

Vorlage Nr. 15/257

öffentlich

Datum: 28.05.2021
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Herr Schröder

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	14.06.2021	Kenntnis
Krankenhausausschuss 3	30.08.2021	Kenntnis
Krankenhausausschuss 2	31.08.2021	Kenntnis
Krankenhausausschuss 4	01.09.2021	Kenntnis
Krankenhausausschuss 1	02.09.2021	Kenntnis
Gesundheitsausschuss	03.09.2021	Kenntnis
Betriebsausschuss LVR-Jugendhilfe Rheinland	14.09.2021	Kenntnis
Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	17.09.2021	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Befristete Beschäftigungsverhältnisse 2020

Kenntnisnahme:

Der Bericht zur Entwicklung und zum aktuellen Stand der befristeten Beschäftigungsverhältnisse wird gemäß Vorlage Nr. 15/257 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. 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 15/257 wird die bisherige Berichterstattung zum Thema „Befristete Beschäftigungsverhältnisse“ für das Jahr 2020 fortgeschrieben.

Es wird berichtet über

- die Rechtsgrundlage und den aktuellen Stand der Rechtsprechung (s. I.1 und Anlage 1),
- die Entwicklung der Prozentanteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse in den letzten zehn Jahren (s. I.3.1 und Anlagen 2 und 3),
- die Anzahl der Befristungen mit bzw. ohne Sachgrund, Vergleich Stichtag 31.12.2019 zum Stichtag 31.12.2020 (s. I.3.2 und Anlage 4),
- die Sachgründe gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG zum Stichtag 31.12.2020 (s. I.3.3),
- die Übernahme befristet Beschäftigter in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im Jahr 2020 (s. I.3.4 und Anlage 5).

Mit Vorlage 14/3966 wurde im letzten Jahr berichtet, dass der Anteil befristeter Verträge bezogen auf den gesamten LVR zwei Jahre in Folge deutlich gesunken war. Im letzten Jahr kam es nun zu einer weiteren Reduzierung auf inzwischen 6,0 %.

Auch geschlechterspezifisch ist die Differenz nicht mehr groß. Bei Männern liegt die Quote bei 5,7 %, während 6,2 % der Frauen befristet beschäftigt waren.

Die von den Aufgabenbereichen aufgeführten Gründe, die zum Abschluss befristeter Verträge führen, sind - wie in den Vorjahren - Vertretung unbefristet beschäftigten Personals, Projektarbeit sowie zeitlich befristete Finanzierung.

Positiv hervorzuheben ist, dass sich der Anteil der sachgrundlos befristet Beschäftigten auf 1,4 % weiter reduziert hat (2019: 2,0 %).

Die mit Sachgrund geschlossenen befristeten Beschäftigungsverträge sind mit 4,6 % fast konstant geblieben (2019: 4,5 %).

Die Zahl der Übernahmen (415) befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung, Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahmen liegt mit 38,5 % prozentual ebenfalls etwas höher als im Vorjahr (2019: 34,4 %).

Begründung der Vorlage Nr. 15/257:

Inhalt

Vorbemerkungen	3
I. Befristete Beschäftigung beim LVR im Jahr 2020	4
I.1 Rechtsgrundlage der befristeten Beschäftigungsverhältnisse	4
I.2 Auswertungssystematik	4
I.3 Entwicklung	5
I.3.1 Befristete Beschäftigungsverhältnisse in den vergangenen zehn Jahren	5
I.3.2 Entwicklung befristeter Beschäftigung nach Rechtsgrundlage	8
I.3.3 § 14 Abs. 1 TzBfG – Einzelne Sachgründe	12
I.3.4 Übernahme befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung	13
II. Informationen aus Veröffentlichungen	14
II.1 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)	14
II.2 Institut der deutschen Wirtschaft (IW)	16
III. Fazit	16

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 für den PA am 12.07.2010 nachgekommen.

Die Verwaltung wurde beauftragt, regelmäßig Zahlen zu den befristeten Beschäftigungsverhältnissen vorzulegen. Dies erfolgte mit den Vorlagen

- 13/1296,
- 13/2346,
- 13/2483 (überarbeitete Fassung der Vorlage 13/2346)
- 13/3068,
- 14/417 und 14/417/1,
- 14/1277,
- 14/2006,
- 14/2733
- 14/3393
- 14/3966.

Mit der Vorlage 15/257 werden die in den oben genannten Vorlagen aufgeführten Daten für das Jahr 2020 fortgeschrieben.

Der Vorlage sind beigelegt:

- Anlage 1:
Erläuterungen zur Rechtsgrundlage und zum aktuellen Stand der Rechtsprechung
- Anlage 2:
Übersicht der Prozentanteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2011 bis 2020 nach Organisationseinheiten
- Anlage 3:
Übersicht der Prozentanteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 31.12.2020 nach Geschlecht und Organisationseinheit
- Anlage 4:
Übersicht der Befristungen mit bzw. ohne Sachgrund, Vergleich 31.12.2019 zu 31.12.2020
- Anlage 5:
Übersicht zur Übernahme befristeter Beschäftigter in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis für das Jahr 2020

I. Befristete Beschäftigung beim LVR im Jahr 2020

I.1 Rechtsgrundlage der befristeten Beschäftigungsverhältnisse

Im Stellenplan, der gemäß §§ 1 und 8 der Verordnung über das Haushaltswesen der Kommunen im Land Nordrhein-Westfalen (Kommunalhaushaltsverordnung - KomHVO) Teil des Haushaltsplanes ist, wird die seitens der politischen Vertretung beschlossene Anzahl der Stellen für Beamtinnen, Beamte und der nicht nur vorübergehend Beschäftigten ausgewiesen. Diesem Beschluss voraus geht die verwaltungsseitige Ermittlung des künftigen Stellenbedarfs, die in den Entwurf des Stellenplans mündet.

Sofern im Zeitraum der Bewirtschaftung eines genehmigten Stellenplans als Teil der Haushaltssatzung zusätzliche temporäre Personalbedarfe entstehen, die nicht vom Stellenplan abgedeckt sind, können sogenannte Zahlungsmöglichkeiten eingerichtet werden. Wenn Personal für solche zusätzlichen befristet anfallenden Aufgaben oder beispielsweise als Vertretung für unbefristet Beschäftigte erforderlich ist, besteht die Möglichkeit einer befristeten Beschäftigung.

Rechtsgrundlage für den Abschluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist § 14 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – 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 sichergestellt, dass alle Bereiche Informationen zur generellen Anwendung des TzBfG und zur aktuellen Rechtsprechung erhalten.

I.2 Auswertungssystematik

Für die Auswertungen werden folgende Daten zugrunde gelegt:

- Personalbestand zum 31. Dezember des Jahres = Anzahl der aktiven Mitarbeitenden 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, Volontär*innen, Praktikant*innen, studentische Hilfskräfte, sowie Ärzt*innen, mit denen ein befristeter Arbeitsvertrag gemäß ÄArbVtrG (Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung) abgeschlossen wurde und so genannte Psychotherapeuten in Ausbildung (PiA) nach dem Psychotherapeutengesetz (PsychThG).
- Befristet Beschäftigte = Anzahl bzw. der Anteil aller befristet Beschäftigten zum Stichtag 31. Dezember 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, Volontär*innen, Praktikant*innen, studentische Hilfskräfte, sowie Ärzt*innen, mit denen ein befristeter Arbeitsvertrag gem. ÄArbVtrG (Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung) abgeschlossen wurde und so genannte Psychotherapeuten in Ausbildung (PiA) nach dem Psychotherapeutengesetz (PsychThG).
- Für die Darstellungen nach Organisationseinheiten wird soweit wie möglich die am 31.12.2020 geltende Struktur zugrunde gelegt.

I.3 Entwicklung

I.3.1 Befristete Beschäftigungsverhältnisse in den vergangenen zehn Jahren

Bezogen auf den Stichtag 31. Dezember eines jeden Jahres ist der Anteil der befristet Beschäftigten insgesamt ab 2011 zurückgegangen. Eine Ausnahme bildete das Jahr 2016 mit einem minimalen Anstieg und das darauffolgende Jahr mit einem konstanten Niveau.

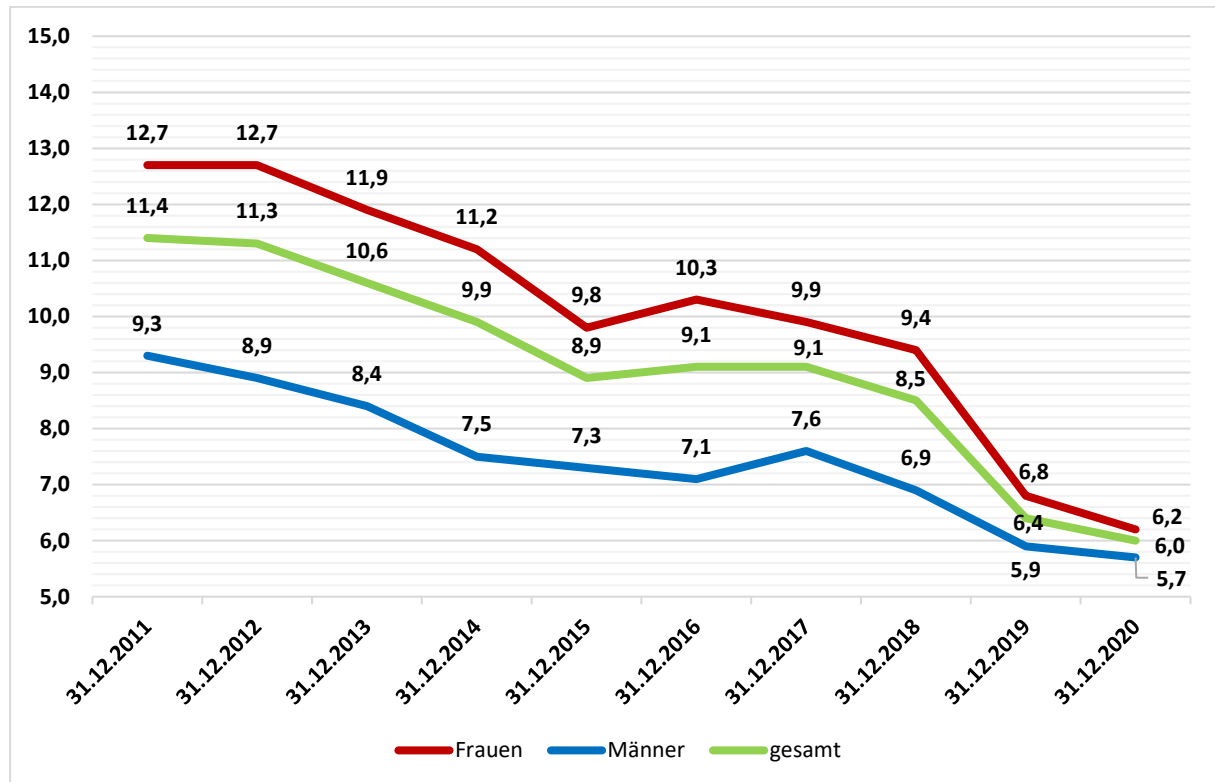


Abbildung 1: Anteil befristet Beschäftigter in Prozent; Frauen, Männer und Durchschnittswert (jeweils für den gesamten LVR)

Im Jahr 2020 kam es nun zu einer weiteren Reduzierung auf nur noch 6,0 %.

Mit **Anlage 3** ist eine detaillierte Aufschlüsselung der befristeten Beschäftigungen nach Geschlecht und Organisationseinheit zum Stichtag 31.12.2020 beigefügt.

Ergänzend zur Abbildung 1 lassen sich die Entwicklungen in den einzelnen Dezernaten und sonstigen Organisationseinheiten der **Anlage 2** entnehmen. Dort ist eine tabellarische Übersicht über die Entwicklung der letzten zehn Jahre aufgeführt.

In den LVR-Dezernaten (im Durchschnitt) kam es zum ersten Mal seit 2015 wieder zu einem Anstieg (4,9 % → 6,0 %).

Der mit Abstand stärkste Anstieg entfällt dabei auf das Dezernat 5, was sich auf den pandemiebedingt vergrößerten Personalbestand infolge der neuen Aufgaben des LVR auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) zurückführen lässt.

Auch im Jahr 2021 wird dies voraussichtlich zu einer noch stärkeren Zunahme der befristeten Beschäftigung in diesem Dezernat führen.

LVR-InfoKom ist seit vier Jahren auf einem konstant niedrigen Niveau zwischen 1,0 % und 1,7 %.

Auf etwa demselben Niveau wie im Vorjahr liegt die LVR-Jugendhilfe Rheinland (13,4 %). Damit ist es die einzige Organisationseinheit mit einer zweistelligen Quote.

Die LVR-Jugendhilfe Rheinland hat jedoch auch besondere Rahmenbedingungen (fachliche, organisatorische und wirtschaftliche), die auch zukünftig einen Anteil an Stellen mit Sachgrundbefristungen notwendig machen.

So ist die Jugendhilfe mit ihren Standorten Solingen, Tönisvorst, Euskirchen und Remscheid über einen sehr großen Flächenkreis im Rheinland tätig. Die Entfernungswege von Standort zu Standort betragen bis zu 90 Kilometer. Ein flexibler standortübergreifender Einsatz von Mitarbeitenden ist daher erschwert und verursacht hohe Kosten.

In jedem Einzelfall wird jedoch grundsätzlich geprüft, ob ein Arbeitsvertrag unbefristet ausgestellt werden kann, um Mitarbeitenden in der LVR-Jugendhilfe Rheinland eine langfristige Perspektive zu ermöglichen. Die LVR-Jugendhilfe Rheinland ist grundsätzlich daran interessiert, die Befristungsquote der Beschäftigten – insbesondere die sachgrundlosen Befristungen – so gering wie möglich zu halten.

Die Notwendigkeit von Sachgrundbefristungen ergibt sich bei der LVR-Jugendhilfe Rheinland vor allem aufgrund von:

- Elternzeit- und Krankheitsvertretungen
- Erschließung neuer Angebotsformen, Einzelpädagogische Maßnahmen, Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (UMF), insbesondere auch mit Nichtfachkräften und Projekten
- Sonstige Befristungen, Abfederung von regelmäßig auftretenden Belegungsschwankungen und zeitlich befristeten Betreuungsmaßnahmen in Form von Fachleistungsstunden

Ein detaillierter Einblick in die Gründe für Befristungen der Jugendhilfe Rheinland kann der Vorlage Nr. 14/3104 entnommen werden.

Die LVR-Krankenhauszentralwäscherei konnte die Quote der befristet Beschäftigten seit 2017 von 19,0 % auf 9,0 % senken.

Einen ähnlich starken Rückgang verzeichnet der LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen in den letzten drei Jahren (2018: 13,0 % → 2020: 6,6 %).

Im LVR-Klinikverbund kam es in acht von zehn Kliniken zu einem Rückgang der befristeten Beschäftigungsverhältnisse.

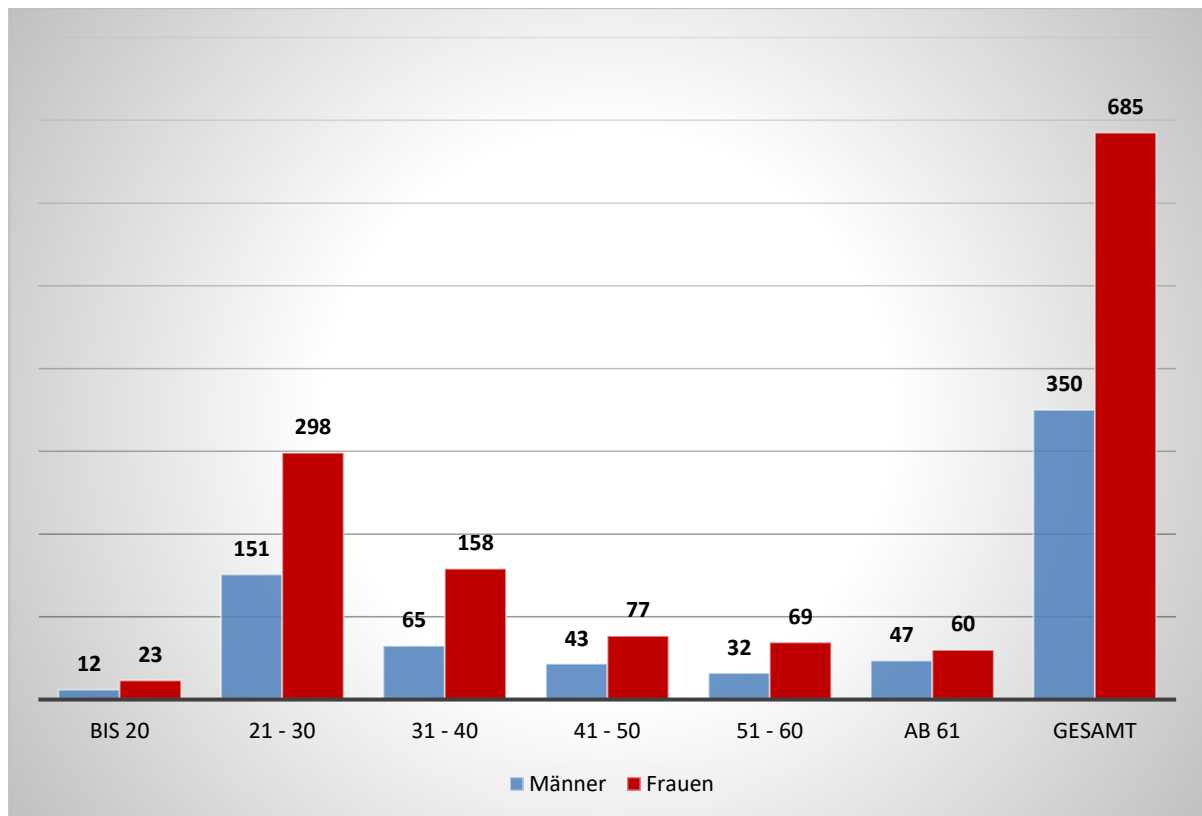


Abbildung 2: Altersstruktur der befristet Beschäftigten in absoluten Zahlen, aufgeteilt nach Geschlecht

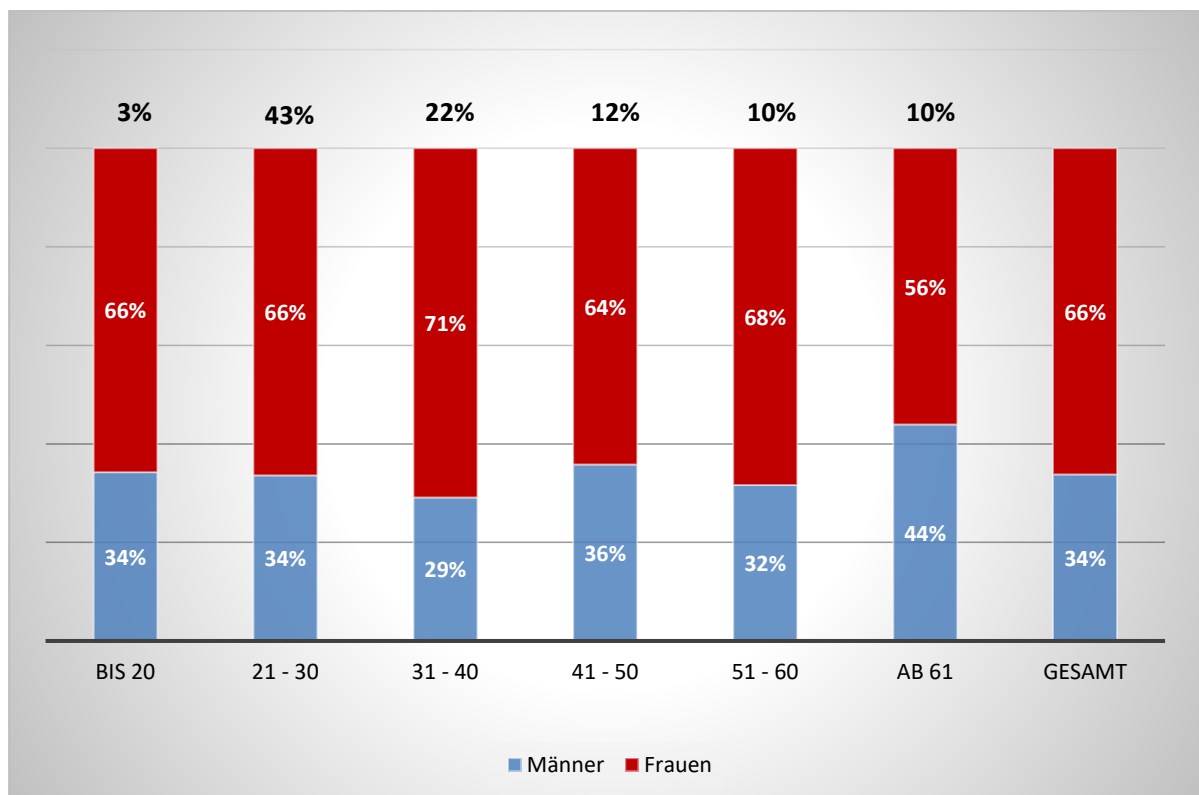


Abbildung 3: Altersstruktur der befristet Beschäftigten nach Geschlecht; darüber der prozentuale Anteil der Altersgruppe an der Gesamtzahl der befristet Beschäftigten

Befristet beschäftigt sind in der Regel mehr Frauen als Männer. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass auch insgesamt beim LVR (befristet sowie unbefristet) der Anteil der Frauen im Verhältnis von etwa 2/3 zu 1/3 überwiegt (gerundet ca. 64 % Frauen und 36 % Männer).

Auffallend ist, dass 46 % des befristeten Personals und somit fast jede*r Zweite aus der Gruppe der bis-30-Jährigen stammt.

Zusammen mit der sich anschließenden Altersgruppe machen die bis-40-Jährigen über 2/3 aus.

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).

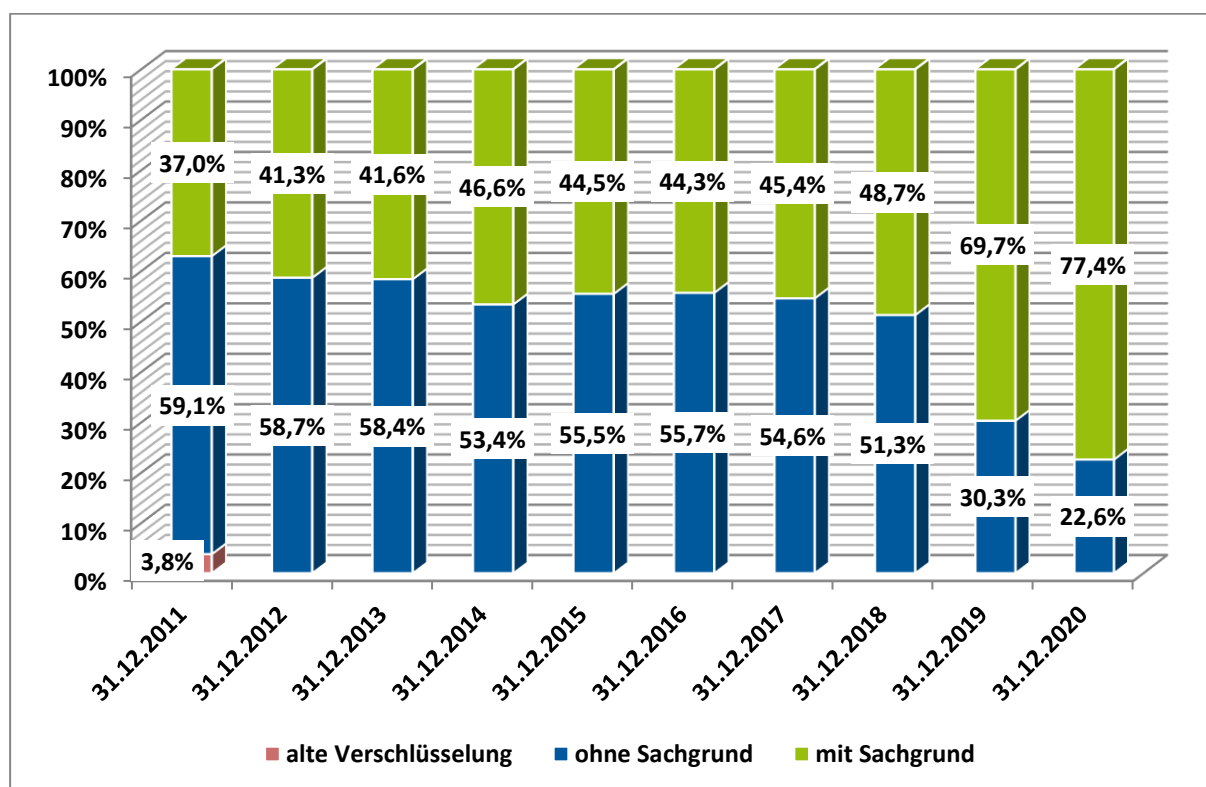


Abbildung 4: Aufteilung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in solche mit bzw. ohne Sachgrund, in Prozent

Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverträge ohne Sachgrund lag zwischen 2011 und 2018 stets auf einem relativ konstanten Niveau zwischen ca. 51 und 59 Prozent. (vgl. **Abbildung 4**).

In den letzten beiden Jahren ist der Anteil der sachgrundlosen Befristungen um mehr als die Hälfte gesenkt worden (für die Aufschlüsselung nach Organisationseinheiten und die absoluten Zahlen vgl. **Anlage 4**).

Daran sind die Bemühungen der einzelnen Organisationseinheiten, den Anteil der ohne Sachgrund befristet Beschäftigten aufgrund der Vorgabe des Verwaltungsvorstandes zu reduzieren, deutlich erkennbar.

Denn vor dem Hintergrund der politischen Diskussionen über eine gesetzliche Reglementierung des Anteils sachgrundloser Befristungen auf maximal 2,5 % der Beschäftigten eines Betriebs (bei mehr als 75 Mitarbeitenden) und der zunehmenden Schwierigkeiten bei der Personalakquise hat der Verwaltungsvorstand bereits im Februar 2018 entschieden, den Anteil sachgrundloser Befristungen möglichst weit zu senken.

Organisationseinheiten mit einer Anzahl sachgrundlos befristeter Verträge oberhalb der von der Bundesregierung geplanten 2,5 %-Schwelle sind zum Stichtag 31.12.2020 das LVR-Dezernat 9 mit seinen Kulturaußendienststellen, die LVR-Krankenhauszentralwäscherei sowie die LVR-Kliniken Bedburg-Hau und Viersen.

Dem stehen die LVR-Dezernate 0, 2, 3, 4, 6 und 7 sowie die LVR-Klinik für Orthopädie Viersen gegenüber, die keine sachgrundlos befristeten Mitarbeitenden beschäftigen.

Es zeichnet sich nun doch ab, dass noch in dieser Legislaturperiode des Bundestages die von den Regierungsparteien im Koalitionsvertrag vereinbarte Beschränkung der sachgrundlosen Befristung auf 2,5 % sowie die Begrenzung von sogenannten Kettenbefristungen in das TzBfG eingearbeitet werden.

Der von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil zunächst für den Sommer und dann für den Herbst 2019 angekündigte Gesetzentwurf wird derzeit im Bearbeitungsstadium eines Referentenentwurfs (Stand Mitte April 2021) regierungsintern beraten. Nach den Plänen des Bundesarbeitsministers soll das Gesetz zum 1. Januar 2022 in Kraft treten und sowohl für den öffentlichen Dienst als auch die Privatwirtschaft gelten.¹

Es ist davon auszugehen, dass im Gesetzgebungsverfahren zahlreiche Interessenvertreter den Bedarf für Öffnungsklauseln und Sondertatbestände reklamieren werden. Weiterhin ist entsprechend der politischen Ankündigungen zum Gesetzgebungsvorhaben davon auszugehen, dass die künftige gesetzliche Regelung so ausgestaltet sein wird, dass im Fall einer Überschreitung der Höchstgrenze für sachgrundlose Befristungen alle darüber hinaus sachgrundlos befristet abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse im Wege einer gesetzlichen Fiktion als unbefristete Beschäftigungsverhältnisse gelten werden. Diese Planung ist insofern nachvollziehbar, da dem Gesetzgeber neben der reinen Appellfunktion der Regelung keine anderen Gestaltungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, um eine Überschreitung der Obergrenze zu unterbinden. Dabei wird auch festzulegen sein, ob betroffene Mitarbeitende den Weg der arbeitsgerichtlichen Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses verfolgen müssen und wie hierbei die Darlegungs- und Beweislasten verteilt sein werden.

Das für den LVR verwaltungsseitig geplante Verfahren nach Inkrafttreten einer solchen Regelung ist bereits in der Vorlage 14/2733 für die Sitzung des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung am 02.07.2018 beschrieben worden.

Aus Gerechtigkeits- und Praktikabilitätsgründen wird jede Organisationseinheit des LVR die Reduzierung der sachgrundlosen Befristungen auf die künftigen gesetzlichen Höchstwerte verfolgen müssen bzw. diese idealerweise dauerhaft unterschreiten.

Ferner wird ausgeschlossen, dass einzelne Organisationseinheiten den Anteil deutlich überschreiten, dieser jedoch durch ein gesetzeskonformes Gesamtbild über den LVR insgesamt nivelliert wird.

¹ [Tagesschau: „Heil will sachgrundlose Befristungen beschränken“ \(15.04.2021\); ZEIT: „Arbeitsminister Heil will sachgrundlose Befristungen einschränken“ \(15.04.2021\); Handelsblatt: „Arbeitsminister Heil will befristete Jobs deutlich stärker regulieren“ \(15.04.2021\)](#)

Ausnahmen können nur für das Kulturdezernat mit seinen zahlreichen fremdfinanzierten Projekten und die Krankenhauszentralwäscherei mit ihrer besonderen Aufgabenstruktur gelten, solange der Gesamt-LVR unter 2,5 % bleibt.

Um zu vermeiden, dass bei jeder Neueinstellung zunächst zu prüfen ist, ob mit diesem Arbeitsvertrag eventuell die Höchstgrenze überschritten wird, wird sich der Anteil sachgrundloser Beschäftigungsverhältnisse dauerhaft unter 2,5 % bewegen müssen.

Als Begründung für den Abschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge wird im Allgemeinen - nicht nur beim LVR - regelmäßig eine größere Rechtssicherheit im Vergleich zu einer Befristung mit Sachgrund angeführt.

Dies ist damit zu erklären, dass die Sachgründe für eine Befristung gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz vollumfänglich der arbeitsgerichtlichen Nachprüfbarkeit unterliegen.

Darüber hinaus bieten sachgrundlos befristete Arbeitsverträge die Möglichkeit, befristet eingestelltes Personal flexibler einzusetzen.

Insbesondere im Bereich der LVR-Kliniken erfolgt der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen ohne Sachgrund dann, wenn es sich nicht um Vertretungen im Einzelfall handelt, sondern generell Arbeitszeitreduzierungen des unbefristet beschäftigten Personals aufzufangen sind. So wird unter dem Gesichtspunkt „familienfreundlicher Arbeitgeber“ den Anträgen unbefristet Beschäftigter auf Anpassung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit je nach familiärer Situation im Regelfall entsprochen.

Darüber hinaus wurde durch die zum 01.01.2019 eingeführte „Brückenteilzeit“, welche zeitlich befristete Teilzeitarbeit mit einem Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit ermöglicht, den Mitarbeitenden ein hohes Maß an Flexibilität in der persönlichen Arbeitszeitgestaltung eingeräumt, auf die der Arbeitgeber bei der Planung entsprechend reagieren muss.

Es ist zutreffend, dass sich eine solche Flexibilität vor allem infolge der sachgrundlosen Beschäftigungsmöglichkeit ergibt. Zudem ist in beschäftigungspolitischer Hinsicht auch zu bedenken, dass ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis typischerweise die Brücke in eine unbefristete Beschäftigung bedeuten kann. Würde der Gesetzgeber diesen Weg nicht anerkennen, müsste er in letzter Konsequenz die sachgrundlose Befristung in Gänze unterbinden.

Die Beschäftigungspolitik des LVR zeichnet sich neben einer Begrenzung derartiger befristeter Beschäftigungsverhältnisse auch dadurch aus, dass möglichst viele Mitarbeitende in eine unbefristete Beschäftigung oder in Ausbildungsverhältnisse oder Qualifizierungsmaßnahmen übernommen werden sollen (vgl. hierzu auch Gliederungspunkt **1.3.4** sowie **Anlage 5**).

Im Jahr 2020 wurden im LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege 79 befristete Verträge (9,9 %) abgeschlossen.

56 der befristeten Verträge (71 %) im LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege resultieren aus zusätzlichen drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Projektarbeiten im Rahmen der Forschungstätigkeit der Kulturdienststellen des LVR.

Neue Forschungen (z. B. Strukturwandel im Rheinischen Revier) sowie „anlassbezogene Aufgaben“ können hierdurch ergänzend zu den üblichen Aufgaben der Kulturdienststellen realisiert werden.

Die Zahlungsmöglichkeiten werden für ein in sich abgeschlossenes spezielles wissenschaftliches Projekt eingerichtet. Die Besetzung erfolgt ausgerichtet auf den Projekthalt mit Wissenschaftler*innen, die sich möglichst schon während ihres Studiums (z. B. durch die entsprechende Magisterarbeit) in dieser Richtung Spezialkenntnisse angeeignet haben.

In einigen Fällen werden durch die Fördergeber (z. B. Deutsche Forschungsgemeinschaft, Thyssen-Stiftung) die einzustellenden Fachkräfte namentlich benannt, andere Fördergeber (z. B. das Land NRW) schließen die Förderung von unbefristet eingestelltem Personal durch entsprechende Bewilligungsbedingungen zum Förderbescheid aus.

Die Ergebnisse der Projektarbeiten ergänzen den Stand der wissenschaftlichen Forschung zusätzlich zu dem durch die Landschaftsverbandsordnung zugewiesenen kulturellen Forschungsauftrag. Die Ergebnisse werden oft in wissenschaftlichen Publikationen des LVR veröffentlicht.

Gezielte Maßnahmen, um die befristeten Verträge mit und ohne Sachgrund dauerhaft dezernatsbezogen zu reduzieren, werden für Dezernat 9 nicht gesehen, da dann die fachlich inhaltliche Arbeit des Dezernates erheblich eingeschränkt werden würde. Mögliche drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte und Mittel aus neuen Förderlinien des Landes oder des Bundes könnten nicht mehr beantragt werden.

Von zusätzlichen Forschungen im Rahmen aktueller gesellschaftlicher Fragestellungen, wie dem dramatischen Strukturwandel im rheinischen Braunkohlenrevier, den durch das Land geförderten Forschungsvolontariaten der Kunstmuseen NRW oder zusätzlichen Veranstaltungs- und Ausstellungsvorhaben im Rahmen von Jahrestagen oder Jubiläen wäre der LVR ausgeschlossen. Die Wahrnehmung des Verbandes in der Öffentlichkeit würde hierdurch erheblich beeinträchtigt.

Das Denkmalförderungsprogramm des Landes Nordrhein-Westfalen für die Bodendenkmalpflege wäre ebenfalls betroffen. Der LVR ist in der Vergangenheit gegenüber dem Land immer wieder massiv dafür eingetreten, dass für diese vom Land an den LVR übertragene Aufgabe, auch Finanzmittel zur Verfügung gestellt werden. Das Land kann allerdings aufgrund seiner Vorgaben zur Förderung nur befristetes Personal finanzieren. Wenn der LVR auf diese Fördermittel verzichten würde, wäre dies äußerst kontraproduktiv.

Soweit aufgrund befristeter Personalbedarfslagen sogenannte Zahlungsmöglichkeiten eingerichtet werden, sieht die Personalpolitik des LVR vor, auch in diesen Konstellationen nach Möglichkeit auf eine Befristung des Arbeitsverhältnisses zu verzichten.

Dies setzt voraus, dass das Dezernat, in welchem die Zahlungsmöglichkeit eingerichtet wird, zusichert, dass die einzustellende Person auch nach Wegfall des befristeten Bedarfs dauerhaft - dann auf einer regulären Planstelle - beschäftigt werden kann.

Darüber hinaus besteht auch für auf Zahlungsmöglichkeiten geführte Mitarbeitende die Option, sich auf vakante Planstellen im LVR anderweitig zu bewerben.

Mit dieser Praxis wird der LVR seinem Anspruch als sozialer Arbeitgeber gerecht und versucht soweit möglich, insbesondere jüngeren Beschäftigten frühzeitig die Planungssicherheit eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses zu verschaffen.

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

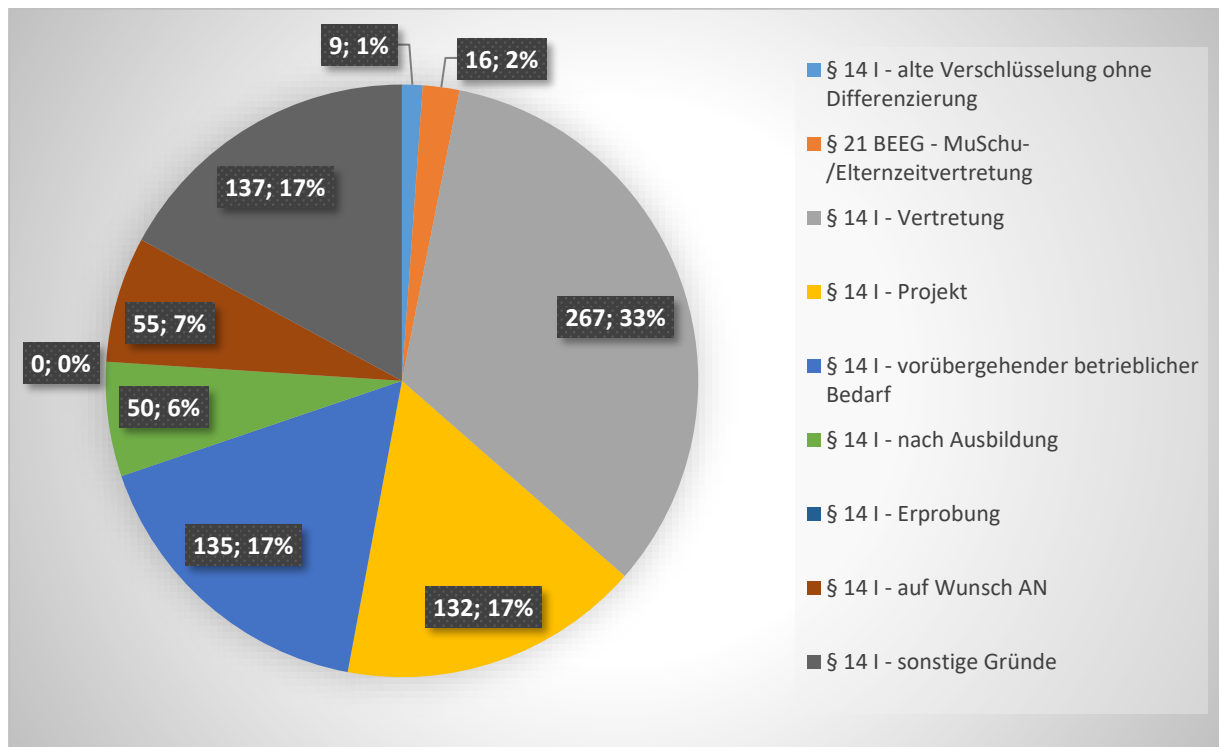


Abbildung 5: Befristungen mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG und § 21 BEEG) zum 31.12.2020; Verteilung nach den gesetzlich zur Verfügung stehenden Befristungsgründen

Von den zum 31.12.2020 vorhandenen befristeten Beschäftigungsverhältnissen erfolgte in 77,4 % (s. Punkt **I.3.2**) der Fälle - bei 790 Verträgen - der Vertragsabschluss gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG oder § 21 BEEG², also mit Sachgrund.

Es wird deutlich, dass der Sachgrund „Vertretung“ (sowohl nach § 14 Abs. 1 TzBfG als auch nach § 21 BEEG) bei Personalausfällen mit 35 % den wichtigsten Grund für die Befristung darstellt.

In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass zum 31.12.2020 von den gut 20.000 Mitarbeitenden des LVR 890 Mitarbeitende als so genannte „Ruhend-Fälle“ deklariert waren. Darunter versteht man Personen, die zurzeit nicht zur Dienstleistung zur Verfügung stehen (Mitarbeitende in der Freizeitphase der Altersteilzeit, in Elternzeit oder sonstiger Beurlaubung unter Wegfall des Entgelts). Dieser Personenkreis muss entsprechend vertreten werden und dies zum Teil eben nur zeitlich befristet.

Auch die Sachgründe „Durchführung von Projekten“ sowie „vorübergehender betrieblicher Bedarf“ sind mit jeweils 17 % herausragend. Zusammen machen diese beiden Befristungsgründe ein Drittel aus.

Immerhin 55 Verträge wurden im Jahr 2020 auf Wunsch der/des Beschäftigten nur befristet geschlossen.

² Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG); § 21 BEEG regelt die befristete Beschäftigung mit Sachgrund aufgrund Mutter-schutz- oder Elternzeitvertretung

I.3.4 Übernahme befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung

Wie der **Anlage 5** entnommen werden kann, wurden 415 Personen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, in eine Ausbildung oder in eine Qualifizierungsmaßnahme übernommen.

In absoluten Zahlen sind dies weniger als in 2019 (480 Personen). Da es im Jahr 2020 jedoch auch weniger Zeitverträge gab als in 2019, ist die Übernahmequote sogar um 4,1 Prozentpunkte gestiegen.

Übernahmequote

2017	32,0 %
2018	34,4 %
2019	34,4 %
2020	38,5 %

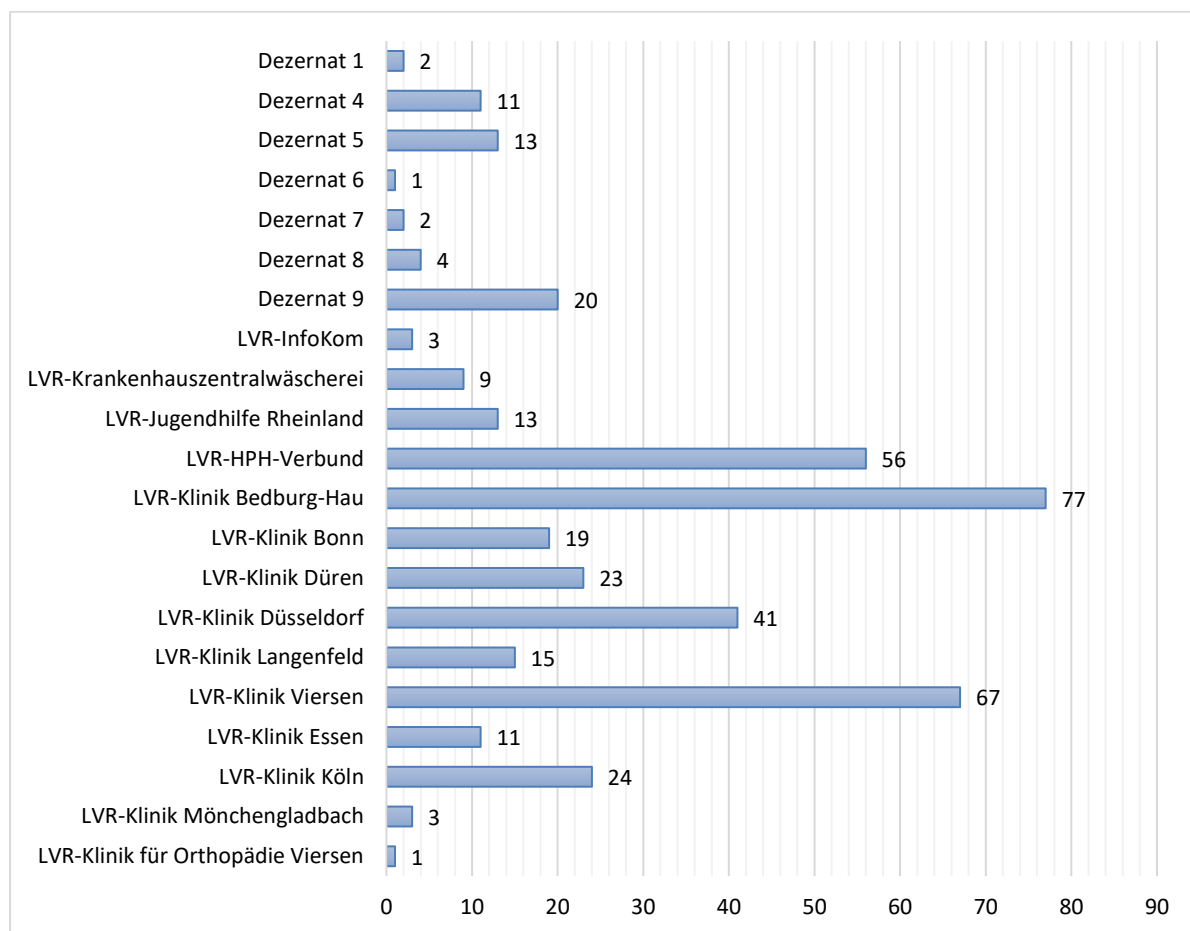


Abbildung 6: Übernahme in unbefristete Beschäftigung/Ausbildung/Qualifizierungsmaßnahme im Jahr 2020

II. Informationen aus Veröffentlichungen

II.1 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Das IAB veröffentlicht regelmäßig Publikationen zum Thema „Befristete Beschäftigung“. Zahlen für das Jahr 2020 liegen noch nicht vor. Für 2019 meldet das IAB 4 Millionen sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen (ohne Auszubildende und ohne Mini-Jobs), von denen 32 %, also rund 1,3 Millionen Stellen, (zunächst) befristet waren.³

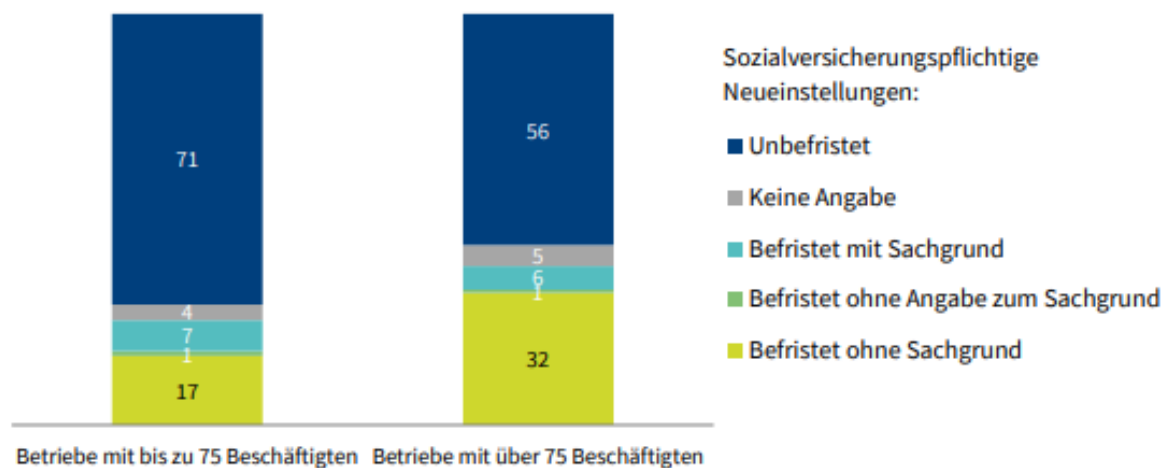
Die Befristungsquoten bei Neueinstellungen liegen deutlich oberhalb des Anteils befristeter Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung. Knapp 2,8 Millionen Beschäftigte in Deutschland hatten laut IAB-Betriebspanel im Jahr 2019 einen befristeten Arbeitsvertrag. Das entspricht einem Anteil an allen Beschäftigten (ohne Auszubildende) von 7,2 %⁴. Der Anteil der befristeten Beschäftigung liegt damit wieder auf dem gleichen Niveau wie 2007.

Die Diskrepanz zwischen dem Anteil befristeter Neueinstellungen und dem Befristungsanteil aller Beschäftigten zeigt jedoch auch, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse in hohem Ausmaß in unbefristete Arbeitsverträge umgewandelt werden. Diese Umwandlungen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse waren in den letzten Jahren relativ stabil. Die Anteile der Befristungen an den Neueinstellungen waren in den letzten Jahren trotz gewisser Schwankungen ebenfalls relativ stabil. In den letzten drei Jahren ist jedoch ein Rückgang von 44 % in 2016 auf nun 32 % in 2019 zu beobachten.

Interessanter werden selbstverständlich die Daten für das Pandemie-Jahr 2020 sein, die allerdings vermutlich erst im Spätsommer dieses Jahres veröffentlicht werden.

Abbildung 1: Befristete und unbefristete Neueinstellungen nach Betriebsgröße

2019¹⁾, Anteil in %



¹⁾ vorläufige Werte.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2020. ©IAB

In Betrieben mit mehr als 75 Beschäftigten zeigt sich ein deutlich erhöhter Befristungsanteil bei Neueinstellungen (Abbildung 1). Mindestens 39 % der Neueinstellungen sind hier zunächst befristet. In Betrieben mit bis zu 75 Beschäftigten schließen rund ein Viertel der

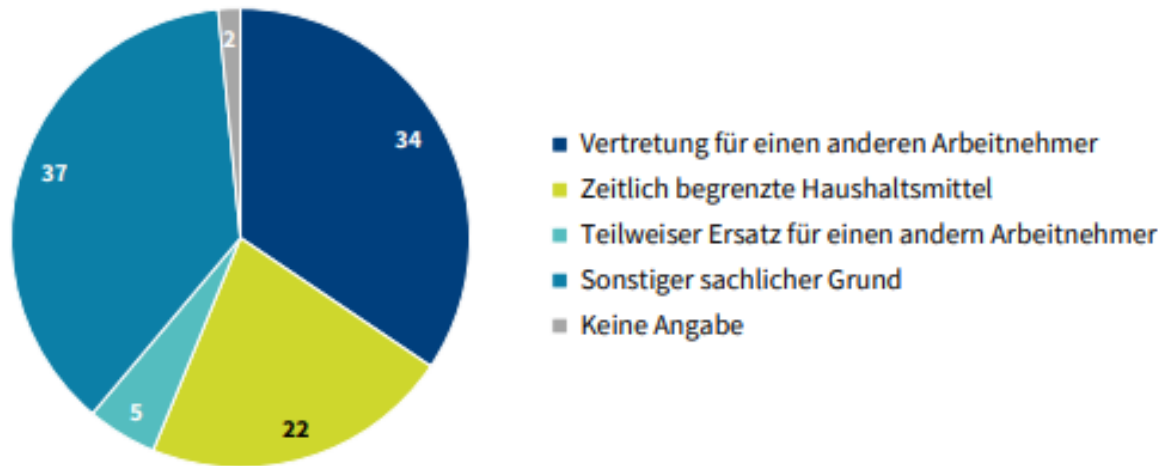
³ [Mario Bossler, Nicole Gürtzgen, Alexander Kubis, Benjamin Küfner: Aktuelle Daten und Indikatoren/BEFRISTUNGEN BEI NEUEINSTELLUNGEN \(9. Juli 2020\)](#)

⁴ [Hohendanner, Christian \(2020\): Befristete Beschäftigung in Deutschland 2019. Aktuelle Daten und Indikatoren, April 2020, Abruf am 15.6.2020](#)

neu eingestellten Personen einen befristeten Vertrag ab. Es zeigt sich in beiden Gruppen, dass ein relativ großer Anteil der Befristungen ohne Angabe eines Sachgrunds erfolgt.

Abbildung 2: Sachgründe für Befristungen bei Neueinstellungen

2019¹⁾, Angaben der Betriebe in % an allen Neueinstellungen mit Sachgrund



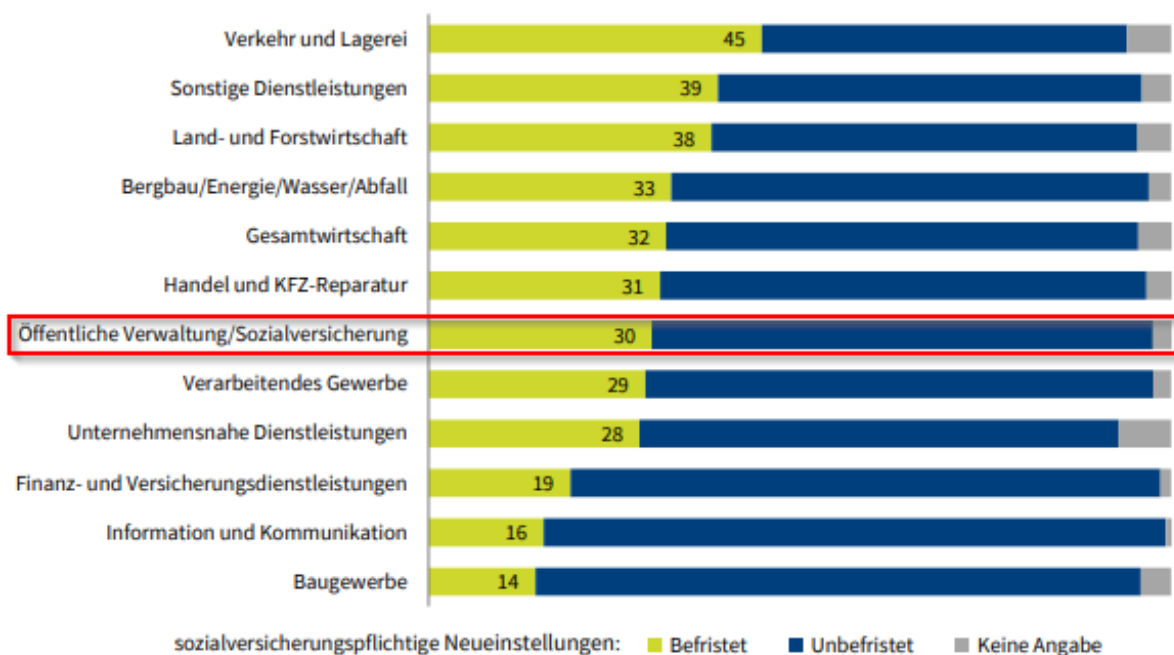
¹⁾ vorläufige Werte.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2020. ©IAB

Bei der Frage nach dem Sachgrund nennen bei 34 % der Neueinstellungen die Betriebe die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (Abbildung 2). Zeitlich begrenzte Haushaltsmittel werden bei 22 % aller mit Sachgrund befristeten Neueinstellungen als Befristungsgrund genannt.

Abbildung 3: Befristungsquote bei Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen

2019¹⁾, Angaben der Betriebe in %



¹⁾ vorläufige Werte.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2020. ©IAB

Es zeigt sich, dass der öffentliche Dienst auf Basis der sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen laut IAB-Stellenerhebung im Mittelfeld liegt.

II.2 Institut der deutschen Wirtschaft (IW)

Das IW schreibt als Reaktion auf die Ankündigung des Bundesarbeitsministers, dass die im Koalitionsvertrag vereinbarte gesetzliche Einschränkung befristeter Beschäftigung mittlerweile aus der Zeit gefallen zu sein scheint. Angesichts der Corona-Krise auf dem Arbeitsmarkt sei es viel sinnvoller, Befristungen zu erleichtern.

„(...) In der Privatwirtschaft werden sachgrundlose Befristungen unter anderem deshalb genutzt, um die Rechtsunsicherheiten zu vermeiden, die mit einer Sachgrundbefristung einhergehen. Der öffentliche Dienst befristet häufiger als die Privatwirtschaft, kann dies aber ganz bequem mit Sachgrund tun, denn man hat sich einen Extra-Sachgrund ins Gesetz geschrieben: Wenn der Arbeitnehmer aus öffentlichen Haushaltsmitteln vergütet wird, gilt der Sachgrund – ein Blankoscheck.

Der Minister hofft, dass dank des Gesetzes weniger befristet wird. Dies basiert auf der Vorstellung, dass Arbeitnehmer lieber einen unbefristeten als einen befristeten Vertrag haben. Diese Sichtweise ist jedoch kurzsichtig. Die Alternative zu einem befristeten Vertrag ist nicht unbedingt ein unbefristeter, sondern oft auch gar keiner. Denn Betriebe haben einen Bedarf an flexibel einsetzbarer Arbeit, der sich nicht einfach durch unflexible Arbeit ersetzen lässt. Somit kann der befristete Vertrag auch aus Sicht der Arbeitnehmer ein Gewinn sein, wenn er einen Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht, der sonst verwehrt bliebe (siehe [IW-Trends 1/2019](#)).

In der Corona-Krise wurden durch den massiven Einsatz von Kurzarbeit kaum Mitarbeiter entlassen. Die Arbeitslosigkeit und insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit steigen aber trotzdem, weil sich die Betriebe aufgrund der wirtschaftlichen Unsicherheit mit Neueinstellungen zurückhalten. Eine Möglichkeit, die Unsicherheit zu reduzieren wäre, die sachgrundlose Befristung zu erleichtern. Der Arbeitsminister schlägt mithin genau das Gegenteil dessen vor, was zur zügigen Überwindung der Corona-Arbeitsmarktkrise erforderlich ist.“⁵

III. Fazit

Mit Vorlage 14/3966 wurde im letzten Jahr berichtet, dass der Anteil befristeter Verträge bezogen auf den gesamten LVR von 2018 auf 2019 auf den bis dahin niedrigsten Wert seit zehn Jahren gesunken war.

Dieser Wert konnte im letzten Jahr nun noch einmal gesenkt werden.

Auch geschlechterspezifisch können jeweils noch einmal Rückgänge verzeichnet werden.

Die Gründe, die zum Abschluss befristeter Verträge führen, haben sich indes nicht geändert. Es handelt sich nach wie vor hauptsächlich um Vertretung unbefristet beschäftigten Personals, Projektarbeiten sowie eine zeitlich befristete (Dritt)Finanzierung.

Es ist positiv, dass der Anteil der sachgrundlos befristet Beschäftigten beim Landschaftsverband Rheinland nun nur noch bei 1,4 % liegt.

⁵ [Holger Schäfer/IW-NACHRICHT vom 15.04.2021: Gesetzentwurf „Ein befristeter Job ist besser als keiner“](#)

Die mit Sachgrund geschlossenen befristeten Beschäftigungsverträge sind indes nicht gestiegen, sondern in etwa konstant geblieben.

Die Zahl der Übernahmen befristet beschäftigten Personals in unbefristete Beschäftigung, Ausbildungsverhältnisse oder Qualifizierungsmaßnahmen liegt mit 415 zwar in absoluten Zahlen etwas niedriger als im Vorjahr, aber prozentual in Relation zur Anzahl der vorhandenen Zeitverträge höher (38,5 %).

In Vertretung

L i m b a c h

§ 14 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - 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:

1. den nur vorübergehenden betrieblichen Bedarf der Arbeitsleistung;
2. Übernahme nach Ausbildung/Studium, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern;
3. Vertretung (zum Beispiel für die Dauer eines Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz, für die Dauer einer Elternzeit);
4. die Befristung rechtfertigende Eigenart der Arbeitsleistung;
5. Erprobung;
6. in der Person des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin liegende Gründe;
7. Beschäftigung aus Haushaltsmitteln, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind;
8. 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/die Mitarbeitende vorher weder befristet noch unbefristet bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war.

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 Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat 2018 (Beschluss vom 6. Juni 2018, Az. 1 BvL 7/14 und Az. 1 BvR 1375/14) dieser Auslegung widersprochen und entschieden, dass sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Vertragsparteien auf die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses beschränkt sind.

Nach diesem Urteil des BVerfG musste das BAG seine Rechtsprechung zu § 14 Abs. 2 TzBfG ändern. Diese Gelegenheit bot sich erstmals am 23.01.2019 (7 AZR 733/16). Leider bringt auch diese Neujustierung für die Praxis nicht die erwünschte Rechtssicherheit, da das BVerfG und – ihm nun folgend – das BAG das Vorbeschäftigungsverbot in verfassungskonformer Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht für absolut

halten. Vielmehr seien Ausnahmefälle denkbar, bei denen eine sachgrundlose Befristung trotz Vorbeschäftigung zulässig sein könne. Zum Beispiel, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Ab wann eine Vorbeschäftigung „sehr lange zurückliegt“, lassen die Gerichte leider offen.

Durch die Entscheidung des BVerfG ist also lediglich in der Beziehung Rechtssicherheit eingeleitet, dass „zuvor“ nicht pauschal auf einen Zeitraum von drei Jahren beschränkt werden könne. Es kann aus der Entscheidung des BVerfG hingegen nicht herausgelesen werden, dass ein „zuvor“ immer im Sinne von „niemals zuvor“ zu verstehen ist.

Im Anschluss an das Urteil des BVerfG wurden beim LVR vorsorglich alle Beschäftigungsverhältnisse, die aufgrund § 14 Abs. 2 TzBfG geschlossen wurden, überprüft und im Falle einer vorherigen Tätigkeit beim LVR angepasst bzw. umgewandelt.

Näheres regelt die 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/die Arbeitnehmerin 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 ist.

Eine wiederholte Inanspruchnahme der Befristungsmöglichkeit des § 14 Abs. 3 TzBfG ist, auch wenn sie durch einen gesetzlichen Befristungstatbestand gedeckt sein sollte, im Interesse der Rechtssicherheit zu vermeiden (vgl. Verfügung vom 06.10.2015, Az.: 12.30-044-05/29/2355).

Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2011 bis 2020(alle Angaben ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, stud. Hilfskräfte, Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.; Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung, AT Vertrag befristet)¹

LVR-Dezernate/ wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen	Befristete Beschäftigung in %									
	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
0 Organisationsbereich LVR-Direktorin	1,1	3,1	2,1	2,2	3,0	3,1	3,1	1,0	1,0	0,0
1 Personal und Organisation ²	3,1	4,8	3,5	3,3	4,7	2,9	2,1	1,7	2,0	2,3
2 Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten	0,9	1,2	1,6	1,0	1,4	0,6	0,0	0,0	0,6	0,7
3 Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH					2,0	0,6	0,0	0,6	0,6	0,6
4 Kinder, Jugend und Familie	6,7	5,6	7,0	6,9	7,0	5,6	6,7	6,4	6,6	7,1
5 Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung	9,7	12,3	10,9	11,6	11,9	10,4	11,2	9,2	5,6	9,6
6 Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation									0,0	0,0
7 Soziales	3,0	1,7	3,0	3,0	1,5	2,4	1,4	2,3	1,8	0,9
8 Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen ³	15,9	16,2	8,0	7,0	5,3	5,9	2,5	2,6	4,0	4,6
9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege	14,1	16,9	17,7	13,7	15,7	14,1	13,8	9,1	10,0	9,9
Durchschnitt Dezernate	7,4	8,5	8,3	7,4	8,3	7,6	7,4	5,8	4,9	6,0
13 LVR-InfoKom	19,1	12,9	11,5	9,1	5,0	1,7	1,2	1,4	1,0	1,4
241 LVR-Krankenhauszentralwäscherei	17,6	17,6	20,8	11,2	11,0	15,4	19,0	12,9	10,7	9,0
499 LVR-Jugendhilfe Rheinland	11,0	10,2	11,5	10,9	12,1	17,7	18,1	15,4	13,2	13,4
820 LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	15,0	15,8	15,3	15,5	13,0	12,5	12,2	13,0	8,1	6,6
LVR-Klinikverbund										
850 Bedburg-Hau	16,2	16,2	17,0	13,5	11,4	13,4	14,8	9,5	9,6	8,9
851 Bonn	8,7	5,5	3,7	4,3	4,0	4,9	3,3	3,6	4,3	3,8
852 Düren	9,9	8,1	8,1	6,3	3,7	4,0	5,9	5,6	2,7	1,9
853 Düsseldorf	18,9	20,3	16,8	13,6	12,6	12,6	10,2	12,3	8,5	6,2
854 Langenfeld	8,6	7,5	6,8	7,8	6,1	5,9	7,0	6,4	4,3	4,1
855 Viersen	11,8	10,7	8,2	7,6	8,9	9,7	9,1	11,3	7,9	6,9
862 Essen	13,7	15,2	13,8	16,0	10,5	10,6	12,4	14,9	7,8	7,4
863 Köln	4,9	5,2	4,0	4,7	3,5	5,6	7,1	6,2	6,1	5,3
864 Mönchengladbach	4,9	7,9	10,4	10,7	13,7	11,9	5,6	5,3	5,8	6,4
884 Orthopädie Viersen	11,3	10,3	6,3	10,0	14,2	11,4	5,3	4,7	3,7	4,8
Durchschnitt LVR-Klinikverbund	11,6	11,1	10,0	9,2	7,9	8,7	8,7	8,3	6,5	5,7
Summen/Durchschnitt Gesamt-LVR	11,4	11,3	10,6	9,9	8,9	9,1	9,1	8,5	6,4	6,0

¹ nur "Aktive" (inkl. Tarifbeschäftigte SER): Zu den "Aktiven" zählen nicht Personen in Beurlaubung ohne Bezüge (z.B. Elternzeit), Rente auf Zeit und Personen während der Freistellungsphase der Altersteilzeit.² Zeitverträge in Dezernat 1 inklusive "JSB-Pool" - Zeitverträge mit schwerbehinderten Jugendlichen (zum 31.12.2020: 4 Personen)³ Dezernat 8: In 2011 und 2012 erhöhter Anteil befristet Beschäftigter wegen ThUG (Therapieunterbringungsgesetz)

Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12.2020 nach Geschlecht

(alle Angaben ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, stud. Hilfskräfte,
Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.; Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung, AT Vertrag befristet)¹

LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen		% Frauen	% Männer	% gesamt
0	Organisationsbereich LVR-Direktorin	0,0%	0,0%	0,0%
1	Personal und Organisation ²	1,7%	3,1%	2,3%
2	Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten	1,1%	0,0%	0,7%
3	Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH	1,4%	0,0%	0,6%
4	Kinder, Jugend und Familie	7,4%	6,5%	7,1%
5	Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung	9,2%	10,7%	9,6%
6	Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation	0,0%	0,0%	0,0%
7	Soziales	1,1%	0,4%	0,9%
8	Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen	2,3%	8,9%	4,6%
9	Kultur und Landschaftliche Kulturpflege	12,8%	7,2%	9,9%
Summe/Durchschnitt Dezernate		6,3%	5,4%	6,0%
13	LVR-InfoKom	0,8%	1,7%	1,4%
241	LVR-Krankenhauszentralwäscherei	11,1%	6,6%	9,0%
499	LVR-Jugendhilfe Rheinland	13,5%	13,3%	13,4%
820	LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen	5,6%	9,1%	6,6%
LVR-Klinikverbund				
850	Bedburg-Hau	9,9%	7,3%	8,9%
851	Bonn	3,8%	3,8%	3,8%
852	Düren	1,6%	2,3%	1,9%
853	Düsseldorf	5,3%	7,8%	6,2%
854	Langenfeld	3,8%	4,6%	4,1%
855	Viersen	7,7%	5,5%	6,9%
862	Essen	8,2%	5,3%	7,4%
863	Köln	6,8%	2,6%	5,3%
864	Mönchengladbach	7,2%	4,5%	6,4%
884	Orthopädie Viersen	2,6%	12,1%	4,8%
Summe/Durchschnitt LVR-Klinikverbund		6,0%	5,1%	5,7%
Summe/Durchschnitt Gesamt-LVR		6,2%	5,7%	6,0%

¹ nur "Aktive" (inkl. Tarifbeschäftigte SER):

Zu den "Aktiven" zählen nicht Personen in Beurlaubung ohne Bezüge (z.B. Elternzeit), Rente auf Zeit und Personen während der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

² Zeitverträge in Dezernat 1 inkl. "JSB-Pool" - Zeitverträge mit 2 schwerbehinderten Jugendlichen.

Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse

hier: Vergleich der Rechtsgrundlagen zum Stand 31.12.2019 und zum Stand 31.12.2020

(alle Angaben ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, stud. Hilfskräfte, Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.; Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung, AT Vertrag befristet)¹

LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen	Personal- bestand 31.12.2019					Personal- bestand 31.12.2020				
		mit Sachgrund ²	ohne Sachgrund ³	mit Sachgrund	ohne Sachgrund		mit Sachgrund ²	ohne Sachgrund ³	mit Sachgrund	ohne Sachgrund
0 Organisationsbereich LVR-Direktorin	100	0	1	0,0%	1,0%	101	0	0	0,0%	0,0%
1 Personal und Organisation	300	1	5	0,3%	1,7%	308	3	4	1,0%	1,3%
2 Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten	154	1	0	0,6%	0,0%	150	1	0	0,7%	0,0%
3 Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH	176	1	0	0,6%	0,0%	179	1	0	0,6%	0,0%
4 Kinder, Jugend und Familie	243	16	0	6,6%	0,0%	295	21	0	7,1%	0,0%
5 Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung	1.074	55	5	5,1%	0,5%	1.136	98	11	8,6%	1,0%
6 Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation	4	0	0	0,0%	0,0%	12	0	0	0,0%	0,0%
7 Soziales	730	10	3	1,4%	0,4%	753	7	0	0,9%	0,0%
8 Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen	124	3	2	2,4%	1,6%	131	4	2	3,1%	1,5%
9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege	763	39	37	5,1%	4,8%	796	53	26	6,7%	3,3%
Durchschnitt Dezernate	3.668	126	53	3,4%	1,4%	3.861	188	43	4,9%	1,1%
13 LVR-InfoKom	412	2	2	0,5%	0,5%	418	5	1	1,2%	0,2%
241 LVR-Krankenhauszentralwäscherei	131	7	7	5,3%	5,3%	133	6	6	4,5%	4,5%
499 LVR-Jugendhilfe Rheinland	432	56	1	13,0%	0,2%	447	55	5	12,3%	1,1%
820 LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen	2.560	173	35	6,8%	1,4%	2.561	160	8	6,2%	0,3%
LVR-Klinikverbund										
850 Bedburg-Hau	1.625	105	51	6,5%	3,1%	1.628	97	48	6,0%	2,9%
851 Bonn	1.365	45	14	3,3%	1,0%	1.376	41	11	3,0%	0,8%
852 Düren	1.063	16	13	1,5%	1,2%	1.079	17	3	1,6%	0,3%
853 Düsseldorf	1.052	54	35	5,1%	3,3%	1.045	44	21	4,2%	2,0%
854 Langenfeld	971	24	18	2,5%	1,9%	996	22	19	2,2%	1,9%
855 Viersen	1.286	24	78	1,9%	6,1%	1.329	37	55	2,8%	4,1%
862 Essen	678	49	4	7,2%	0,6%	692	50	1	7,2%	0,1%
863 Köln	1.042	60	4	5,8%	0,4%	1.044	48	7	4,6%	0,7%
864 Mönchengladbach	294	9	8	3,1%	2,7%	295	13	6	4,4%	2,0%
884 Orthopädie Viersen	136	1	4	0,7%	2,9%	147	7	0	4,8%	0,0%
Durchschnitt Klinikverbund	9.512	387	229	4,1%	2,4%	9.631	376	171	3,9%	1,8%
Summen/Durchschnitt Gesamt-LVR	16.715	751	327	4,5%	2,0%	17.051	790	234	4,6%	1,4%

nachrichtlich: Aufteilung nach Geschlecht

davon Frauen:	519	157	4,7%	1,4%
davon Männer:	271	77	4,5%	1,3%

¹ nur "Aktive" (inkl. Tarifbeschäftigte SER): Zu den "Aktiven" zählen nicht Personen in Beurlaubung ohne Bezüge (z.B. Elternzeit), Rente auf Zeit und Personen während der Freistellungsphase der Altersteilzeit.² Befristungen mit sachlichem Grund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG und § 21 BEEG³ Befristungen ohne sachlichen Grund gemäß § 14 Abs. 2 und 3 TzBfG

Übernahme von befristet Beschäftigten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in 2020

(alle Angaben ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, stud. Hilfskräfte, Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.; Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung, AT Vertrag befristet)¹

In Einzelfällen erfolgte eine unbefristete Übernahme nicht in dem Dezernat/dem Eigenbetrieb, in dem zuvor ein befristetes Beschäftigungsverhältnis bestand. Entsprechendes gilt für die Übernahme in Ausbildung/Qualifizierungsmaßnahme.

LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen	Übernahmen in		Gesamt
	unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	Ausbildungs- oder Qualifizierungsverhältnisse ²	
LVR-Dezernate			
0 Organisationsbereich LVR-Direktorin			
1 Personal und Organisation		2	2
2 Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten			
3 Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH			
4 Kinder, Jugend und Familie	11		11
5 Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung	13		13
6 Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation	1		1
7 Soziales	2		2
8 Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen	4		4
9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege	16	4	20
13 LVR-InfoKom	2	1	3
241 LVR-Krankenhauszentralwäscherei	9		9
499 LVR-Jugendhilfe Rheinland	13		13
820 LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	48	8	56
LVR-Klinikverbund			
850 Bedburg-Hau	74	3	77
851 Bonn	16	3	19
852 Düren	17	6	23
853 Düsseldorf	32	9	41
854 Langenfeld	15		15
855 Viersen	66	1	67
862 Essen	11		11
863 Köln	13	11	24
864 Mönchengladbach	3		3
884 Orthopädie Viersen	1		1
Summen/Durchschnittswert	367	48	415

¹ nur "Aktive" (inkl. Tarifbeschäftigte SER): Zu den "Aktiven" zählen nicht Personen in Beurlaubung ohne Bezüge (z.B. Elternzeit), Rente auf Zeit und Personen während der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

² Dazu zählen Ausbildungsverhältnisse, Praktika, Volontariate, "Arzt in Weiterbildung".