

Vorlage Nr. 15/517

öffentlich

Datum: 07.09.2021
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Herr Schröder

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung **20.09.2021** **Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Personalbericht der LVR-Dezernate für 2020

Kenntnisnahme:

Der Personalbericht der LVR-Dezernate für das Jahr 2020 wird gemäß Vorlage Nr. 15/517 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ihd. 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:

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

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

Mit dem Personalbericht für das Jahr 2020 werden dementsprechend die Informationen der Vorlagen 14/286, 14/1303, 14/2011, 14/2711, 14/3392 und 14/3965 zur Situation des Personals der LVR-Dezernate (inklusive der LVR-Schulen und der Kulturaußendienststellen) sowie zu Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen fortgeschrieben.

Begründung der Vorlage Nr. 15/517:

Der Personalbericht der LVR-Dezernate für das Jahr 2020 ist als Anlage beigefügt.

In Vertretung

L i m b a c h

Personalbericht

der LVR-Dezernate für das Jahr 2020

Impressum

Herausgeber
Landschaftsverband Rheinland
LVR-Fachbereich Personal und Organisation

Gesamtkoordination: Patrick Schröder

Texte: Tina Pauka

Gestaltung und Druck: LVR-Druckerei,
Inklusionsabteilung, Tel 0221 809-2442

Stand: August 2021
© 2021 Landschaftsverband Rheinland,
Kennedy-Ufer 2, 50679 Köln, www.lvr.de

Inhalt

Grußwort	4	Die LVR-Dezernate in Zahlen ...	18
		Die Struktur der LVR-Dezernate	18
Vorwort	6	Die Mitarbeitenden	20
		Die Altersstruktur	27
Themen und Projekte ...	8	Fluktuation	30
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	8	Beurlaubungen	34
Ausbildung im LVR	9	Krankheitsbedingte Ausfallzeiten	35
Initiative Personal binden und finden (BiFi)	13	Schwerbehinderte Menschen	39
FirstBird – Das		Befristete Beschäftigung	41
Mitarbeitendenempfehlungsprogramm	14	Heim-/Telearbeit	41
Diversity beim LVR	15		
Arbeitgebermarke	17		

1 Grüßwort

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2020 hat einen völlig anderen Verlauf genommen als wir es uns alle vorgestellt haben. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben uns ab März 2020 sowohl im Berufs- als auch im Privatleben vor große Herausforderungen gestellt und unsere Gesellschaft bis heute ganz massiv beeinflusst. Neben der Sorge um die Gesundheit und der Verunsicherung, die das bislang unbekannte Phänomen einer weltweiten Pandemie ausgelöst hat, gab es aber auch viele Ereignisse, die Solidarität deutlich gemacht haben und damit Mut machten.

Der LVR hat auf diese vielen Herausforderungen schnell flexibel reagiert, um die Mitarbeiter*innen möglichst weitgehend vor Infektionen am Arbeitsplatz zu schützen. Vieles, was zuvor vielleicht nicht denkbar gewesen wäre, ist gelungen. Hierzu zählte die Ausweitung der Heim- und Telearbeit, die Ein-

führung neuer digitaler Arbeitsformate bis hin zur Organisation von Impfangeboten.

Den entscheidenden Beitrag dazu haben die Mitarbeiter*innen geleistet. Diese haben sich den noch nie zuvor dagewesenen Rahmenbedingungen gestellt und dafür gesorgt, dass der gesamte Verband auch in Krisenzeiten weiterhin im Interesse der Menschen im Rheinland zuverlässig seine Aufgaben erfüllen kann. Dazu ist es wichtig, dass der LVR seine Mitarbeiter*innen fördert und unterstützt – sei es mit den richtigen Weiterbildungsmaßnahmen oder auch mit Maßnahmen zur Gesunderhaltung und einer modernen und zufriedenstellenden Arbeitsumgebung. Auch die Themen Vielfalt und Inklusion sind wichtige Ziele für den LVR und somit auch bei der Personalgewinnung.

Bereits vor der Corona-Pandemie befand sich die Arbeitswelt im Umbruch. Der mit dem demographischen Wandel verbundene Fachkräftemangel, um-



umfangreiche Digitalisierungsprozesse in allen Bereichen des Verbandes sowie der Anspruch an eine lebensphasenorientierte und familienfreundliche Personalpolitik gehören zu den Parametern.

Der LVR wird, wie wir aus zahlreichen Rückmeldungen – zuletzt der Mitarbeitendenbefragung im Frühjahr 2021 – wissen, als ein attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Dies gilt es immer wieder aufs Neue zu beweisen, um neues Personal zu finden und die Mitarbeiter*innen erfolgreich zu binden. Einige der vielen Maßnahmen und Projekte, mit denen der LVR diesen Anforderungen gerecht werden will, sind im vorliegenden Personalbericht vorgestellt.

Ich möchte die Gelegenheit nutzen und allen Mitarbeiter*innen des LVR für ihren Einsatz und das Engagement im vergangenen Jahr trotz der schwierigen Begleitumstände herzlich danken.

Ihr
Reiner Limbach

Erster Landesrat und LVR-Dezernent Personal und Organisation



Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

den vorliegenden Personalbericht finden Sie in einem neuen Design vor. Ohne dabei auf Bewährtes zu verzichten, wurde ein ansprechenderes, modernes Layout gewählt.

Die Auswahl der Themen soll die Schwerpunkte im Personal- und Organisationsmanagement darstellen und unsere Bemühungen insbesondere hinsichtlich einer modernen Personalakquise in Verbindung mit einer guten Personalbindung veranschaulichen.

Neben den gewohnten Kennzahlen, die im Abschnitt „Die LVR-Dezernate in Zahlen...“ dargestellt sind, enthält der Personalbericht eine kurze Betrachtung

einiger Projekte und Maßnahmen, die den Fachbereich 12 im vergangenen Jahr beschäftigt haben und auch weiterhin eine wichtige Rolle spielen werden.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen!

Ihr

Ralf Pagenkopf

LVR-Fachbereichsleiter Personal und Organisation





Themen und Projekte ...

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Betriebliche Strukturen und Prozesse so gestalten, dass die Arbeit, die Organisation und auch das individuelle Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich sind – das bedeutet Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Basis hierfür ist ein umfassender Gesundheitsbegriff, der die physische, psychische und soziale Dimension von Gesundheit umfasst und Gesundheit nicht nur als Abwesenheit von Krankheit beschreibt.

Auf dieser Basis wird im LVR von der Abteilung 12.50, gemeinsam mit den anderen BGM-Teilbereichen des LVR, das Betriebliche Gesundheitsmanagement für den Gesamtverband gesteuert. Dabei werden die Dezernate bei Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz unterstützt.

Das BGM im LVR beinhaltet folgende Bereiche:

- » Beratung zu allen BGM betreffenden Fragestellungen
- » Unterstützung der Dienststellen bei der Schaffung einer gesundheitsförderlichen Arbeitsumgebung, die den Gesundheitszustand und die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden stärkt.
- » Unterstützung bei der Integration von Gesundheit als Führungsaufgabe in die Führungskultur des LVR
- » Schaffung von Angeboten in der Betrieblichen Gesundheitsförderung, um den Gesundheitszustand der Mitarbeitenden zu erhalten, zu verbessern und damit die Gesundheitskompetenz der Organisation zu erhöhen

Ausbildung im LVR

Nachwuchsgewinnung und -förderung wird beim LVR groß geschrieben. Die eigene Ausbildung ist der einzige wirklich verlässliche Beschaffungskanal für neues Personal.

Der LVR bildet in 30 verschiedenen Berufsbildern in den folgenden Bereichen aus:

- » Verwaltung
- » IT-Berufe
- » Gewerblich/technische Berufe
- » Handwerkliche Berufe
- » Pflegerische und soziale Berufe

Duale Studiengänge werden in den Fachrichtungen Verwaltung, IT und Gesundheitsmanagement angeboten. Das Team Ausbildung (12.21) kümmert sich jedoch nicht nur um die Bewerberverwaltung in den einzelnen Ausbildungsberufen, sondern ebenso um die Praktika, Volontariate, Referendariate, die ebenfalls beim LVR angeboten werden, sowie um die Be-

treuung des JSB-Programms (Beschäftigung von besonders betroffenen jugendlichen Schwerbehinderten).

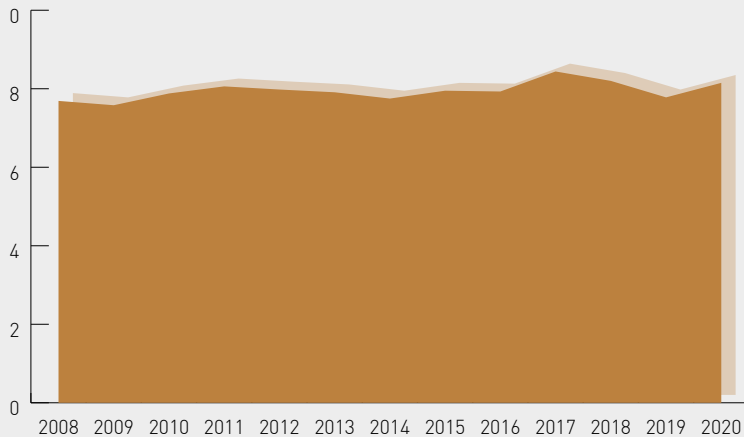
Des Weiteren sind hier auch die Ansprechpersonen für die Verwaltungslehrgänge, die modulare Qualifizierung für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.2 (ehemals Höherer Dienst) und die Förderung von Masterstudiengängen zu finden.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels hat der LVR seine Aktivitäten zur Anwerbung von Nachwuchskräften weiter ausgeweitet. Auf Instagram #lvrausbildung wird über aktuelle Ereignisse und Ausschreibungen informiert.

Seit 2011 lädt der Verband jährlich zum Studien- und Ausbildungstag nach Köln-Deutz ein. An diesem Tag stellen sich alle an der Ausbildung beteiligten Bereiche des LVR den Schüler*innen, Eltern und dem Lehrpersonal aus den Regierungsbezirken Köln und Düsseldorf vor.

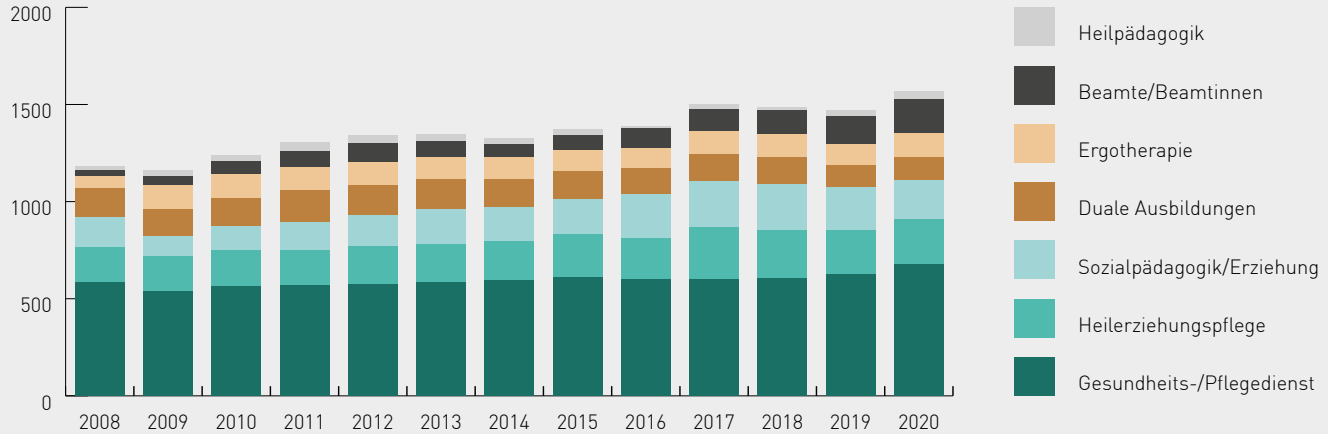
Zudem besucht das Team Ausbildung regelmäßig Ausbildungsbörsen unterschiedlicher Größe, insbesondere auch in Schulen, um die Bewerbenden vor Ort abzuholen und frühzeitig für eine Ausbildung beim LVR zu interessieren. Ferner beteiligt sich der LVR an der Berufsfelderkundung der Schüler*innen der Klassen 8 und 9.

Die durch Entscheidung des Landschaftsausschusses vorgegebene Ausbildungsquote von 7 % wird seit Jahren problemlos erreicht. In 2020 wurden im Verband mehr als 1.500 Personen ausgebildet. Damit wird auch die zukünftige Leistungsfähigkeit des LVR gesichert.



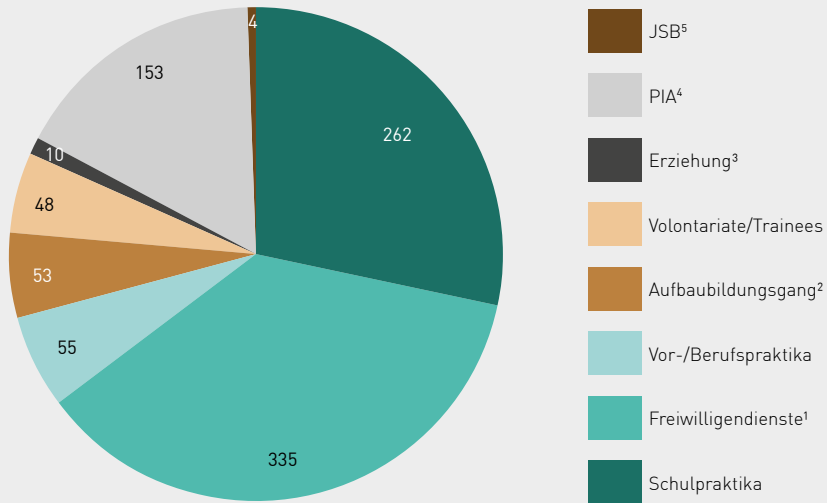
Jahr	Prozent
2008	7,69
2009	7,58
2010	7,88
2011	8,06
2012	7,98
2013	7,91
2014	7,75
2015	7,95
2016	7,93
2017	8,44
2018	8,2
2019	7,78
2020	8,15

*Ausbildungsquote der Jahre
2008 bis 2020*



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Gesundheits-/Pflegedienst	583	538	565	568	576	584	597	608	602	601	607	628	679
Heilerziehungspflege	183	180	182	183	191	195	197	223	210	264	245	222	228
Sozialpädagogik/Erziehung	155	102	124	141	162	184	179	183	226	238	236	225	201
Duale Ausbildungen	148	142	148	166	158	152	144	142	132	144	142	111	121
Ergotherapie	61	119	119	117	114	111	110	109	107	116	114	113	121
Beamte/Beamtinnen	31	50	68	85	99	87	68	76	99	110	125	143	180
Heilpädagogik	20	32	36	43	40	33	32	30	15	27	20	26	41

Anzahl der Nachwuchskräfte pro Ausbildungsbereich



- ¹ Bundesfreiwilligendienst, Freiwilliges Ökologisches Jahr, Freiwilliges Soziales Jahr
- ² Aufbaubildungsgang (Offene Ganztagschule, Bewegung und Gesundheit, Fachkraft inklusive Bildung und Erziehung)
- ³ Erzieheranwärter/-innen; Praxissemester Soziale Arbeit
- ⁴ Psychologen/Psychologinnen in Weiterbildung
- ⁵ Programm für jugendliche schwerbehinderte Menschen

Qualifizierungsmaßnahmen

Initiative Personal binden und finden (BiFi)

Der LVR ist und wird weiterhin aufgrund seines breit gefächerten Aufgabenspektrums in besonderer Weise vom Fachkräftemangel betroffen sein. Bereits jetzt ist dies in verschiedenen Bereichen wie beispielsweise in Medizin- und Pflegeberufen, der IT sowie den Eingangssämtern der Verwaltungslaufbahnen spürbar.

Es gilt daher, die bereits bestehenden Maßnahmen zum Binden und Finden des Personals zu bündeln, zu steuern und in eine Gesamtstrategie für den LVR einzubinden. Aus diesem Grund wurde im LVR die Initiative „Personal binden und finden“ (kurz „BiFi“) ins Leben gerufen, die neben der Steuerungs- und Bündelungsfunktion auch über eigene Formate, z.B. Zukunftswerkstätten & Fachtage, Impulse gibt.

So ist z.B. im Berichtsjahr 2020 ein Mitarbeiter*innenrabattsystem für Einkäufe eingeführt worden und wird stark nachgefragt. Marketingaktivitäten im Hinblick auf die Personalakquise wurden verstärkt. Zukunftsgespräche (55+ Gespräch) zur Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter wurden erstmalig etabliert.

Aktuelle Projekte der beiden Säulen „Binden“ und „Finden“ sind u.a. „Arbeitgebermarke für den LVR“ und „Implementierung eines neuen eRecruitings“ sowie die Einführung einer Tauschbörse für horizontale Tätigkeitswechsel.

Von großer Bedeutung in Zeiten schwieriger Personalakquise ist im Übrigen der laufende Prozess zur Einrichtung eines professionellen Recruiting-Teams, das sich über Active Sourcing und Social-Media-Recruiting neue Kanäle der Personalbeschaffung erschließen wird.

FirstBird – Das Mitarbeitendenempfehlungsprogramm

Bei „FirstBird“ haben die Mitarbeitenden des LVR die Möglichkeit, sich als Talent Scouts auf dem Arbeitsmarkt zu tummeln. Dafür muss man sich auf der Plattform als ein solcher Talent Scout registrieren. Regelmäßig wird man dann über aktuelle Stellenangebote des LVR informiert und kann diese dann in seinen sozialen Medien oder per E-Mail teilen oder auch unmittelbar eine konkrete Person empfehlen. Wird die empfohlene Person eingestellt, erhält man nach zweimonatiger Beschäftigung eine Geldprämie in Höhe von 1.000 Euro (sofern die Person innerhalb der letzten 12 Monate nicht schon einmal beim LVR tätig war).

Seit der Einführung im Dezember 2019 bis Ende Juli 2021 gab es insgesamt 737 Empfehlungen durch Kolleg*innen. Davon konnten insgesamt 40 Personen erfolgreich in den Dienst des LVR eingestellt werden. Weitere 5 empfohlene Personen werden in Kürze eingestellt.



Diversity beim LVR

Der LVR befasst sich schon seit vielen Jahren intensiv mit Aspekten von Vielfalt und Antidiskriminierung (vgl. dazu Vorlage Nr. 14/4314). Ziel ist neben dem gesellschaftspolitischen Anspruch, dass er seine Aufgaben als öffentlicher Dienstleister auf Dauer noch besser erfüllen kann, wenn sich die gesellschaftliche Vielfalt der Menschen im Rheinland in der LVR-Mitarbeiterschaft widerspiegelt.

Zu den bisherigen Schwerpunkten zählen insbesondere der LVR-Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“ zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK), der „LVR-Gleichstellungsplan 2020 – Geschlechtergerechtigkeit leben, Erwerbs- und Sorgearbeit gestalten“ nach dem LGG NRW sowie die Partnerschaft in der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“, der sich der LVR 2015 angeschlossen hat. Ein wichtiges Ziel ist es dabei, mehr Menschen mit Einwanderungsgeschichte für eine Tätigkeit beim LVR zu

gewinnen. Derzeit arbeiten im gesamten LVR Menschen aus 92 Nationen (nach Staatsangehörigkeit) (Stand: 31.12.2020), davon 31 in den LVR-Dezernaten. Die fünf am häufigsten vertretenen ausländischen Staatsangehörigkeiten sind die türkische, niederländische, polnische, italienische und griechische.

Als öffentlicher Ausdruck seines Engagements für Vielfalt hat der LVR im Juni 2016 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Politisch bestärkt durch den Beschluss zum Antrag Nr. 14/308 setzt sich die Verwaltung weitergehend mit dem Thema Diversity auseinander.

Im Juni dieses Jahres wurde ein (federführend durch die LVR- Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden erarbeitetes) erstes Diversity-Konzept für den LVR im Verwaltungsvorstand beraten und beschlossen. Das Konzept beschreibt Diversity-Ziele, die der LVR erreichen möchte, sowie dafür geeignete Zuständigkeiten, Aufgaben und Aktivitäten. Die Federführung für die weitere Ausgestaltung und Um-

setzung liegt bei der genannten Stabsstelle im Organisationsbereich der LVR-Direktorin.

Dabei geht es nicht allein um das positive Werben für „Vielfalt als Chance und Ressource“, auf das viele andere Konzepte im Sinne von Diversity-Management und die „Charta der Vielfalt e.V.“ das primäre Augenmerk legen. Vielmehr geht es beim Diversity-Konzept des LVR auch darum, dass alle Menschen, die im LVR

arbeiten und für die der LVR arbeitet, vor diskriminierender Behandlung, Belästigung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit geschützt werden. Im Fokus des Konzeptes stehen insbesondere die sechs besonders rechtlich geschützten Dimensionen von Vielfalt: Lebensalter, Geschlecht und geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung und Identität, Behinderung, ethnische Herkunft und Nationalität sowie Religion und Weltanschauung.



Der LVR ist bunt – Nationalitäten in den LVR-Dezernaten

Merkmale einer offenen und inklusiven Organisation:

- Pluralismus/Wertschätzung von Vielfalt.
- Strukturelle und informelle Integration aller Beschäftigten.
- Abbau von Stereotypen und Diskriminierungsinstanzen vorurteils- und diskriminierungsfrei (nicht nur) personalpolitische Kriterien, Verfahren, Praktiken.
- Minimale Intergruppenkonflikte.

Veränderung der Organisationsentwicklung – von eindimensionalen Strategien zum ganzheitlichen Diversity-Ansatz

Diversity Management bildet in einem zielgruppenübergreifenden, horizontalen und stärker an individuellen Lebens- und Arbeits-situationen ausgerichteten Gesamtkonzept die bereits bestehenden Strategien wie z.B. Gender Mainstreaming, interkulturelle Öffnung, Inklusion behinderter Menschen, Diversifikationsstrategien, Akzeptanzpläne sexueller Orientierung und Identität, Diversity Training religiös weltanschauliche Vielfalt etc. Die bereits vorhandenen „Steine“ bilden weiterhin wichtige Bestandteile unter dem „Dach“ Diversity, werden jedoch stärker vernetzt gedacht und auch zielgruppenübergreifend angewandt.

17 nach Goe 1993

Diversity Management – ein ganzheitliches Gesamtkonzept



Herausforderungen & Ziele

Arbeitgebermarke

Im Rahmen des Projekts „Arbeitgebermarke LVR – AGM“ wird neben der Gestaltung einer Arbeitgeber-Wort-/Bildmarke gemeinsam mit der Agentur Junges Herz aus Dresden eine Karriere-Website für den LVR entwickelt. Dabei werden die diversen Arbeitswelten des Landschaftsverbandes abgebildet und so den Bewerbenden ein detaillierterer Einblick in den möglichen neuen Arbeitgeber gewährt. Bei Interesse kann der angegliederte Stellenmarkt direkt aufgerufen werden; hierzu findet ein intensiver Austausch mit dem Projekt zur Implementierung des eRecruitings statt.

Die Analyse- und Konzeptionsphase ist abgeschlossen. Der GoLive ist noch im Herbst 2021 geplant.

Die LVR-Dezernate in Zahlen ...

Hinweise zur Auswertung

Der Großteil der Daten dieses Berichtes wurde stichtagsbezogen zum 31.12.2020 erhoben. Zeitraumbezogene Daten basieren in der Regel auf dem Zeitraum des Vorjahres 01.01. bis 31.12.2020. Die jeweilige Auswertungsart ist kenntlich gemacht.

Ausgewertet wurden die so genannten aktiven Mitarbeitenden (ohne Personen in der Freizeitphase der Altersteilzeit, in Elternzeit oder sonstiger Beurlaubung ohne Fortzahlung des Entgelts).

Des Weiteren wurden die Auswertungen in der Regel ohne Personen in Ausbildung, Praktikum, Volontariat, Freiwilligendienst, Freiwilligem ökologischen oder sozialen Jahr und Ähnlichem durchgeführt. Dieser Personenkreis wird separat betrachtet.

Die Struktur der LVR-Dezernate

Die zehn LVR-Dezernate ohne Eigenbetriebe sind wie folgt strukturiert:

- » LVR-Dezernat 0 – Organisationsbereich LVR-Direktorin
- » LVR-Dezernat 1 – Personal und Organisation
- » LVR-Dezernat 2 – Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten
- » LVR-Dezernat 3 – Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH
- » LVR-Dezernat 4 – Kinder, Jugend und Familie
- » LVR-Dezernat 5 – Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung
- » LVR-Dezernat 6 – Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation

- » LVR-Dezernat 7 –
Soziales
- » LVR-Dezernat 8 –
Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer
Hilfen
- » LVR-Dezernat 9 –
Kultur und Landschaftliche Kulturpflege

In zwei LVR-Dezernaten gibt es Außendienststellen,
die zum jeweiligen Dezernat gehören:

- » Außendienststellen des LVR-Dezernates 5:
41 Schulen
- » Außendienststellen des LVR-Dezernates 9:
20 Museen und Kultureinrichtungen

Wenn die Schulen und Kulturaußendienststellen
nicht separat ausgewiesen sind, sind diese grund-
sätzlich in den Zahlen des Dezernates 5 bzw. 9 ent-
halten.

Die Mitarbeitenden

Abbildung 1: Aufteilung nach Geschlecht

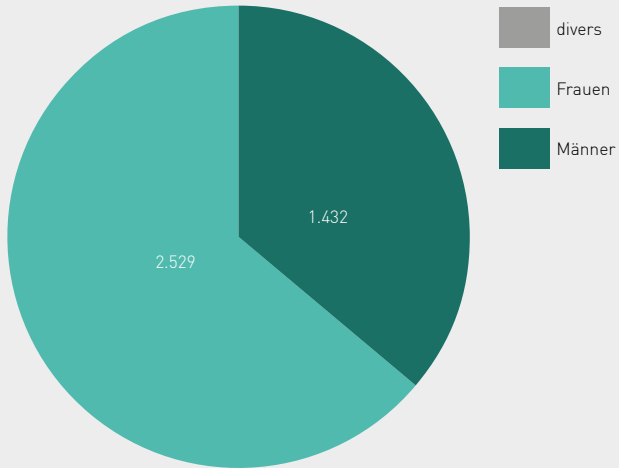


Abbildung 2: Aufteilung nach Beschäftigten

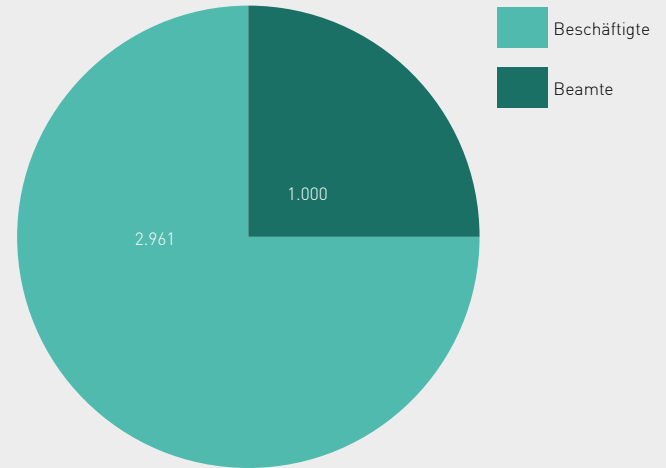


Abbildung 3: Aufteilung nach Dezernat

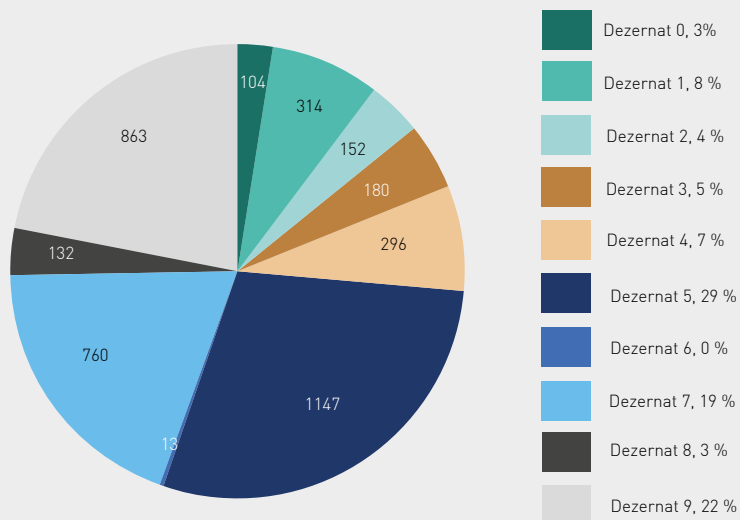


Abbildung 4: Entwicklung der Anzahl der Planstellen
(Stellenplan Teil A I)

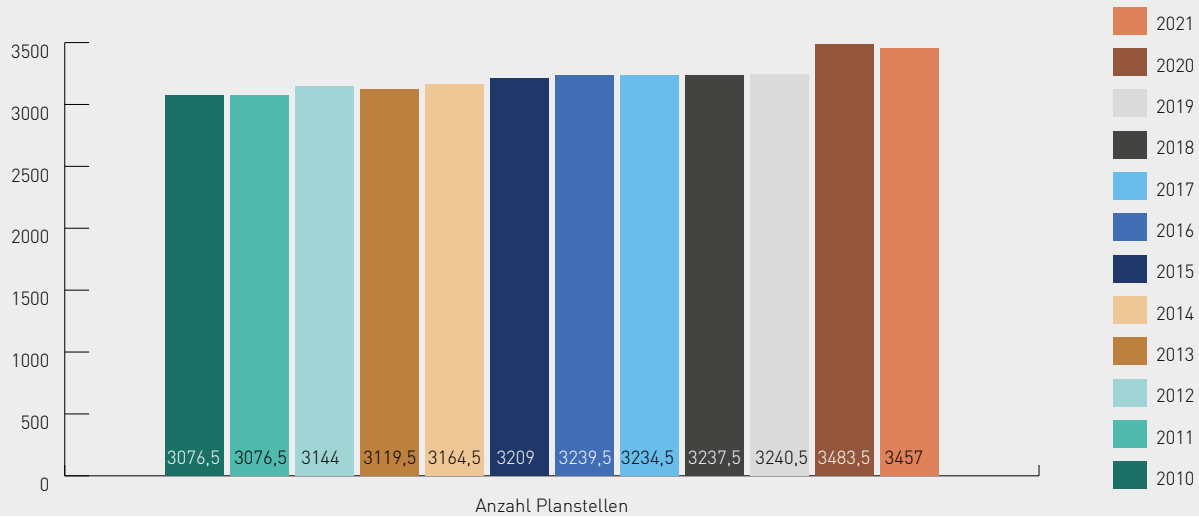


Abbildung 5: Entwicklung der Planstellen in den einzelnen LVR-Dezernaten 2017 bis 2020

Erläuterung: Der Stellenplan hat die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamt*innen und der nicht nur vorübergehend beschäftigten Bediensteten auszuweisen (§ 8 Kommunal-Haushaltsverordnung Nordrhein-Westfalen – KomHVO NRW).

Für die Jahre 2020 und 2021 wurde ein Doppelhaushalt verabschiedet. Die Anzahl der Planstellen ist für die LVR-Dezernate von 2019 auf 2020 um 243 gestiegen. Hauptgrund ist der große Bedarf an zusätzlichem Personal zur Bewältigung der durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) neu hinzugekommenen Aufgaben. Für das Jahr 2021 sind es 26,5 Stellen weniger als in 2020.

	Dez. 0	Dez. 1	Dez. 2	Dez. 3	Dez. 4	Dez. 5	Dez. 6	Dez. 7	Dez. 8	Dez. 9
2017	102,5	337,5	139,5	174,5	164	895	0	643	109,5	669
2018	102	325,5	139,5	174,5	164	898	0	654,5	110,5	669
2019	102	329,5	138,5	174,5	164	898	0	654,5	110,5	669
2020	100	341	138,5	174,5	219,5	981	21	702	120,5	685,5
2021	100	341	138,5	174,5	219,5	955	21	711	110	686,5

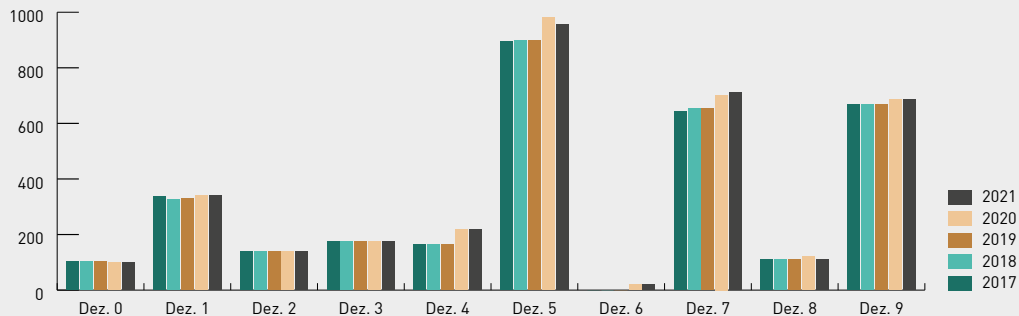


Abbildung 6: Aufteilung der Planstellen 2020 auf die LVR-Dezernate

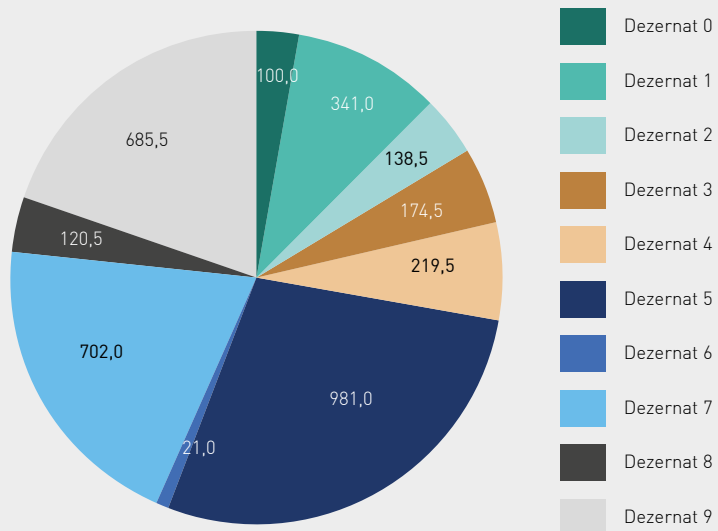


Abbildung 7: Entwicklung des Vollkräftewertes
(Jahresdurchschnitt)

Erläuterung: Der Vollkräftewert (VK) ist ein Jahresdurchschnittswert und enthält alle Personen mit Anspruch auf Entgelt- oder Besoldungszahlung. Basis für die Vollkräftedaten sind daher die Abrechnungsergebnisse der Personalkosten. Hier ist auch das Personal berücksichtigt, das keine Planstellen benötigt (zum Beispiel Personal mit Zeitvertrag, Aus-

zubildende, Nachwuchskräfte). Teilzeitkräfte werden ihrem Beschäftigungsumfang entsprechend anteilig berücksichtigt. Personen in der Arbeitsphase der Altersteilzeit werden mit ihrer tatsächlichen Arbeitszeit (Arbeitszeitanteil) eingerechnet. Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit werden nicht berücksichtigt. Ebenfalls nicht berücksichtigt sind die Tarifbeschäftigten des Sozialen Entschädigungsrechts, da es sich hierbei um Mitarbeitende des Landes handelt.

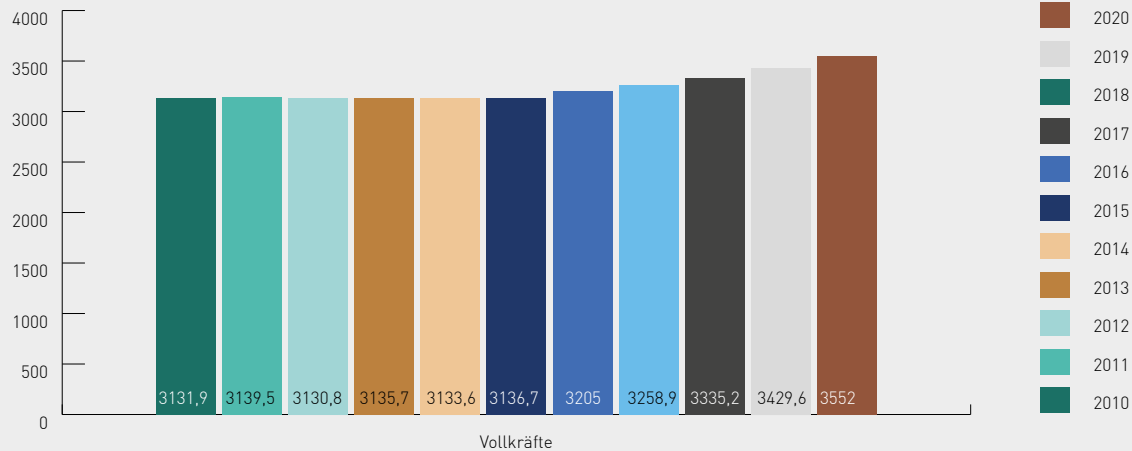
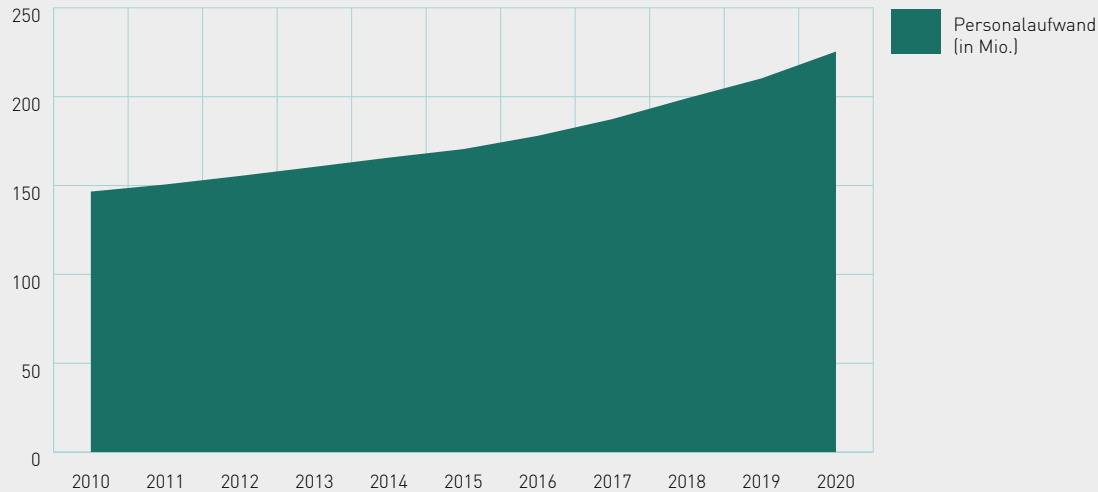


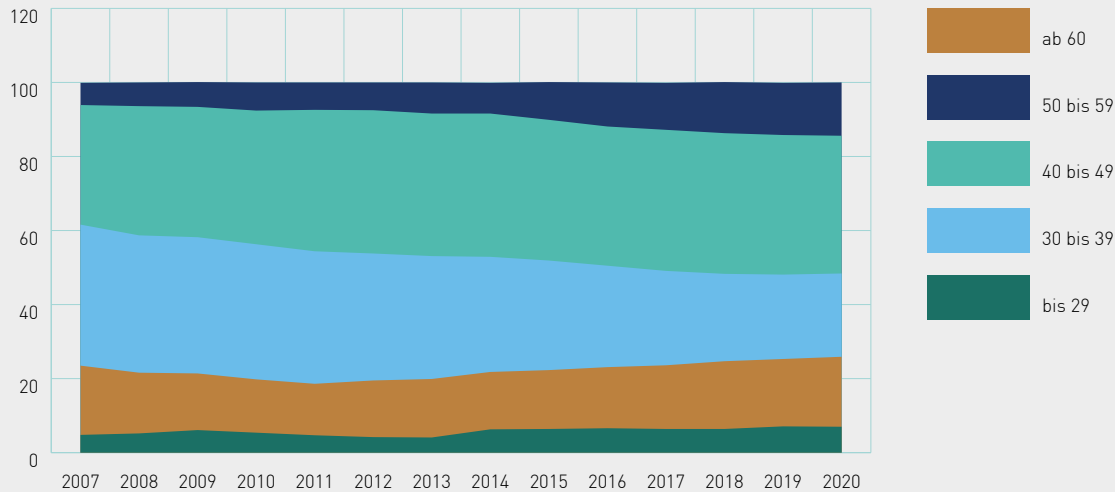
Abbildung 8: Personalaufwand der LVR-Dezernate



	Personalaufwand
2010	146,6
2011	150,6
2012	155,4
2013	160,5
2014	165,7
2015	170,5
2016	178
2017	187,4
2018	199,1
2019	210,3
2020	225,4

Die Altersstruktur

Abbildung 9: Altersstruktur der LVR-Dezernate in Prozent in den Jahren 2010 bis 2020 (unbefristet beschäftigte, aktive Mitarbeitende; jeweils zum 31. Dezember des Jahres; Personen in Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahmen sind nicht eingerechnet)



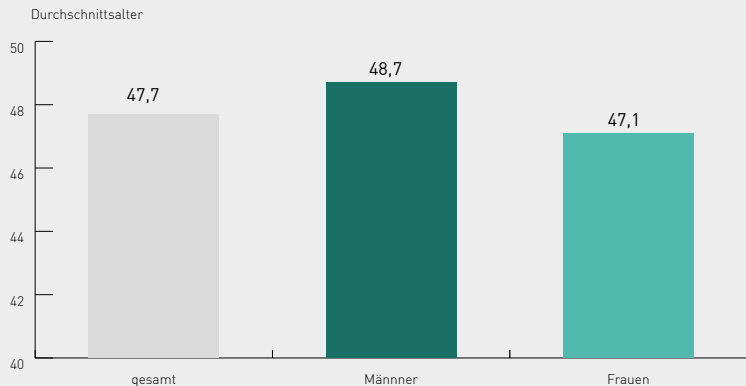


Abbildung 10:
Durchschnittsalter

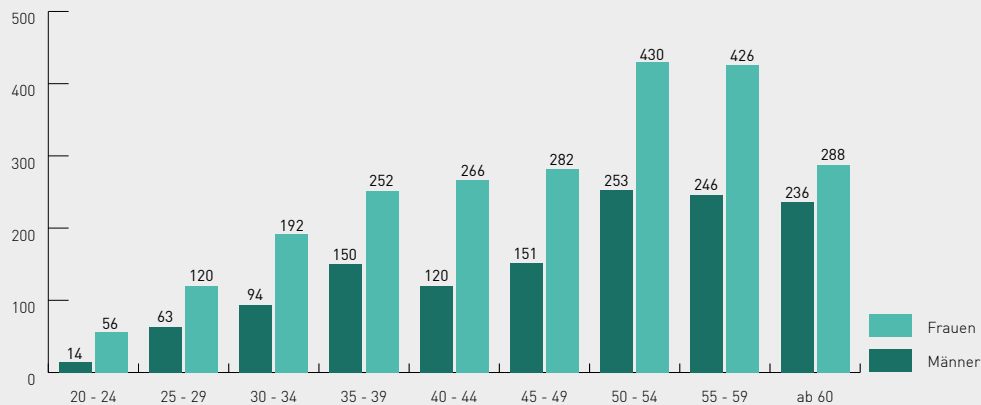
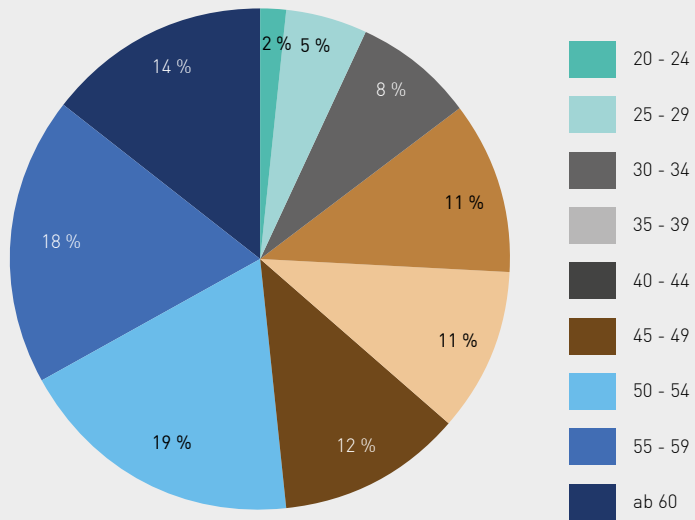


Abbildung 11:
Altersstruktur zum
31.12.2020, aufgeteilt
nach Geschlecht

Abbildung 12: Prozentuale Verteilung nach Altersgruppen



Fluktuation

Abbildung 13: Personalabgänge in den LVR-Dezernaten im Jahr 2020 nach Grund

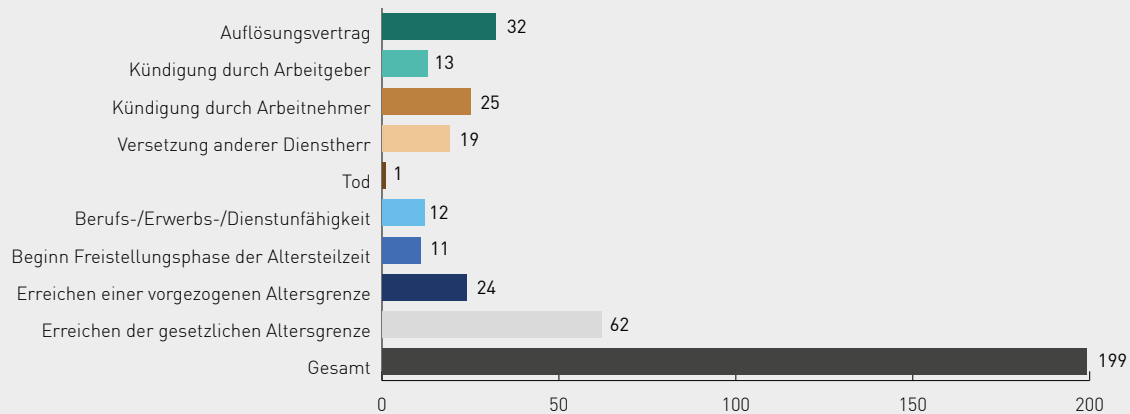


Abbildung 14: Abgänge 2012 bis 2020 und Prognose bis 2025

Erläuterung: Die Abbildung 14 gibt für die Jahre 2012 bis 2020 die tatsächlich vorhandenen Abgänge wieder. Für die Jahre 2020 bis 2025

- » werden Personen erfasst, die im genannten Zeitraum ihre individuelle gesetzliche

Altersgrenze erreichen,

- » werden die zurzeit bekannten Personalabgänge wegen des Beginns der Freistellungsphase der Altersteilzeit eingerechnet,
- » wird bei den übrigen Abgangsgründen der Mittelwert der Jahre 2009 bis 2020 zugrunde gelegt.

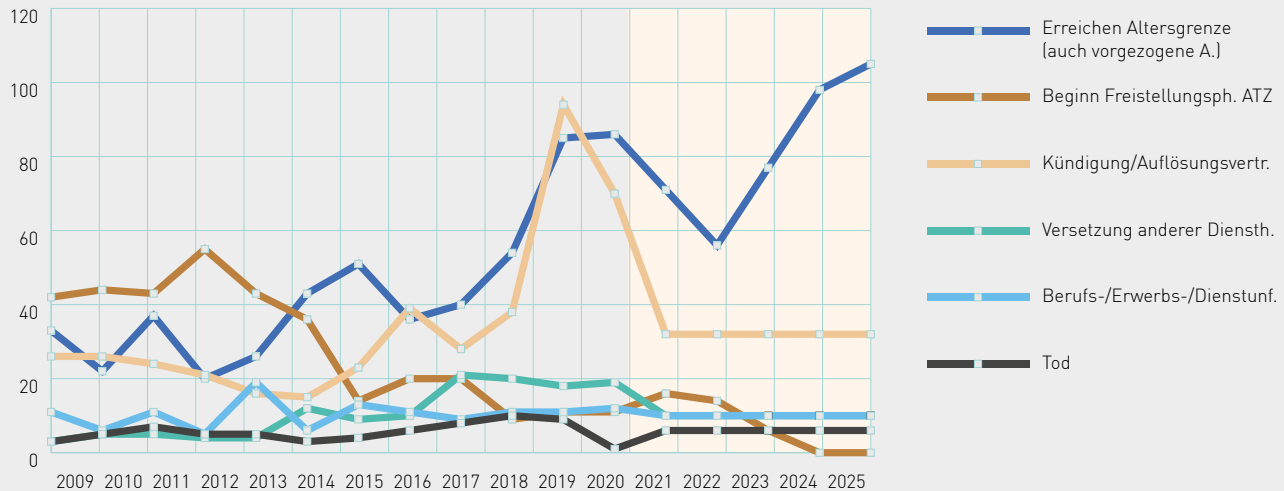


Abbildung 15: Durchschnittsalter bei Ausscheiden aus dem Dienst

- » Erreichen einer vorgezogenen Altersgrenze
- » Berufs-/Erwerbs-/Dienstunfähigkeit
- » Tod im aktiven Dienst

Erläuterung: Folgende Abgangsgründe sind berücksichtigt:

- » Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze

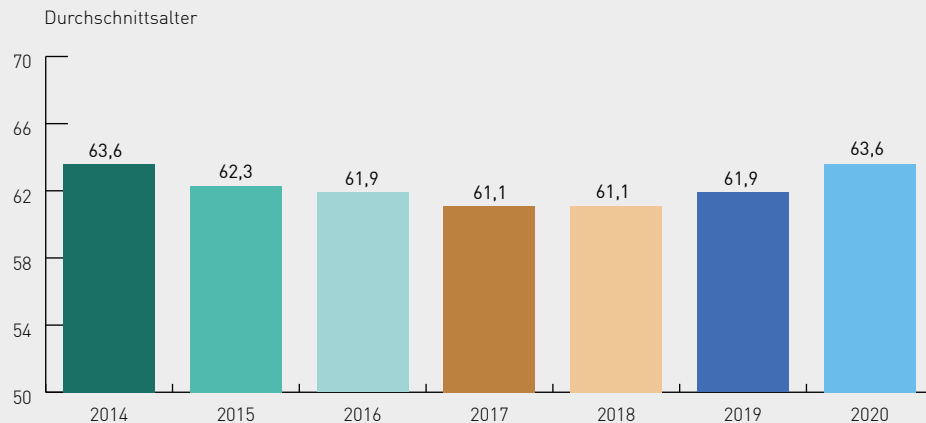
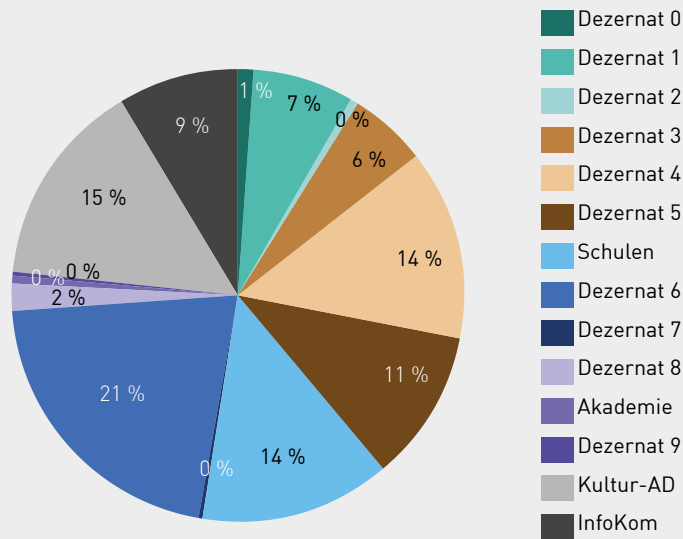


Abbildung 16: Prozentuale Aufteilung der externen Zugänge im Jahr 2020

Erläuterung: Nachwuchskräfte sind nicht berücksichtigt. Ebenfalls unberücksichtigt bleiben Personen, die innerhalb des Jahres 2020 den LVR schon wieder verlassen haben.

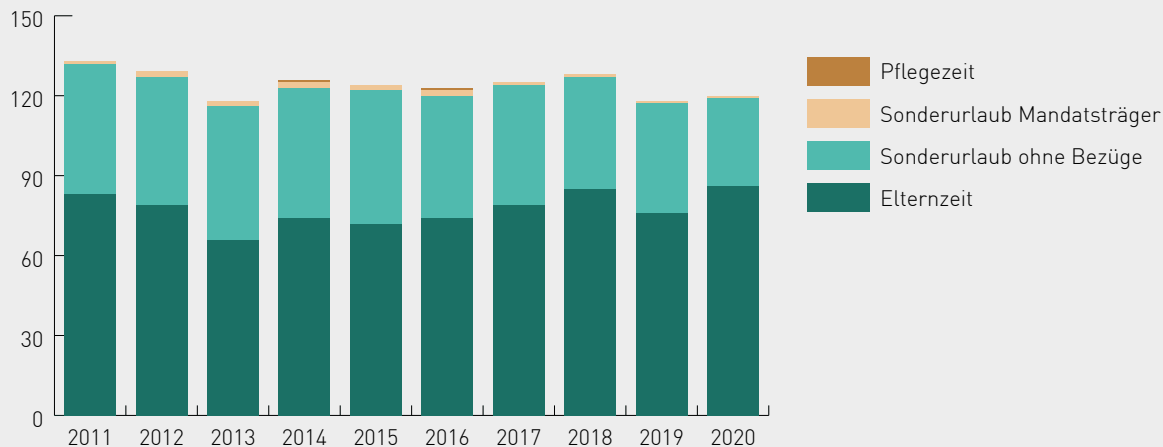


Dienststelle	2020
Deuzernat 0	3
Deuzernat 1	17
Deuzernat 2	1
Deuzernat 3	13
Deuzernat 4	32
Deuzernat 5	25
Schulen	32
Deuzernat 6	1
Deuzernat 7	49
Deuzernat 8	5
Akademie	1
Deuzernat 9	1
Kultur-AD	34
InfoKom	20
Gesamt	234

Beurlaubungen

Abbildung 17: Anzahl der Beurlaubten sowie die Anzahl der Aktiven zum 31.12.2020

Erläuterung: Für die Abbildung 17 wurden sowohl die unbefristeten wie auch die befristeten, aktiven Mitarbeitenden sowie Personen in Ausbildung und informatorisch Beschäftigte (Praktikanten, Volontäre) ausgewertet.



Krankheitsbedingte Ausfallzeiten

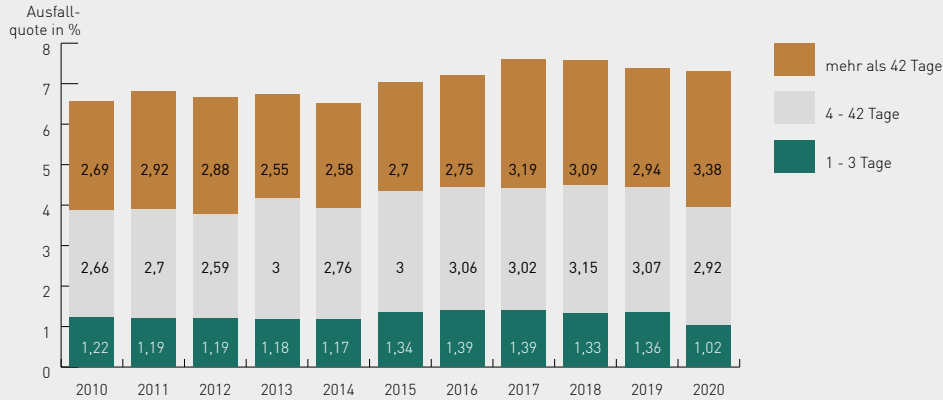


Abbildung 18: Entwicklung der Ausfallquoten 2010 bis 2020 nach kurz-, mittel- und langzeitigen Erkrankungen

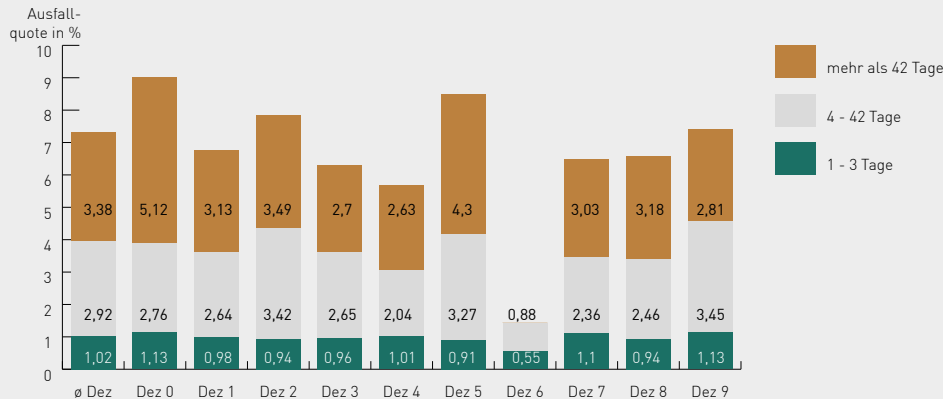


Abbildung 19: Ausfallquoten des Jahres 2020 nach kurz-, mittel- und langzeitigen Erkrankungen sowie nach LVR-Dezernat gegliedert

Abbildung 20: Ausfallquoten des Jahres 2020 nach kurz-, mittel- und langzeitigen Erkrankungen sowie nach Altersgruppen gegliedert

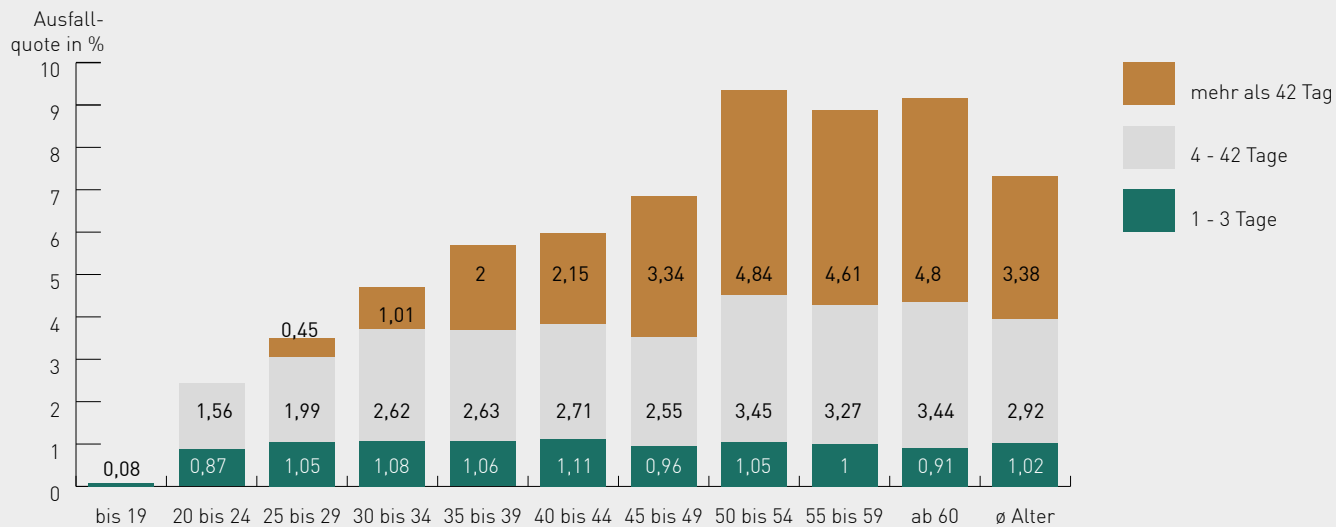


Abbildung 21: Ausfallquoten des Jahres 2020 nach kurz-, mittel- und langzeitigen Erkrankungen sowie nach Altersgruppen und LVR-Dezernat gegliedert

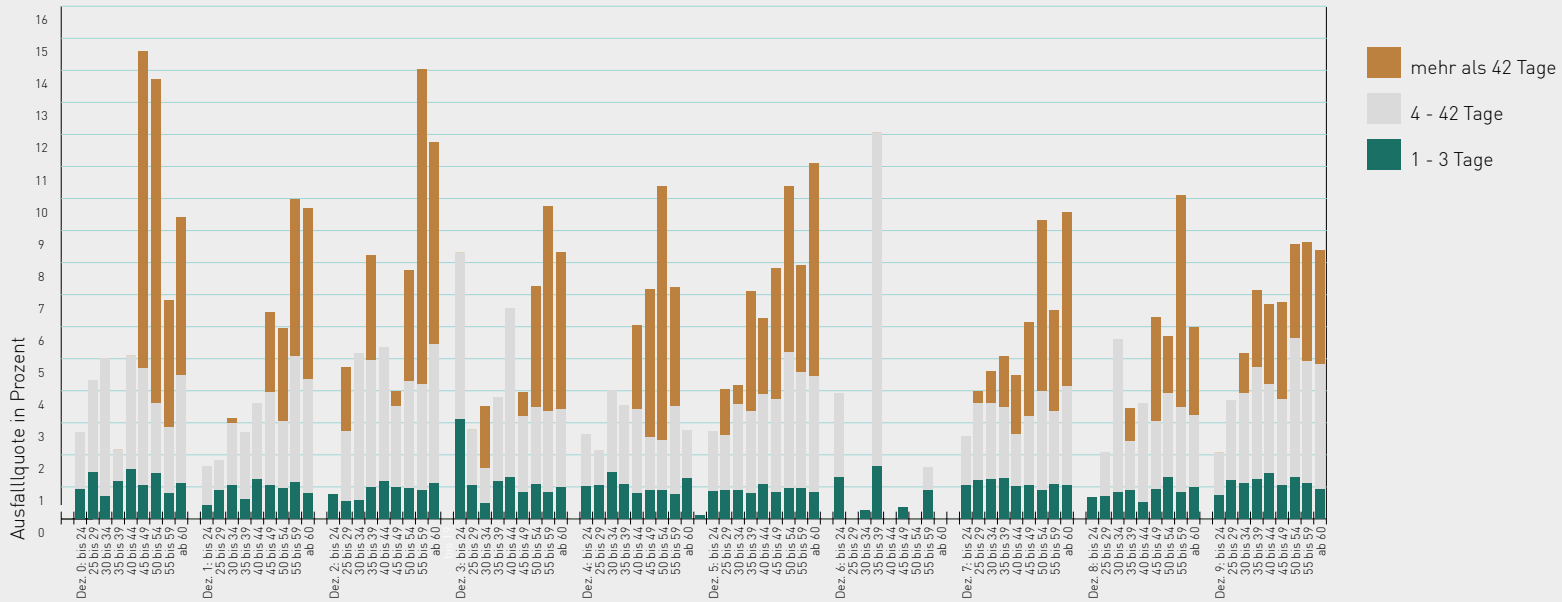
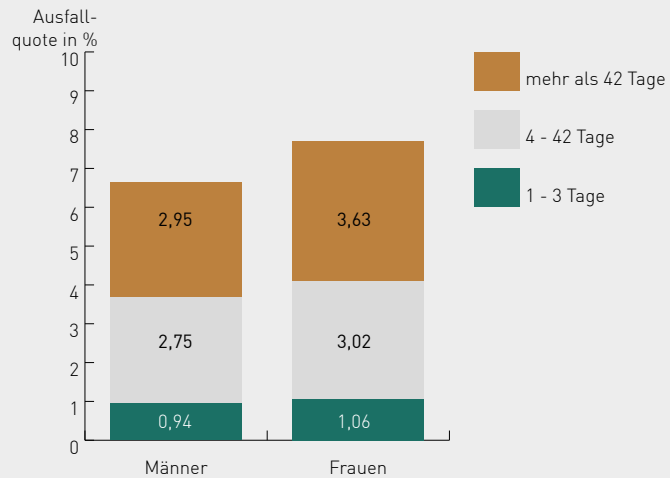


Abbildung 22: Ausfallquoten des Jahres 2020 nach kurz-, mittel- und langzeitigen Erkrankungen sowie nach Geschlecht gegliedert



Schwerbehinderte Menschen

Abbildung 23: Entwicklung der Schwerbehindertenquote jeweils zum 31. Dezember

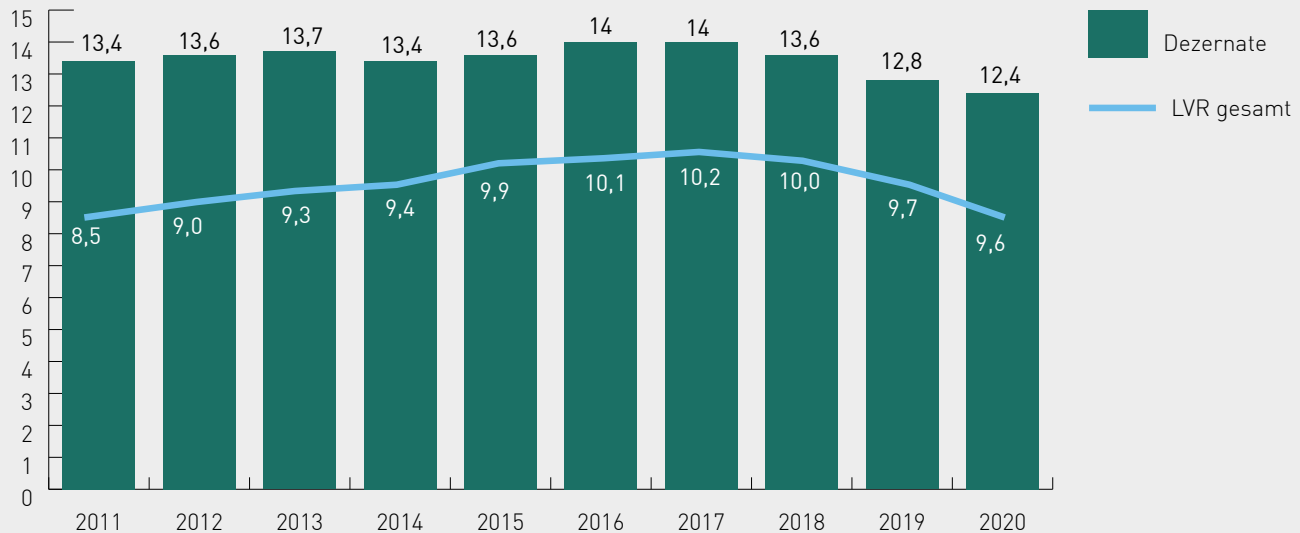
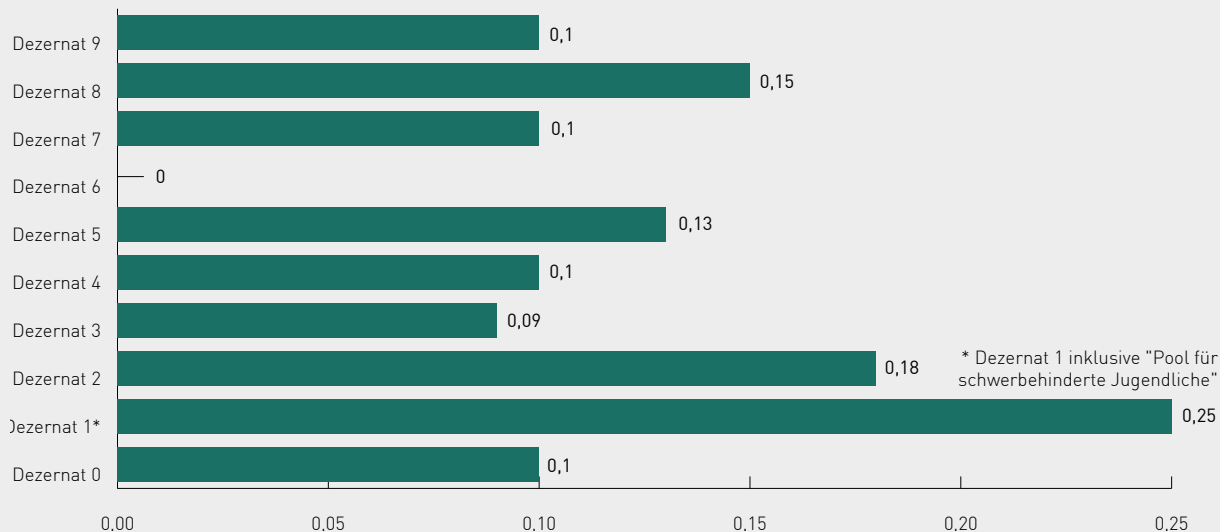


Abbildung 24: Schwerbehindertenquote je LVR-Dezernat zum 31.12.2020

In den LVR-Dezernaten wurde bei 59,4 % der Mitarbeitenden die Schwerbehinderung erst nach Eintritt in den Dienst des LVR festgestellt (Vorjahr 62,5 %).

Man kann allerdings davon ausgehen, dass nicht alle Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung diese zum Zeitpunkt der Einstellung mitgeteilt haben.

Somit ist zu berücksichtigen, dass die genannte Quote in Höhe von 59,4 % tatsächlich wahrscheinlich etwas niedriger ist.



Befristete Beschäftigung

Die befristete Beschäftigung beim LVR im Jahr 2020 wurde ausführlich in der Vorlage 15/257 (PA am 14. Juni 2021) behandelt.

Heim-/Telearbeit

Abbildung 25: Anzahl und Aufteilung der Heim-/Telearbeitenden (nur Mitarbeitende mit Individualvereinbarung)

Erläuterung: Ausgewertet wurden aktive, unbefristet und befristet Beschäftigte mit einer Individualvereinbarung zur Heim- oder Telearbeit (ohne Personen in Ausbildung, Praktikum, Volontariat und ähnlichem und ohne Berücksichtigung der zusätzlichen Berechtigten aufgrund der Corona-Pandemie)

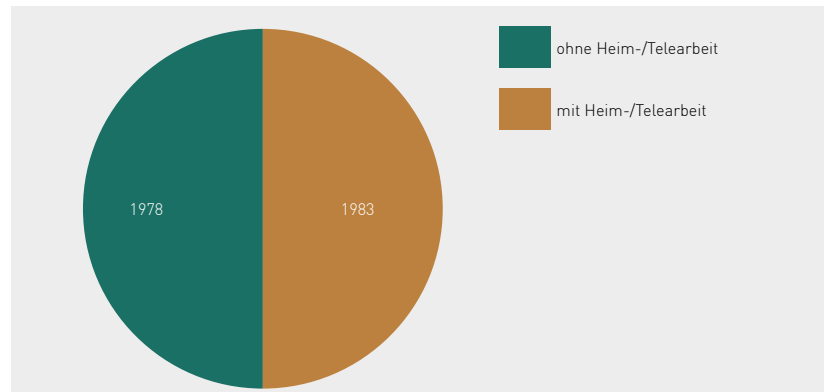


Abbildung 26: Aufteilung der Heim-/Telearbeitenden nach Dezernat/Außendienststelle

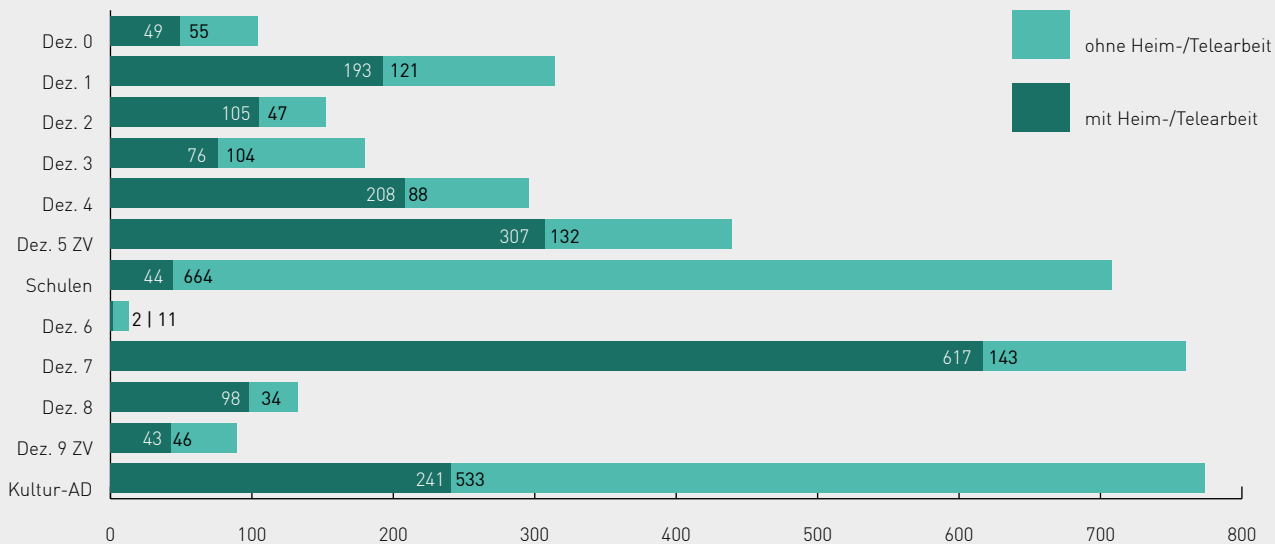
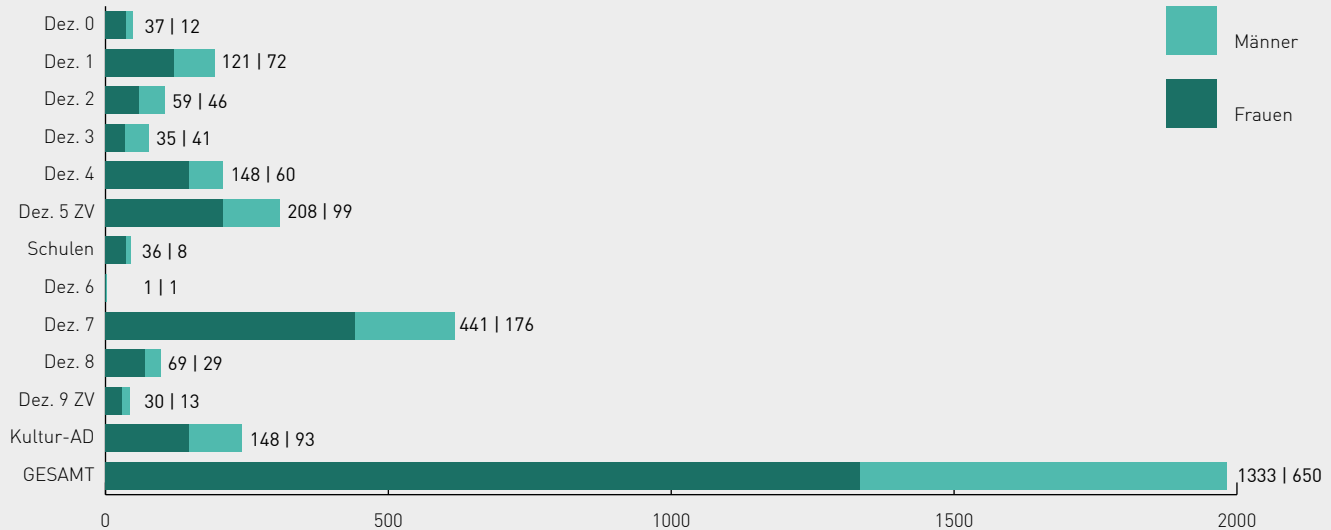
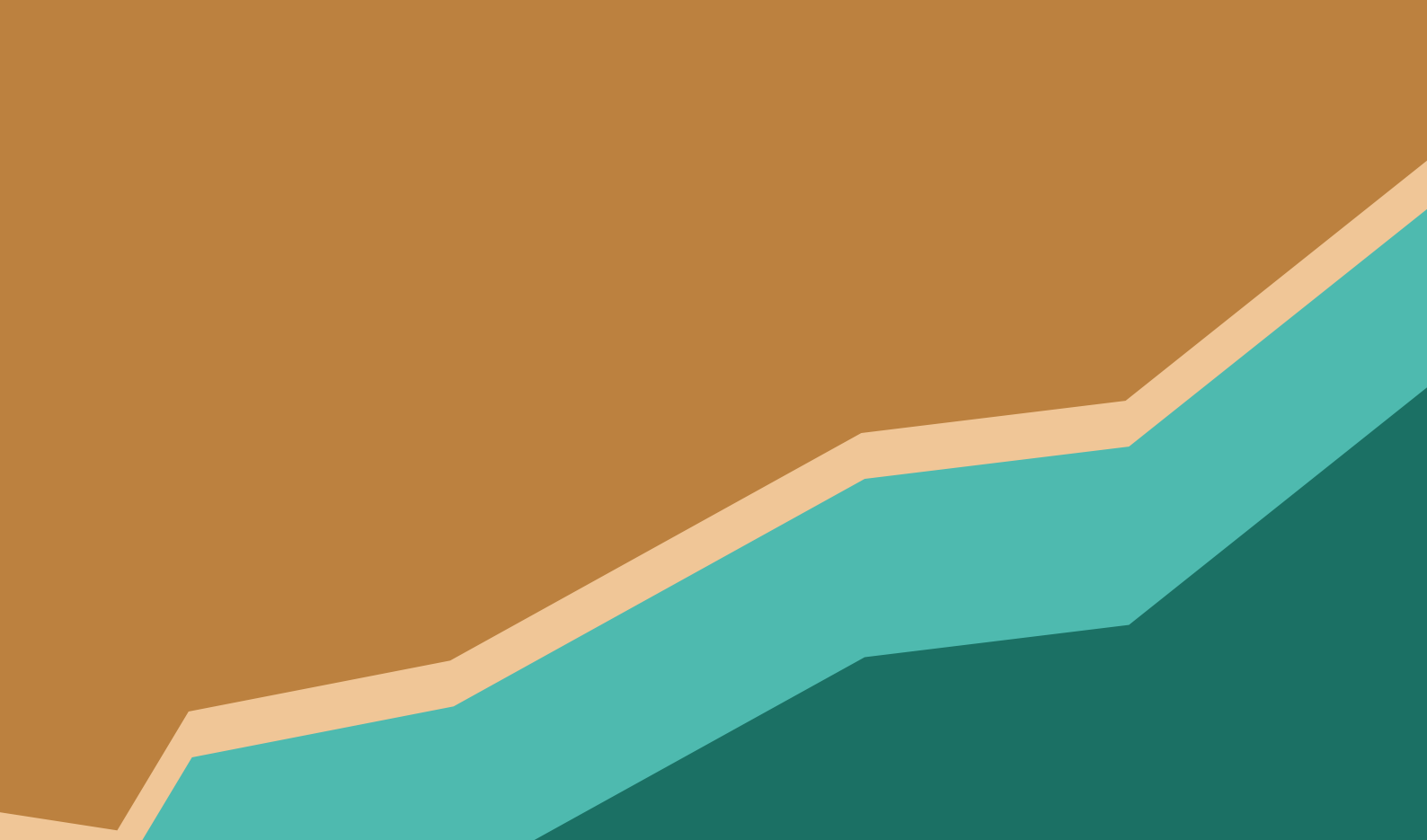


Abbildung 27: Aufteilung der Heim-/Telearbeitenden nach Geschlecht





LVR-Fachbereich Personal und Organisation

12.63 – Team Organisationsmanagement II, Stellenplan, Personalkostenplanung und Controlling

Hermann-Pünder-Str. 1, 50679 Köln

Tel 0221 809-0, www.lvr.de