

Vorlage-Nr. 13/3310

öffentlich

Datum: 27.01.2014
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Frau Harling

Ausschuss für Personal und 10.02.2014 zur Kenntnis allgemeine Verwaltung

Tagesordnungspunkt:

Personalbericht 2013 für die Dezernate und LVR-InfoKom

Kenntnisnahme:

Der Personalbericht 2013 für die LVR-Dezernate und LVR-InfoKom wird gemäß Vorlage 13/3310 zur Kenntnis genommen.

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. 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

v o m S c h e i d t

Zusammenfassung:

Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung hat in seiner Sitzung am 19.11.2012 den Vorschlag der Verwaltung zu Inhalt und Aufbau eines Personalberichtes gem. Vorlage 13/2544 zur Kenntnis genommen.

Der hiermit vorgelegte Personalbericht umfasst dementsprechend Informationen zu Planstellen und Personal der LVR-Dezernate (inkl. Förderschulen, LVR-Akademie für seelische Gesundheit, Therapiezentrum Oberhausen, Kulturaußendienststellen) und LVR-InfoKom.

Begründung:

Der Personalbericht 2013 für die LVR-Dezernate und für LVR-InfoKom liegt als Anlage bei.

In Vertretung

v o m S c h e i d t

Personalbericht 2013

- LVR-Dezernate –**
- LVR-InfoKom –**

Köln, im Dezember 2013

Inhaltsverzeichnis

Auftrag/Datengrundlage/Zusammenfassung	Seiten 4 bis 8
I. LVR-Dezernate	
I.1. LVR-Dezernate – Planstellen	Seiten 9 und 10
I.2. LVR-Dezernate – Vollkräfte (VK) und steuerbarer Personalaufwand	Seite 11
I.3. LVR-Dezernate – Altersstruktur	Seiten 12 und 13
I.4. LVR-Dezernate – Fluktuation	Seiten 14 und 15
I.5. LVR-Dezernate – Ausfallzeiten wg. Erkrankungen	Seiten 16 bis 19
I.6. LVR-Dezernate – Befristete Beschäftigungsverhältnisse	Seiten 20 und 21
II. LVR-InfoKom	
II.1. LVR-InfoKom – Anzahl Planstellen – 2010 bis Entwurf 2014	Seite 22
II.2. LVR-InfoKom – Vollkräfte (VK) und steuerbarer Personalaufwand	Seite 23
II.3. LVR-InfoKom – Altersstruktur	Seiten 24 und 25
II.4. LVR-InfoKom – Fluktuation	Seiten 26 und 27
II.5. LVR-InfoKom – Ausfallzeiten wg. Erkrankung	Seiten 28 bis 30
II.6. LVR-InfoKom – Befristete Beschäftigungsverhältnisse	Seiten 31 und 32

Inhaltsverzeichnis

III. Ausbildung/Qualifizierung

III.1. Ausbildung

Seiten 33 und 34

III.2. Qualifizierung

Seiten 35 und 36

IV. Bundesfreiwilligendienst

Seite 37

Auftrag

Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung hat in seiner Sitzung am 19.11.2012 den Vorschlag der Verwaltung zu Inhalt und Aufbau eines Personalberichtes gem. Vorlage 13/2544 zur Kenntnis genommen.

Der hiermit vorgelegte Personalbericht umfasst dementsprechend Informationen zu Planstellen und Personal der LVR-Dezernate (inkl. Förderschulen, LVR-Akademie für seelische Gesundheit, Therapiezentrum Oberhausen, Kulturaußendienststellen) und LVR-InfoKom.

Datengrundlage

Je nach Thema enthält der Bericht Daten über mehrere Jahre oder zu einem Stichtag. Insgesamt sind die Daten so aktuell wie möglich. Für Vergleiche mit Dritten (AOK, Destatis) musste allerdings auf das Jahr 2011 zurückgegriffen werden, da Angaben für 2012 noch nicht veröffentlicht wurden. Ebenfalls abhängig vom Thema wird auch der Personalbestand unterschiedlich betrachtet (z. B. befristet/unbefristet Beschäftigte; Köpfe/Vollkräfte). Entsprechende Hinweise erfolgen zu den einzelnen Grafiken.

Zusammenfassung/Fazit

I. LVR-Dezernate

Der Bedarf an zusätzlichen **Planstellen** entsteht in erster Linie durch die Erhöhung von Fallzahlen (insbes. Dezernat 7) und die Übernahme neuer Aufgaben (Inklusion, Archäologische Zone/Jüdisches Museum, ThuG). > Seiten 9 und 10

Bezogen auf Dezernat 7 ist absehbar, dass trotz des Stellenabbaus im Aufgabengebiet Soziales Entschädigungsrecht (SER) auch in den nächsten Jahren weiterer Stellenbedarf angemeldet werden wird.

Obwohl die Möglichkeit der Altersteilzeit genutzt wird, in den letzten Jahren vermehrt Nachwuchskräfte ausgebildet wurden und externe Einstellungen erfolgten (insbes. Personalbedarf in Dezernat 7) hat sich der Anteil der Beschäftigten in der **Altersgruppe** über 50 Jahre in den letzten Jahren stetig erhöht. > Seite 12

Die Altersstruktur der Dezernate weicht deutlich vom Bundesdurchschnitt ab. > Seite 13

In 2012 waren die meisten **Abgänge** altersbedingt (Abgangsgründe: Beginn der Freistellungsphase ATZ, Erreichen Altersgrenze). > Seite 14

Welche Auswirkungen die altersbedingten Abgänge in den Folgejahren haben werden, ist auf > Seite 15 grafisch dargestellt.

Um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen, werden aktuell im **Projekt „Demografie im LVR“** verschiedene Konzepte erarbeitet. Schwerpunkte sind „Lebensphasenorientierte Personalentwicklung“, „Führungskultur und -philosophie“, „Imagekampagne“.

Weiterer Handlungsbedarf besteht im Aufgabenbereich Gesundheitsmanagement.

Die **Ausfallzeiten** aufgrund von Erkrankungen liegen insgesamt wesentlich über den Ergebnissen, die die AOK veröffentlicht hat. Ursache hierfür sind die Erkrankungen mit einer Dauer von mehr als 42 Tagen. > Seite 16

Auffällig sind auch die deutlichen Unterschiede der Ausfallquoten in den einzelnen Dezernaten.

➤Seite 19

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) im LVR soll mittelfristig dazu beitragen, strukturelle Belastungen am Arbeitsplatz systematisch zu senken und die Gesundheitsressourcen und -potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und zu erweitern.

Ein Rahmenkonzept für das BGM dient als Grundlage für eine Dienstvereinbarung, die aktuell mit dem Gesamtpersonalrat abgestimmt wird.

Das Konzept beschreibt Struktur und Verfahrensabläufe, benennt handelnde Personen sowie Verantwortlichkeiten. Die Betrachtungsweise des Themas Gesundheit erfolgt systemisch-ganzheitlich. Sie folgt einem Ansatz, der nicht nur die einzelnen Mitarbeitenden, sondern auch ihre verschiedenen Arbeits- und Lebensbereiche in den Blick nimmt.

Zur Aufgabenerfüllung in den Förderschulen des Dezernates 5 und den Kulturaußendienststellen des Dezernates 9 ist regelmäßig eine größere Anzahl **befristeter Beschäftigungsverhältnisse** erforderlich. > Seite 20

Mit Vorlage 13/3068 ist bereits eine ausführliche Darstellung zu diesem Thema vorgelegt worden.

II. LVR-InfoKom

Da InfoKom wie ein Eigenbetrieb auf Grundlage einer Betriebsatzung tätig ist, werden die **Stellen** für Tarifbeschäftigte im Wirtschaftsplan geführt. Die Einrichtung und Bewirtschaftung der Stellen für Tarifbeschäftigte kann daher flexibel am Bedarf orientiert gehandhabt werden. > Seite 22

Die **Altersstruktur** sieht bei InfoKom wesentlich günstiger aus als in den Dezernaten. U. a. aufgrund externer Einstellungen wurde der Anteil Beschäftigter in der Altersgruppe unter 40 Jahren in 2012 deutlich erhöht. Im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt heben sich die Ergebnisse von InfoKom positiv ab. > Seiten 24 und 25

Ziel von LVR-InfoKom ist die langfristige Sicherstellung einer ausgewogenen Altersstruktur der Mitarbeiterschaft. Damit wird gewährleistet, dass es durch die **altersbedingte Fluktuation** keine größeren Einbrüche beim Personalbestand geben wird. > Seite 27

Selbstverständlich werden Wissenstransfer und Ausbildung zur Erhaltung und Weiterentwicklung des fachlichen Wissens genutzt.

Die **Ausfallzeiten** aufgrund von Erkrankungen liegen insgesamt unter den von der AOK veröffentlichten Ergebnissen. > Seite 28

Auffällig sind jedoch die im Vergleich zu den Daten der AOK hohen Ausfallquoten in der Altersgruppe 35 bis 44 Jahre (> Seite 29) und bei den Frauen (> Seite 30)

Befristete Verträge werden aus unterschiedlichen Gründen abgeschlossen: z. B. Projekte, Elternzeitvertretungen, Eignungsfeststellung. InfoKom strebt grundsätzlich die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis an. > Seite 31

III. Ausbildung/Qualifizierung

Sowohl bei der Ausbildung als auch bei Qualifizierungsmaßnahmen werden die durch Entscheidung des Landschaftsausschusses vorgegebenen Quoten regelmäßig erreicht oder sogar überschritten.

> Seiten 33 und 35

In zukunftsfähigen Berufen wird über den eigenen Bedarf hinaus ausgebildet. Eine Übernahmegarantie kann grundsätzlich damit nicht verbunden werden. Im Verwaltungsbereich wird bedarfsorientiert ausgebildet, um nach erfolgreicher Ausbildung eine Übernahme zu ermöglichen.

IV. Bundesfreiwilligendienst

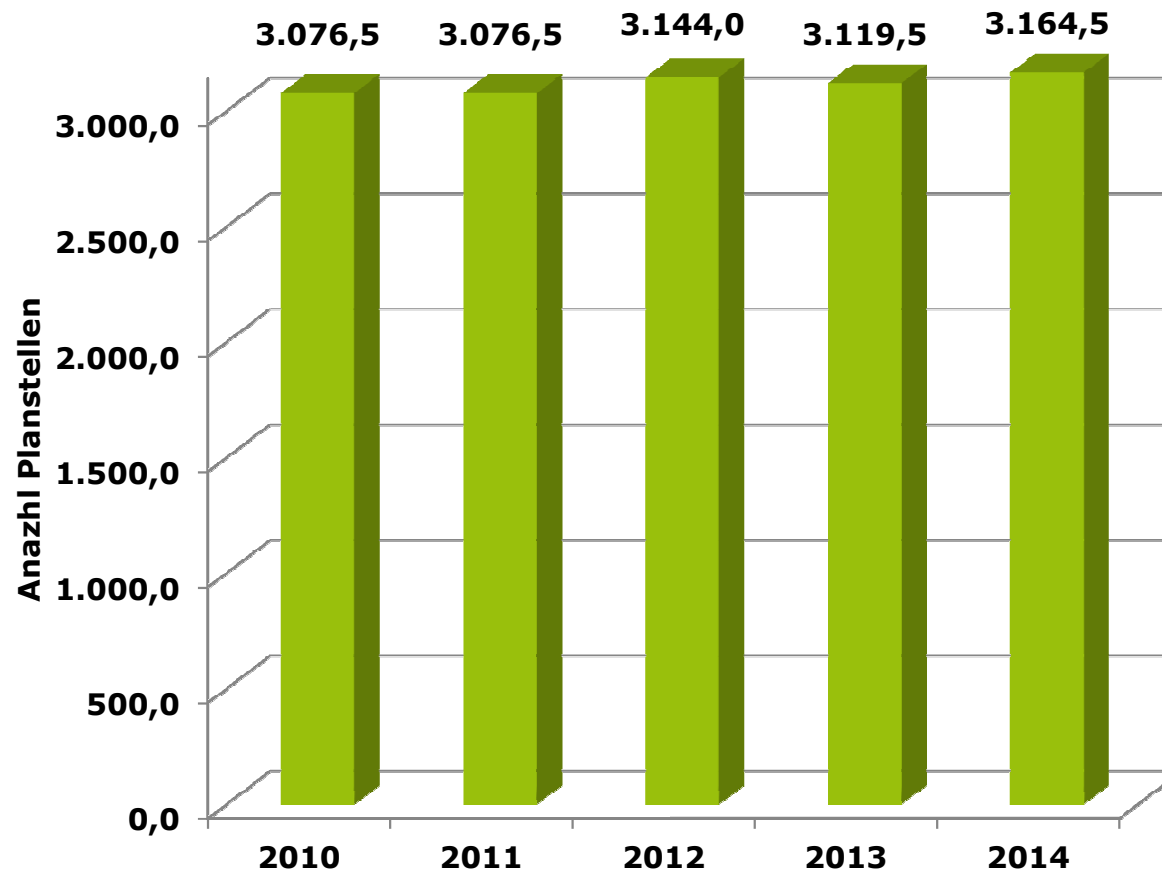
Ergänzend zur Vorlage 13/2709 (PA am 11.03.2013) sind in der Tabelle auf

> Seite 37 die aktuellen Zahlen der LVR-Förderschulen und der LVR-Jugendhilfe Rheinland für November 2013 aufgeführt.

I. LVR-Dezernate

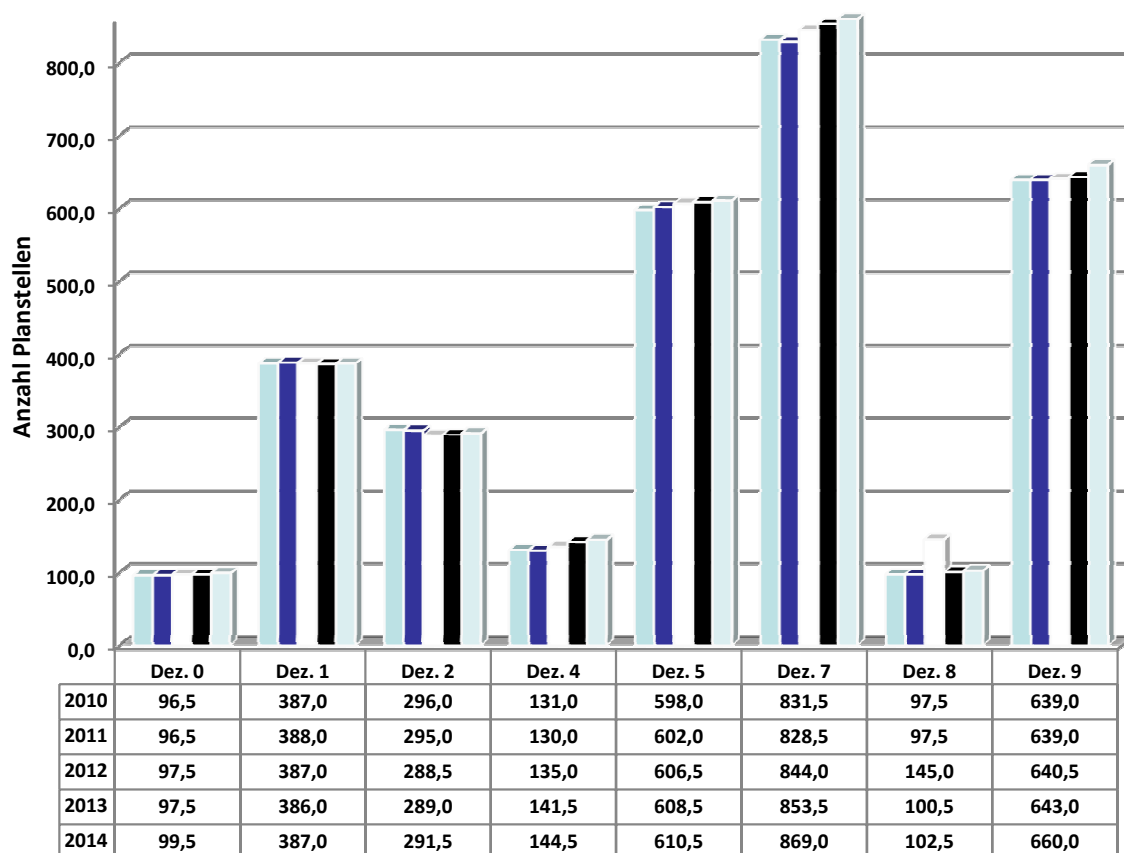
I.1. LVR-Dezernate – Planstellen

I.1.1. LVR-Dezernate – Anzahl Planstellen AI – LVR – 2010 bis 2014



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 – 2010 bis 2014



Gründe für größere Veränderungen der Anzahl der Planstellen 2010/Entwurf 2014:

Dezernat 4 –Jugend-: Erhöhung Fallzahlen / Anzahl der zu beaufsichtigenden Einrichtungen

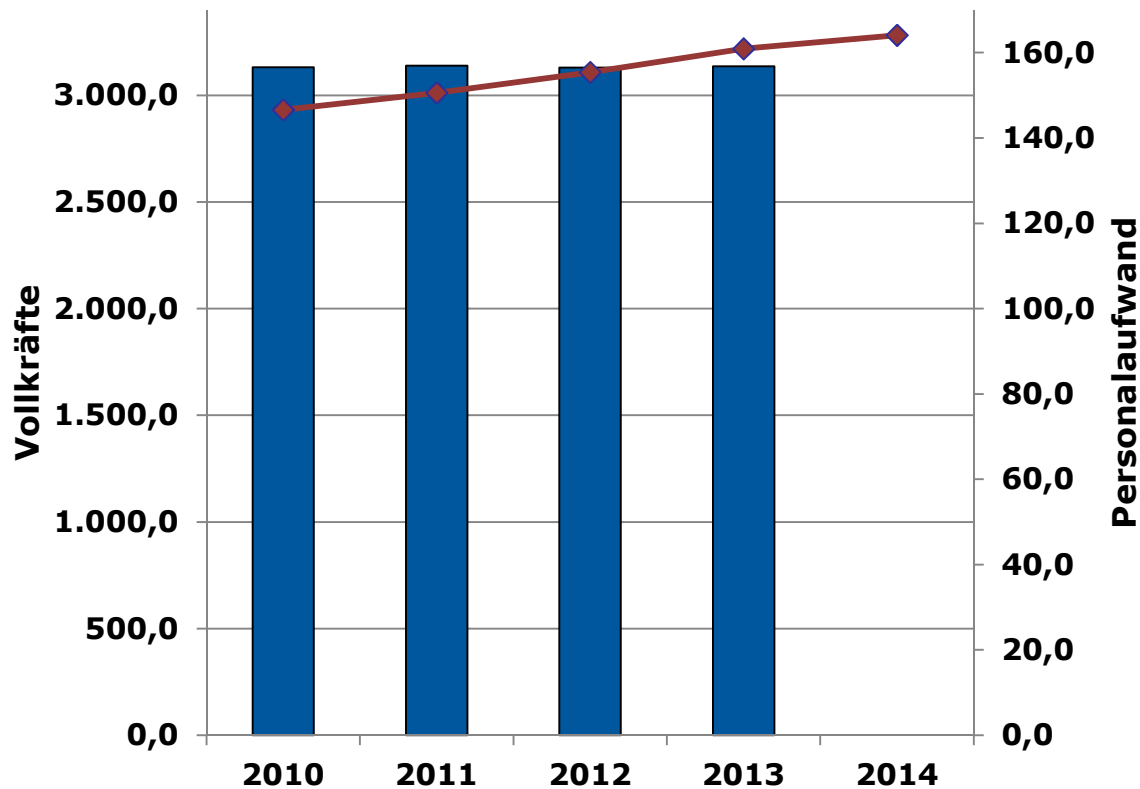
Dezernat 5 –Schulen-: Therapeuten-/Pflegeschlüssel, zusätzliche Stellen für das Berufskolleg,

Dezernat 7 -Soziales und Integration-: Erhöhung der Fallzahlen, zusätzliche Aufgaben (insbes. Inklusion).

Dezernat 8 –Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen-: Übernahme der Aufgaben nach dem Therapieunterbringungsgesetz (ThUG) in 2012, Wegfall dieser Aufgabe in 2013.

Dezernat 9 –Kultur und Umwelt-: neue Aufgabe (Archäologische Zone/Jüdisches Museum, LVR-Preußen-Museum Wesel)

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

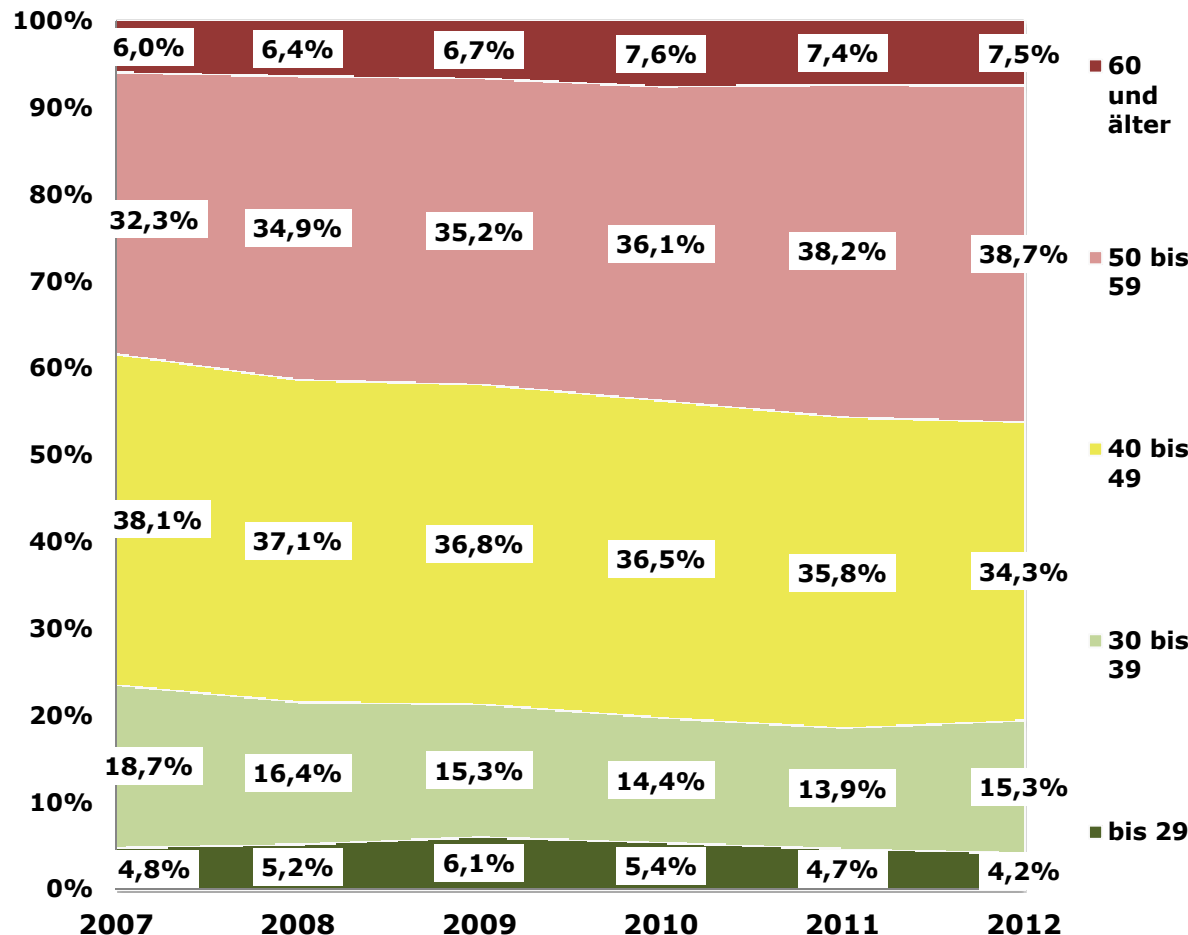


Basis für die Vollkräftedaten (VK) sind die Abrechnungsergebnisse der Personalkosten. Hier ist auch das Personal berücksichtigt, das keine Stellenplanstellen benötigt (z. B. Personal mit Zeitvertrag, Auszubildende, Nachwuchskräfte). Teilzeitkräfte werden ihrem Beschäftigungsumfang entsprechend anteilig berücksichtigt. Nicht berücksichtigt sind die Tarifbeschäftigten SER (Soziales Entschädigungsrecht), die Mitarbeiter/-innen des Landes sind.

Die Steigerungen der Personalaufwendungen sind überwiegend auf die Auswirkungen der Tarif- und Besoldungserhöhungen, die LOB-Steigerungen um jährlich 0,25% sowie auf Beförderungen/ Höhergruppierungen und Stufensteigerungen zurückzuführen.

I.3. LVR-Dezernate - Altersstruktur

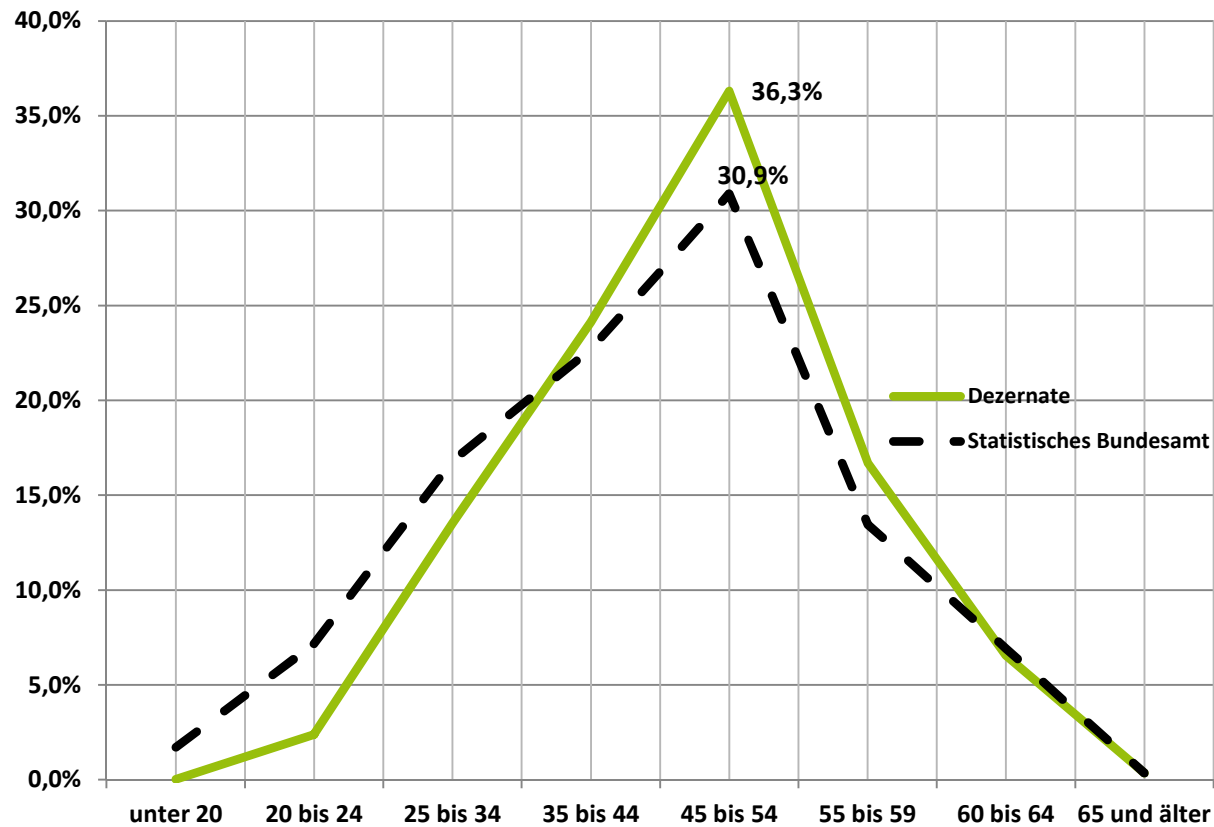
I.1.3.1. LVR-Dezernate – Entwicklung der Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in %



Altersstruktur der unbefristet beschäftigten, aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.12.JJ.. Personen in Ausbildung bzw. Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Praktika, Volontariate) sind nicht eingerechnet.

	Anteil Beschäftigte	
	jünger als 40 Jahre	über 50 Jahre
2007	23,6%	38,3%
2008	21,6%	41,3%
2009	21,4%	41,9%
2010	19,8%	43,7%
2011	18,6%	45,6%
2012	19,5%	46,2%

I.1.3.2. LVR-Dezernate – Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum 31.12.2011



Altersstruktur der aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.12.2011 (befristet und unbefristet Beschäftigte). Personen in Ausbildung bzw. Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Praktika, Volontariate) sind nicht eingerechnet.

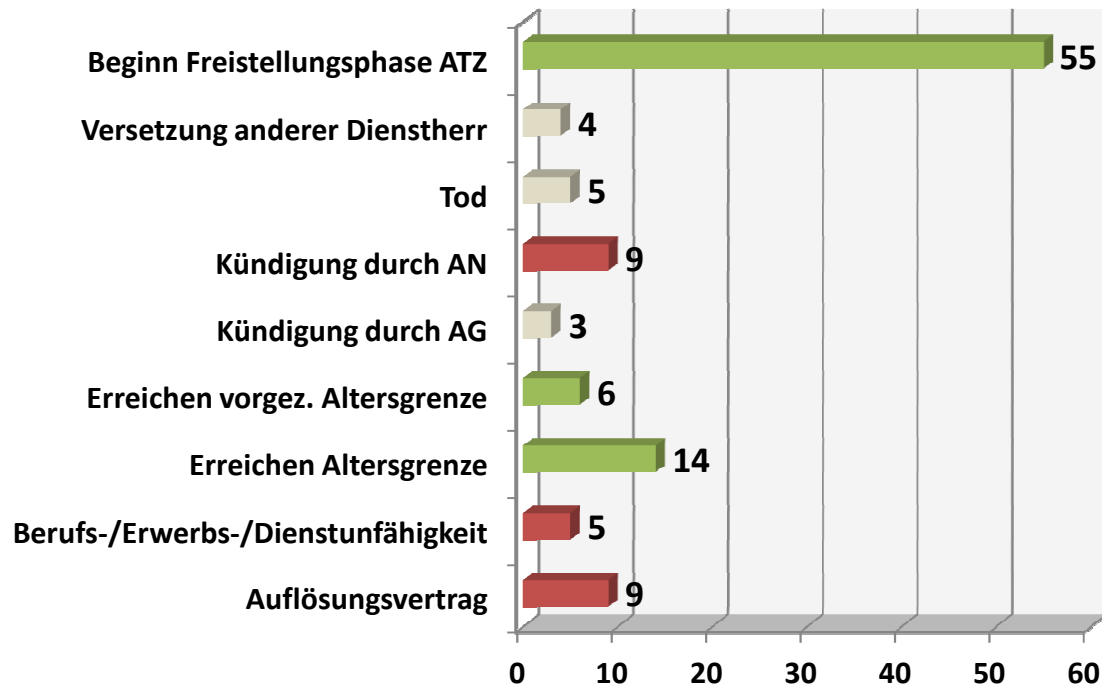
Vergleichsdaten:
Erwerbstätige in Deutschland im Wirtschaftsunterbereich „Öffentliche Verwaltung u. ä.“ (DESTATIS - Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland - Fachserie 1 Reihe 4.1.1 - 2011)

I.4. LVR-Dezernate – Fluktuation

I.4.1. LVR-Dezernate – Fluktuation nach Abgangsgründen in 2012

unbefristet beschäftigte Personen am 31.12.2011 3.097

Abgänge in 2012 110

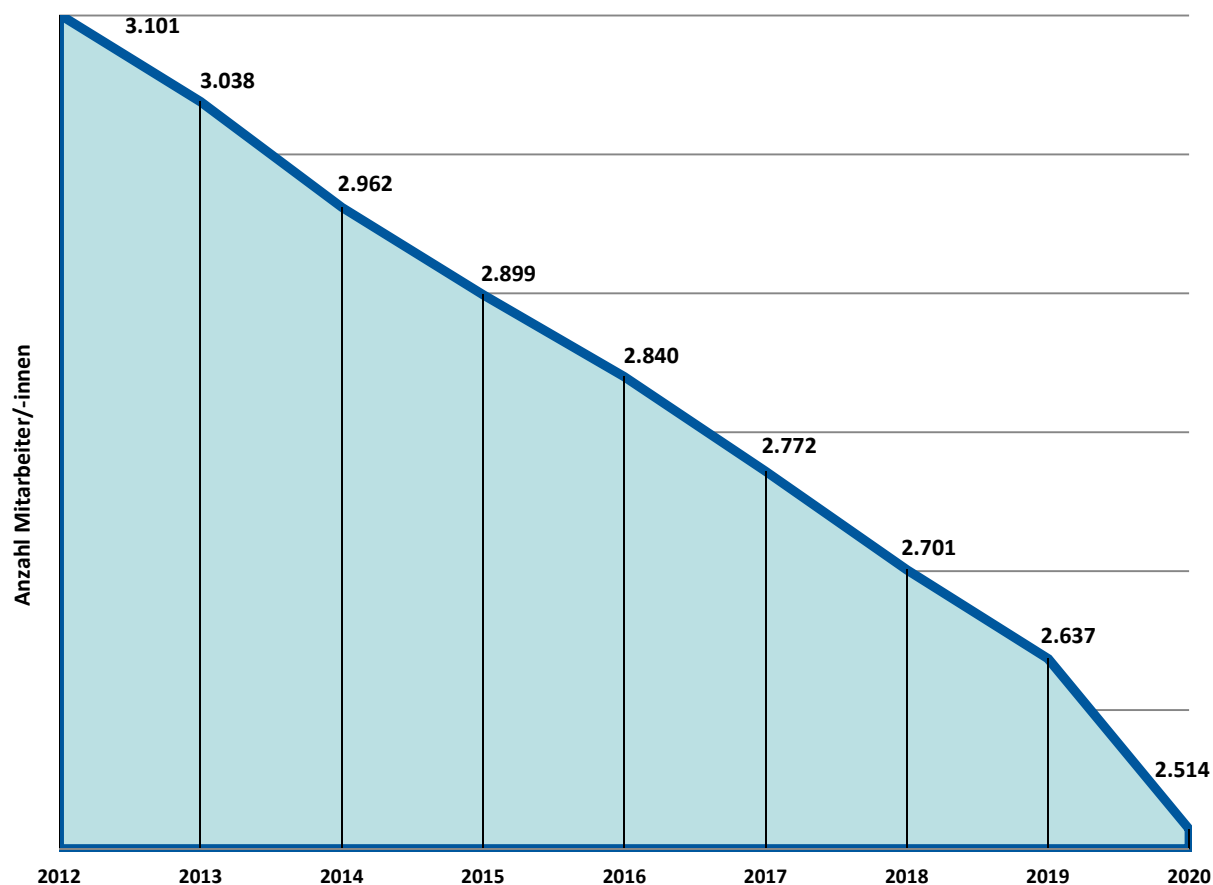


Für die Dezernate beträgt die Abgangsquote des unbefristet beschäftigten Personals in 2012 3,6%.

Rund 68% der Abgänge sind „Altersabgänge“ (in der Grafik grün markiert).

Wie sich die Abgänge wg. Beginn der Freistellungsphase ATZ bzw. Erreichens der Altersgrenze in den nächsten Jahren voraussichtlich entwickeln werden, ist unter I.4.2. dargestellt.

I.4.2. LVR-Dezernate – Prognose Altersabgänge / Beginn ATZ Freistellungsphase



Dargestellt wird die Entwicklung des Personalbestandes (Köpfe) aufgrund von „Altersabgängen“.

Berücksichtigt sind nur die aktiven, unbefristet Beschäftigten.

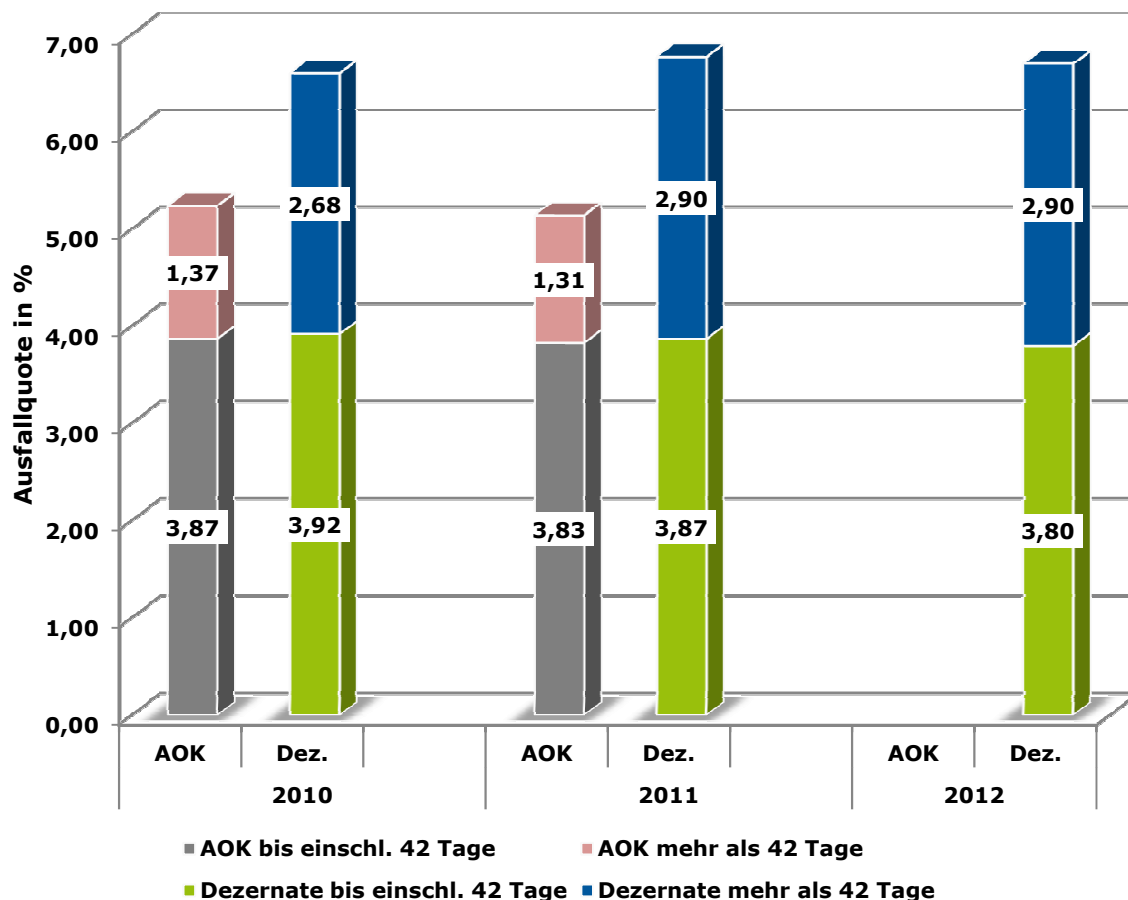
„Altersabgänge“ im Sinne dieser Grafik sind

- Beginn der Freistellungsphase der Altersteilzeit,
- Vollendung des 65. Lebensjahres.
(Hier bleibt unberücksichtigt, dass für Tarifbeschäftigte und Beamte/Beamtinnen, die nach dem 31.12.1946 geboren sind, eine höhere Altersgrenze als das 65. Lebensjahr gilt.)

Jahr	ATZ Frei	65. Lj
2013	39	24
2014	38	38
2015	20	43
2016	23	36
2017	19	49
2018	1	70
2019	4	60
2020	1	122

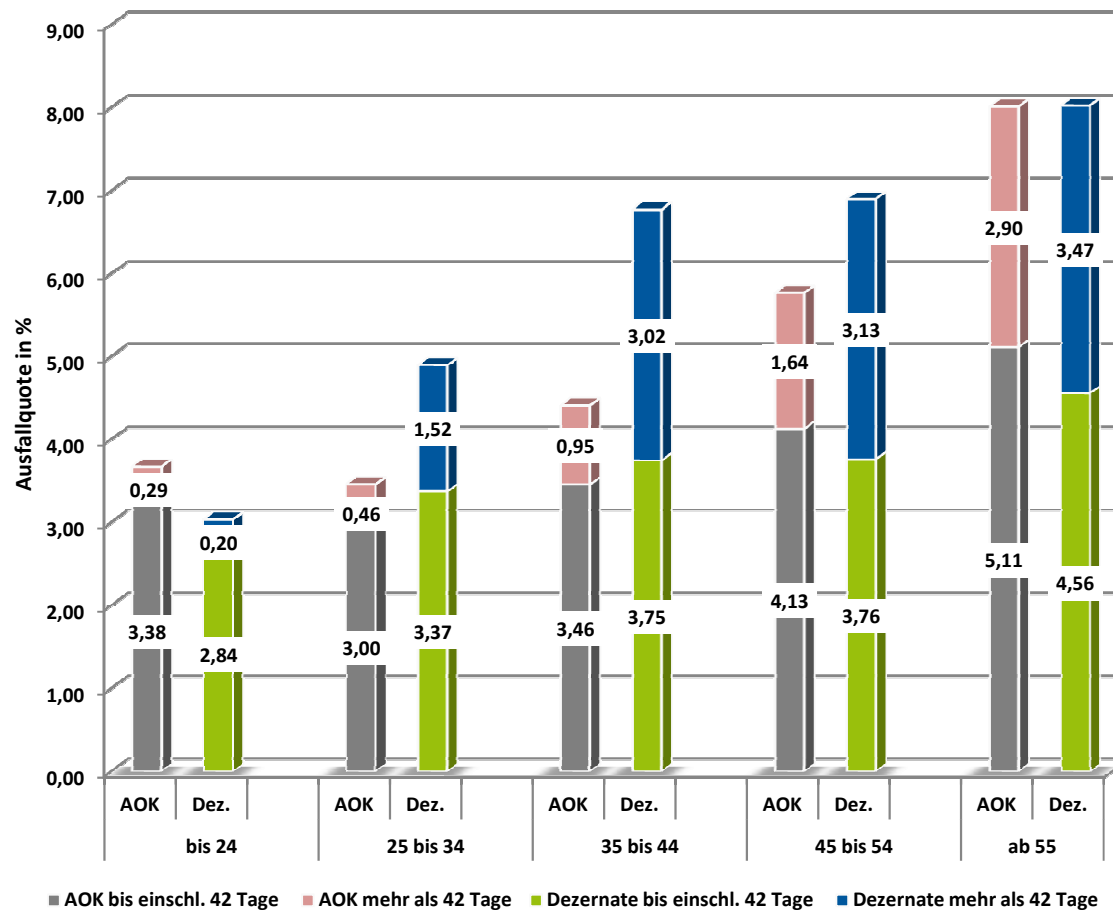
I.5. LVR-Dezernate – Ausfallzeiten wg. Erkrankungen

I.5.1. LVR-Dezernate – Entwicklung der Ausfallquoten seit 2010; Ø Dezernate



Ein Vergleich der für den LVR erhobenen Ausfallquoten mit Daten aus den Veröffentlichungen der Krankenversicherer u. ä. ist aufgrund unterschiedlicher Auswertungsverfahren nur bedingt möglich. Für diese Grafik werden die Daten der AOK Rheinland herangezogen (Gesundheitsbericht Rheinland 2011 des Instituts für Betriebliche Gesundheitsförderung). Wie der LVR berechnet die AOK die Ausfallquoten auf der Basis von Kalendertagen, lässt hier aber die Kur-/Heilverfahren und die Ausfalltage nach Ablauf der Krankengeldzahlung unberücksichtigt. Dementsprechend bleiben diese Ausfallatbestände in der nebenstehenden Grafik auch bei den Ausfallquoten der Dezernate außen vor. Auffällig ist, dass die Ausfallquoten für Erkrankungen mit einer Dauer von mehr als 42 Tagen in den Dezernaten deutlich über den von der AOK veröffentlichten Werten liegen und sich 2010 – 2011 – 2012 stetig erhöht haben.

I.5.2. LVR-Dezernate – Ausfallquoten 2011 nach Altersgruppen

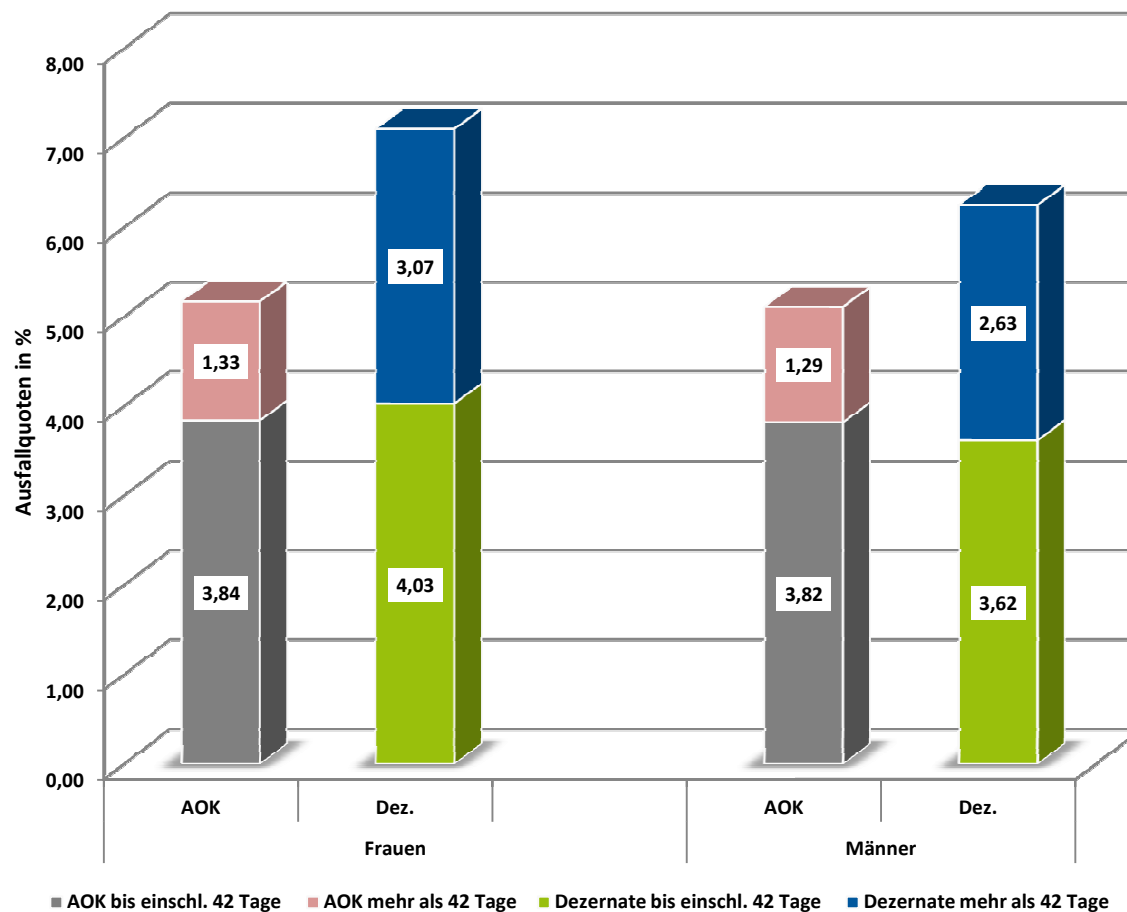


Da die AOK Rheinland für 2012 noch keine Ergebnisse veröffentlicht hat, werden hier die Daten der AOK und der Dezernate für das Jahr 2011 verglichen.

Für die Dezernate liegen die Ausfallquoten wegen Erkrankungen mit einer Dauer von bis zu 42 Tagen zum Teil sogar unter den Werten der AOK, die Ausfallquoten wegen Erkrankungen mit einer Dauer von mehr als 42 Tagen jedoch deutlich darüber.

Insgesamt steigen die Ausfallquoten mit zunehmendem Alter an. Die AOK hat in ihrem Bericht daher angemerkt: „Insgesamt verdeutlichen diese Ergebnisse die Notwendigkeit für Unternehmen, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu verbessern und für gesundheitsfördernde Arbeitsverhältnisse im Betrieb zu sorgen sowie einen gesundheitsbewussten Lebensstil der Mitarbeiter zu fördern und zu unterstützen, um auch mit alternden Belegschaften wettbewerbsfähig zu bleiben.“

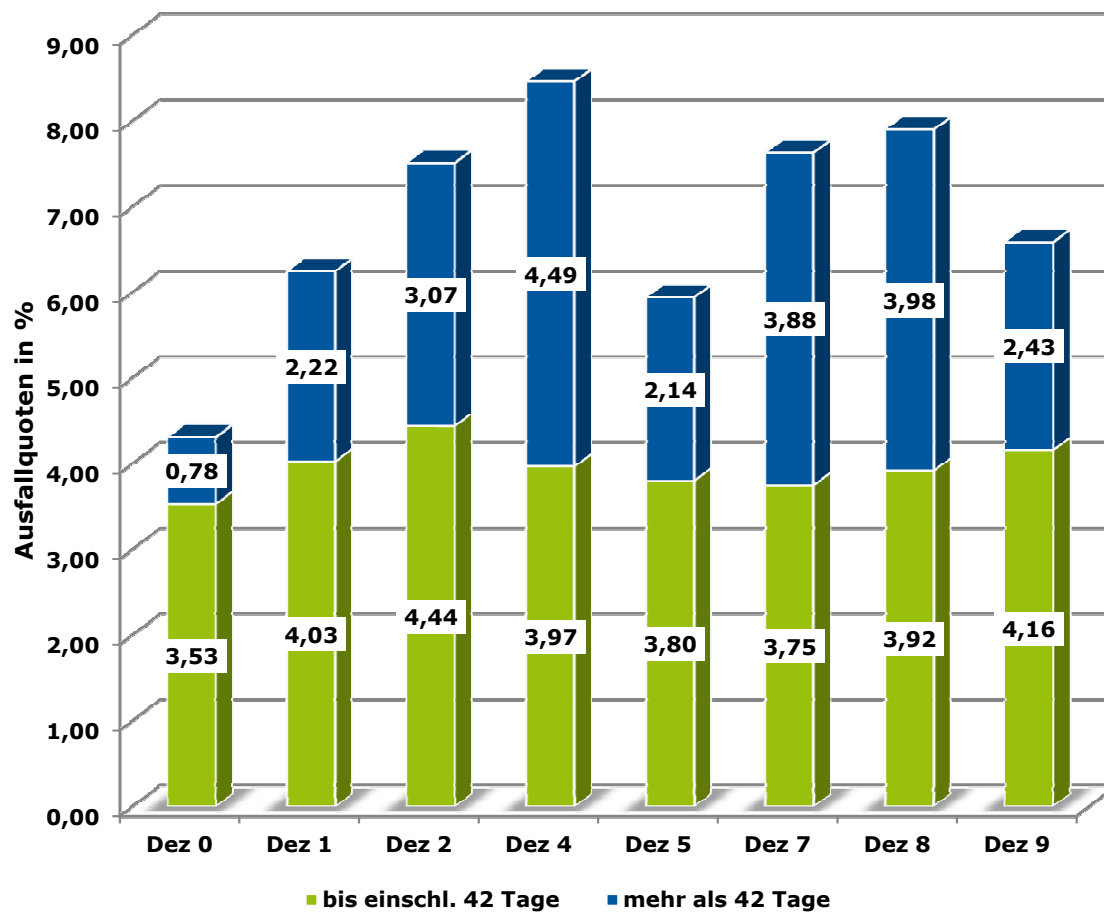
I.5.3. LVR-Dezernate – Ausfallquoten 2011 nach Geschlecht



Da die AOK Rheinland für 2012 noch keine Ergebnisse veröffentlicht hat, werden hier die Daten der AOK und der Dezernate für das Jahr 2011 verglichen.

Anders als bei den von der AOK erhobenen Daten, liegen bei den Dezernaten die Ausfallquoten für Frauen sowohl insgesamt als auch bei Betrachtung der Kategorien „bis einschl. 42 Tage“ und „mehr als 42 Tage“ deutlich über den für die Männer ermittelten Quoten.

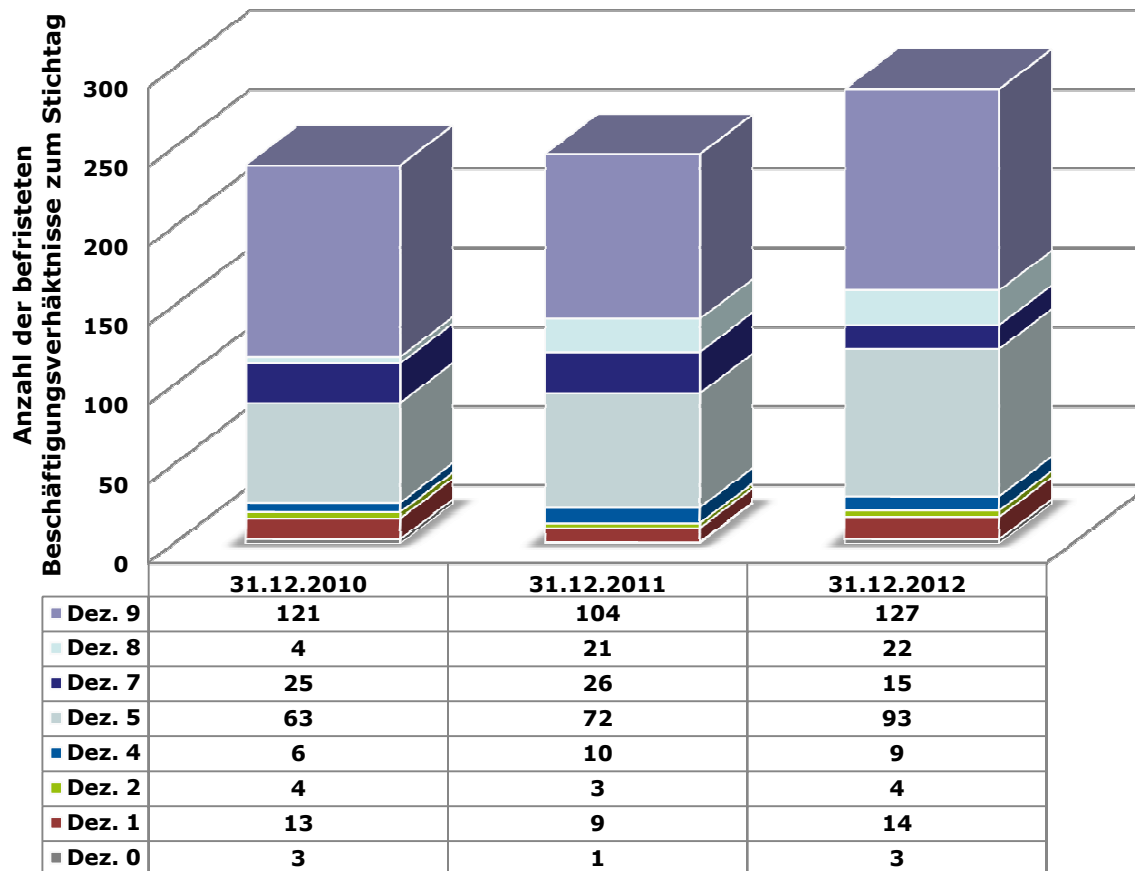
I.5.4. LVR-Dezernate – Ausfallquoten 2012 je Dezernat



Auch bei den Daten für 2012 fallen die hohen Prozentsätze für Erkrankungen mit einer Dauer von mehr als 42 Tagen auf. In den Dezernaten 4, 7 und 8 sind dies 50% und mehr der gesamten Ausfallzeiten.

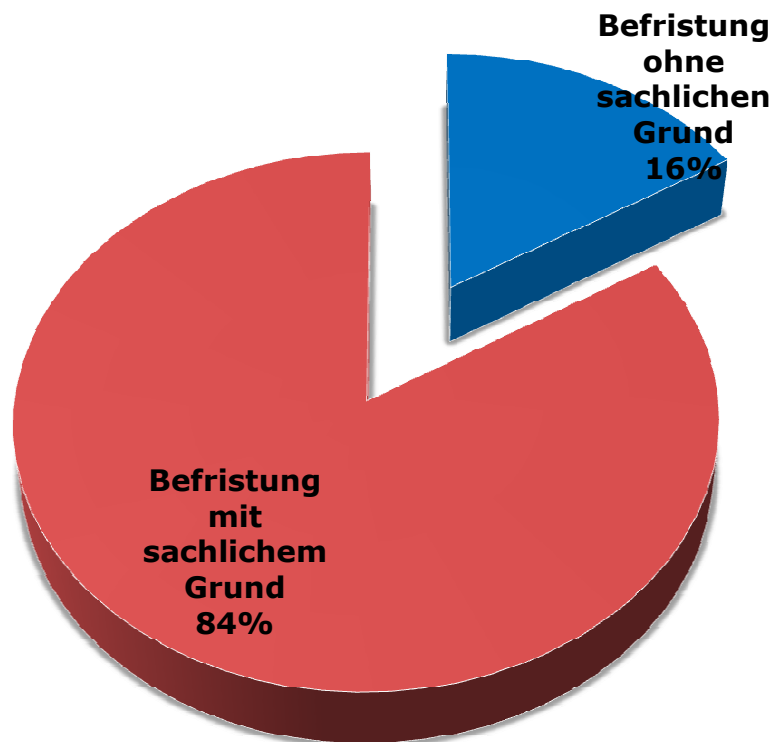
I.6. LVR-Dezernate – Befristete Beschäftigungsverhältnisse

I.6.1. LVR-Dezernate – Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse



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. Begründet ist dies für Dezernat 5 mit Vertretungen für unbefristet beschäftigtes Personal (für die Dauer von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz, Elternzeit u. ä.) und seit 2011 (nach Aussetzung des Zivildienstes) mit dem Einsatz von Pflegehilfskräften. Befristet beschäftigtes Personal wird in Dezernat 9 für Verursachergrabungen, Projekte u. ä. benötigt.

I.6.2. LVR-Dezernate – Befristete Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12.2012 nach Rechtsgrundlage

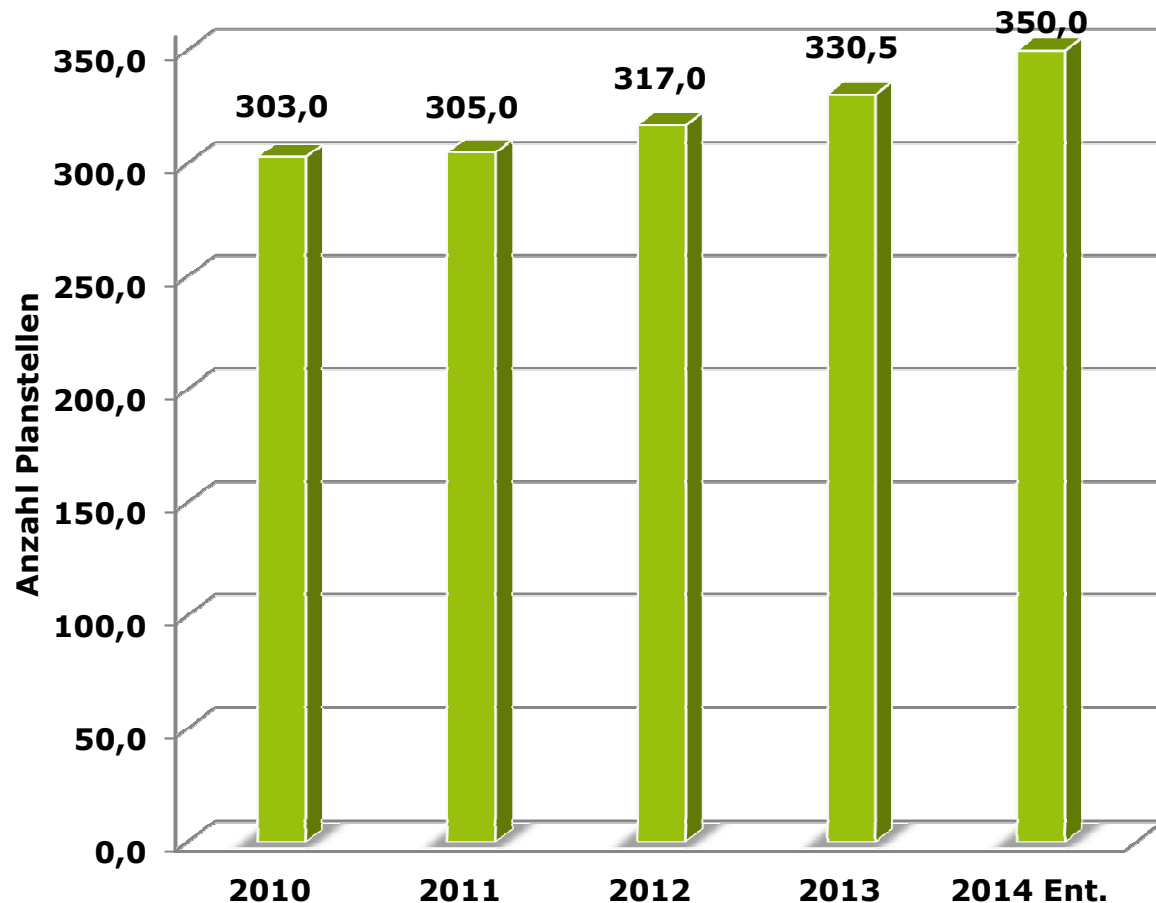


§ 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG):
Befristung, die durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist (z. B. nur vorübergehender betrieblicher Bedarf der Arbeitsleistung, zur Erprobung, zur Vertretung).

§ 14 Abs. 2 TzBfG:
Befristung ohne sachlichen Grund (sogen. erleichterte Befristung). Arbeitsvertrag kann bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren dreimal verlängert werden (nur für Neueinstellungen oder wenn die letzte „Zuvor-Beschäftigung“ bei demselben Arbeitgeber mehr als drei Jahre zurück liegt).

II. LVR-InfoKom

II.1. LVR-InfoKom – Anzahl Planstellen – 2010 bis Entwurf 2014

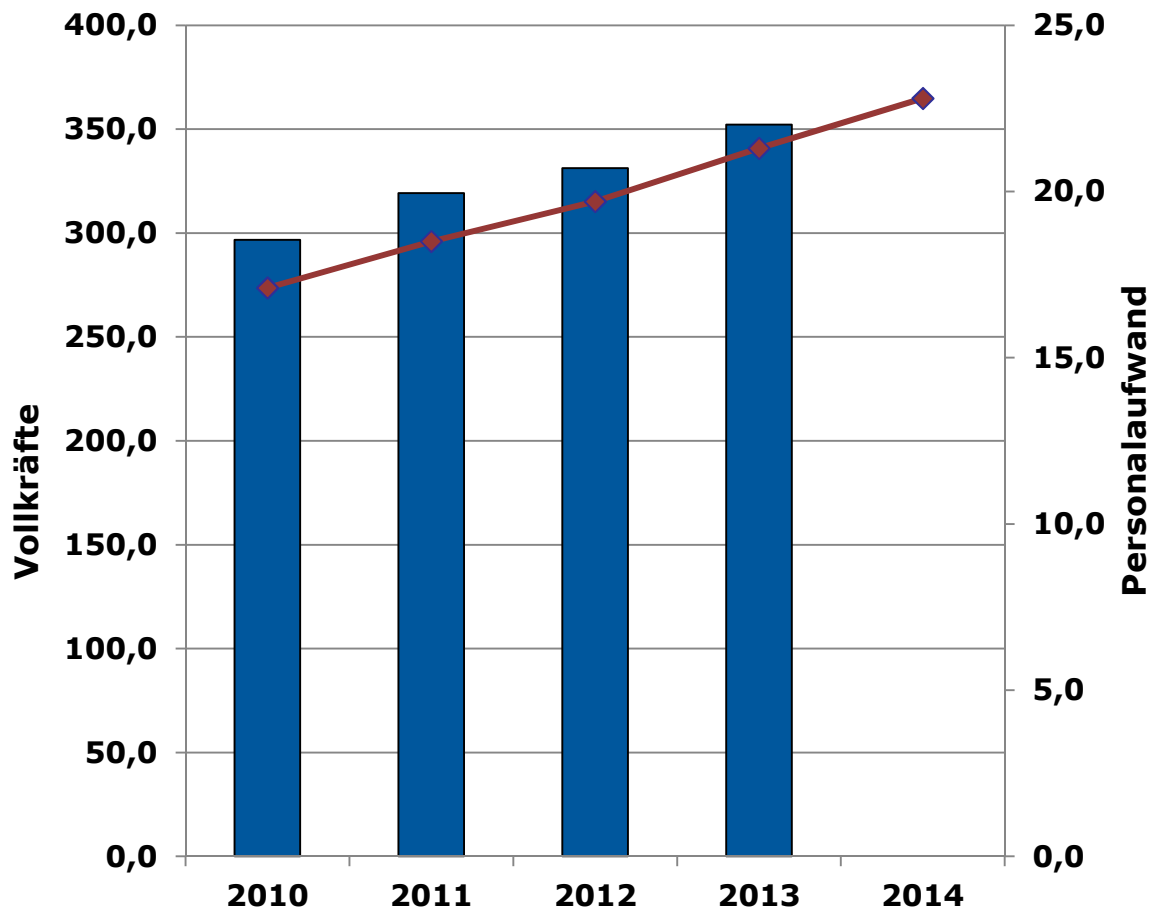


Da InfoKom wie ein Eigenbetrieb geführt wird, werden hier die im Wirtschaftsplan festgelegten Stellen (ohne Stellen für die Ausbildung) berücksichtigt.

Die Erhöhung der Stellenanzahl ist aufgrund neuer Strukturen und zusätzlicher Aufgaben erforderlich. (s. a. Seite 23 – Vollkräfte)

InfoKom bildet in eigener Zuständigkeit aus. Aktuell sind 18 Ausbildungsstellen besetzt (Fachinformatiker/-in; Wirtschaftsinformatiker/-in, Scientific Programming/Mathematisch-technische/-r Softwareentwickler/-in)

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

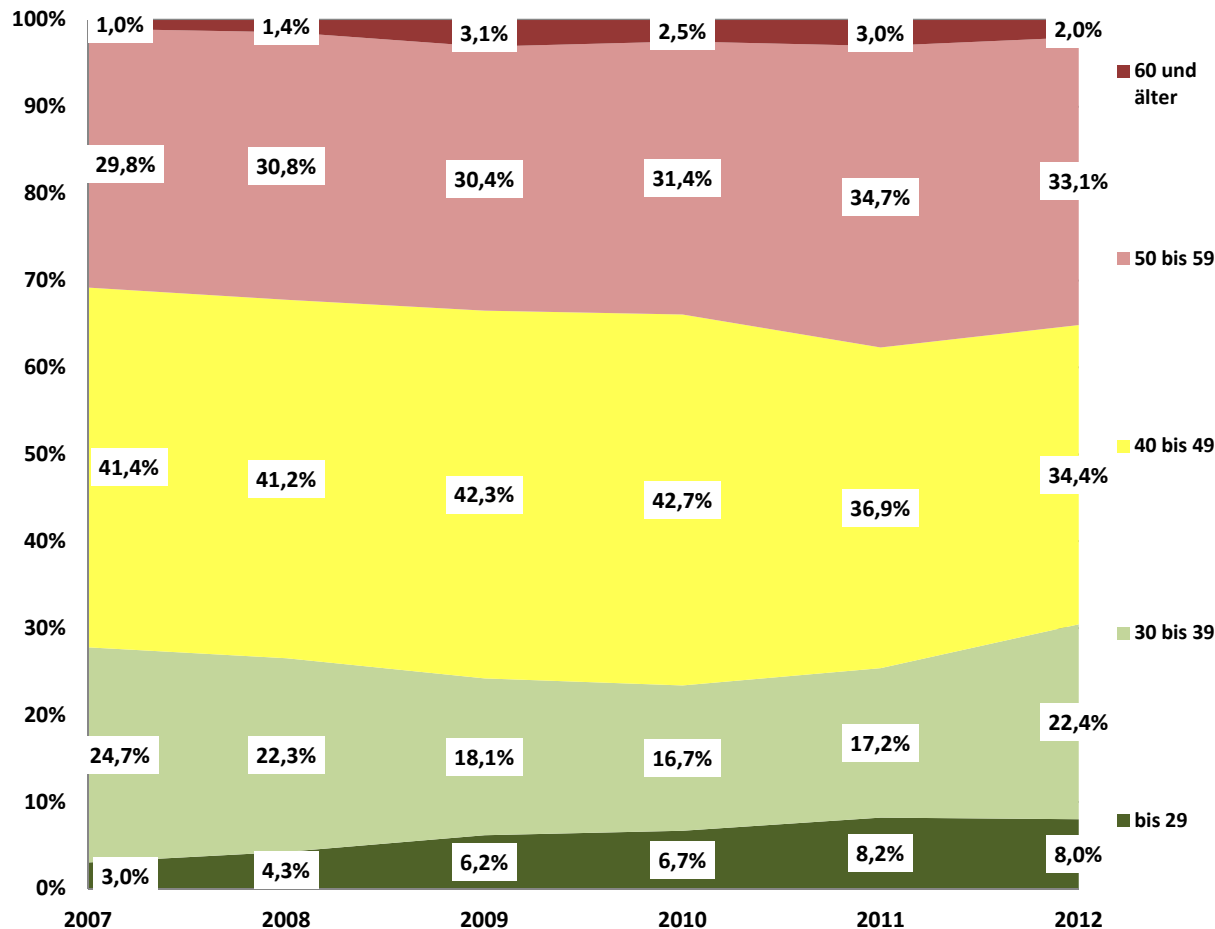


Basis für die Vollkräftedaten (VK) sind die Abrechnungsergebnisse der Personalkosten. Hier ist auch das Personal berücksichtigt, das keine Stellenplanstellen benötigt (z. B. Personal mit Zeitvertrag, Auszubildende, Nachwuchskräfte). Teilzeitkräfte werden ihrem Beschäftigungsumfang entsprechend anteilig berücksichtigt. Nicht berücksichtigt sind die Tarifbeschäftigten SER (Soziales Entschädigungsrecht), die Mitarbeiter/-innen des Landes sind.

Zur Professionalisierung von Prozessen im LVR und vor allem wegen des stetig wachsenden Auftragsvolumens ist zusätzliches Personal erforderlich.

II.3. LVR-InfoKom – Altersstruktur

II.3.1. LVR-InfoKom – Entwicklung der Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in %



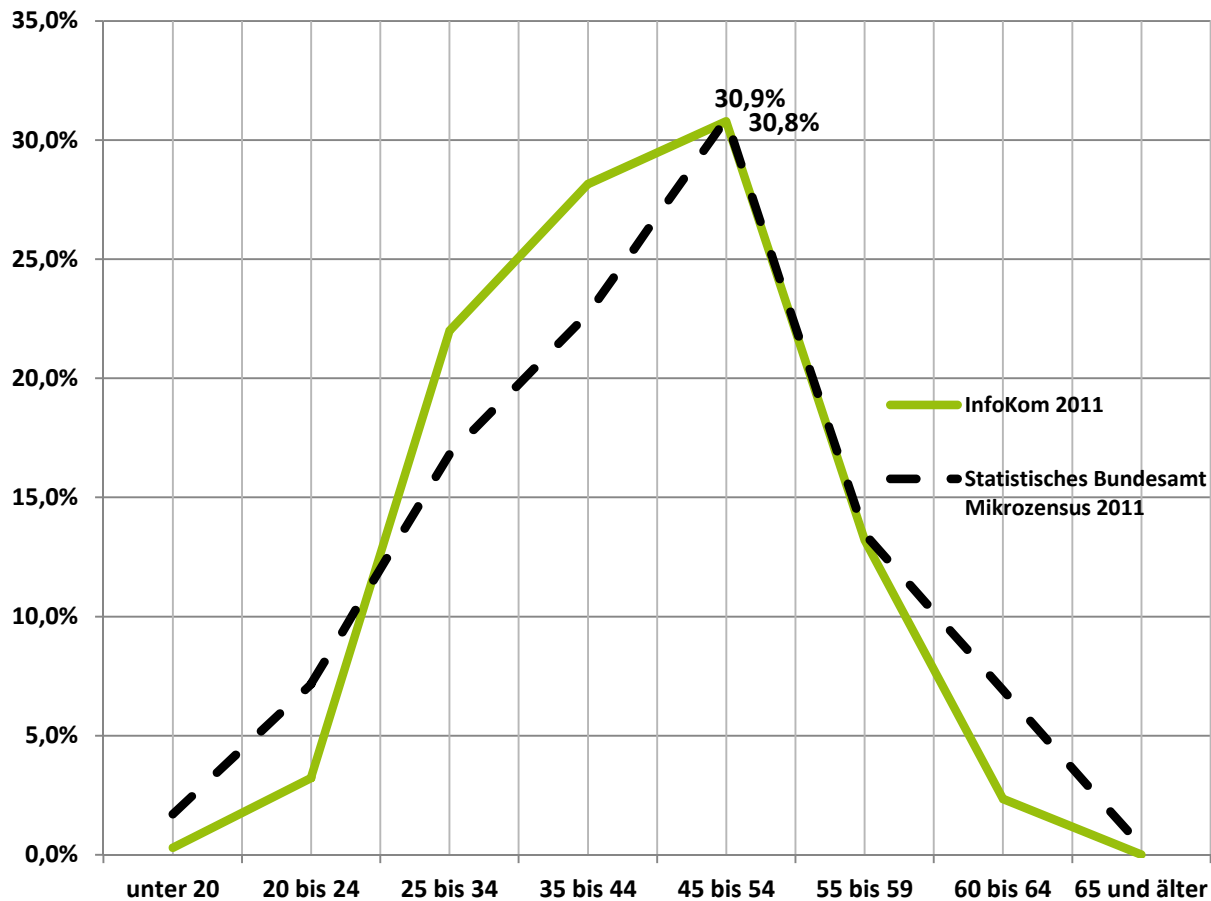
Altersstruktur der unbefristet beschäftigten, aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.12.JJ..
Personen in Ausbildung bzw. Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Praktika, Volontariate) sind nicht eingerechnet.

Anteil Beschäftigte

	jünger als 40 Jahre	über 50 Jahre
2007	27,8%	30,8%
2008	26,6%	32,2%
2009	24,3%	33,5%
2010	23,4%	33,9%
2011	25,4%	37,7%
2012	30,4%	35,1%

II.3.2. LVR-InfoKom –

Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum 31.12.2011



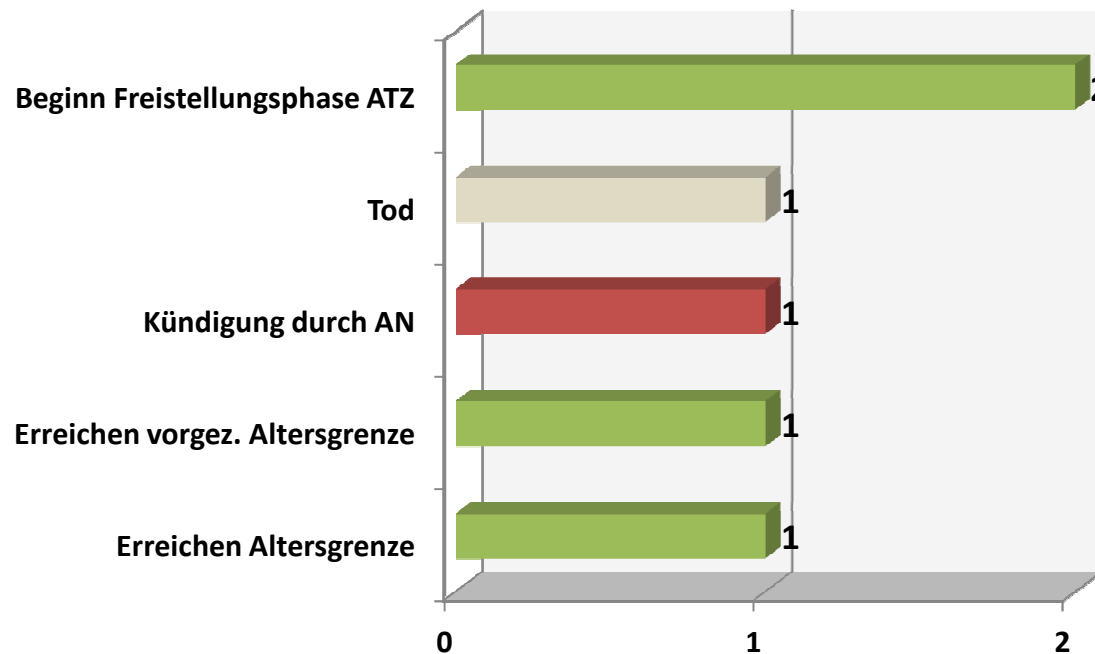
Altersstruktur der aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.12.2011 (befristet und unbefristet Beschäftigte). Personen in Ausbildung bzw. Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Praktika, Volontariate) sind nicht eingerechnet.

Vergleichsdaten:
Erwerbstätige in Deutschland im Wirtschaftsunterbereich „Öffentliche Verwaltung u. ä.“ (DESTATIS - Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland – Fachserie 1 Reihe 4.1.1 – 2011)

II.4. LVR-InfoKom – Fluktuation

II.4.1. LVR-InfoKom – Abgangsgründe in 2012

unbefristet beschäftigte Personen am 31.12.2011 277
Abgänge in 2012 6



Für InfoKom beträgt die Abgangsquote des unbefristet beschäftigten Personals in 2012 2,2%.

Rund 67% der Abgänge sind „Altersabgänge“ (in der Grafik grün markiert).

Wie sich die Abgänge wg. Beginns der Freistellungsphase ATZ bzw. Erreichens der Altersgrenze in den nächsten Jahren voraussichtlich entwickeln werden, ist unter II.4.2. dargestellt.

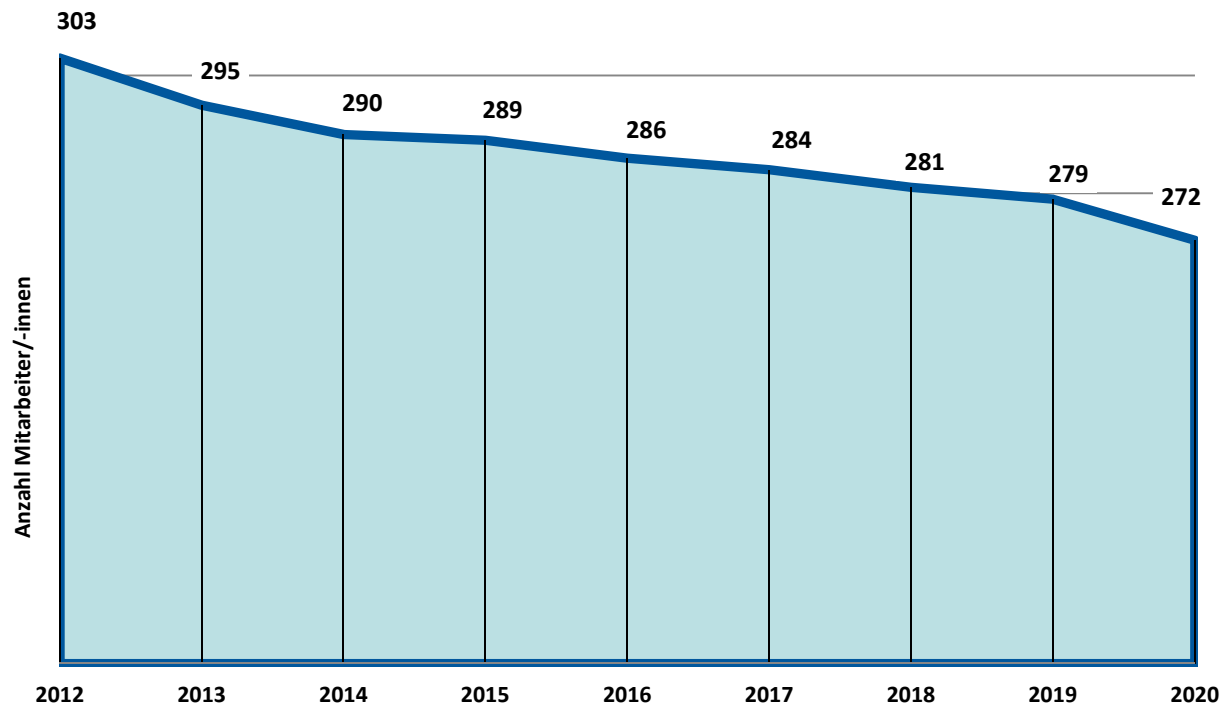
II.4.2. LVR-InfoKom – Prognose Altersabgänge / Beginn ATZ Freistellungsphase

Dargestellt wird die Entwicklung des Personalbestandes (Köpfe) aufgrund von „Altersabgängen“.

Berücksichtigt sind nur die aktiven, unbefristet Beschäftigten.

„Altersabgänge“ im Sinne dieser Grafik sind

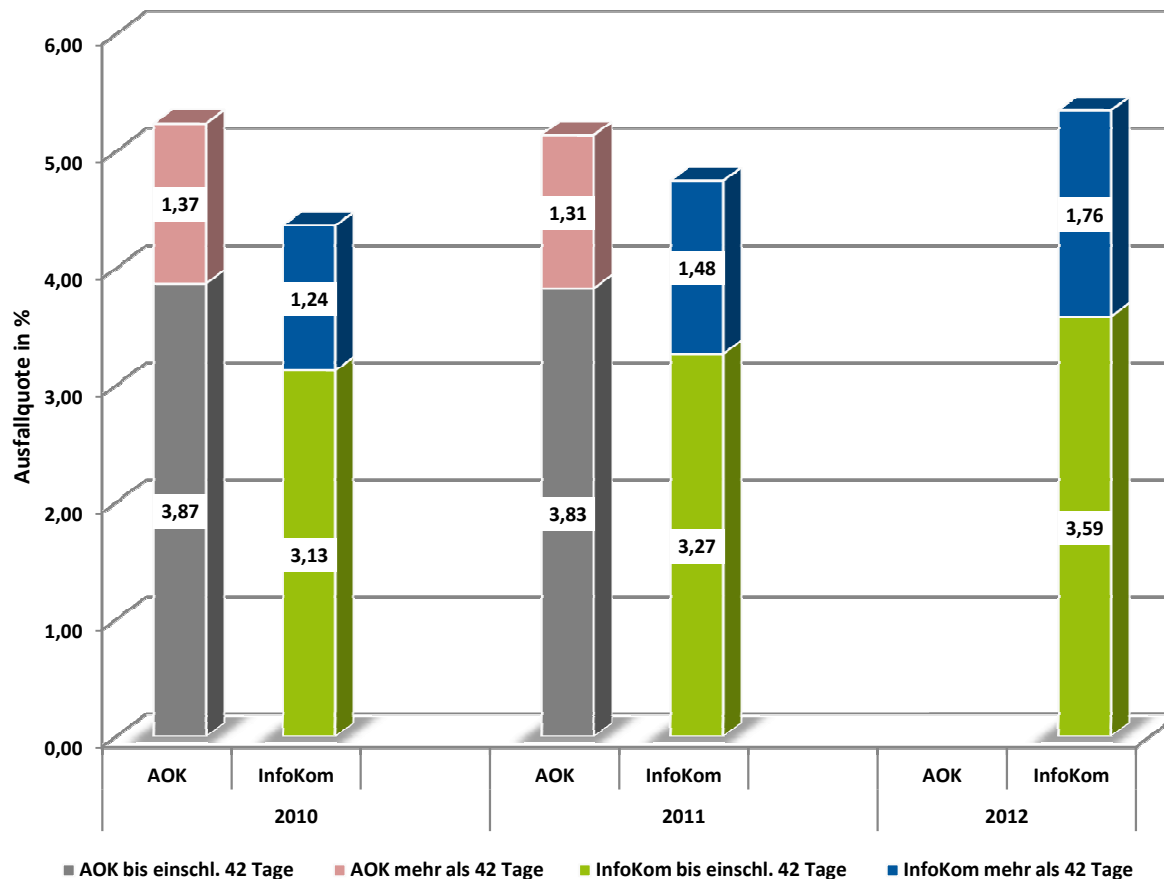
- Beginn der Freistellungsphase der Altersteilzeit,
- Vollendung des 65. Lebensjahres. (Hier bleibt unberücksichtigt, dass für Tarifbeschäftigte und Beamte/Beamtinnen, die nach dem 31.12.1946 geboren sind, eine höhere Altersgrenze als das 65. Lebensjahr gilt.)



Jahr	ATZ Frei	65. Lj
2013	8	0
2014	3	2
2015	0	1
2016	3	0
2017	1	1
2018	0	3
2019	0	2
2020	0	7

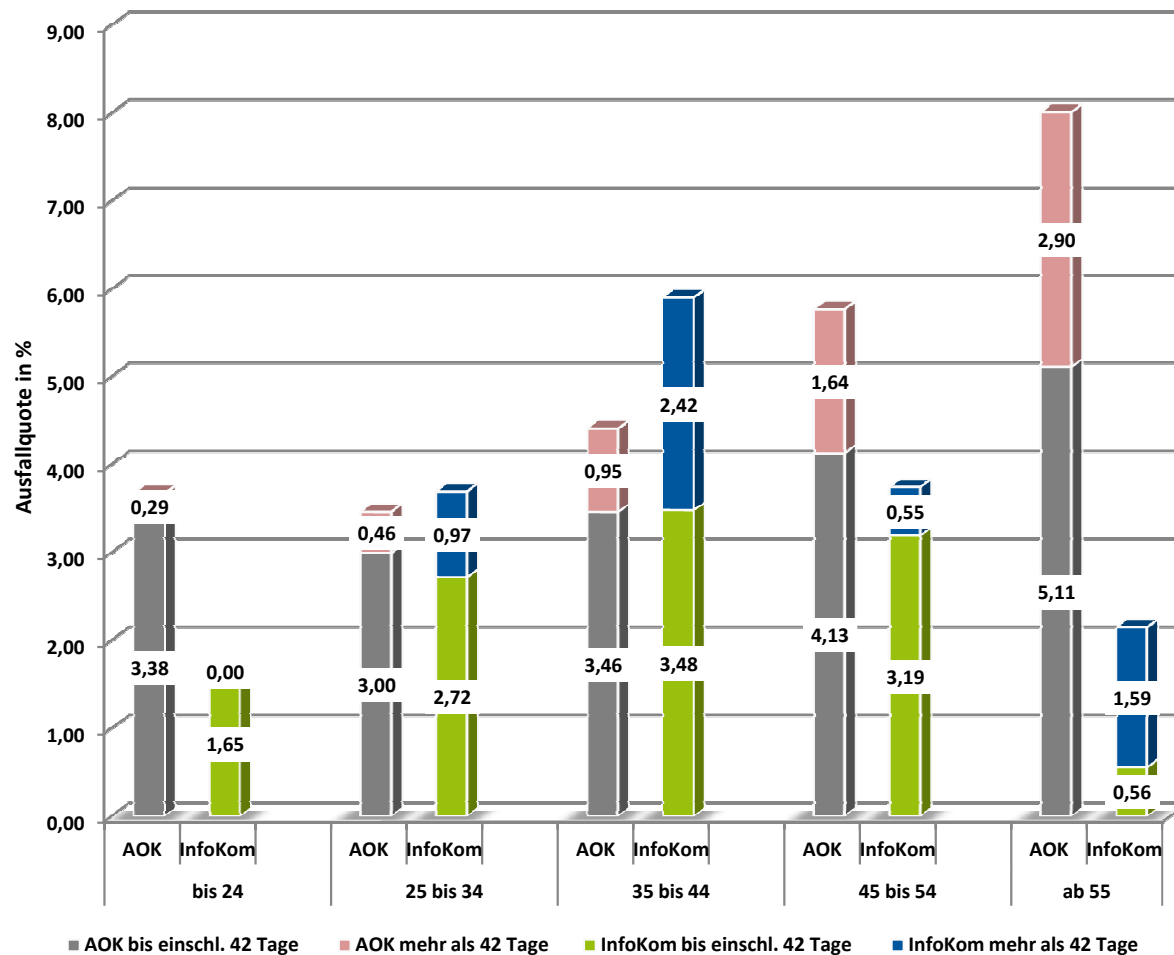
II.5. LVR-InfoKom – Ausfallzeiten wg. Erkrankungen

II.5.1. LVR-InfoKom – Entwicklung der Ausfallquoten seit 2010



Ein Vergleich der für den LVR erhobenen Ausfallquoten mit Daten aus den Veröffentlichungen der Krankenversicherer u. ä. ist aufgrund unterschiedlicher Auswertungsverfahren nur bedingt möglich. Für diese Grafik werden die Daten der AOK Rheinland herangezogen (Gesundheitsbericht Rheinland 2011 des Instituts für Betriebliche Gesundheitsförderung). Wie der LVR berechnet die AOK die Ausfallquoten auf der Basis von Kalendertagen, lässt hier aber die Kur-/Heilverfahren und die Ausfalltage nach Ablauf der Krankengeldzahlung unberücksichtigt. Dementsprechend bleiben diese Ausfalltatbestände in der nebenstehenden Grafik auch bei den Ausfallquoten der Dezernate außen vor. Auffällig ist, dass sich die Ausfallquoten für InfoKom 2010 bis 2012 stetig erhöht haben. Dies betrifft sowohl die Erkrankungen mit einer Dauer von bis zu 42 Tagen und die Erkrankungen mit einer Dauer von mehr als 42 Tagen.

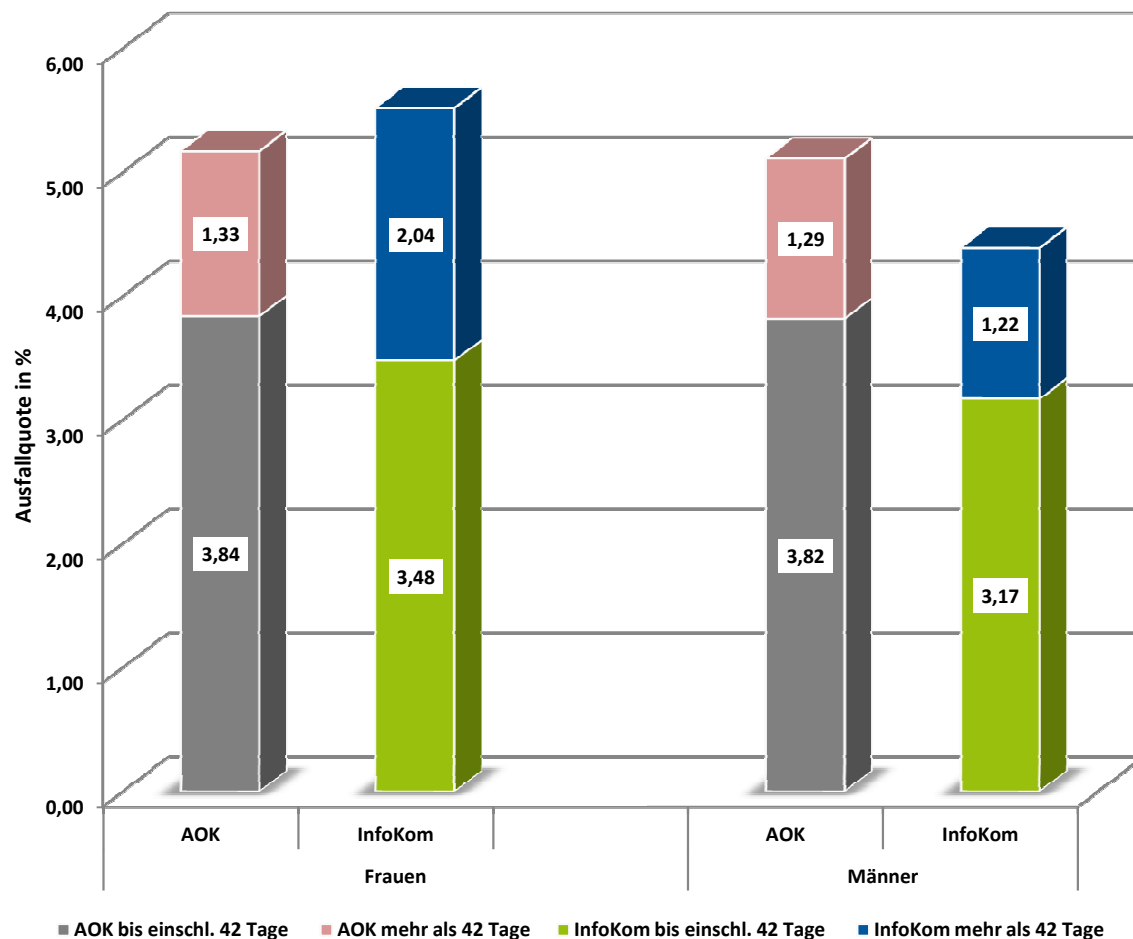
II.5.2. LVR-InfoKom – Ausfallquoten 2011 nach Altersgruppen



Da die AOK Rheinland für 2012 noch keine Ergebnisse veröffentlicht hat, werden hier die Daten der AOK und für InfoKom für das Jahr 2011 verglichen.

Für InfoKom liegen die Ausfallquoten wegen Erkrankungen mit einer Dauer von bis zu 42 Tagen in den meisten Altersgruppen unter den Werten der AOK . Auffällig im Vergleich zu den übrigen Ergebnissen sind die für InfoKom hohen Ausfallquoten in der Altersgruppe von 35 bis 44 Jahren.

II.5.3. LVR-InfoKom – Ausfallquoten 2011 nach Geschlecht

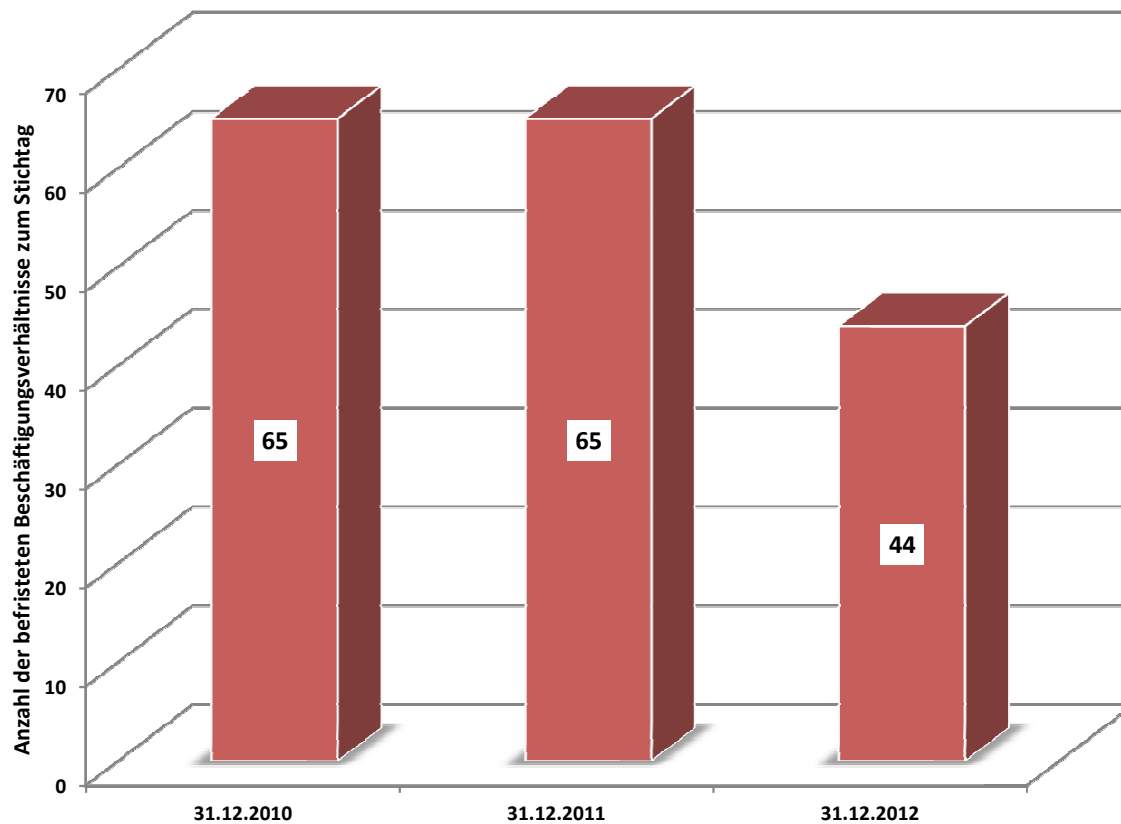


Da die AOK Rheinland für 2012 noch keine Ergebnisse veröffentlicht hat, werden hier die Daten der AOK und von InfoKom für das Jahr 2011 verglichen.

Anders als bei den von der AOK erhobenen Daten, liegen bei LVR-InfoKom die Ausfallquoten für Frauen sowohl insgesamt als auch bei Betrachtung der Kategorien „bis einsch. 42 Tage“ und „mehr als 42 Tage“ deutlich über den für die Männer ermittelten Quoten.

II.6. LVR-InfoKom – Befristete Beschäftigungsverhältnisse

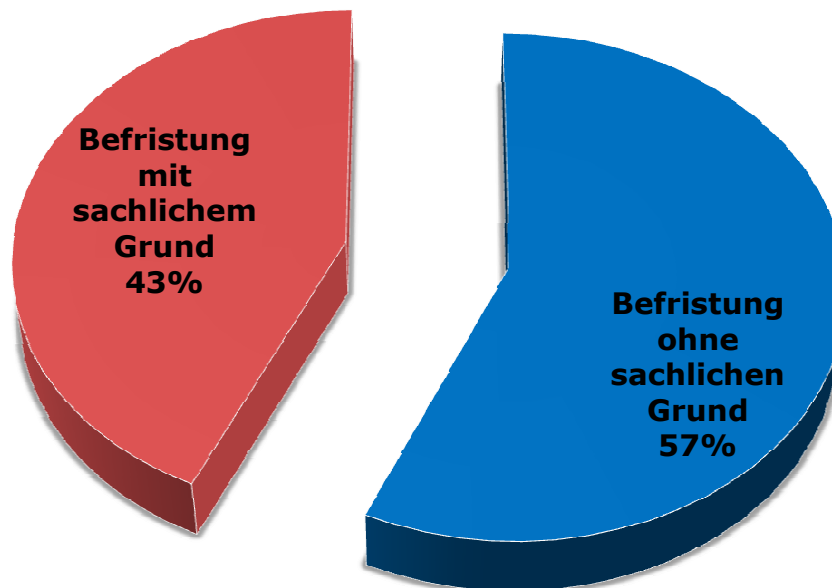
II.6.1. LVR-InfoKom - Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse



Bei Stichtagsbetrachtungen kann es sich bezogen auf die Fallzahlen nur um Momentaufnahmen handeln. Auf der Grundlage des § 14 I und II TzBfG werden die befristeten Arbeitsverträge aufgrund zeitlich begrenzter Arbeitsvolumina bzw. von Stellenvakanzen (IT-Projekte, Elternzeitvertretungen) auf den eigenen Wunsch der Mitarbeiter/-innen z.B. bei Studenten/-innen sowie zur Minimierung von Risiken bei der Personalgewinnung (Eignungsfeststellung in der betrieblichen Praxis) geschlossen.

Im Regelfall können bewährte Mitarbeiter/-innen nach einer ersten Befristung dauerhaft für LVR-InfoKom gewonnen und die Arbeitsverhältnisse damit entfristet werden

I.6.2. LVR-InfoKom – Befristete Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12.2012 nach Rechtsgrundlage



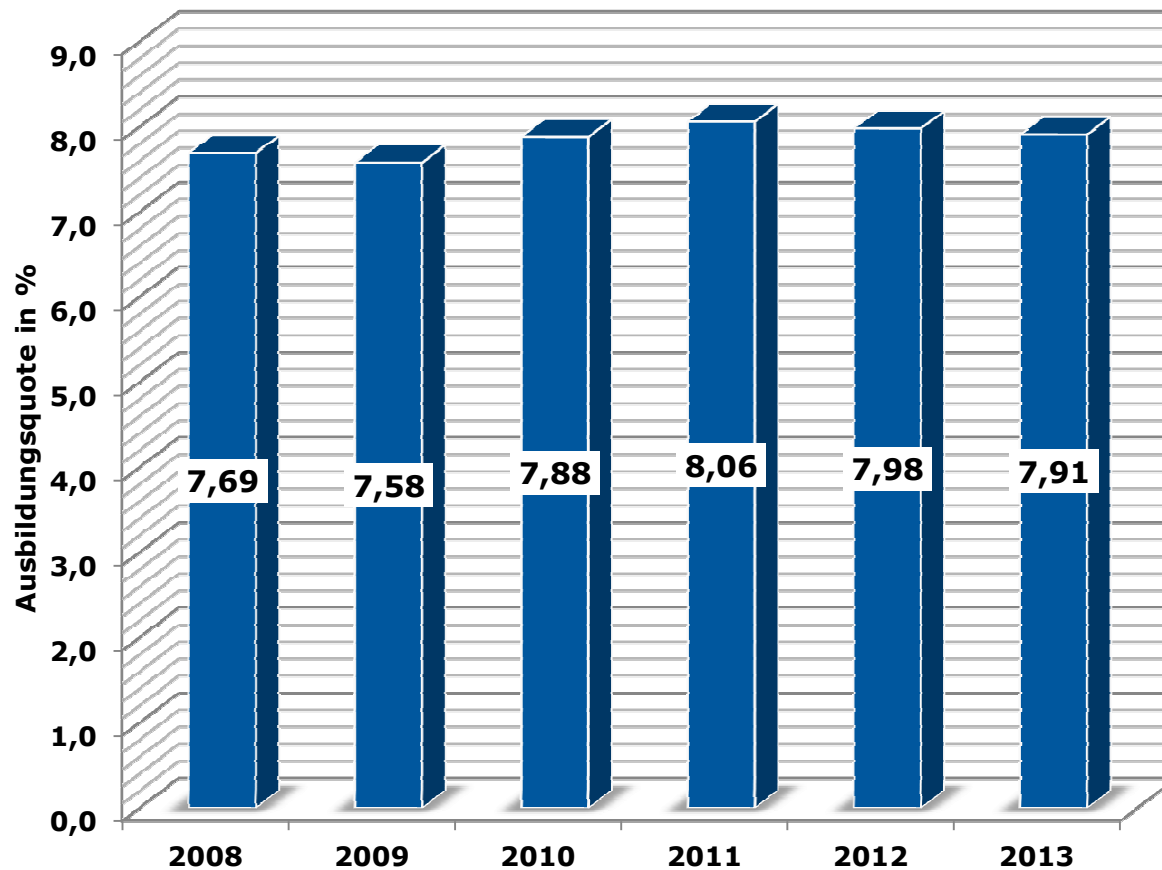
§ 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG):
Befristung, die durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist (z. B. nur vorübergehender betrieblicher Bedarf der Arbeitsleistung, zur Erprobung, zur Vertretung).

§ 14 Abs. 2 TzBfG:
Befristung ohne sachlichen Grund (sogen. erleichterte Befristung). Arbeitsvertrag kann bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren dreimal verlängert werden (nur für Neueinstellungen oder wenn die letzte „Zuvor-Beschäftigung“ bei demselben Arbeitgeber mehr als drei Jahre zurück liegt).
InfoKom nutzt diese rechtliche Möglichkeit bei der erstmaligen Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für zeitlich befristete Projekte.

III. Ausbildung/Qualifizierung

III.1. Ausbildung

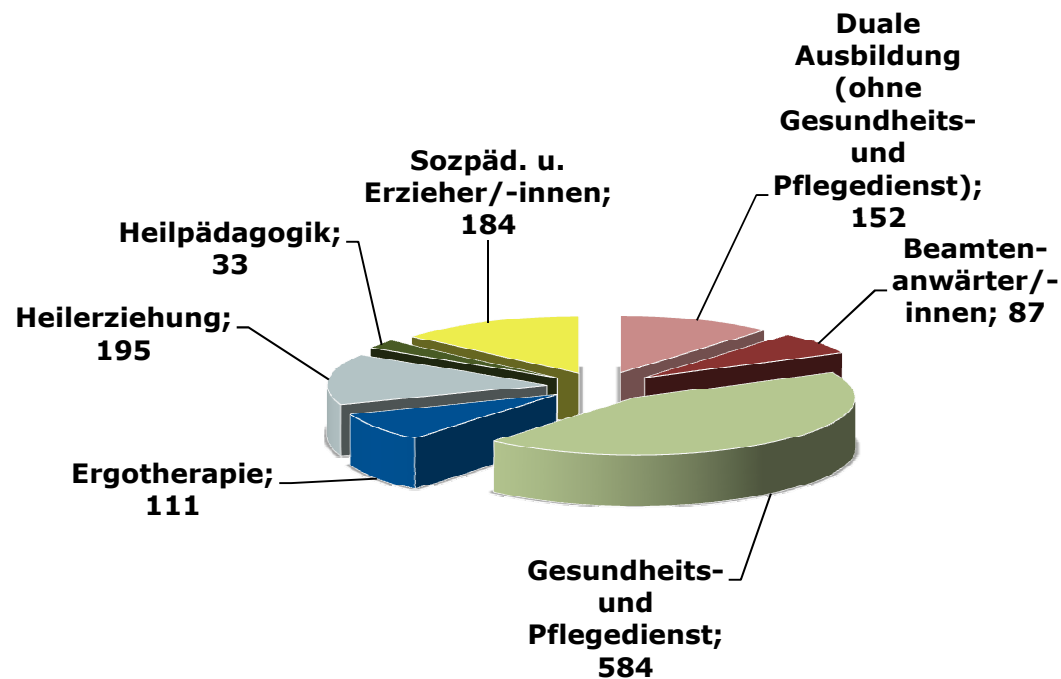
III.1.1. Ausbildung - Entwicklung Ausbildungsquote



Entsprechend der Entscheidung des Landschaftsausschusses vom 23.03.2007 soll regelmäßig eine Ausbildungsquote i. H. v. 7% erreicht werden (gemessen an der Gesamtzahl der aktiven Mitarbeiter/-innen).

Diese Quote umfasst alle Dienststellen und Einrichtungen des LVR. (Angaben jeweils zum 01.10.JJ)

III.1.2. Ausbildung – Stand 01.10.2013



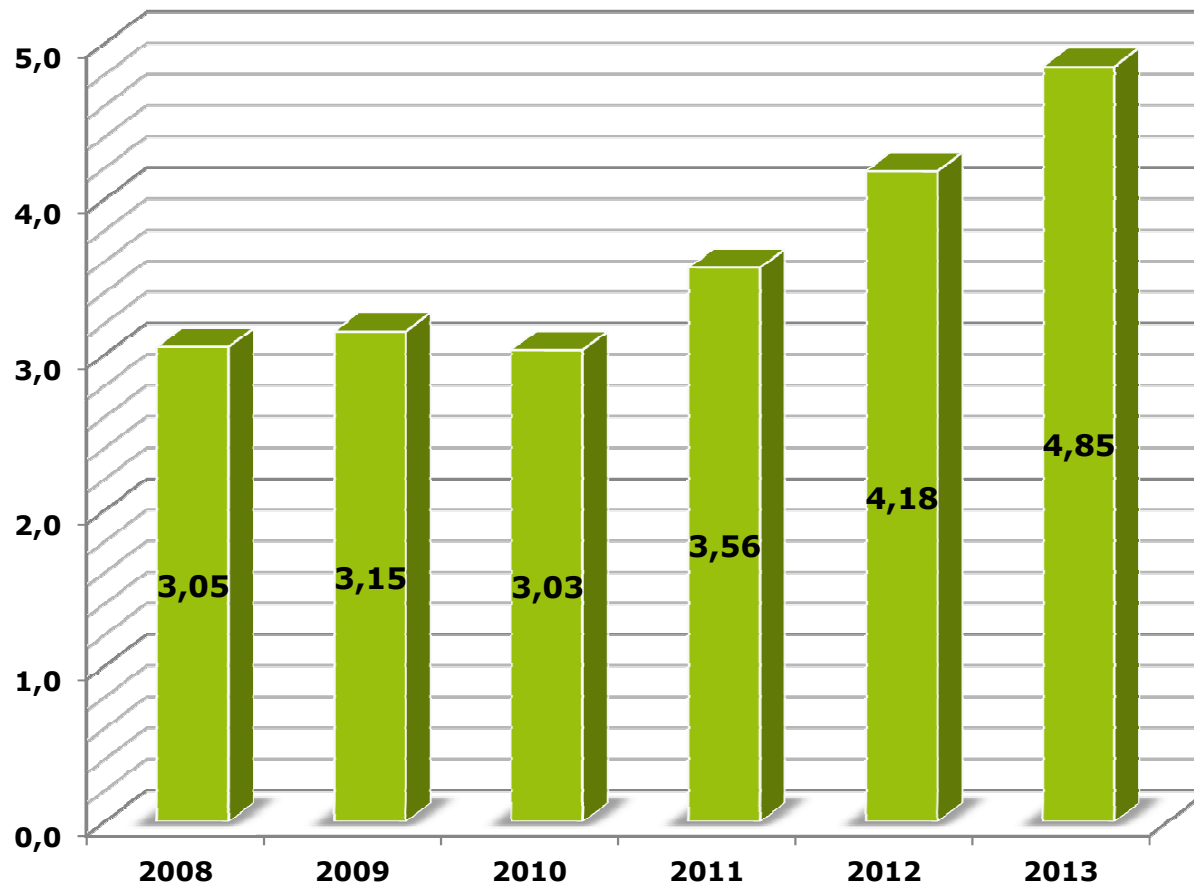
Erfasst sind alle Auszubildenden des LVR, auch die in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen.

Anteil der weiblichen/männlichen Nachwuchskräfte zum 01.10.2013: 67% /33%.

Ursache ist der sehr hohe Anteil von Frauen in den Ausbildungsgängen Ergotherapie, Heilpädagogik, Sozialpädagogik und Gesundheits-/Pflegedienst.

III.2. Qualifizierung

III.2.1. Qualifizierung – Entwicklung Qualifizierungsquote

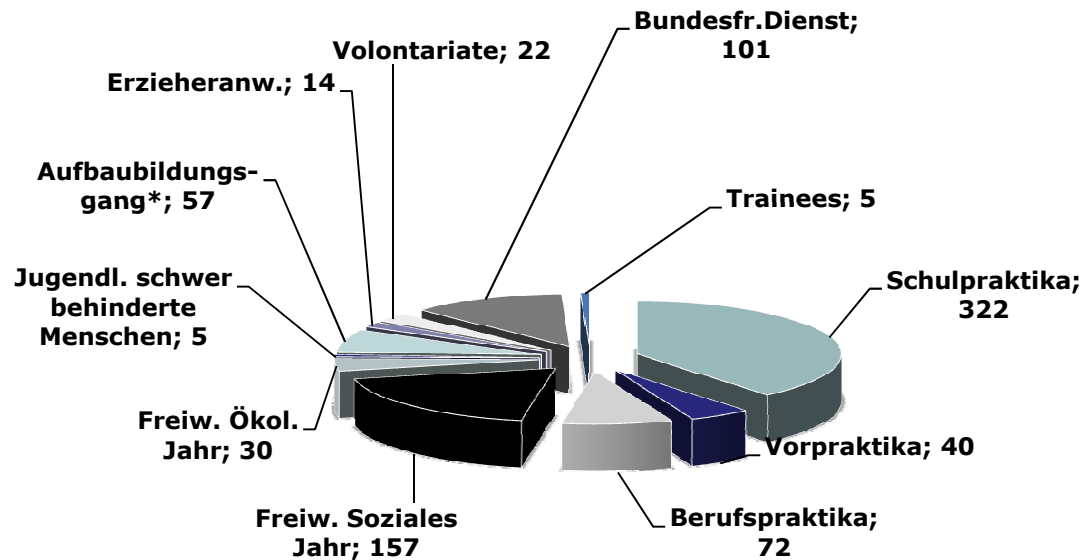


Entsprechend der Entscheidung des Landschaftsausschusses vom 23.03.2007 soll regelmäßig eine Qualifizierungsquote i. H. v. 3% erreicht werden (gemessen an der Gesamtzahl der aktiven Mitarbeiter/-innen).

Diese Quote umfasst alle Dienststellen und Einrichtungen des LVR.

Die Anzahl der Schulpraktika und der Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr sind keine Stichtagswerte. Daraus ergibt sich der Anstieg der Qualifizierungsquoten seit 2012.

III.2.2. Qualifizierung - 2013



* Offene Ganztagschule,
Bewegung und Gesundheit

Entsprechend der Entscheidung des Landschaftsausschusses vom 23.03.2007 soll regelmäßig eine Qualifizierungsquote i. H. v. 3% erreicht werden (gemessen an der Gesamtzahl der aktiven Mitarbeiter/-innen).

Diese Quote umfasst alle Dienststellen und Einrichtungen des LVR.

Die Anzahl der Schulpraktika und der Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr sind keine Stichtagswerte.

IV. Bundesfreiwilligendienst

Stichtag	LVR-Schulen		LVR-Jugendhilfe Rheinland	
	Bundesfreiwilligendienst	Freiwilliges Soziales Jahr	Bundesfreiwilligendienst	Freiwilliges Soziales Jahr
15.12.2011	111	110	2	1
15.01.2013	56	135	1	1
15.11.2013	99	110	2	0

Nach Inkrafttreten des Bundesfreiwilligengesetzes (BFDG) zum 01.07.2011 ist es dem LVR gelungen, erfolgreich Menschen für einen freiwilligen Dienst in seinen Einrichtungen zu gewinnen. Durch aktives Anwerben von Freiwilligen (über InfoFlyer, Plakate, Radiospots, Kampagnen in regionalen Zeitungen) konnten die aufgrund der Aussetzung des Zivildienstes frei gewordenen Plätze besetzt werden.

Ausführlich wurde hierzu bereits mit Vorlage 13/2709 (PA am 11.03.2013) berichtet.

In der neben stehenden Tabelle sind ergänzend die Zahlen zum Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) und die aktuellen Zahlen der LVR-Förderschulen und der LVR-Jugendhilfe Rheinland für November 2013 aufgeführt.