

Vorlage-Nr. 14/1277

öffentlich

Datum: 02.06.2016
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Frau Harling

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	27.06.2016	Kenntnis
Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	02.09.2016	Kenntnis
Betriebsausschuss LVR-Jugendhilfe Rheinland	05.09.2016	Kenntnis
Krankenhausausschuss 3	12.09.2016	Kenntnis
Krankenhausausschuss 2	13.09.2016	Kenntnis
Krankenhausausschuss 4	14.09.2016	Kenntnis
Krankenhausausschuss 1	15.09.2016	Kenntnis
Gesundheitsausschuss	19.09.2016	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Befristete Beschäftigungsverhältnisse 2015

Beschlussvorschlag:

Der Bericht zur Entwicklung und zum aktuellen Stand der befristeten Beschäftigungsverhältnisse wird gemäß Vorlage 14/1277 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (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

L i m b a c h

Zusammenfassung:

Mit der Vorlage 14/1277 wird in Teil I. die bisherige Berichterstattung zum Thema „Befristete Beschäftigungsverhältnisse“ für das Jahr 2015 fortgeschrieben.

Es wird berichtet über

- die Rechtsgrundlage und den aktuellen Stand der Rechtsprechung (s. Punkt I.1 und Anlage 1),
- die Entwicklung der Prozentanteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2010 bis 2015 (s. I.3.1 und Anlagen 2 und 3),
- die Anzahl der Befristungen mit bzw. ohne Sachgrund, Vergleich 31.12.2014 zu 31.12.2015 (s. I.3.2 und Anlage 4),
- die Übernahme befristeter Beschäftigter in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis für das Jahr 2015 (s. I.3.3 und Anlage 5).

Mit Vorlage 14/417 (PA am 16.04.2015) konnte über eine kontinuierliche Reduzierung des Anteils befristeter Beschäftigter am Gesamtpersonalbestand des LVR berichtet werden. Dieser Trend setzt sich auch 2015 fort, und zwar für Frauen und Männer (Durchschnittswert für den gesamten LVR – Frauen und Männer – 31.12.2014: 9,9%; 31.12.2015: 8,9%).

Im Vergleich 31.12.2014 zum 31.12.2015 ist der Anteil befristeter Verträge mit Sachgrund leicht zurückgegangen (von 46,6% auf 44,5%), der Anteil Befristungen ohne Sachgrund dementsprechend angestiegen.

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

Die Übernahmequote befristeter Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung beträgt für 2015 19,6% und liegt damit deutlich über den Quoten der Vorjahre. Insbesondere die wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR sind im Rahmen des Möglichen daran interessiert, befristete Verträge zu entfristeten, um dauerhaft qualifiziertes Personal zu gewinnen.

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

In Teil II. der Vorlage 14/1277 werden die aus der Vorlage 14/417 bekannten Ergebnisse für 2014 mit denen des LWL (LWL-Vorlage 14/0432¹) gegenübergestellt und es wird auf den IAB-Forschungsbericht 12/2015 „Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst“² eingegangen.

¹ Vorlage 14/0432 der LWL-Haupt- und Personalabteilung für den Personalausschuss am 23.06.2015

² Christian Hohendanner, Ester Ostmeier, Philipp Ramos Lobato: IAB-Forschungsbericht 12/2015; Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst – Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung; ISSN 2195-2655

Sowohl bezogen auf den LWL als auch auf den IAB-Forschungsbericht 12/2015 ist ein detaillierter Vergleich nicht möglich:

LWL und LVR haben zwar die gleichen Aufgaben, sind jedoch unterschiedlich strukturiert, daher kann nur ein grob nach Aufgabenfeldern gegliederter Abgleich vorgenommen werden.

Im IAB-Forschungsbericht 12/2015 wird ausdrücklich darauf hingewiesen,

„dass für eine wissenschaftliche Untersuchung eine Datenquelle fehlt, die differenzierte Informationen über Entwicklung, Struktur und Motive befristeter Beschäftigung und zugleich die Besonderheiten und Strukturen des öffentlichen Dienstes abbildet“³.

Ein Abgleich der im IAB-Forschungsbericht genannten Prozentsätze mit den für den LVR erhobenen Werten ist demnach nicht möglich.

Hinsichtlich der grundsätzlichen Aussagen zur befristeten Beschäftigung finden sich jedoch sowohl in der LWL-Vorlage 14/0432 als auch im IAB-Forschungsbericht 12/2015 die unter I. für den LVR dargestellten Ergebnisse wieder.

So wird in der LWL-Vorlage 14/0432 festgestellt, „dass die Befristungssituation im LWL stark von den heterogenen Verhältnissen, Strukturen und Anforderungen der einzelnen Bereiche geprägt ist“.⁴

Lt. IAB-Forschungsbericht 12/2015 sind die Befristungsanteile bei den Beschäftigten in den Kommunen seit 2010 stetig zurück gegangen⁵, unterscheiden sich die Befristungsanteile u. a. nach Geschlecht und Berufen, werden als wichtigste Befristungsgründe „befristeter Ersatzbedarf“, „befristete Finanzierung der Stelle“, „befristeter zusätzlicher Bedarf“⁶ genannt.

Im Ergebnis kann mit der Vorlage 14/1277 für den LVR der Schluss gezogen werden, dass in allen Aufgabenbereichen des LVR mit befristeten Verträgen verantwortungsvoll umgegangen wird. Gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung besteht ein erhöhtes Interesse, qualifiziertes Fachpersonal unbefristet zu beschäftigen. Das spiegelt sich in der steigenden Übernahmequote wieder.

Je nach Aufgaben- und Beschäftigtenstruktur wird aber auch zukünftig nicht auf befristete Verträge verzichtet werden können.

Es stellt sich allerdings die Frage, ob und in welchem Umfang es möglich und gewollt ist, die Anzahl der befristeten Verträge zur Vertretung unbefristeter Beschäftigter zu reduzieren, indem der im IAB-Forschungsbericht 12/2015 formulierte Vorschlag umgesetzt wird:

„...Erhöhung der organisatorischen Flexibilität, beispielsweise über die Schaffung von unbefristeten Vertretungsstellen, ...“⁷

Das Dezernat Personal und Organisation wird prüfen, ob und in welchen Bereichen solche Vertretungsstellen unbefristet eingerichtet werden können.

³vgl. IAB-Forschungsbericht, S. 6 oben

⁴ LWL-Vorlage 14/0432; Punkt V.

⁵vgl. ebd., S. 37; Tabelle 13

⁶ vgl. ebd., S. 50, Tabelle 22, Spalte ÖD

⁷ vgl. ebd. S.107

Begründung der Vorlage Nr. 14/1277:

Inhalt

Vorbemerkungen.....	4
I. Befristete Beschäftigung beim LVR bis 2015	5
I.1 Rechtsgrundlage der befristeten Beschäftigungsverhältnisse.....	5
I.2 Auswertungssystematik	5
I.3 Entwicklung.....	6
I.3.1 Befristete Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2010 bis 2015	6
I.3.2 Entwicklung befristeter Beschäftigung nach Rechtsgrundlage.....	7
I.3.3 Übernahme befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung.....	8
I.3.4 Sachgründe für den Abschluss befristeter Verträge	9
I.4 Fazit für den LVR.....	10
II. Vergleiche (Daten 2014)	11
II.1 Befristete Beschäftigung beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe	11
II.1.1 Vergleich LWL/LVR, Stand der befristeten Beschäftigung zum 31.12.2014 ...	12
II.1.2 Weitere Vorgehensweise des LWL.....	13
II.2 IAB-Forschungsbericht 12/2015	14
III. Gesamtfazit	16

Vorbemerkungen

Im Rahmen der Beratungen zum Stellenplanentwurf 2010 wurde die Verwaltung erstmalig um Erläuterungen zu den befristeten Beschäftigungsverhältnissen gebeten. Dem ist die Verwaltung mit der Vorlage 13/499 (PA am 12.07.2010) nachgekommen.

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

Dies erfolgte mit den Vorlagen

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

Die Vorlage 14/1277 enthält in Teil I. eine Fortschreibung der in den o. g. Vorlagen aufgeführten Daten für das Jahr 2015.

Mit Teil II. wird ein Vergleich der aus der Vorlage 14/417 bekannten Ergebnisse für 2014 zu denen der LWL-Vorlage 14/0432⁸ gezogen und auf den IAB-Forschungsbericht 12/2015 „Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst“⁹ eingegangen.

Der Vorlage 14/1277 sind beigefügt:

- Anlage 1: Erläuterungen zur Rechtsgrundlage und zum aktuellen Stand der Rechtsprechung
- Anlage 2: Übersicht der Prozentanteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2010 bis 2015 nach Organisationseinheiten
- Anlage 3: Übersicht der Prozentanteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 31.12.2015 nach Geschlecht und Organisationseinheiten
- Anlage 4: Übersicht der Befristungen mit bzw. ohne Sachgrund, Vergleich 31.12.2014 zu 31.12.2015
- Anlage 5: Übersicht zur Übernahme befristeter Beschäftigter in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis für das Jahr 2015

⁸ Vorlage 14/0432 der LWL-Haupt- und Personalabteilung für den Personalausschuss am 23.06.2015

⁹ Christian Hohendanner, Ester Ostmeier, Philipp Ramos Lobato: IAB-Forschungsbericht 12/2015; Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst – Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung; ISSN 2195-2655

I. Befristete Beschäftigung beim LVR bis 2015

I.1 Rechtsgrundlage der befristeten Beschäftigungsverhältnisse

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

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

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

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

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

I.2 Auswertungssystematik

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

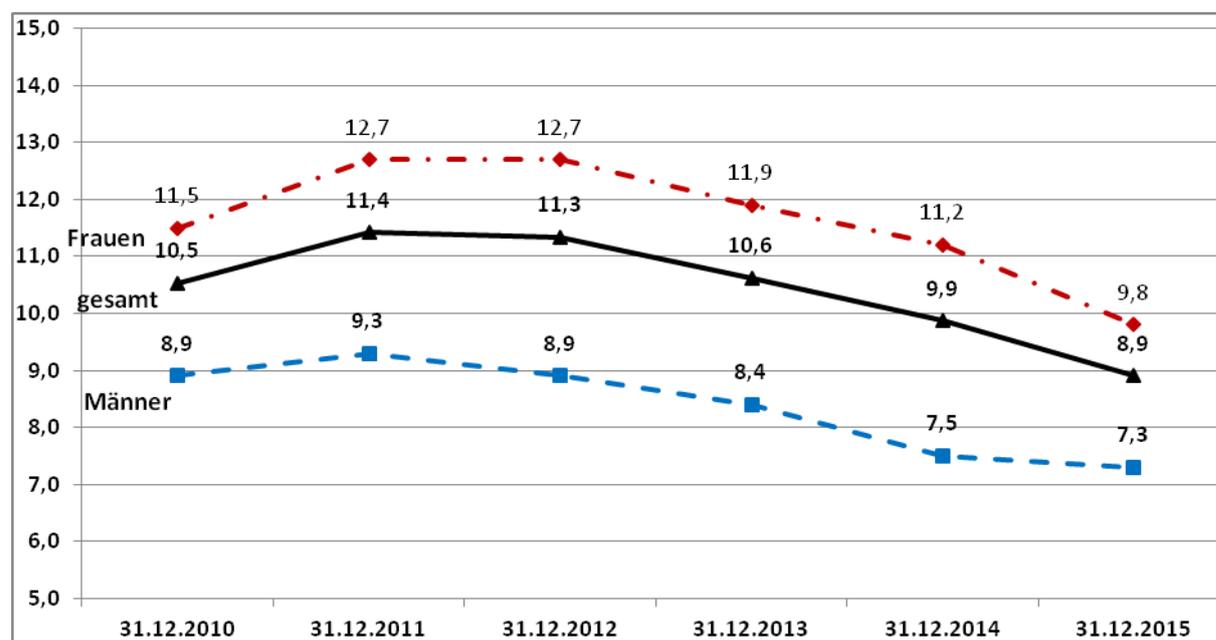
- Personalbestand zum 31.12. des Jahres = Anzahl der aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag. Nicht berücksichtigt sind Personen in Sonderurlaub ohne Bezüge (z. B. Elternzeit, Rente auf Zeit) und Personen während der Freistellungsphase der Altersteilzeit.
- Befristet Beschäftigte = Anzahl bzw. der Anteil aller befristet Beschäftigten, unabhängig davon, ob das befristete Beschäftigungsverhältnis ggf. zu einem späteren Zeitpunkt in ein unbefristetes umgewandelt wurde und auch unabhängig vom Beschäftigungsumfang. Hier sind also auch geringfügig Beschäftigte mit einbezogen. Nicht berücksichtigt sind Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontäre/Volontär-innen, Praktikanten/Praktikantinnen, sowie Ärztinnen und Ärzte, mit denen ein befristeter Arbeitsvertrag gem. ÄArbVtrG (Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung) abgeschlossen wurde.
- Für die Darstellungen nach Organisationseinheiten wird soweit wie möglich die am 31.12.2015 geltende Struktur zugrundegelegt.

I.3 Entwicklung

I.3.1 Befristete Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2010 bis 2015

Bezogen auf den Stichtag 31.12. des Jahres ist der Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigungsverhältnissen für den gesamten LVR (Dezernate und wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen) nach einem Anstieg 2010/2011 weiterhin zurückgegangen.

Der Anteil befristet beschäftigter Frauen liegt aber immer noch über dem Durchschnittswert und deutlich über dem Befristungsanteil der männlichen Mitarbeitenden.



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

Ausschlaggebend für die dargestellte Entwicklung ist vor allem die Personalstruktur des LVR-Klinikverbundes und des LVR-Verbundes Heilpädagogischer Hilfen, in denen rund 2/3 der Mitarbeitenden beschäftigt sind:

Im LVR-Klinikverbund ist der Anteil befristeter Beschäftigung seit 2011 kontinuierlich, im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen im Vergleich 2014 zu 2015 reduziert worden.

Da in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen des Dezernates 8 ein Großteil des LVR-Personals arbeitet und zwar in Berufsgruppen, in denen der Frauenanteil besonders hoch ist, wirkt sich hier der Rückgang befristeter Beschäftigung unmittelbar auch auf die in der oben stehenden Grafik dargestellten Befristungsquote der Frauen aus.

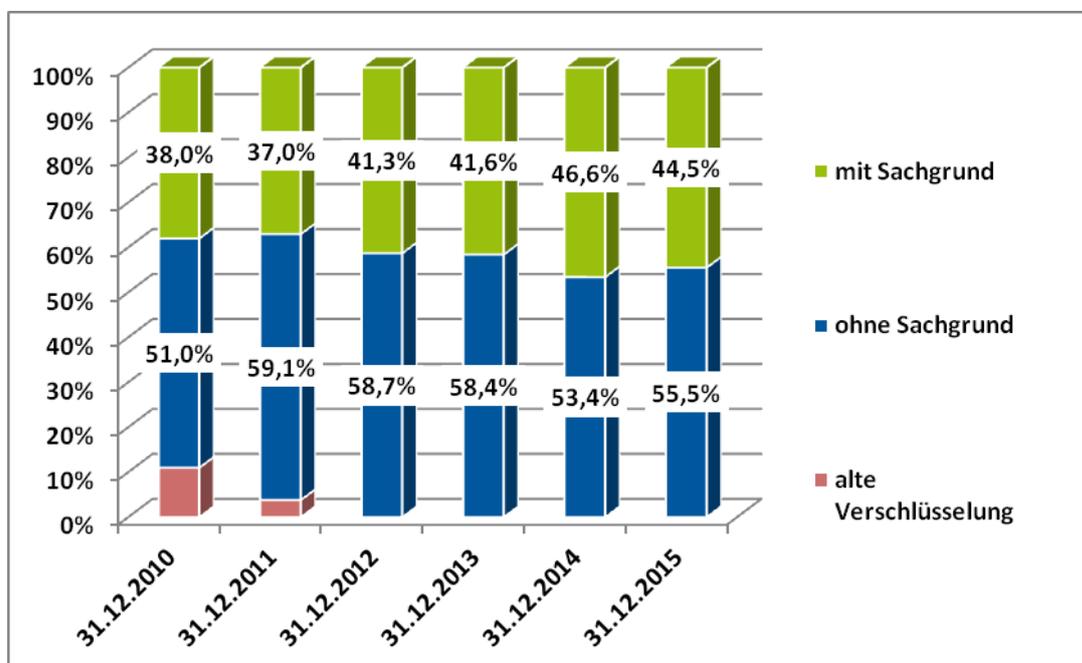
Ergänzend zur oben stehenden Grafik ist mit [Anlage 2](#) eine tabellarische Übersicht zur Entwicklung 2010 bis 2015 in den einzelnen Organisationseinheiten, mit [Anlage 3](#) eine detaillierte Aufschlüsselung der befristeten Beschäftigungen nach Geschlecht und Organisationseinheiten zum Stichtag 31.12.2015 beigelegt.

In der Detailsicht wird noch einmal deutlich, dass der Prozentsatz befristeter Beschäftigung in allen Organisationseinheiten mit den Aufgabenschwerpunkten Betreuung, Erziehung, Therapie und Pflege über dem Durchschnitt liegt. In diesen Berufsgruppen arbeiten überwiegend Frauen. Wenn z. B. wegen mutterschutzbedingter Beschäftigungsverbote, Elternzeit oder vorübergehender Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit unbefristet Beschäftigter befristete Einstellungen erforderlich sind, werden aufgrund des am Arbeitsmarkt verfügbaren Personals wiederum Frauen eingestellt.

Auch im Dezernat 9 ist der Anteil befristet Beschäftigter relativ hoch. Dies ergibt sich aus der Aufgabenstruktur des Dezernates: Für Projekte, Forschungsaufträge und die Arbeiten, die im Rahmen des Denkmalförderprogramms anfallen, wird i. d. R. nur vorübergehend zusätzliches Personal benötigt. Hinzu kommt, dass die Finanzierung überwiegend durch Drittmittel erfolgt, die nur begrenzt zur Verfügung stehen. Fast die Hälfte der befristet beschäftigten Frauen sind studentische Hilfskräfte, die in Projekten mitarbeiten.

I.3.2 Entwicklung befristeter Beschäftigung nach Rechtsgrundlage

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



Grafik Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse nach Rechtsgrundlage in %

Im Vergleich 2014/2015 ist der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit Sachgrund zurückgegangen.

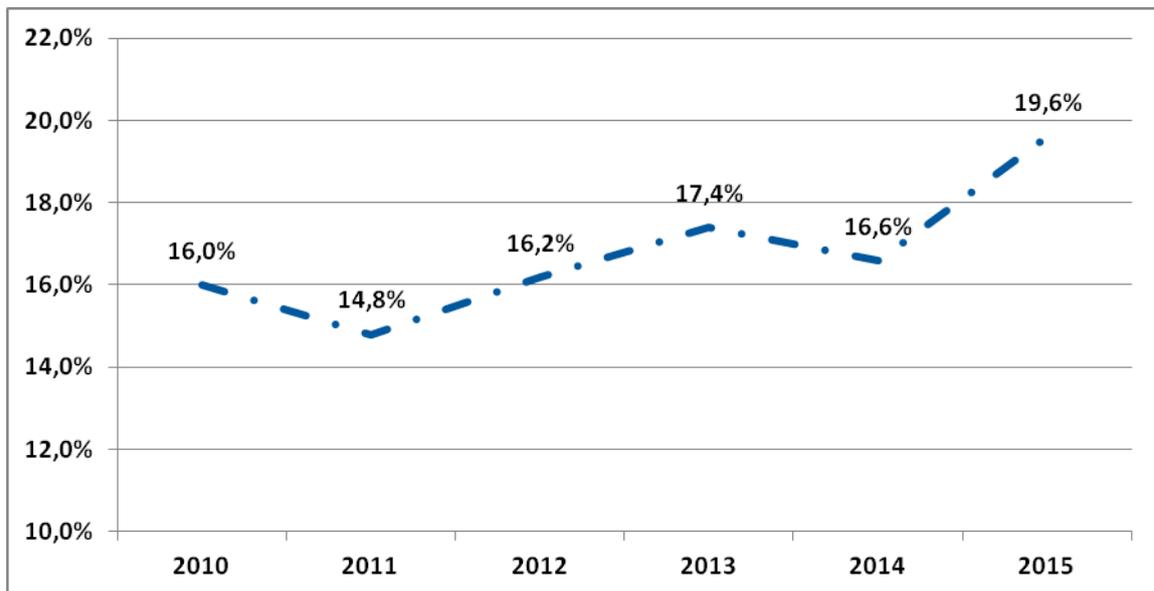
Wie aus der als Anlage 4 beigefügten Detailsicht zu ersehen ist, betrifft dies bei den Dezernaten besonders die Dezernate 5 und 9. Beides Bereiche mit einer relativ hohen Anzahl befristeter Beschäftigter. Außerdem gibt es überdurchschnittlich hohe Anteile von Befristungen ohne Sachgrund in einzelnen LVR-Kliniken.

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

Gerade im Klinikbereich erfolgt der Abschluss befristeter Verträge ohne Sachgrund dann, wenn es sich nicht um Vertretungen im Einzelfall handelt, sondern generell Arbeitszeitreduzierungen des unbefristet beschäftigten Personals aufzufangen sind. Unter dem Gesichtspunkt „familienfreundlicher Arbeitgeber“ wird den Anträgen der unbefristet Beschäftigten auf Anpassung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit je nach familiärer Situation regelmäßig entsprochen.

I.3.3 Übernahme befristeter Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung

In 2015 waren über das Jahr gesehen 2.221 Personen befristet beschäftigt. Davon haben bis zum 31.12.2015 435 Personen (19,6%)¹⁰ einen unbefristeten Vertrag erhalten. Die Übernahmequote liegt demnach deutlich über den Werten der Vorjahre:



Grafik Anteil Übernahme in unbefristete Beschäftigung in %

Mit Anlage 5 ist eine Aufschlüsselung der Anzahl und der prozentualen Anteile der Übernahmen in unbefristete Beschäftigung nach Organisationseinheiten beigefügt. Abhängig von Aufgabenstellung und Finanzierungsmöglichkeiten gibt es Unterschiede bei den Übernahmequoten. Erkennbar ist aber, dass gerade die wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR daran interessiert sind, im Rahmen des Möglichen befristete Verträge zu entfristeten, um dauerhaft qualifiziertes Personal zu gewinnen.

¹⁰Von den befristeten Verträgen mit Sachgrund wurden 18,3%, von den befristeten Verträgen ohne Sachgrund wurden 20,7% in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse geändert.

I.3.4 Sachgründe für den Abschluss befristeter Verträge

Für eine differenzierte Auswertung der in § 14 Abs. 1 TzBfG aufgeführten Sachgründe ist in SAP-HCM zurzeit keine ausreichende Datengrundlage vorhanden. Damit zukünftig die erforderlichen Angaben maschinell auswertbar sind, wird ab dem nächstmöglichen Zeitpunkt für neu abgeschlossene Verträge bzw. bei Vertragsverlängerungen in SAP-HCM eine geeignete Verschlüsselung der Sachgründe zur Verfügung gestellt.

Für das Jahr 2015 erfolgte eine Abfrage der Befristungsgründe bei den Bereichen, in denen der Anteil befristeter Verträge besonders hoch ist: Dezernat 5 – Schulen und Integration -, Dezernat 9 – Kultur und Landschaftliche Kulturpflege, LVR-Jugendhilfe Rheinland und Dezernat 8 – Klinikverbund und Verbund Heilpädagogische Einrichtungen – für einzelne der wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des Dezernates 8.

Im Ergebnis handelt es sich um die gleichen Gründe, die bereits in den bisherigen Ausschuss-Vorlagen aufgeführt sind:

- Vertretungen für Personalausfälle
Aufgrund von Krankheit, Beschäftigungsverboten, Mutterschutz, Elternzeit, Sonderurlaub, Zeitrente, Ausgleich von Stundenreduzierungen unbefristet Beschäftigter (insbes. im medizinisch-therapeutischen Bereich der Schulen, in der LVR-Jugendhilfe Rheinland und in den wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des Dezernates 8).
- Einstellung von Pflegehilfskräften in den Schulen
In Dezernat 5 werden sowohl zur Unterstützung der Pflege als auch für den therapeutischen Arbeitsbereich der Schulen befristete Verträge ohne Sachgrund abgeschlossen. Grundsätzlich wird versucht, für die Unterstützung im Pflegebereich Freiwilligendienstleistende zu gewinnen. Wenn das nicht in ausreichendem Umfang möglich ist, müssen befristet Pflegehelfer bzw. Pflegehelferinnen eingestellt werden.
Im therapeutischen Arbeitsbereich ist die Anzahl der ärztlichen Therapievereinordnungen Grundlage für die Personalbemessung. Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge wird erforderlich, da die Anzahl der Therapieeinheiten nicht planbar ist.
- Angebote, deren dauerhafte Refinanzierung noch nicht gesichert ist
Besonders im Aufgabenbereich der LVR-Jugendhilfe Rheinland.
- Durchführung von Projekten
Z. B. in Dezernat 9: Aufgaben im Rahmen des Denkmalförderungsprogramms, die Hilfe des LVR für das Historische Archiv der Stadt Köln, die vom Land NRW geförderte „Landesinitiative Substanzerhalt“ und das Projekt „Digitales Portal Alltagskulturen im Rheinland – Wandel im ländlichen Raum 1900 – 2000“ und die Großgrabung im Archäologischen Park Xanten, die Ende 2015 begonnen hat.

Z. B. Forschungsaufträge (in den wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des Dezernates 8).

Der überwiegende Teil der befristeten Verträge wird hier durch Drittmittel finanziert.

- Unsichere Finanzierungsentwicklung / kontinuierliche Budgetdeckung in den wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des Dezernates 8

Die Steigerung der Personalkosten wird nicht in allen Bereichen in vollem Umfang von den Kostenträgern übernommen (Tarifschere).

Zeitverträge sind hier erforderlich, um im Rahmen der betrieblichen Steuerung flexibel auf Leistungsänderungen reagieren zu können.

- Verkleinerung der Einrichtungen (hier: wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen des Dezernates 8)

Die politische Vorgabe, Heimbereiche nach SGB XI und die Bereiche für soziale Rehabilitation zu reduzieren, führt zum Abbau von stationären Plätzen und zum Ausbau der ambulanten Betreuung.

So wird im Laufe des Jahres 2016 der letzte Heimbereich nach SGB IX in der LVR-Klinik Viersen in andere Trägerschaft überführt.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind u.a. auch erforderlich, damit die durch die Leistungsänderung bedingten Erlösausfälle durch Anpassungen des Personalbestandes und der damit verbundenen Personalkosten kompensiert werden können.

Durch die Umsetzung der mit den überörtlichen Sozialhilfeträgern abgeschlossenen Rahmenzielvereinbarungen I und II werden die stationären Kapazitäten erheblich reduziert. Auch zukünftig ist bei der weiteren Belegungssteuerung der Grundsatz „ambulant vor stationär“ handlungsleitend. Insofern ist weiterhin eine flexible Personalsteuerung unerlässlich.

I.4 Fazit für den LVR

Mit Vorlage 14/417 (PA am 16.04.2015) konnte über eine kontinuierliche Reduzierung des Anteils befristet Beschäftigter am Gesamtpersonalbestand des LVR berichtet werden. Dieser Trend setzt sich auch 2015 fort, und zwar für Frauen und Männer.

Allerdings liegt der Anteil befristet beschäftigter Frauen weiterhin über dem der Männer. Hier ist in naher Zukunft aufgrund der Aufgabenstellung und Beschäftigtenstruktur des LVR auch keine Veränderung zu erwarten: Solange in den Berufsgruppen Betreuung, Erziehung, Therapie und Pflege überwiegend Frauen arbeiten, werden für die Vertretung unbefristet Beschäftigter aufgrund des am Arbeitsmarkt verfügbaren Personals wiederum Frauen eingestellt.

Im Vergleich 31.12.2014 zum 31.12.2015 ist der Anteil befristeter Verträge mit Sachgrund leicht zurückgegangen (von 46,6% auf 44,5%), der Anteil der Befristungen ohne Sachgrund dementsprechend angestiegen.

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

Die Übernahmequote befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung beträgt für 2015 19,6% und liegt damit deutlich über den Quoten der Vorjahre. Insbesondere die wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR sind im Rahmen des Möglichen daran interessiert, befristete Verträge zu entfristeten, um dauerhaft qualifiziertes Personal zu gewinnen.

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

II. Vergleiche (Daten 2014)

II.1 Befristete Beschäftigung beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe

Die LWL-Haupt- und Personalabteilung hat in der Sitzung des Personalausschusses am 23.06.2015 mit Vorlage 14/0432 über Daten zur befristeten Beschäftigung zum Stichtag 31.12.2014 informiert und die weitere Vorgehensweise für den Umgang mit Befristungen dargestellt.¹¹

¹¹ Die LWL-Vorlage 14/0432 wurde nachfolgend auch dem Landschaftsausschuss und den einzelnen Fachausschüssen zur Kenntnisnahme vorgelegt.

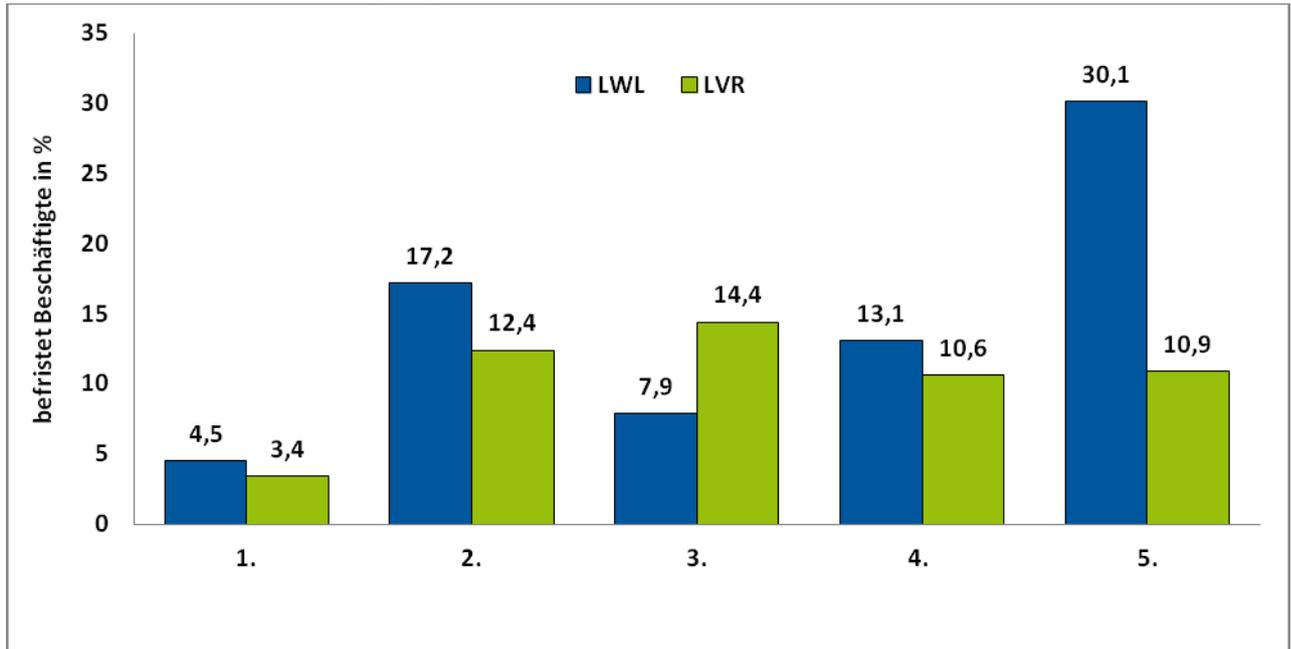
II.1.1 Vergleich LWL/LVR, Stand der befristeten Beschäftigung zum 31.12.2014

Für den Vergleich mit dem LWL werden die für die LVR-Vorlage 14/417 (im PA am 16.04.2015) erhobenen Daten herangezogen.

LWL und LVR haben zwar die gleichen Aufgaben, sind jedoch unterschiedlich strukturiert, daher ist ein detaillierter Abgleich kaum möglich.

Welche Organisationseinheiten ausgehend von den Aufgabenfeldern gegenübergestellt werden, ist in der Legende der unten stehenden Grafik vermerkt.

Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12.2014¹²



Aufgabenbereiche:

1. LWL- Hauptverwaltung / LVR-Zentralverwaltung
2. Schulen
3. LWL-Kultureinrichtungen / LVR-Kultur-Außendienststellen
4. LWL-Maßregelvollzugseinrichtungen und Psychiatrie-Verbund / LVR-Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen
5. LWL-Jugendheime / LVR-Jugendhilfe Rheinland

Abgesehen vom Aufgabenbereich 3. (LWL-Kultureinrichtungen /LVR-Kultur-Außendienststellen) liegen die Anteile befristet Beschäftigter beim LVR unter denen des LWL. Wie bereits unter I.3.1 erläutert ergibt sich der relativ hohe Anteil befristet Beschäftigter aus der Aufgabenstruktur der LVR-Kultur-Außendienststellen: Für Projekte, Forschungsaufträge und die Arbeiten, die im Rahmen des Denkmalförderprogramms anfallen, wird i. d. R. nur vorübergehend zusätzliches Personal benötigt.

¹² LVR ohne LVR-InfoKom; In der LVR-Vorlage 14/417 sind bei der Berechnung der Anteile befristet Beschäftigter „Ärzte in Weiterbildung“ und „Psychologen in Ausbildung“ nicht berücksichtigt. Die in der LWL-Vorlage 14/0432 aufgeführten Zahlen wurden daher für die Grafik entsprechend angepasst.

Zu dem auffällig hohen Prozentsatz befristet Beschäftigter in den LWL-Jugendheimen hat lt. Auskunft des LWL das Jugenddezernat zurzeit den Auftrag, die Gründe zu ermitteln.

Insgesamt wird in der LWL-Vorlage 14/0432 festgestellt, „dass die Befristungssituation im LWL stark von den heterogenen Verhältnissen, Strukturen und Anforderungen der einzelnen Bereiche geprägt ist“.¹³

Dass in den Eigenbetrieben und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen des LWL die Anteile befristeter Beschäftigung zum Teil deutlich über denen der Hauptverwaltung, der Schulen und der Kultureinrichtungen liegen, wird im Wesentlichen auf Belegungsschwankungen und Vertretungssituationen zurückgeführt.

II.1.2 Weitere Vorgehensweise des LWL

In der Einleitung zur LWL-Vorlage 14/0432 wird die Zielrichtung für die befristet Beschäftigung beim LWL beschrieben:

„Es gilt daher auch hinsichtlich der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen, die Verantwortung für die Beschäftigten und deren individuelle Interessen, Erwartungen und Ansprüche mit den Anforderungen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im LWL verantwortungsvoll in Einklang zu bringen.“

Um einen grundlegenden Rahmen für den Umgang mit befristeten Verträgen zu schaffen, sind in der LWL-Vorlage Regelungen festgeschrieben, die für alle Dezernate gelten¹⁴.

Darüber hinaus wird aber auch die Notwendigkeit gesehen, die Bereiche außerhalb der LWL-Hauptverwaltung gesondert zu betrachten und ergänzend dezernatsspezifische Regelungen vorzusehen. Die Bereiche außerhalb der LWL-Hauptverwaltung haben den Auftrag, Vorgaben für die Handhabung befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Praxis zu erarbeiten.

¹³ LWL-Vorlage 14/0432; Punkt V.

¹⁴ LWL-Vorlage 14/0432, Punkt D., z. B. Befristungsdauer

II.2 IAB-Forschungsbericht 12/2015¹⁵ - „Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst“ -

Der IAB-Forschungsbericht 12/2015 befasst sich mit Ausmaß, Entwicklung und Struktur befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst.

Bereits zu Beginn des Berichtes wird aber ausdrücklich darauf hingewiesen,

„dass für eine wissenschaftliche Untersuchung eine Datenguelle fehlt, die differenzierte Informationen über Entwicklung, Struktur und Motive befristeter Beschäftigung und zugleich die Besonderheiten und Strukturen des öffentlichen Dienstes abbildet“¹⁶.

Hilfswise werden daher Analysen des IAB-Betriebspanels¹⁷, ergänzt um Auswertungen der Personalstandsstatistik und eine (statistisch nicht repräsentative) Expertenbefragung herangezogen.

Da die Datengrundlagen des IAB-Forschungsberichtes und der Vorlage 14/1277 voneinander abweichen, ist ein Vergleich der dort aufgeführten Prozentsätze mit den für den LVR erhobenen Werten nicht möglich.

Hinsichtlich der grundsätzlichen Aussagen zur Entwicklung des Anteils befristet Beschäftigter am Gesamtpersonalbestand und den Gründen für den Abschluss befristeter Verträge, findet sich jedoch die beim LVR vorhandene Situation wieder:

- Entwicklung der Prozentanteile befristet Beschäftigter am Gesamtpersonalbestand
 Lt. IAB-Forschungsbericht sind die Befristungsanteile bei den Arbeitnehmer/-innen in den Kommunen seit 2010 stetig zurück gegangen¹⁸. Der Bericht kommt auch zu dem Ergebnis, dass sich die Befristungsanteile u. a. nach Geschlecht und Berufen unterscheiden: Der Befristungsanteil der Frauen liegt über dem der Männer¹⁹ und ist in den Berufen „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ besonders hoch²⁰.

- Gründe für den Abschluss befristeter Verträge

Zur Ermittlung der Befristungsmotive und unter welchen Gesichtspunkten eine Befristung mit Sachgrund bzw. ohne Sachgrund erfolgt, stützt sich der Bericht ergänzend zum IAB-Betriebspanel auf die Ergebnisse einer qualitativen Expertenbefragung²¹.

Im IAB-Betriebspanel wurden nur einmal und zwar in 2009 die Befristungsgründe abgefragt. Für den öffentlichen Dienst waren zum damaligen Zeitpunkt die wichtigsten „befristeter Ersatzbedarf“, „befristete Finanzierung der Stelle“, „befristeter

¹⁵ Christian Hohendanner, Esther Ostmeier, Philipp Ramos Lobato: IAB-Forschungsbericht 12/2015; Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst – Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung; ISSN 2195-2655

¹⁶vgl. IAB-Forschungsbericht, S. 6 oben

¹⁷ vgl. ebd. S. 22: „Bei dem IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung.“

¹⁸vgl. ebd., S. 37; Tabelle 13

¹⁹ vgl. ebd., S. 43; Tabelle 17 „Arbeitnehmer ohne Wissenschaft“

²⁰ vgl. ebd., S. 45; Tabelle 19 „Arbeitnehmer - Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“

²¹ vgl. ebd., S. 49: „Befragt wurden Vertreter von Personalabteilungen und Personalräten in 15 ausgewählten Einrichtungen des öffentlichen Dienstes.“

zusätzlicher Bedarf“.²² Die qualitative Expertenbefragung für den IAB-Forschungsbericht 12/2015 kommt zu ähnlichen Ergebnissen.

Bei der Beantwortung der Frage, welche Rechtsgrundlage von den Arbeitgebern beim Abschluss befristeter Verträge bevorzugt wird und welche Motivation dahinter steht, stützt sich der IAB-Forschungsbericht lediglich auf die bereits oben genannte qualitative Expertenbefragung: „vordringlich auf die Ausführungen der Personalverantwortlichen...beziehen aber auch die Einschätzungen der Personalvertretungen ein.“²³

Der Bericht kommt hier zu dem Schluss, dass die Entscheidung der Arbeitgeber für einen befristeten Vertrag mit bzw. ohne Sachgrund „nicht primär davon abzuhängen scheint, ob ein Sachgrund im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vorliegt“²⁴. Vielmehr vermittelt die Expertenbefragung den Eindruck, dass die Auswahl der Rechtsgrundlage von zwei Aspekten abhängt:

1. „Das Bemühen um eine rechtssichere, sprich gerichtsfeste Begründung befristeter Arbeitsverhältnisse...
2. die erwarteten betrieblichen Flexibilitätsgewinne..“²⁵.

Demnach spricht für Befristungen mit Sachgrund, dass sie keiner Begrenzung der rechtlich zulässigen Dauer unterliegen, für Befristungen ohne Sachgrund, dass Handlungsspielräume beim innerbetrieblichen Einsatz genutzt werden können.

Hier muss noch einmal darauf hingewiesen werden, dass aufgrund der geringen Anzahl der Befragten das Ergebnis auf keinen Fall repräsentativ sein kann.

- Übernahme in unbefristete Beschäftigung

Nach den Erhebungen des IAB-Forschungsbericht sind die Übernahmechancen im öffentlichen Sektor geringer als in der Privatwirtschaft²⁶. Hier wird ein Zusammenhang zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkündigungen – die im öffentlichen Dienst kaum eine Rolle spielen - und Übernahmechancen gesehen.

Abschließend²⁷ geht der Bericht noch auf die Fragestellung ein, wie es im öffentlichen Sektor auch zukünftig gelingen kann, geeignetes Fachpersonal zu rekrutieren und langfristig zu binden:

„Befristete Beschäftigung kommt im öffentlichen Sektor vielfach deshalb zum Einsatz, weil temporäre Personalausfälle kompensiert werden müssen oder Personalressourcen nur befristet zugewiesen werden. Entscheidende Stellschrauben für eine Reduzierung befristeter Arbeitsverträge dürften somit eine ausreichende Finanzierung von Planstellen und eine Erhöhung der organisatorischen Flexibilität, beispielsweise über die Schaffung von unbefristeten Vertretungsstellen, sein.“

²² vgl. ebd., S. 50, Tabelle 22, Spalte ÖD

²³ vgl. ebd., S. 70 unter 4.2

²⁴ vgl. ebd., S. 81 unter 4.3

²⁵ vgl. ebd., S. 81 unter 4.3

²⁶ vgl. ebd., S. 104

²⁷ vgl. ebd., S. 106

III. Gesamtfazit

Wie auch andere Arbeitgeber – gerade des öffentlichen Dienstes - steht der LVR vor der Herausforderung, beim Abschluss von Arbeitsverträgen Arbeitnehmerinteressen und Arbeitgeberpflichten angemessen zu berücksichtigen.

Da ohne eine dauerhafte Beschäftigung längerfristige Planungen kaum möglich sind, haben befristete Verträge erheblichen Einfluss auf die Lebensgestaltung der Arbeitnehmenden.

Aus Arbeitgebersicht sind die Möglichkeiten, die das Teilzeitbefristungsgesetz bietet, erforderlich, um z. B. den Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber seinen unbefristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nachzukommen. Hierzu gehören die Wiederaufnahme der Tätigkeit nach Elternzeit oder die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Vorübergehend anfallende Aufgaben oder Projekte – häufig verbunden mit einer zeitlich begrenzten Finanzierung durch Drittmittel – sind ebenfalls häufige Gründe für die Einstellung befristeter Beschäftigter.

Eine LVR-weite gleichmäßige Anwendung des Teilzeitbefristungsgesetzes wird durch Verfügungen sicher gestellt, die auch Musterarbeitsverträge und Informationen zur aktuellen Rechtsprechung beinhalten.

Die unter I.3 beschriebene Entwicklung der letzten Jahre beweist, dass in allen Aufgabenbereichen des LVR mit befristeten Verträgen verantwortungsvoll umgegangen wird.

Gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung besteht außerdem ein erhöhtes Interesse, qualifiziertes Fachpersonal unbefristet zu beschäftigen. Das spiegelt sich in der steigenden Übernahmequote wieder.

Je nach Aufgaben- und Beschäftigtenstruktur wird aber auch zukünftig nicht auf befristete Verträge verzichtet werden können.

Das gilt besonders für Bereiche, in denen aufgrund von unsicheren Finanzierungsentwicklungen oder Strukturveränderungen langfristige Planungen nicht möglich sind. Ebenso für Bereiche, in denen in – häufig über Drittmittel finanzierten - Projekten gearbeitet wird.

Es stellt sich allerdings die Frage, ob und in welchem Umfang es möglich und gewollt ist, die Anzahl der befristeten Verträge zur Vertretung unbefristeter Beschäftigter zu reduzieren, indem der im IAB-Forschungsbericht 12/2015 formulierte Vorschlag umgesetzt wird:

„...Erhöhung der organisatorischen Flexibilität, beispielsweise über die Schaffung von unbefristeten Vertretungsstellen, ...“²⁸

Das Dezernat Personal und Organisation wird prüfen, ob und in welchen Bereichen solche Vertretungsstellen unbefristet eingerichtet werden können.

In Vertretung
L i m b a c h

²⁸ vgl. ebd. S.107

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages **ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes** ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitneh-

mer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Mit Urteil vom 28.05.2014, Az.: 7 AZR 360/12 entschied das BAG, dass die Regelung des § 14 Abs. 3 TzBfG in der ab dem 01.05.2007 geltenden Fassung, jedenfalls soweit es um die erstmalige Anwendung zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien geht, mit Unionsrecht und nationalem Verfassungsrecht vereinbar sind. Eine wiederholte Inanspruchnahme der Befristungsmöglichkeit des § 14 Abs. 3 TzBfG ist, auch wenn sie durch einen gesetzlichen 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 2010 bis 2015						
(alle Angaben ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.; Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung, AT Vertrag befristet)						
	Befristete Beschäftigung in %					
LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015
0 Organisationsbereich LVR-Direktorin	2,9	1,1	3,1	2,1	2,2	3,0
1 Personal und Organisation ¹	4,3	3,1	4,8	3,5	3,3	4,7
<i>alt 2 Finanz- und Immobilienmanagement</i>	1,2	0,9	1,2	1,6	1,0	
2 Finanz- und Immobilienmanagement ²						1,4
3 Umwelt, Energie und Gebäudeservice ²						2,0
4 Jugend	4,2	6,7	5,6	7,0	6,9	7,0
<i>alt 5 Schulen³</i>	8,5	9,7	12,3	10,9	11,6	
5 Schulen und Integration ^{2,3}						11,9
<i>alt 7 Soziales und Integration</i>	2,9	3,0	1,7	3,0	3,0	
7 Soziales ²						1,5
8 Klinikverbund und Verbund Heilpäd. Hilfen ⁴	4,0	15,9	16,2	8,0	7,0	5,3
<i>alt 9 Kultur und Umwelt</i>	16,0	14,1	16,9	17,7	13,7	
9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege ²						15,7
Durchschnitt Dezernate	7,2	7,4	8,5	8,3	7,4	8,3
LVR-InfoKom	20,1	19,1	12,9	11,5	9,1	5,0
LVR-Krankenhauszentralwäscherei	17,1	17,6	17,6	20,8	11,2	11,0
LVR-Jugendhilfe Rheinland	8,7	11,0	10,2	11,5	10,9	12,1
LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen						
820 Niederrhein	19,2	20,8	21,9	21,3	19,4	17,4
825 Ost	7,4	7,2	9,3	9,3	10,4	6,5
826 West	12,0	14,6	13,7	13,3	14,9	12,7
Durchschnitt Verbund HPH	13,5	15,0	15,8	15,3	15,5	13,0
LVR-Klinikverbund						
845 Servicebetrieb Viersen	3,3					
850 Bedburg-Hau	14,9	16,2	16,2	17,0	13,5	11,4
851 Bonn	14,6	8,7	5,5	3,7	4,3	4,0
852 Düren	4,7	9,9	8,1	8,1	6,3	3,7
853 Düsseldorf	12,6	18,9	20,3	16,8	13,6	12,6
854 Langenfeld	7,0	8,6	7,5	6,8	7,8	6,1
855 Viersen	10,9	11,8	10,7	8,2	7,6	8,9
862 Essen	15,5	13,7	15,2	13,8	16,0	10,5
863 Köln	3,7	4,9	5,2	4,0	4,7	3,5
864 Mönchengladbach	9,3	4,9	7,9	10,4	10,7	13,7
884 Orthopädie Viersen	7,1	11,3	10,3	6,3	10,0	14,2
Durchschnitt Klinikverbund	10,7	11,6	11,1	10,0	9,2	7,9
Summen/Durchschnitt Gesamt-LVR	10,5	11,4	11,3	10,6	9,9	8,9
nachrichtlich: Durchschnitt ZV	3,3	3,1	3,1	3,8	3,4	3,4
¹ Zeitverträge in Dezernat 1 inkl. "JSB-Pool" - Zeitverträge mit schwerbehinderten Jugendlichen: 31.12.2010 9 Personen; 31.12.2011 5 Personen; 31.12.2012 8 Personen; 31.12.2013 5 Personen; 31.12.2014 4 Personen; 31.12.2015 7 Personen						
² Neuorganisation 2015						
³ davon zum 31.12.2012 42 Personen, zum 31.12.2013 20 Personen; zum 31.12.2014 24 Personen; zum 31.12.2015 36 Personen im Pool "temporäre Beschäftigung von Pflegehilfskräften"						
⁴ Dezernat 8: In 2011 und 2012 erhöhter Anteil befristet Beschäftigter wg. ThUG (Therapieunterbringungsgesetz)						

Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12.2015 nach Geschlecht				
(alle Angaben ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.; Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung, AT Vertrag befristet)				
in %				
LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen	Frauen	Männer	gesamt	
0 Organisationsbereich LVR-Direktorin	2,8	3,3	3,0	
1 Personal und Organisation ²	3,6	6,2	4,7	
2 Finanz- und Immobilienmanagement	1,5	1,3	1,4	
3 Umwelt, Energie und Gebäudeservice	0,0	3,0	2,0	
4 Jugend	9,2	2,0	7,0	
5 Schulen und Integration ³	13,0	8,7	11,9	
7 Soziales	0,9	2,7	1,5	
8 Klinikverbund und Verbund Heilpäd. Hilfen	5,6	4,7	5,3	
9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege	19,4	12,2	15,7	
Durchschnitt Dezernate	9,2	6,9	8,3	
LVR-InfoKom	2,3	6,3	5,0	
LVR-Krankenhauszentralwäscherei	10,6	11,5	11,0	
LVR-Jugendhilfe Rheinland	12,7	11,3	12,1	
LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen				
820 Niederrhein	17,9	15,9	17,4	
825 Ost	5,6	8,2	6,5	
826 West	11,8	15,3	12,7	
Durchschnitt Verbund HPH	12,9	13,3	13,0	
LVR-Klinikverbund				
850 Bedburg-Hau	13,0	8,5	11,4	
851 Bonn	4,0	3,8	4,0	
852 Düren	4,8	2,3	3,7	
853 Düsseldorf	13,3	11,3	12,6	
854 Langenfeld	7,2	4,3	6,1	
855 Viersen	10,3	6,3	8,9	
862 Essen	12,2	6,9	10,5	
863 Köln	4,3	2,1	3,5	
864 Mönchengladbach	15,3	10,5	13,7	
884 Orthopädie Viersen	14,7	12,5	14,2	
Durchschnitt Klinikverbund	9,1	5,9	7,9	
Summen/Durchschnitt Gesamt-LVR	9,8	7,3	8,9	
nachrichtlich: Durchschnitt ZV	3,4	3,6	3,4	

Übernahme von befristet Beschäftigten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis				
<small>(ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.; Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung; AT Vertrag befristet)</small>				
In Einzelfällen erfolgte eine unbefristete Übernahme nicht in dem Dezernat/ dem Eigenbetrieb,				
in denen zuvor ein befristetes Beschäftigungsverhältnis bestand (Entsprechendes gilt für die Übernahme in Ausbildung u. ä.).				
LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen	Zeitverträge 2015¹	unbefristete Übernahmen bis zum 31.12.2015	unbefristete Übernahmen in %	Ausbildung/Qualifikation
0 Organisationsbereich LVR-Direktor	5	1	20,0%	
1 Personal und Organisation ²	20	2	10,0%	3 Übernahmen in Ausbildung (davon 2 Personen aus dem JSB)
2 Finanz- und Immobilienmanagement	7	3	42,9%	
3 Umwelt, Energie und Gebäudeservice	2	1	50,0%	
4 Jugend	16	1	6,3%	
5 Schulen und Integration	156	8	5,1%	
7 Soziales	14	4	28,6%	
8 Klinikverbund und Verbund Heilpäd. Hilfen	8	0	0,0%	
9 Kultur und Landschaftl. Kulturpflege	155	9	5,8%	1 Wechsel ins Volontariat
LVR-InfoKom	43	17	39,5%	
LVR-Krankenhauszentralwäscherei	20	4	20,0%	
LVR-Jugendhilfe Rheinland	76	12	15,8%	1 Wechsel ins Praktikum
LVR-Heilpädagogische Netzwerke				
820 Niederrhein	283	53	18,7%	4 Wechsel ins Praktikum
825 Ost	74	15	20,3%	1 Wechsel ins Praktikum
826 West	160	26	16,3%	
LVR-Kliniken				
850 Bedburg-Hau	275	66	24,0%	1 Übernahme in Ausbildung
851 Bonn	91	24	26,4%	1 Übernahme in Ausbildung
852 Düren	79	29	36,7%	1 Übernahme in Ausbildung
853 Düsseldorf	211	48	22,7%	1 Übernahme in Ausbildung
854 Langenfeld	105	39	37,1%	
855 Viersen	149	31	20,8%	
862 Essen	126	13	10,3%	1 Wechsel ins Praktikum
863 Köln	72	17	23,6%	1 Übernahme in Ausbildung
864 Mönchengladbach	47	8	17,0%	
884 Orthopädie Viersen	27	4	14,8%	
Summen/Durchschnittswert	2.221	435	19,6%	
¹ am 01.01.2015 vorhandene und im Laufe des Jahres 2015 abgeschlossene Zeitverträge				
² davon 8 Zeitverträge mit schwer behinderten Jugendlichen ("JSB-Pool")				