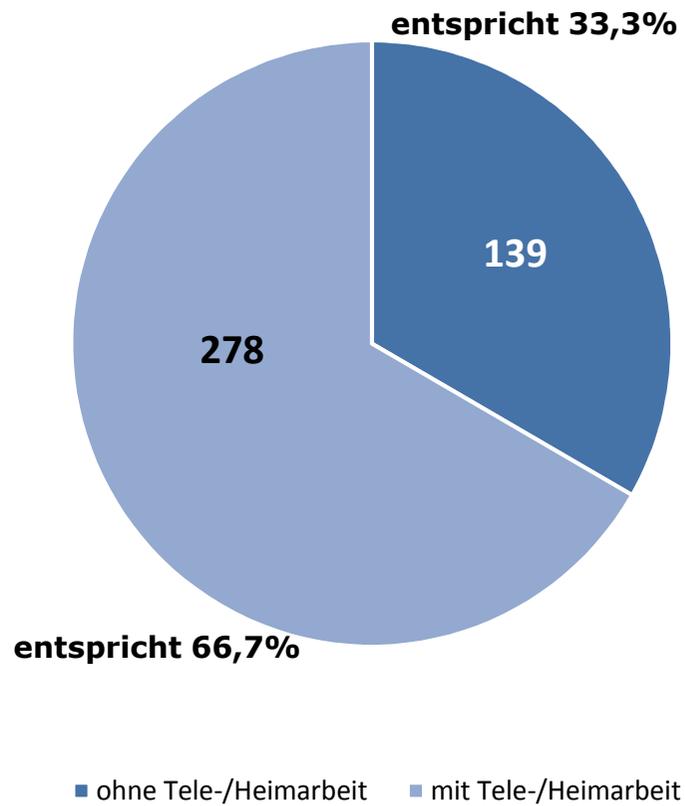
## II.8. LVR-InfoKom – Befristete Beschäftigungsverhältnisse



LVR-InfoKom stellt neue Mitarbeitende grundsätzlich unbefristet ein.

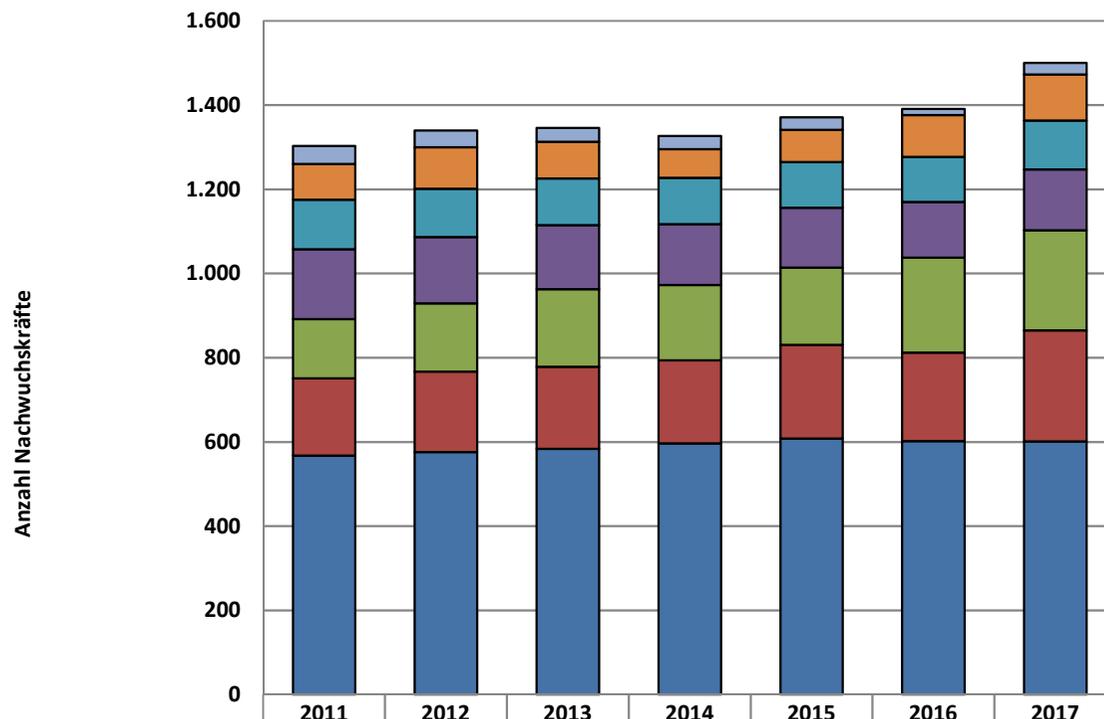
Lediglich im Ausnahmefall (z.B. auf Wunsch des Mitarbeitenden, bei studentischen Hilfskräften oder zur Eignungsfeststellung bei Berufsanfängern) wird auf der Grundlage des § 14 TzBfG ein befristeter Vertrag geschlossen.

## II.9. LVR-InfoKom –Tele-/Heimarbeit Anzahl der Mitarbeitenden mit Heim-/Telearbeit und Aufteilung nach Geschlecht



### III. Ausbildung/Qualifizierung/Frewilligendienste

#### III.1. Ausbildung - Entwicklung nach Ausbildungsberufen



|                           | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Heilpädagogik             | 43   | 40   | 33   | 32   | 30   | 15   | 27   |
| Beamte/Beamtinnen         | 85   | 99   | 87   | 68   | 76   | 99   | 110  |
| Ergotherapie              | 117  | 114  | 111  | 110  | 109  | 107  | 116  |
| Duale Ausbildungen        | 166  | 158  | 152  | 144  | 142  | 132  | 144  |
| Sozialpädagogik/Erziehung | 141  | 162  | 184  | 179  | 183  | 226  | 238  |
| Heilerziehungspflege      | 183  | 191  | 195  | 197  | 223  | 210  | 264  |
| Gesundheits-/Pflegedienst | 568  | 576  | 584  | 597  | 608  | 602  | 601  |

Dargestellt ist die Entwicklung für den gesamten LVR (alle Dienststellen und Einrichtungen).

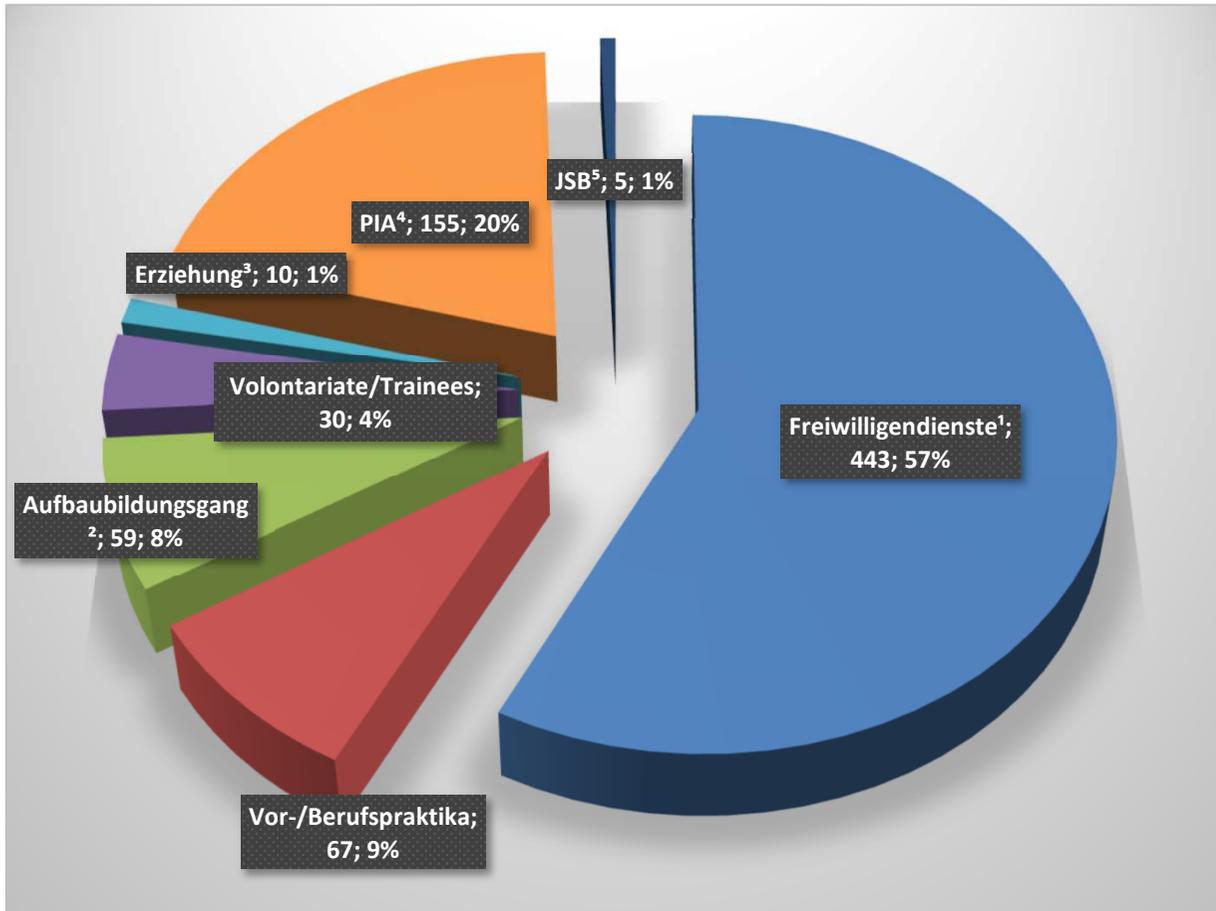
Ausgebildet wird über den eigenen Bedarf hinaus.

Ausnahme ist der allgemeine Verwaltungsdienst. Hier erfolgt eine bedarfsgerechte Ausbildung, so dass nach erfolgreichem Abschluss eine Übernahme erfolgen kann.

Entsprechend der Entscheidung des Landschaftsausschusses vom 23.03.2007 soll eine Ausbildungsquote i. H. v. 7% erreicht werden (gemessen an der Gesamtzahl der aktiven Mitarbeitenden). Diese Vorgabe wurde regelmäßig erfüllt:

|      | Ausbildungsquote |
|------|------------------|
| 2008 | 7,69             |
| 2009 | 7,58             |
| 2010 | 7,88             |
| 2011 | 8,06             |
| 2012 | 7,98             |
| 2013 | 7,91             |
| 2014 | 7,75             |
| 2015 | 7,95             |
| 2016 | 7,93             |
| 2017 | 8,44             |

### III.2. Qualifizierungsmaßnahmen und Freiwilligendienste 2017



Erfasst sind alle Dienststellen und Einrichtungen des LVR.

Entsprechend der Entscheidung des Landschaftsausschusses vom 23.03.2007 soll eine Qualifizierungsquote in Höhe von 3% erreicht werden (gemessen an der Gesamtzahl der aktiven Mitarbeitenden).

Diese Vorgabe wurde regelmäßig erfüllt.

Zum 01.10.2017 lag die Qualifizierungsquote bei 4,33% und ist somit gegenüber dem Vorjahr um 3,3% gestiegen (2016: 4,19%).

Schulpraktika (in 2017: 572) sind in dieser Grafik nicht berücksichtigt.

<sup>1</sup>Bundesfreiwilligendienst, Freiwilliges Ökologisches Jahr, Freiwilliges Soziales Jahr

<sup>2</sup>Aufbaubildungsgang (Offene Ganztagschule, Bewegung und Gesundheit, Fachkraft Inklusive Bildung und Erziehung)

<sup>3</sup>Erzieheranwärter/-innen; Praxissemester Soziale Arbeit

<sup>4</sup>Psychologen/Psychologinnen in Weiterbildung

<sup>5</sup>Programm für jugendliche schwerbehinderte Menschen