

Ergänzungsvorlage-Nr. 14/286/1

öffentlich

Datum: 23.03.2015
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Frau Fieseler / Frau Harling

**Ausschuss für Personal und
allgemeine Verwaltung** **16.04.2015** zur Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Personalbericht 2014 für die LVR-Dezernate und LVR-InfoKom

Beschlussvorschlag:

Der Personalbericht 2014 für die LVR-Dezernate und LVR-InfoKom wird gemäß Vorlage 14/286/1 zur Kenntnis genommen.

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:

Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung hat in seiner Sitzung am 10.02.2014 den Personalbericht 2013 für die Dezernate und LVR-InfoKom (Vorlage Nr. 13/3310) zur Kenntnis genommen. Die Verwaltung sagte zu, dass künftig jährlich ein entsprechender Bericht zu den Haushaltsberatungen erstellt wird.

Der hiermit vorgelegte Personalbericht 2014 enthält Informationen zu Planstellen und Personal der Dezernate (inkl. LVR-Förderschulen, LVR-Akademie für seelische Gesundheit und Kulturaußendienststellen) und für LVR-InfoKom.

Begründung der Ergänzungsvorlage Nr. 14/286/1:

Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung hat in seiner Sitzung am 02.02.2015 die Beratung der Vorlage Nr. 14/286 auf die nächste Sitzung vertagt.

In dieser Sitzung wurde die Verwaltung gebeten, zu der Vorlage Nr. 14/286 ergänzende Informationen nachzuliefern. Hierzu wird auf das als Anlage 3 zur Ergänzungsvorlage Nr. 14/209/1 (Stellenplan 2015/2016) beigefügte Schreiben vom 17.02.2015 nebst Anlage verwiesen.

Begründung der Vorlage Nr. 14/286:

Der Personalbericht 2014 für die LVR-Dezernate und für LVR-InfoKom liegt als Anlage bei.

In Vertretung

L i m b a c h

Personalbericht 2014

- LVR-Dezernate –**
- LVR-InfoKom –**

Köln, im Januar 2015

Inhaltsverzeichnis

Auftrag/Datengrundlage/Zusammenfassung	Seiten	5 bis 15
I. LVR-Dezernate		
I.1. LVR-Dezernate – Planstellen	Seiten	16 und 17
I.2. LVR-Dezernate – Vollkräfte (VK) und steuerbarer Personalaufwand	Seite	18
I.3. LVR-Dezernate – Altersstruktur	Seiten	19 und 20
I.4. LVR-Dezernate – Fluktuation	Seiten	21 bis 23
I.5. LVR-Dezernate – Beurlaubungen	Seite	24
I.6. LVR-Dezernate – Ausfallzeiten wg. Erkrankungen	Seiten	25 bis 28
I.7. LVR-Dezernate – Schwerbehinderte Menschen	Seiten	29 und 30
I.8. LVR-Dezernate – Befristete Beschäftigungsverhältnisse	Seiten	31 und 32

Inhaltsverzeichnis

II. LVR-InfoKom

II.1. LVR-InfoKom – Anzahl Planstellen – 2010 bis Entwurf 2015	Seite	33
II.2. LVR-InfoKom – Vollkräfte (VK) und steuerbarer Personalaufwand	Seite	34
II.3. LVR-InfoKom – Altersstruktur	Seiten	35 und 36
II.4. LVR-InfoKom – Fluktuation	Seiten	37 und 38
II.5. LVR-InfoKom – Beurlaubungen	Seite	39
II.6. LVR-InfoKom – Ausfallzeiten wg. Erkrankung	Seiten	40 bis 42
II.7. LVR-InfoKom – Schwerbehinderte Menschen	Seite	43
II.8. LVR-InfoKom – Befristete Beschäftigungsverhältnisse	Seiten	44 und 45

III. Ausbildung/Qualifizierung/Bundesfreiwilligendienst

III.1. Ausbildung	Seite	46
III.2. Qualifizierung	Seite	47
III.3. Bundesfreiwilligendienst	Seite	48

Inhaltsverzeichnis

IV. Zum Vergleich: Daten aus den Veröffentlichungen der Stadt Köln¹ und des Statistischen Bundesamtes (Destatis)²

IV.1. Stadt Köln: Altersstruktur	Seite	49
IV.2. Stadt Köln: Altersbedingte Fluktuation	Seite	50
IV.3. Stadt Köln: Ausfallzeiten wg. Erkrankungen	Seiten	51 und 52
IV.4. Destatis: Befristete Beschäftigungsverhältnisse	Seite	53

Quellen:

¹Stadt Köln: „Personalsituation 2013 Perspektiven“ von Mai 2013

²Statistisches Bundesamt (Destatis):

www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension4/4_2_BefristetBeschaeftigte.html

Daten zum Stellenplan 2015/2016 lt. VV-Vorlage 20/2014 vom 11.11.2014

Die Personaldaten für den LVR wurden vom LVR-Fachbereich 12 /Team 12.21 erhoben und durch Informationen von LVR-InfoKom und des LVR-Fachbereichs 21 ergänzt.

Auftrag

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

Von der Verwaltung wurde zugesagt, jeweils zu den Haushaltsplanberatungen eine aktualisierte Fassung des Berichts zu fertigen.

Der hiermit vorgelegte Personalbericht 2014 enthält Informationen zu Planstellen und Personal der LVR-Dezernate (inkl. LVR-Förderschulen, LVR-Akademie für seelische Gesundheit, Therapiezentrum Oberhausen, Kulturaußendienststellen) und LVR-InfoKom.

Datengrundlage

Je nach Thema umfasst der Bericht Daten über mehrere Jahre oder zu einem Stichtag. Abhängig vom Thema wird der Personalbestand unterschiedlich betrachtet (z. B. befristet/unbefristet Beschäftigte; Köpfe/Vollkräfte). Dies ist jeweils im Text zu den einzelnen Grafiken erläutert.

Zu den Berichtspunkten „Altersstruktur“, „Altersbedingte Fluktuation“, „Ausfallzeiten wegen Erkrankungen“ und „Befristete Beschäftigungsverhältnisse“ werden unter Punkt IV. Daten aus den Veröffentlichungen der Stadt Köln¹ und des Statistischen Bundesamtes (Destatis)² aufgenommen und den Ergebnissen für den LVR gegenübergestellt (LVR inkl. der LVR-Förderschulen, der LVR-Akademie für seelische Gesundheit, der Kultur-Außendienststellen und aller wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen).

Zusammenfassung/Fazit

I. LVR-Dezernate

Von den im Entwurf zum Doppelhaushalt 2015/2016 zusätzlich ausgewiesenen **Planstellen** sind in 2015 27,5 von insgesamt 48, in 2016 19,5 von insgesamt 31,5 für das Dezernat 7 vorgesehen (Stand nach VV am 17.11.2014).

Begründet wird der Mehrbedarf mit der Erhöhung der Fallzahlen. > Seiten 16 und 17

Obwohl die durchschnittliche Anzahl der **Vollkräfte** in den letzten Jahren konstant war, ist bei den **Personalaufwendungen** eine deutliche Steigerung zu verzeichnen.

Die Personalaufwendungen des Haushaltes 2015 sind im Wesentlichen durch den sehr hohen Tarifabschluss im öffentlichen Dienst aus dem Frühjahr 2014 sowie durch die rückwirkende, gestaffelte Steigerung der Beamtenbezüge für die Jahre 2013 und 2014 geprägt.

Hinzu kommt der nach dem Urteil des Verfassungsgerichtshofs NRW vorgelegte Gesetzentwurf zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2013 / 2014, der für den Haushalt 2015 aufgrund seiner basiserhöhenden Wirkung eine zusätzliche Mehrbelastung bedeutet, die im Rahmen der Bewirtschaftung kaum kompensierbar sein wird. > Seite 18

Durch die Übernahme von Nachwuchskräften und externe Einstellungen hat sich der Anteil der Beschäftigten in der **Altersgruppe** unter 40 Jahren im Vergleich 2012/2013 leicht erhöht.

Gleichzeitig gibt es aber Verschiebungen aus der Altersgruppe 40 bis 49 in die Altersgruppen über 50, so dass der Anteil der Beschäftigten, die 50 Jahre oder älter sind, ansteigt. > Seite 19

Wie in 2012 waren auch 2013 die meisten **Abgänge** altersbedingt (Abgangsgründe: Beginn der Freistellungsphase ATZ, Erreichen Altersgrenze). > Seite 21

Es ist absehbar, dass dies ebenfalls für die kommenden Jahre gelten wird. > Seite 22

Wie sich die altersbedingten Abgänge auf die Berufsgruppe „nichttechnischer Verwaltungsdienst“ auswirken werden, ist auf > Seite 23 dargestellt.

Im **Projekt „Demografie im LVR“** wurden zu den Themenbereichen „Qualitative und quantitative Datenanalyse“, „Lebensphasenorientierte Personalentwicklung“ und „Führungskultur und –philosophie, Zusammenarbeit im LVR“ Konzepte erarbeitet, die in den kommenden VV-Sitzungen der Verwaltungsspitze vorgelegt werden.

Eine Arbeitsgruppe „Nachhaltigkeit und Transfer“ hat den Auftrag, die weitere strukturelle Vorgehensweise zum Thema Demografie für den LVR zu klären. Die Einrichtung einer Demografiebeauftragten / eines Demografiebeauftragten käme als Option infrage.

Zum Thema „Arbeitgebermarke“ hat ein externer Berater ein Gutachten zur Ist-Situation erstellt und Vorschläge zur Vorgehensweise erarbeitet. Diese werden zur Beratung und Entscheidung in Kürze dem Verwaltungsvorstand vorgelegt.

Seit 2011 ist die Anzahl der **Beurlaubungen** leicht zurückgegangen. > Seite 24
Beurlaubungen werden überwiegend von Beschäftigten in der Altersgruppe unter 40 Jahren – i. d. R. handelt es sich um „Elternzeit“- in Anspruch genommen. Wenn aufgrund der absehbaren Altersabgänge mehr jüngere Beschäftigte nachrücken ist davon auszugehen, dass der Anteil der Beurlaubungen steigt und ggf. für die Dauer der Beurlaubungen zusätzliches Personal erforderlich sein wird.

Bei der Betrachtung der Ausfallzeiten wegen Erkrankungen kann man bei der Entwicklung der Ausfallquoten in den letzten 9 Jahren unterschiedliche Trends erkennen >Seite 25

Auch bei den Dezernaten sind die Ausfallquoten sehr unterschiedlich. > Seite 26

Die Unterteilung der Ausfallquoten nach Altersgruppen zeigt erwartungsgemäß, dass die Ausfallquoten bei den jüngeren Mitarbeitenden niedriger ist als bei den älteren. > Seite 27

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

Eine Dienstvereinbarung BGM im LVR ist aktuell in der Abstimmung.

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

Die **Schwerbehindertenquote** übersteigt schon seit Jahren deutlich den gesetzlich vorgegeben Wert von 5%. > Seiten 29 und 30.

Zur Aufgabenerfüllung in den Förderschulen des Dezernates 5 und den Kulturaußendienststellen des Dezernates 9 ist regelmäßig eine größere Anzahl **befristeter Beschäftigungsverhältnisse** erforderlich. > Seiten 31 und 32

Zu dem Thema „Befristete Beschäftigungsverhältnisse“ ist für Frühjahr 2015 eine ausführliche Darstellung vorgesehen (Auftrag aus dem PA am 14.10.2013).

II. LVR-InfoKom

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

> Seiten 33 und 34

Die **Altersstruktur** sieht bei LVR-InfoKom wesentlich günstiger aus als in den Dezernaten. So betrug z. B. der Anteil der Beschäftigten, die zum 31.12.2013 jünger als 40 Jahre waren, bei LVR-InfoKom 31,9% in den Dezernate nur 19,9%. > Seite 35

Ziel von LVR-InfoKom ist die langfristige Sicherstellung einer ausgewogenen Altersstruktur der Mitarbeiterschaft. Dies ist erforderlich, damit es durch die **altersbedingte Fluktuation**, die ab 2019 sprunghaft ansteigen wird, keine größeren Einbrüche beim Personalbestand gibt. > Seite 38
Selbstverständlich werden Wissenstransfer und Ausbildung zur Erhaltung und Weiterentwicklung des fachlichen Wissens genutzt.

Die **Ausfallzeiten** aufgrund von Erkrankungen liegen bei LVR-InfoKom weiterhin deutlich unter den für die Dezernate ermittelten Quoten. > Seite 40

Bezogen auf die Ausfallquoten nach Altersgruppen bzw. nach Geschlecht zeigt sich bei LVR-InfoKom eine ähnliche Verteilung wie bei den Dezernaten: mit zunehmendem Alter steigt die Ausfallquote an, die Ausfallquote für Frauen liegt deutlich über dem für Männer erhobenen Wert. > Seiten 41 und 42

Befristete Verträge werden aus unterschiedlichen Gründen abgeschlossen: z. B. Projekte, Elternzeitvertretungen, Eignungsfeststellung. Ausgehend vom Stichtag 31.12.JJ fällt auf, dass der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse seit 2010 stetig reduziert wurde. Weiterhin gilt aber, dass LVR-InfoKom grundsätzlich die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis anstrebt. > Seiten 44 und 45

III. Ausbildung/Qualifizierung/Freiwilligendienste

Die durch Entscheidung des Landschaftsausschusses vorgegebene **Ausbildungsquote** von 7% wird seit Jahren problemlos erreicht. > Seite 46

In zukunftsfähigen Berufen erfolgt die Ausbildung über den eigenen Bedarf hinaus.

Eine Übernahmegarantie kann grundsätzlich damit nicht verbunden werden.

Im Verwaltungsbereich wird bedarfsorientiert ausgebildet, um nach erfolgreicher Ausbildung eine Übernahme zu ermöglichen.

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

- Seit 2011 lädt der LVR jährlich zum Tag der Ausbildung nach Köln-Deutz ein. An diesem Tag stellen sich alle an der Ausbildung beteiligten Bereiche den Schülern und Schülerinnen, Eltern und Lehrerinnen und Lehrern im Regierungsbezirk Köln vor.
- Das Ausbildungsteam (12.23) besucht regelmäßig Ausbildungsbörsen unterschiedlicher Größe, um die Bewerberinnen und Bewerber vor Ort abzuholen.
- Im Juni 2014 wurde die erste Kooperation mit dem Rurtal-Gymnasium in Düren geschlossen, die eine Zusammenarbeit im Rahmen der Berufsorientierung vorsieht.

Vom LVR wird eine große Bandbreite an **Qualifizierungsmaßnahmen** angeboten. Die aktuelle Quote beträgt 4,52% (Stand 01.10.2014, ohne Schulpraktika) und liegt damit deutlich über dem durch Entscheidung des Landschaftsausschusses vorgegebenen Wert von 3%. > Seite 47

Ergänzend zur Vorlage 13/2709 (PA am 11.03.2013) sind in der Tabelle auf > Seite 48 die Angaben für die **Freiwilligendienste** der LVR-Förderschulen und der LVR-Jugendhilfe Rheinland aktualisiert worden.

Durch aktives Anwerben von Freiwilligen (über Online – Anzeigen in regionalen Zeitungen und Print-Anzeigen in Schülermagazinen) konnten die aufgrund der Aussetzung des Zivildienstes frei gewordenen Plätze besetzt werden.

IV. Zum Vergleich:

Daten aus den Veröffentlichungen der Stadt Köln¹ und des Statistischen Bundesamtes (Destatis)²

Für einen Abgleich der Auswertungsergebnisse begrenzt auf die LVR-Dezernate bzw. LVR-InfoKom liegen von Kommunen/Kommunalverbänden mit vergleichbarem Personalbestand und ähnlicher Organisationsstruktur (z. B. LWL, Stadt Köln) keine Daten vor.

Daher werden in den Darstellungen der Seiten 49 bis 52 den Daten der **Stadt Köln** die Werte für den gesamten LVR inkl. wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen gegenüber gestellt.

Hinsichtlich der Altersstruktur stimmen die Daten für die Stadt Köln und den LVR fast überein.

> Seite 49

Da beim LVR die Möglichkeit der Altersteilzeit in größerem Umfang in Anspruch genommen wurde, wird die **altersbedingte Fluktuation** bis 2018 beim LVR über der der Stadt Köln liegen. > Seite 50

Der Vergleich der **Krankenausfalltage** zeigt, dass der LVR bei einer Krankheitsdauer von 1.-3. Tage und 4.-42. Tage weniger Ausfalltage hat als die Stadt Köln. Bei den Langzeiterkrankungen (ab 43. Tage) hat die Stadt Köln weniger Ausfalltage zu verzeichnen.

Bei der Entwicklung der Gesamtausfallquote von 2005-2012 kann man den unterschiedlichen Verlauf der Kurven beobachten. > Seiten 51 und 52

Zum Thema „Befristete Beschäftigungsverhältnisse“ können für einen Vergleich nur die die von der **Destatis²** veröffentlichten Ergebnisse herangezogen werden:

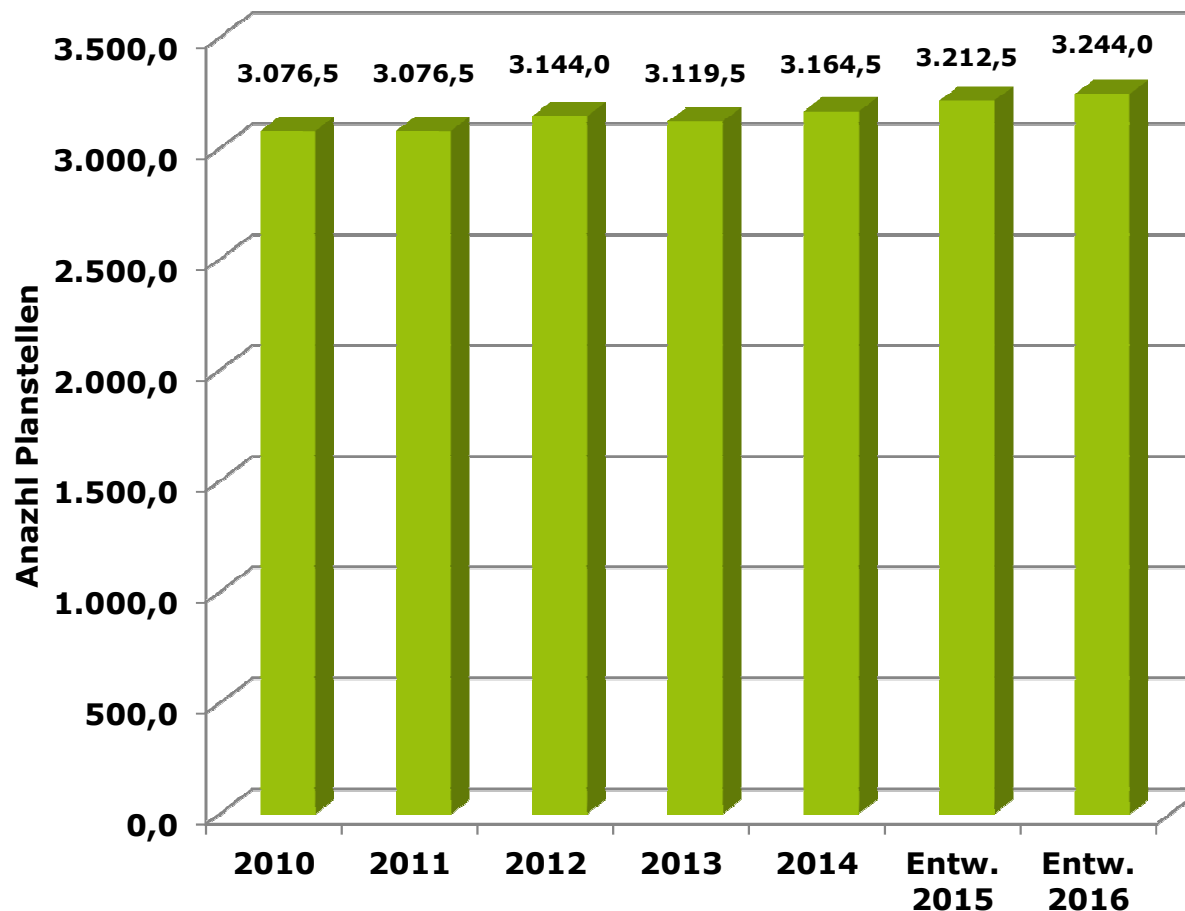
Lt. Bericht des Destatis waren in 2012 9% der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ab 25 Jahre **befristet beschäftigt.**

Ein Vergleich des Anteils befristet Beschäftigter bezogen auf die einzelnen Altersgruppen ist auf
> Seite 53 dargestellt.

I. LVR-Dezernate

I.1. LVR-Dezernate – Planstellen

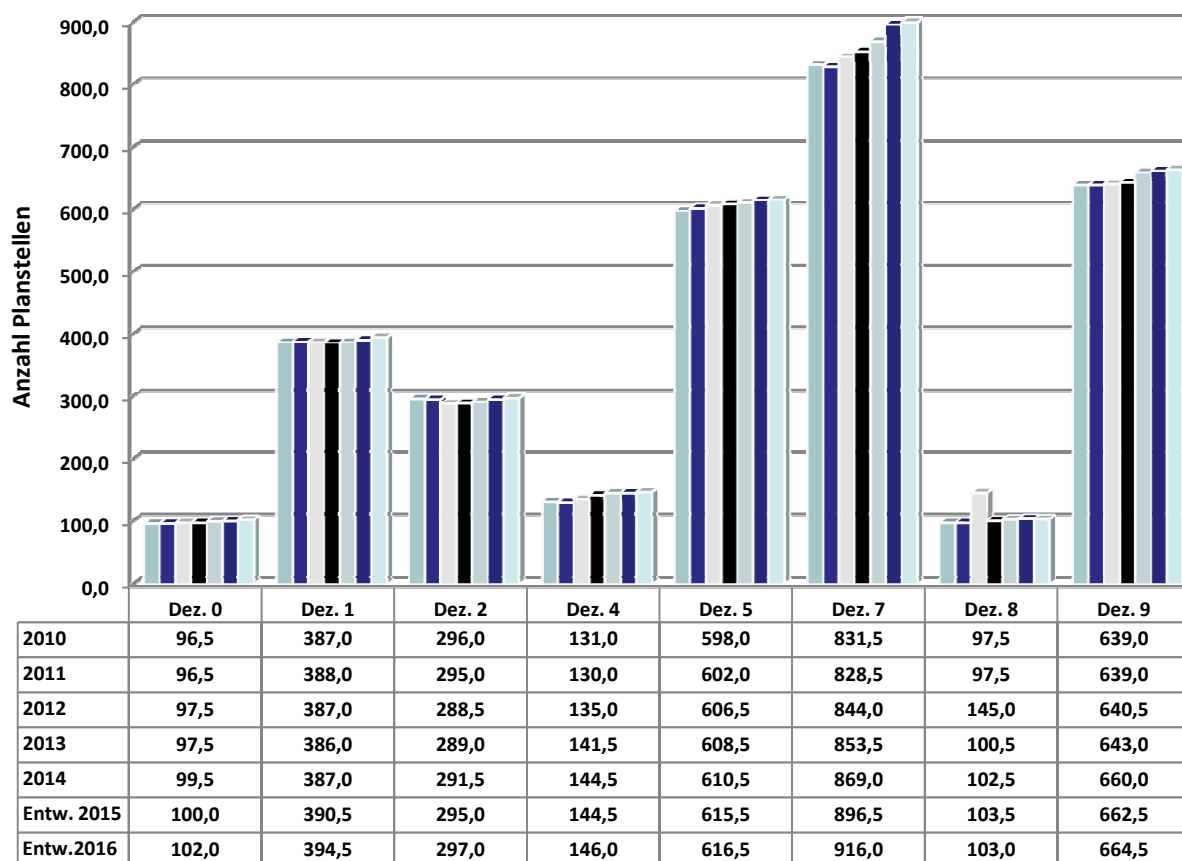
I.1.1. LVR-Dezernate – Anzahl Planstellen AI – LVR – 2010 bis Entwurf 2015/2016



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

Stellenplanentwürfe 2015/2016: Stand nach VV am 17.11.2014

I.1.2. LVR-Dezernate – Anzahl Planstellen nach Dezernaten – 2010 bis Entwurf 2015/2016



Gründe für größere Veränderungen der Anzahl der Planstellen 2010/Entwurf 2015/2016:

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

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

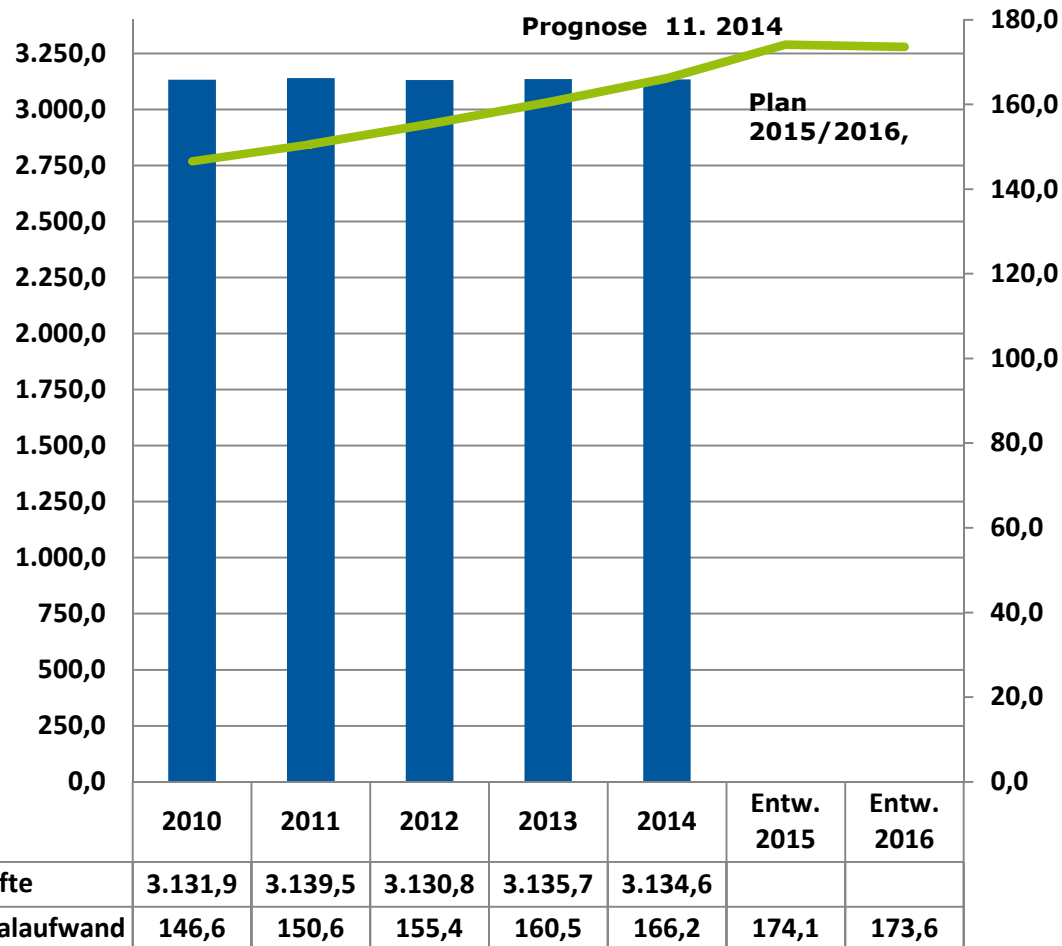
LVR-Dezernat 7 -Soziales und Integration-:, zusätzliche Aufgaben (insbes. Inklusion), Erhöhung der Fallzahlen

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

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

Stellenplanentwürfe 2015/2016: Stand nach VV am 17.11.2014

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

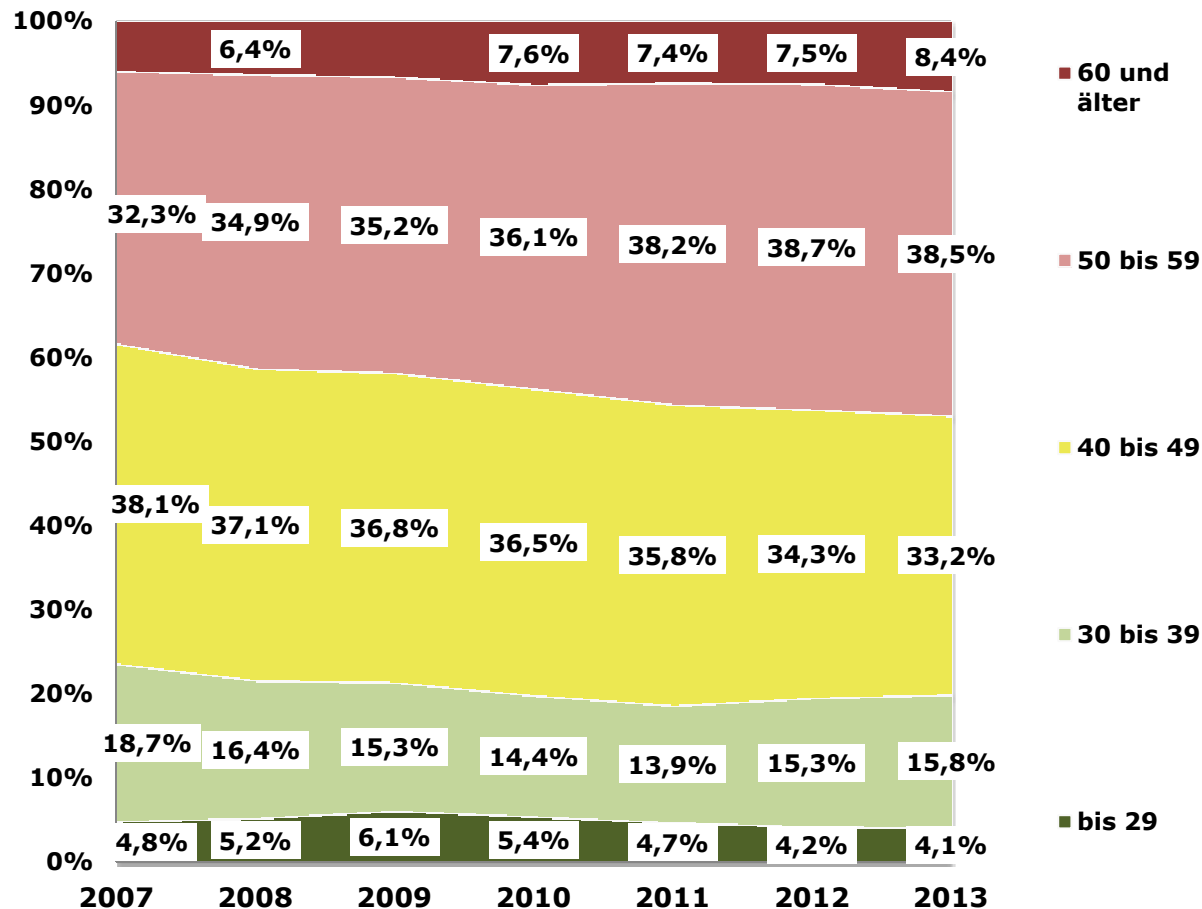


Basis für die Vollkräftedaten (VK) sind die Abrechnungsergebnisse der Personalkosten. Hier ist auch das Personal berücksichtigt, das keine Stellenplanstellen benötigt (z. B. Personal mit Zeitvertrag, Auszubildende, Nachwuchskräfte). Teilzeitkräfte werden ihrem Beschäftigungsumfang entsprechend anteilig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

Gründe für den Anstieg der Personalaufwendungen sind im Wesentlichen die Tarif- und Besoldungserhöhungen.
(s. a. Fazit S. 5)

I.3. LVR-Dezernate - Altersstruktur

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

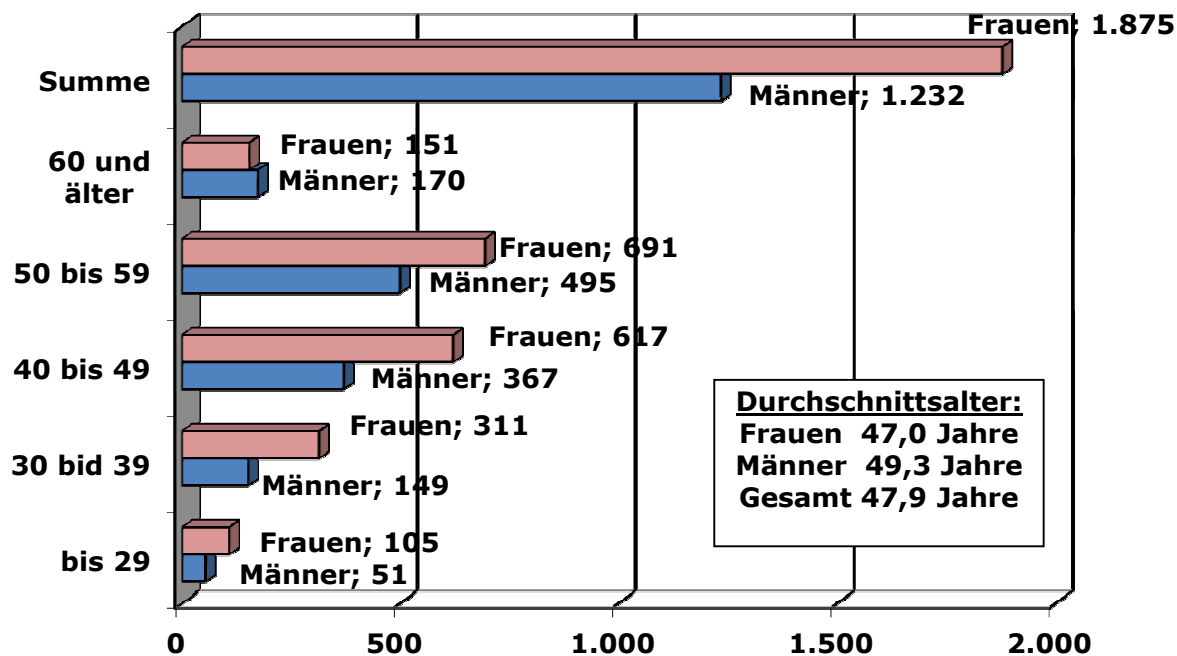


Altersstruktur der unbefristet beschäftigten, aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.12.JJ..
Personen in Ausbildung bzw. Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Praktika, Volontariate) sind nicht eingerechnet.

Anteil Beschäftigte

	jünger als 40 Jahre	über 50 Jahre
2007	23,6%	38,3%
2008	21,6%	41,3%
2009	21,4%	41,9%
2010	19,8%	43,7%
2011	18,6%	45,6%
2012	19,5%	46,2%
2013	19,9%	46,9%

I.1.3.2. LVR-Dezernate – Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum 31.12.2013

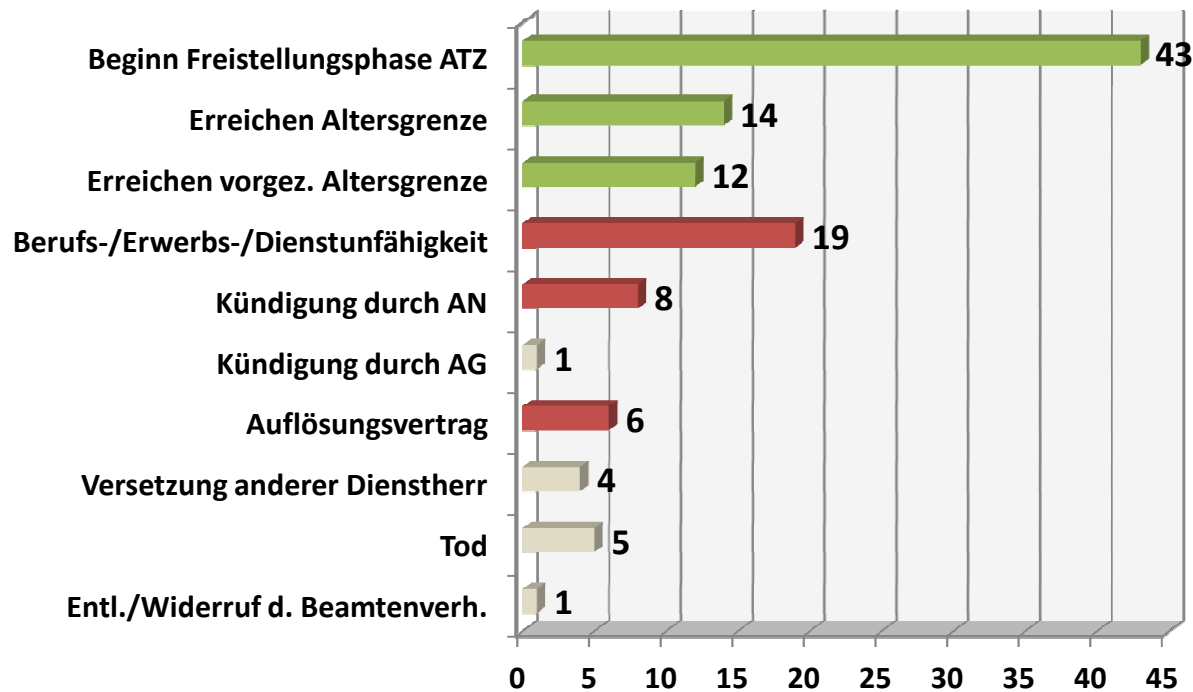


Altersstruktur der aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.12.2013 (befristet und unbefristet Beschäftigte). Personen in Ausbildung bzw. Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Praktika, Volontariate) sind nicht eingerechnet.

I.4. LVR-Dezernate – Fluktuation

I.4.1. LVR-Dezernate – Fluktuation nach Abgangsgründen in 2013

unbefristet beschäftigte Personen am 31.12.2012 **3.107**
Abgänge in 2013 **113**

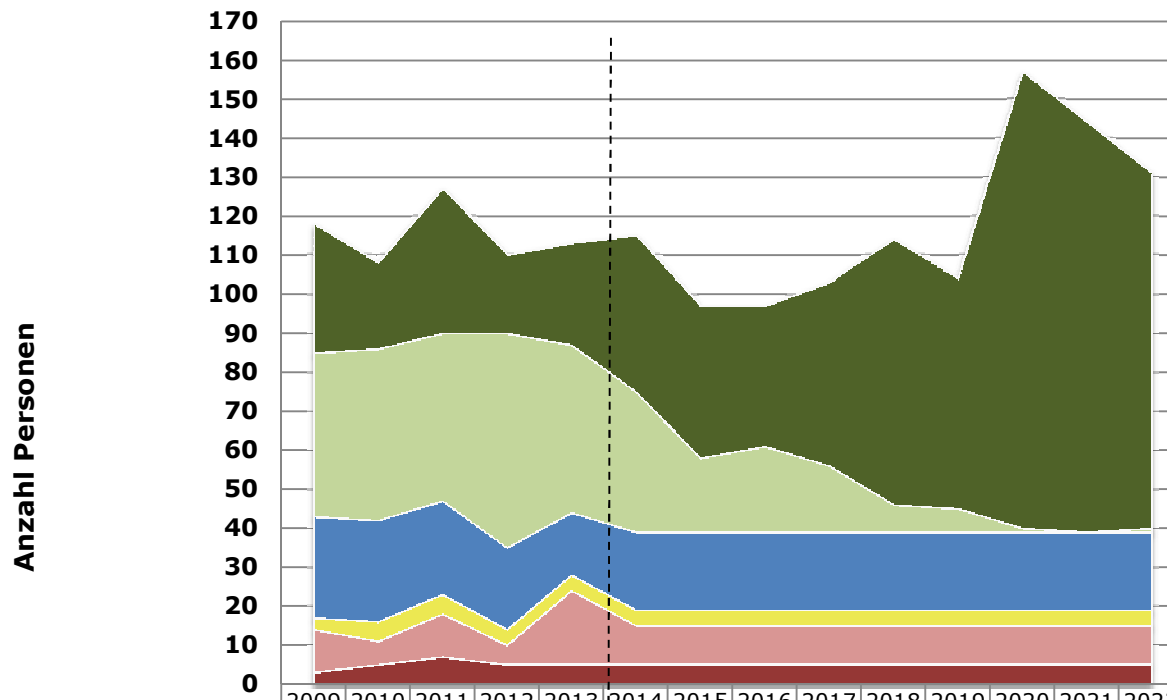


Für die Dezernate beträgt die Abgangsquote des unbefristet beschäftigten Personals in 2013 3,6%.

Rund 61% der Abgänge sind „Altersabgänge“ (in der Grafik grün markiert).

Eine Prognose zur Entwicklung der Abgänge unter I.X.X. dargestellt.

I.4.2. LVR-Dezernate – Abgangsgründe 2009 bis 2013; Prognose Abgänge bis 2022



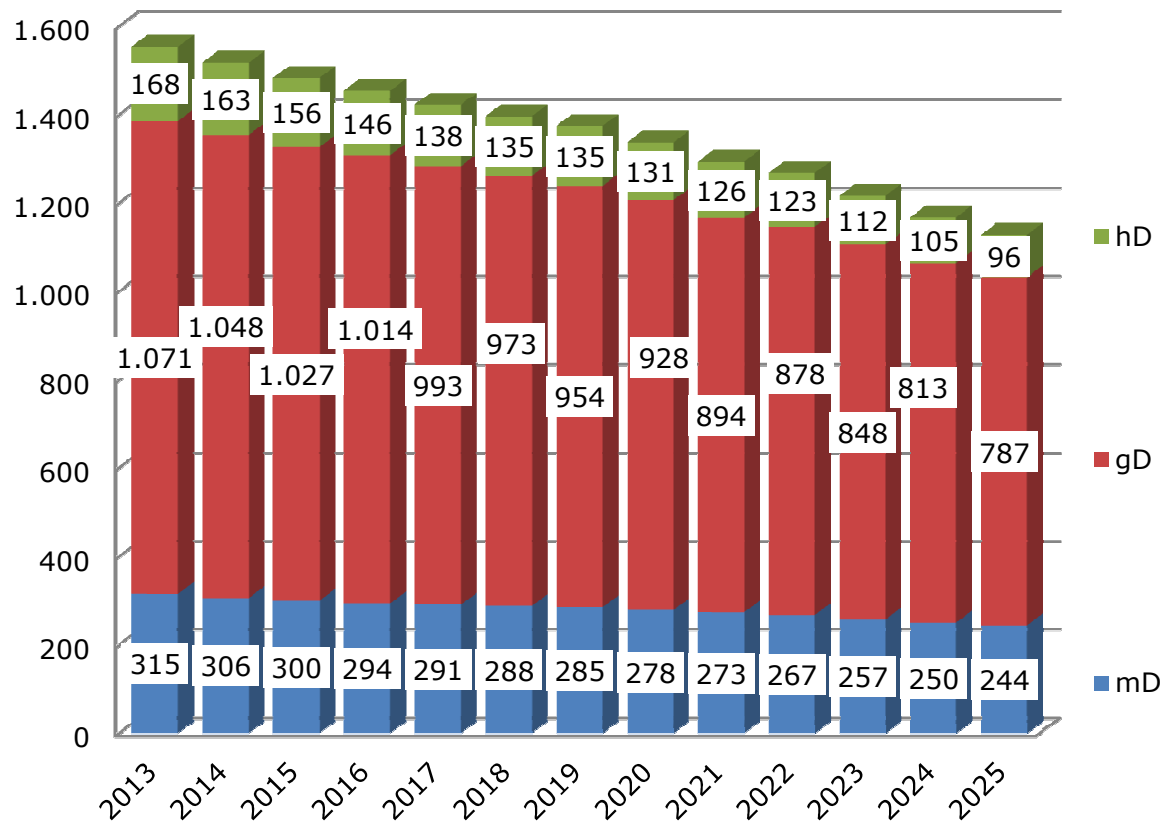
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
■ Erreichen Altersgrenze	33	22	37	20	26	40	39	36	47	68	59	117	105	91
■ Beginn Freistellungsph. ATZ	42	44	43	55	43	36	19	22	17	7	6	1	0	1
■ Kündigung/Auflösungsvertr.	26	26	24	21	16	20	20	20	20	20	20	20	20	20
■ Versetzung anderer Diensth.	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
■ Berufs-/Erwerbs-/Dienstunf.	11	6	11	5	19	10	10	10	10	10	10	10	10	10
■ Tod	3	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Die Grafik gibt für die Jahre 2009 bis 2013 die tatsächlich vorhandenen Abgänge wieder.

Für die Jahre 2014ff

- werden die zur Zeit bekannten Personalabgänge wg. des Beginns der Freistellungsphase ATZ eingerechnet.
- Unter „Erreichen der Altersgrenze“ werden die Personen eingerechnet, die das 65. Lj. vollenden. (Hier ist also nicht berücksichtigt, dass für Tarifbeschäftigte und Beamte/Beamtinnen, die nach dem 31.12.1946 geboren sind, eine höhere Altersgrenze gilt)
- Bei den übrigen Abgangsgründen werden die Erfahrungswerte aus den Jahren 2009 bis 2013 zugrunde gelegt.

I.4.3. LVR-Dezernate – Auswirkungen der Altersabgänge / Beginn ATZ Freistellungsphase für die Berufsgruppe „nichttechnischer Verwaltungsdienst“



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

Berücksichtigt sind nur die aktiven, unbefristet Beschäftigten.

„Altersabgänge“ im Sinne dieser Grafik sind

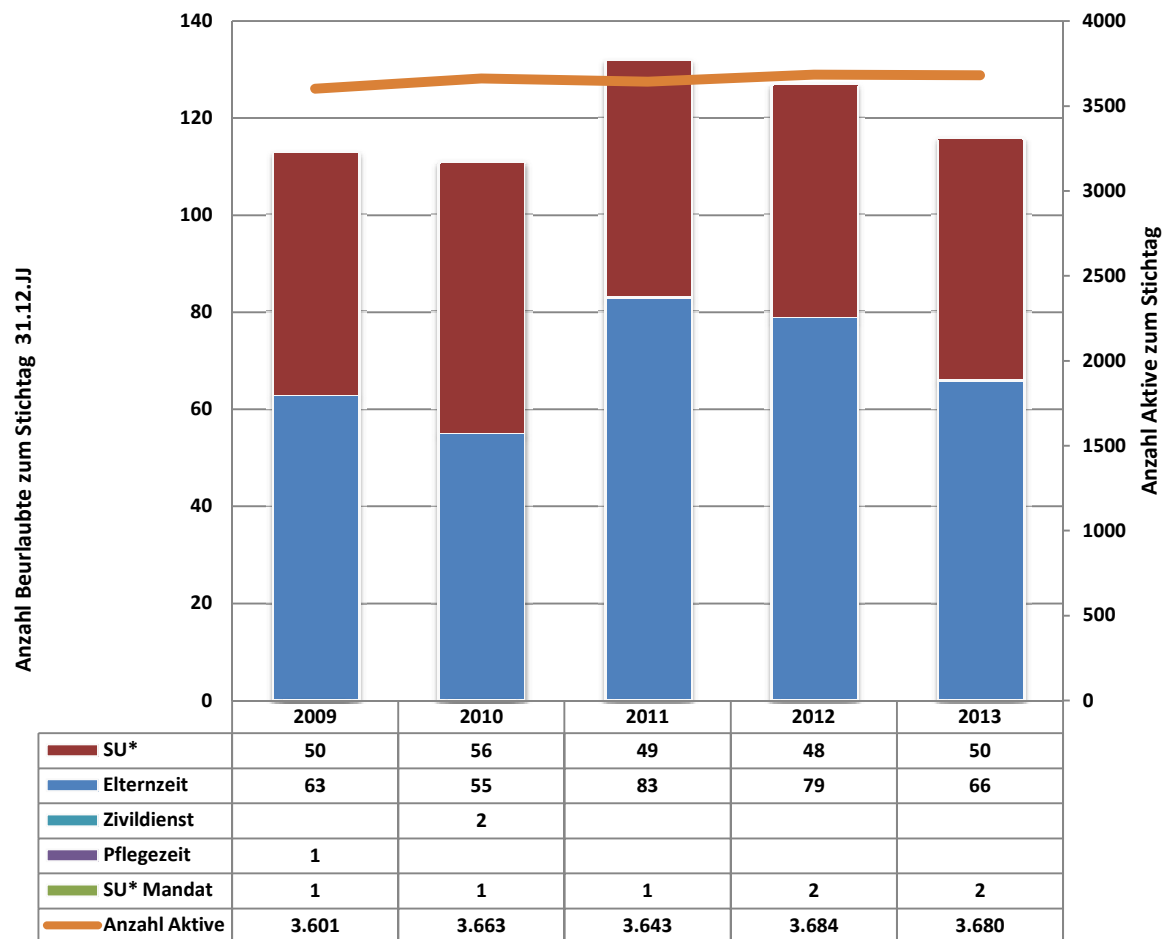
- Beginn der Freistellungsphase der Altersteilzeit,
- Vollendung des 65. Lebensjahres. (Hier bleibt unberücksichtigt, dass für Tarifbeschäftigte und Beamte/Beamtinnen, die nach dem 31.12.1946 geboren sind, eine höhere Altersgrenze als das 65. Lebensjahr gilt.)

Von den am 31.12.2013 in den Dezernaten beschäftigten Personen der Berufsgruppe „Verwaltung“ werden bis 2025 voraussichtlich

im mD	23%,
im gD	27%,
im hD	43%

wegen Beginn der Freistellungsphase ATZ bzw. Erreichen der Altersgrenze ausscheiden.

I.5. LVR-Dezernate – Beurlaubungen



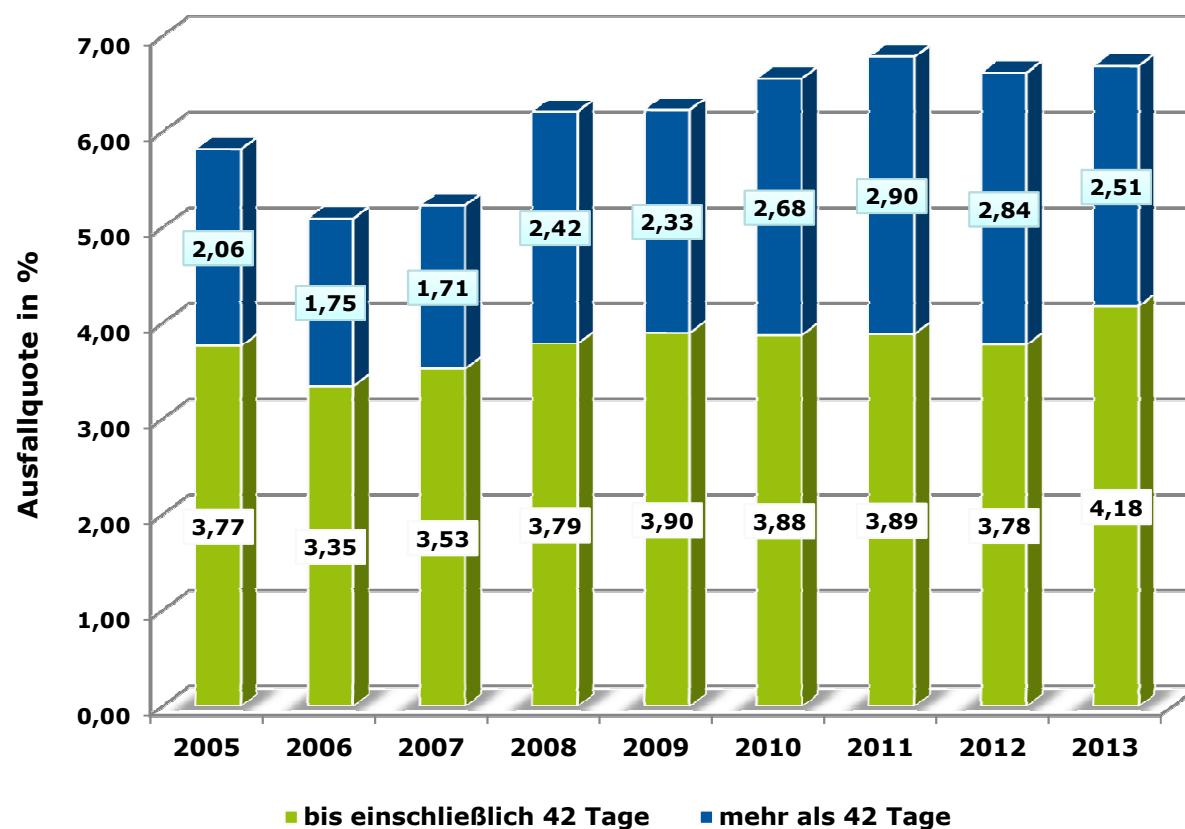
Für diese Grafik werden unter „Aktive“ unbefristet Beschäftigte, befristet Beschäftigte und Personen in Ausbildung summiert.

Trotz in etwa gleich bleibender Anzahl Beschäftigter geht die Anzahl der Beurlaubungen seit 2011 zurück.

*Sonderurlaub

I.6. LVR-Dezernate – Ausfallzeiten wg. Erkrankungen

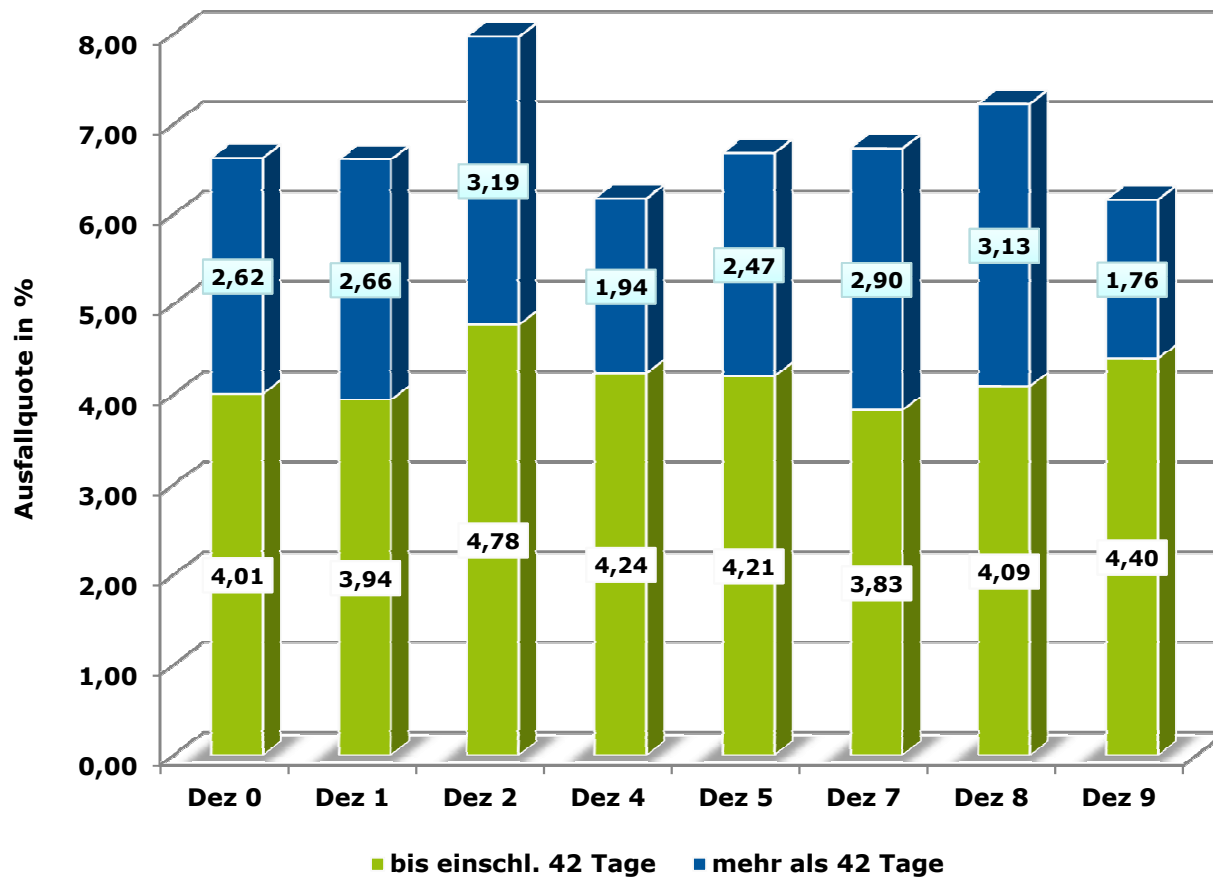
I.6.1. LVR-Dezernate – Entwicklung der Ausfallquoten von 2005 bis 2013



Die Entwicklung der Ausfallquoten zeigt unterschiedliche Trends.

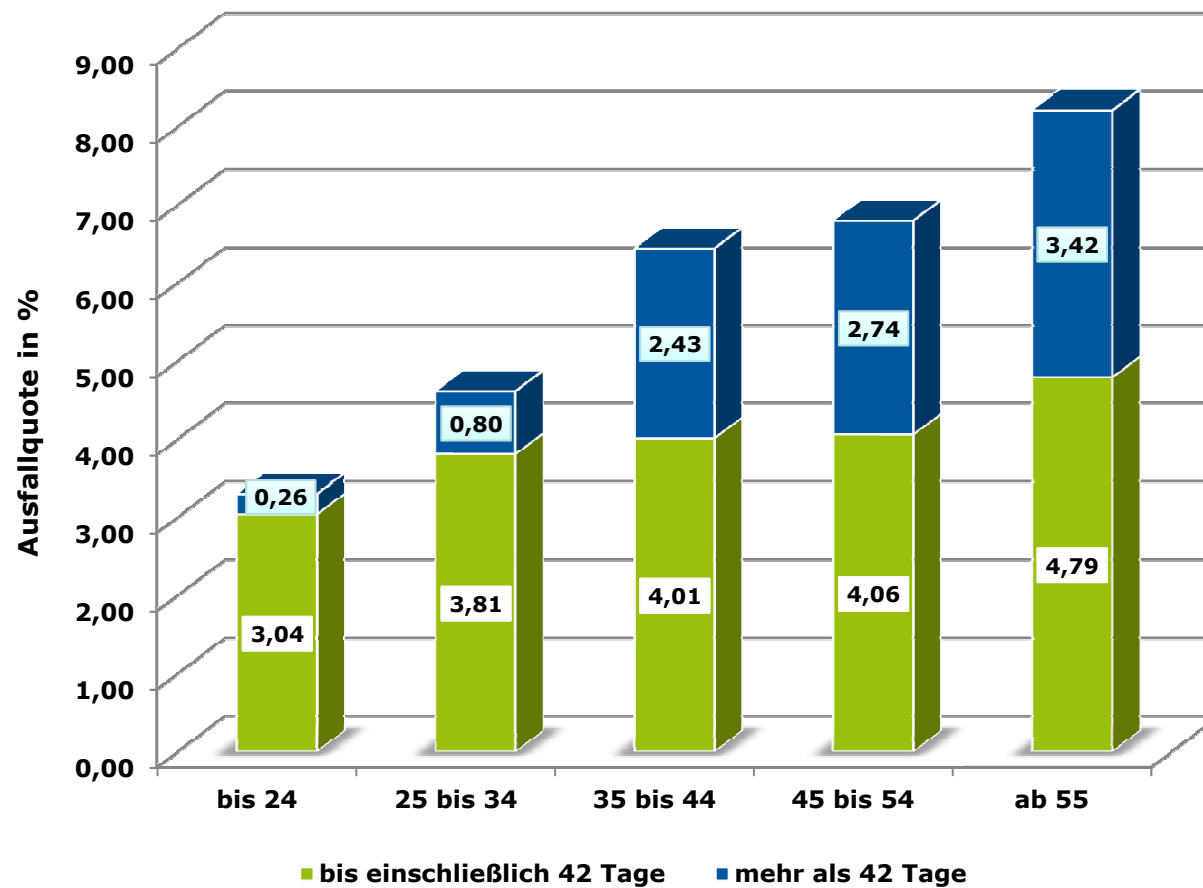
In den Jahren 2006 und 2007 ist die Ausfallquote auffällig tief. Seit dem Jahr 2008 steigt sie wieder und zwar kontinuierlich bis ins Jahr 2011. Nach einer kleinen Verbesserung im Jahr 2012 ist sie im Jahr 2013 wieder angestiegen.

I.6.2. LVR-Dezernate – Ausfallquoten 2013 je Dezernat



Die Daten zeigen, dass im Jahr 2013 die Prozentsätze für Erkrankungen mit einer Dauer von bis einschließlich 42 Tagen höher lagen, als die Prozentsätze für Erkrankungen mit einer Dauer von mehr als 42 Tagen.

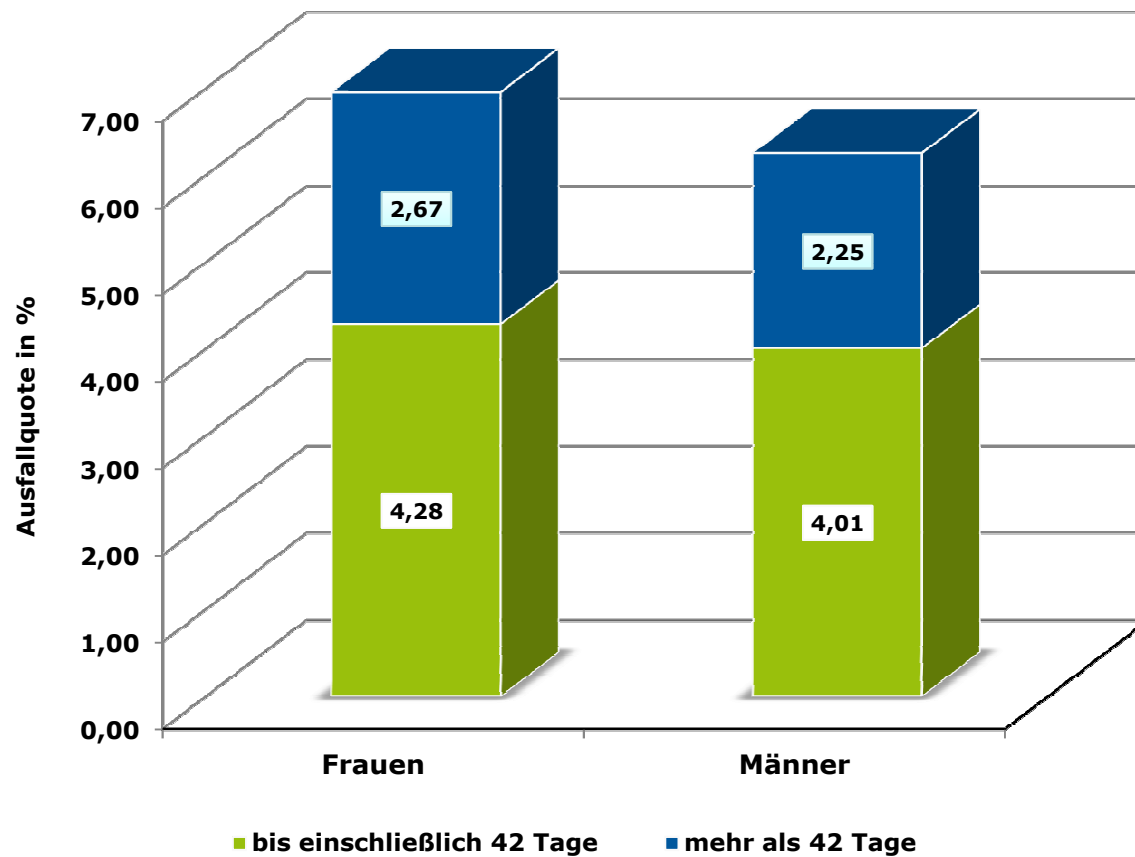
I.6.3. LVR-Dezernate – Ausfallquoten 2013 nach Altersgruppen



Die Betrachtung der Grafik zeigt, dass die Ausfallquoten mit zunehmendem Alter ansteigt.

Gerade die Ausfallquote bei „mehr als 42 Tage“ steigt stark an. Sind bei den bis 24 jährigen nur 0,26 % mehr als 42 Tage krank, sind es bei den ab 55 jährigen 3,42 %.

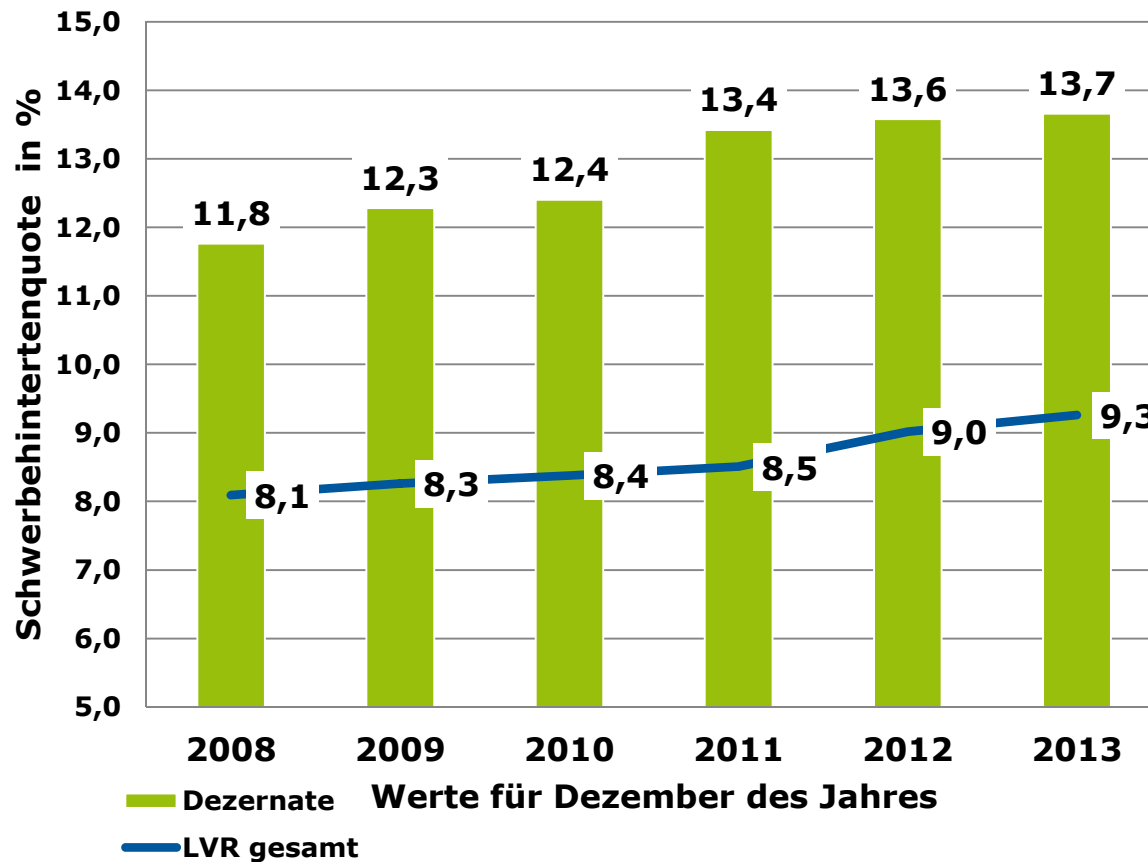
I.6.4. LVR-Dezernate – Ausfallquoten 2013 nach Geschlecht



Bei den Dezernaten liegen die Ausfallquoten für Frauen sowohl insgesamt als auch bei Betrachtung der Kategorien „bis einschl. 42 Tage“ und „mehr als 42 Tage“ über den für die Männer ermittelten Quoten.

I.7. LVR-Dezernate – Schwerbehinderte Menschen

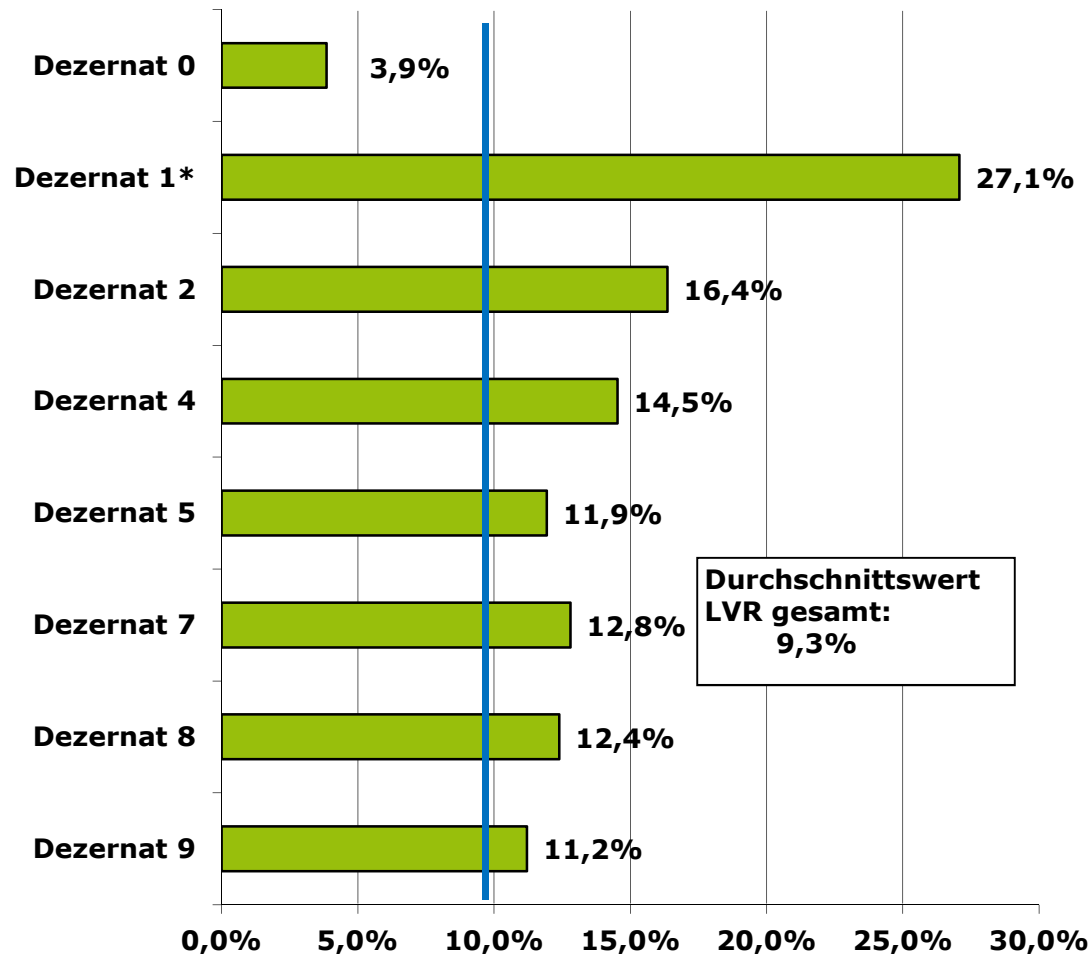
I.7.1. LVR-Dezernate - Entwicklung der Schwerbehindertenquote 2008 bis 2013



Die Schwerbehindertenquote für den gesamten LVR (Dezernate, wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen und RVK) liegt durchgängig deutlich über der gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtquote von 5%.

Betrachtet man nur die Dezernate liegt die Schwerbehindertenquote um mehr als 100% über der gesetzlich vorgegebenen Pflichtquote.

I.7.2. LVR-Dezernate - Schwerbehindertenquoten der Dezernate im Dezember 2013

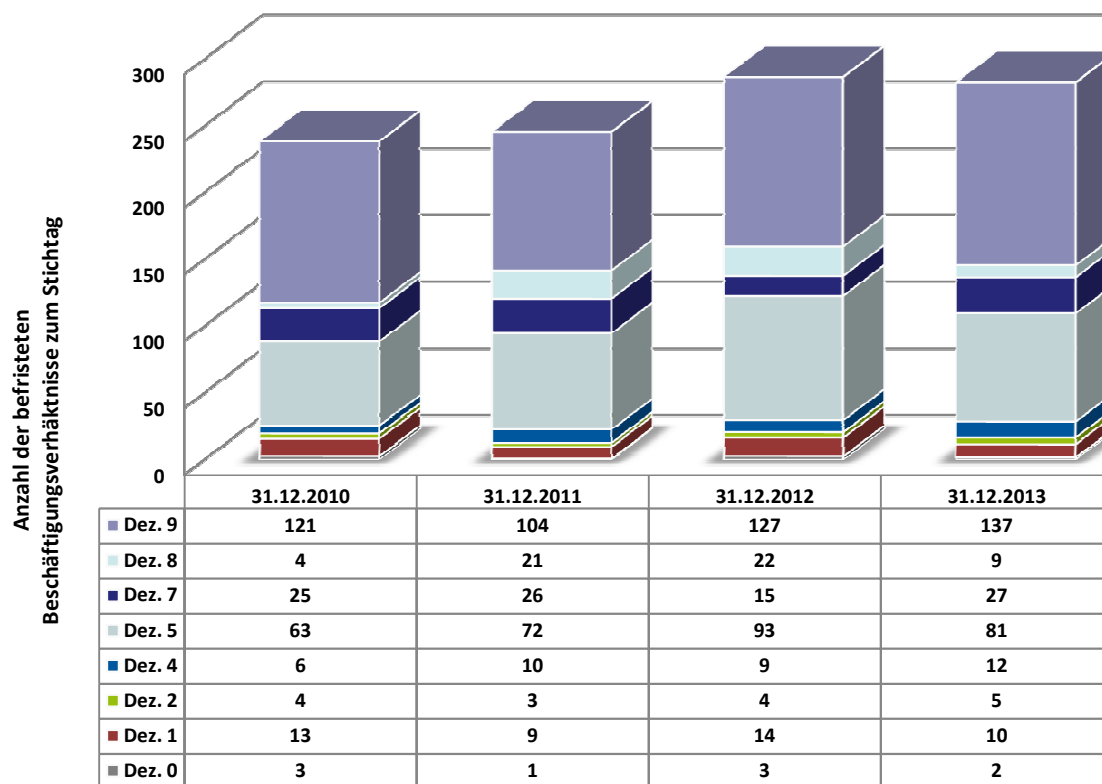


Die Schwerbehindertenquote der Dezernate und auch die des gesamten LVR (Durchschnittswert für die Dezernate, die wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen und der RVK) liegen durchgängig deutlich über der gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtquote von 5%.

* Dezernat 1 inkl. „Pool für schwerbehinderte Jugendliche“

I.8. LVR-Dezernate – Befristete Beschäftigungsverhältnisse

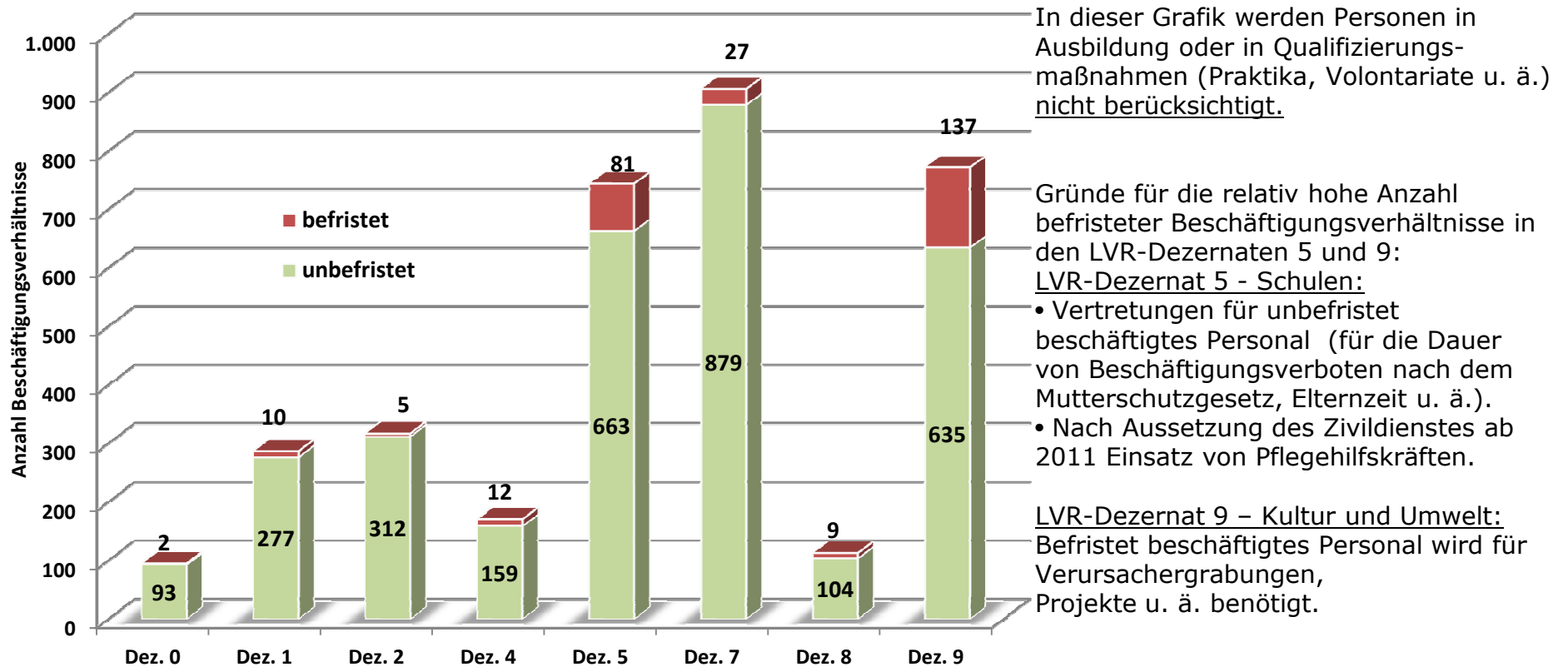
I.8.1. LVR-Dezernate – Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse



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

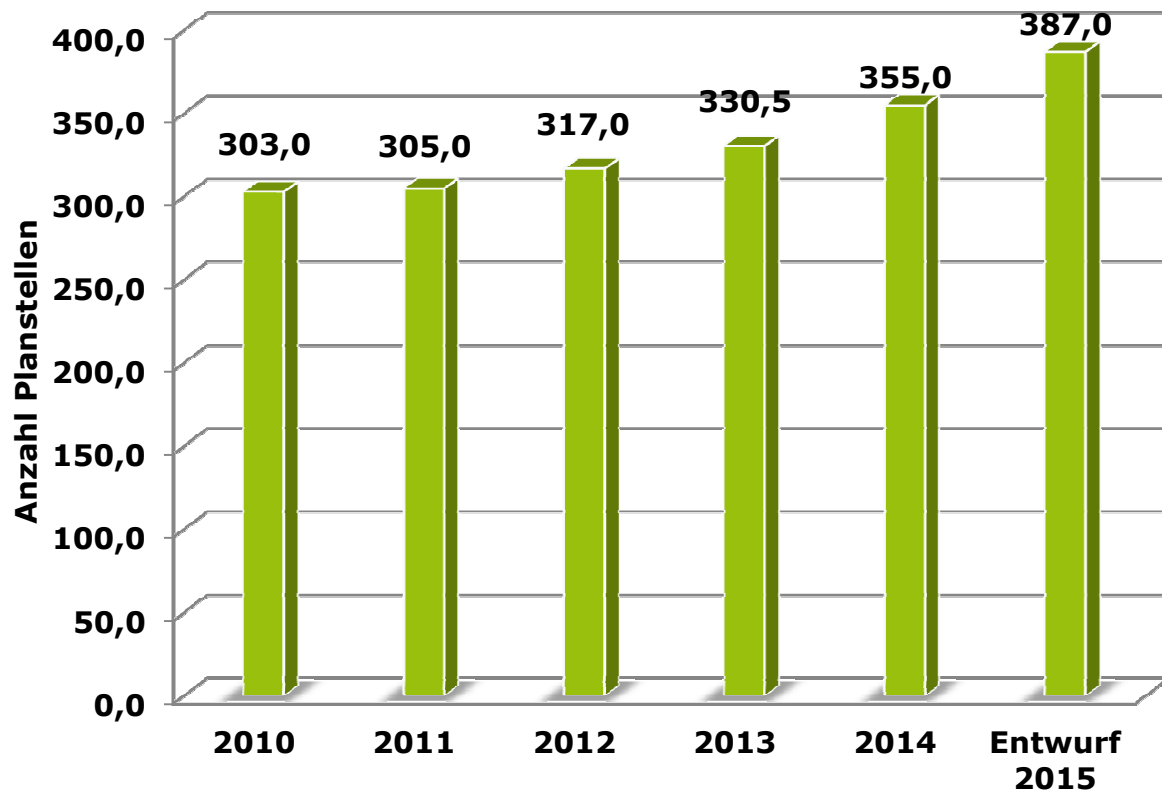
Bei Stichtagsbetrachtungen kann es sich bezogen auf die Fallzahlen nur um Momentaufnahmen handeln. Beim Vergleich der für diese Grafik verwendeten Daten wird aber deutlich, dass in den Dezernaten 5 und 9 regelmäßig eine größere Anzahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse vorhanden ist.

I.8.2. LVR-Dezernate – Anteil der befristeter Beschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 31.12.2013



II. LVR-InfoKom

II.1. LVR-InfoKom – Anzahl Planstellen – 2010 bis Entwurf 2015

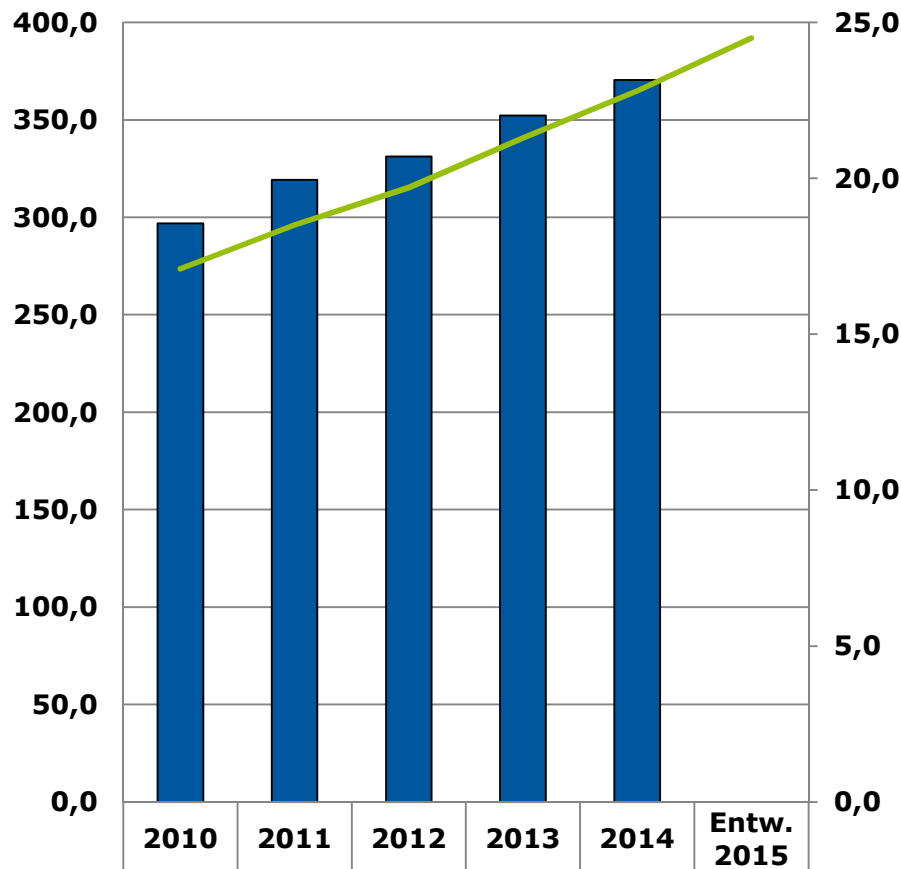


Da LVR-InfoKom wie ein Eigenbetrieb geführt wird, werden hier die im Wirtschaftsplan festgelegten Stellen (ohne Ausbildungsstellen*) berücksichtigt.

Für die Betreuung neuer Verfahren in der Infrastruktur, der Anwendungsentwicklung und -betreuung sowie der Wartung und Weiterentwicklung werden zusätzliche Personalkapazitäten benötigt, um auch weiterhin hochintegrierte Lösungen anbieten zu können.

*Für 2015 sind 19 Ausbildungsstellen geplant.

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

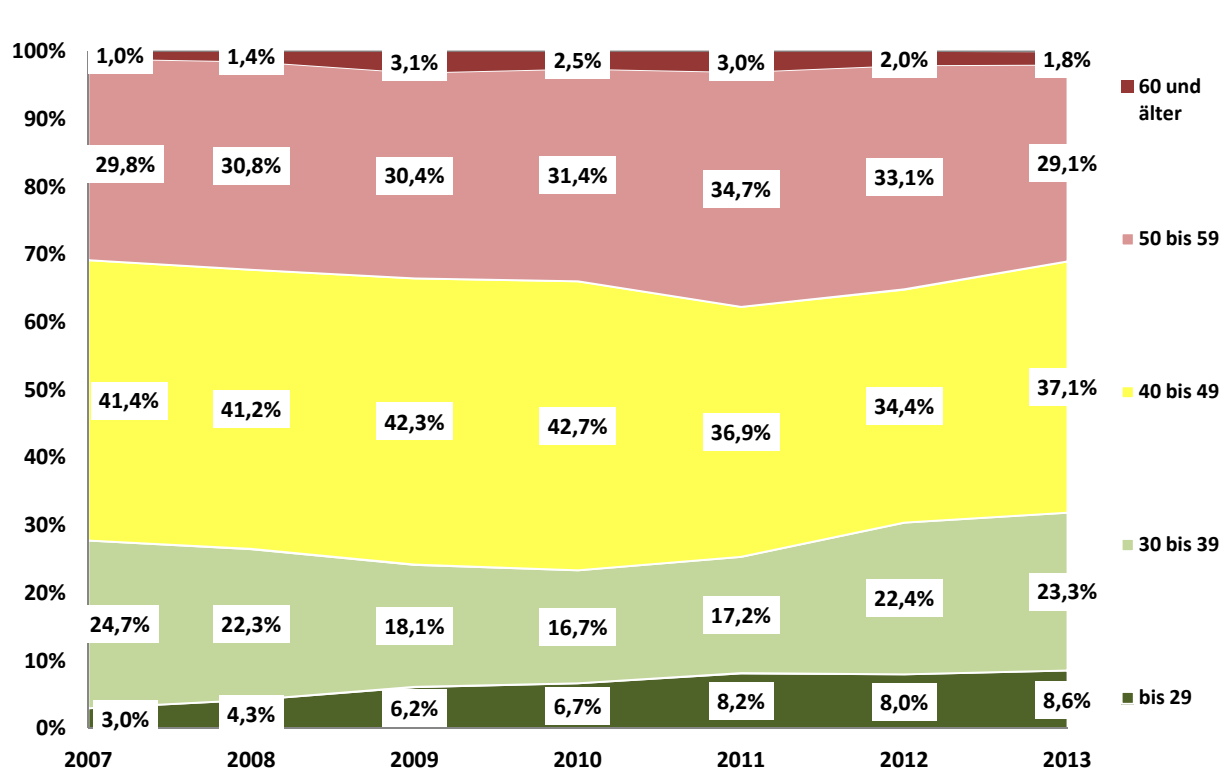


Basis für die Vollkräftedaten (VK) sind die Abrechnungsergebnisse der Personalkosten. Hier ist auch das Personal berücksichtigt, das keine Stellenplanstellen benötigt (z. B. Personal mit Zeitvertrag, Auszubildende, Nachwuchskräfte). Teilzeitkräfte werden ihrem Beschäftigungsumfang entsprechend anteilig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

Die Gründe für den steigenden Personalbedarf werden unter II.1. erläutert.

II.3. LVR-InfoKom – Altersstruktur

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



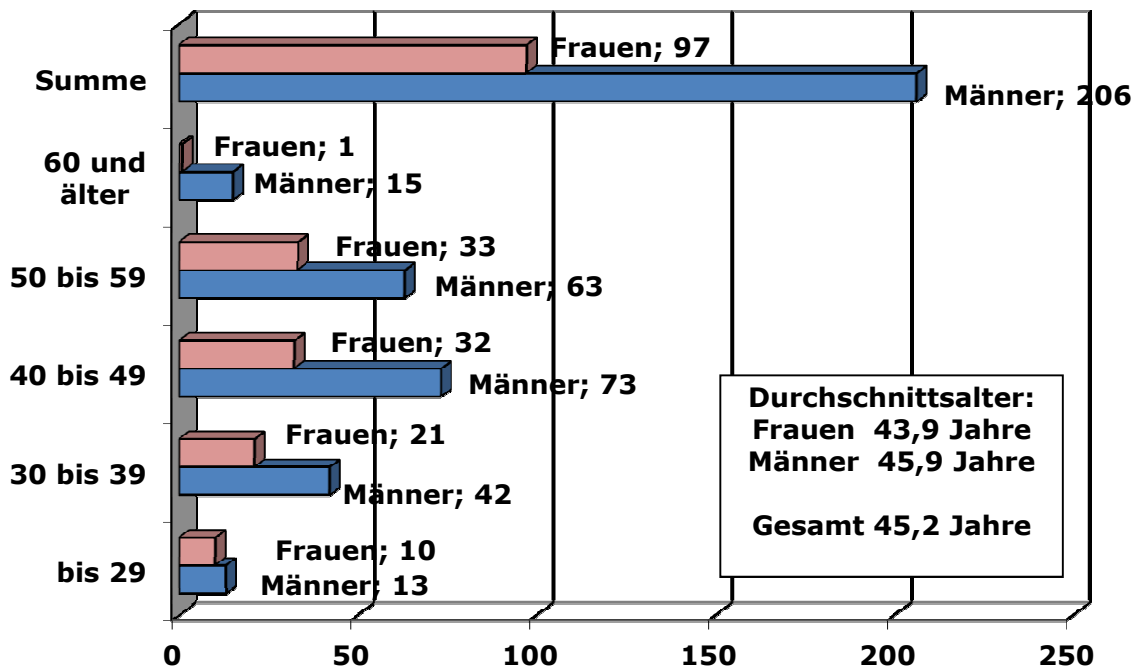
Altersstruktur der unbefristet beschäftigten, aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.12.JJ.. Personen in Ausbildung bzw. Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Praktika, Volontariate) sind nicht eingerechnet.

Anteil Beschäftigte

	jünger als 40 Jahre	über 50 Jahre
2007	27,8%	30,8%
2008	26,6%	32,2%
2009	24,3%	33,5%
2010	23,4%	33,9%
2011	25,4%	37,7%
2012	30,4%	35,1%
2013	31,9%	30,9%

II.3.2. LVR-InfoKom –

Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum 31.12.2013

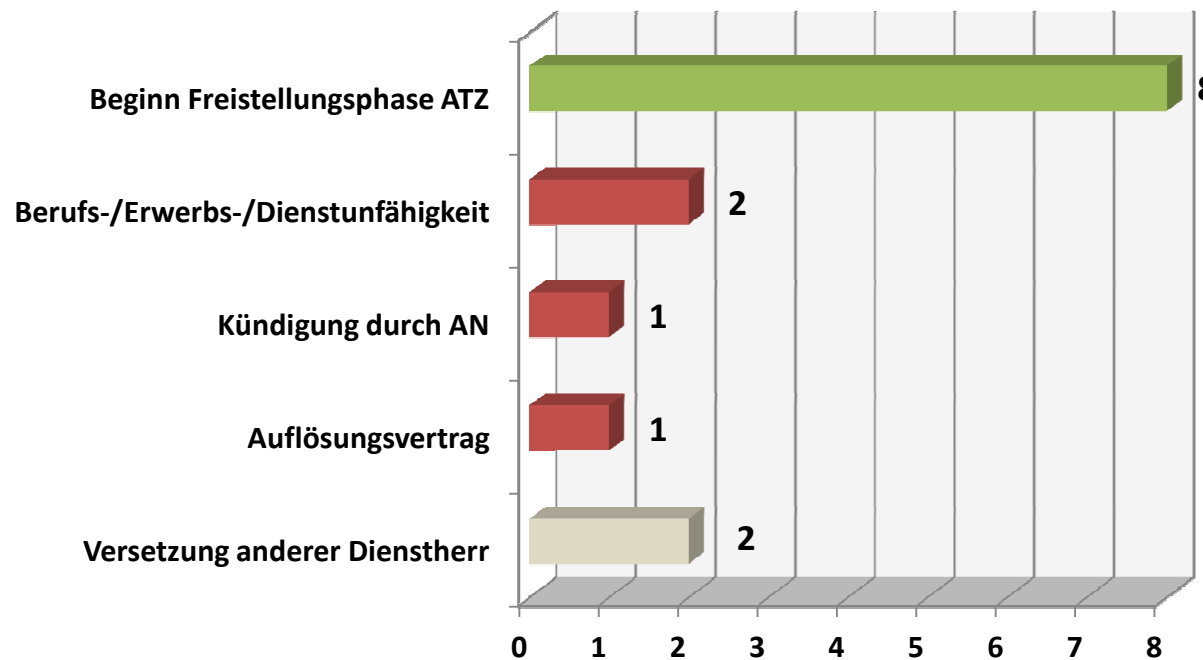


Altersstruktur der aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.12.2013 (befristet und unbefristet Beschäftigte). Personen in Ausbildung bzw. Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Praktika, Volontariate) sind nicht eingerechnet.

II.4. LVR-InfoKom – Fluktuation

II.4.1. LVR-InfoKom – Abgangsgründe in 2013

unbefristet beschäftigte Personen am 31.12.2012 303
Abgänge in 2013 14

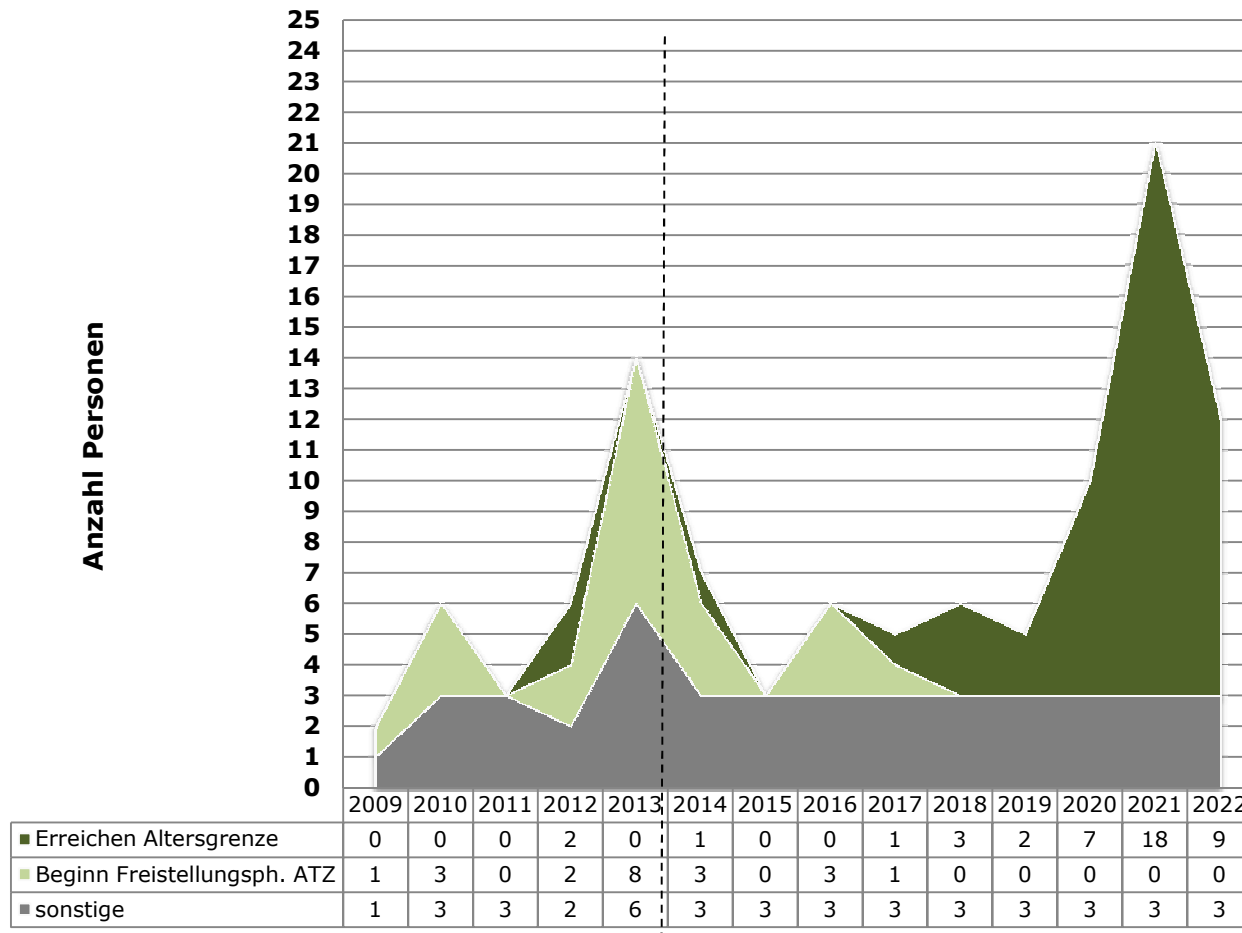


Für LVR-InfoKom beträgt die Abgangsquote des unbefristet beschäftigten Personals in 2013 4,6%.

Rund 57% der Abgänge sind „Altersabgänge“ (in der Grafik grün markiert).

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

II.4.2. LVR-InfoKom – Abgangsgründe 2009 bis 2013; Prognose Abgänge bis 2022



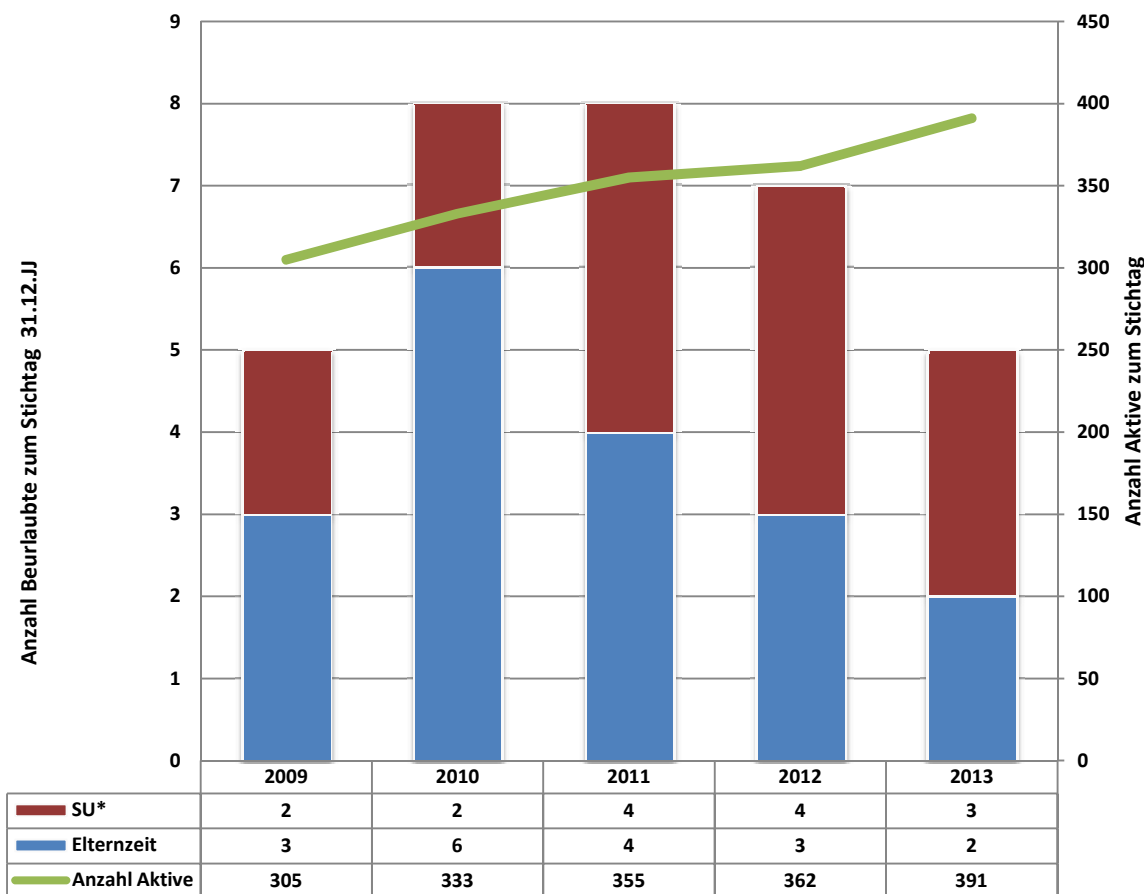
Berücksichtigt sind nur die aktiven, unbefristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Grafik gibt für die Jahre 2009 bis 2013 die tatsächlich vorhandenen Abgänge wieder. Aufgrund der geringen Fallzahlen werden in dieser Darstellung die Abgangsgründe „Kündigung, Auflösungsvertrag, Dienstunfähigkeit usw.“ in einer Zeile zusammen gefasst.

Für die Jahre 2014ff

- werden die zur Zeit bekannten Personalabgänge wg. des Beginns der Freistellungsphase ATZ eingerechnet.
- Unter „Erreichen der Altersgrenze“ werden die Personen eingerechnet, die das 65. Lj. vollenden. (Hier ist also nicht berücksichtigt, dass für Tarifbeschäftigte und Beamte/Beamtinnen, die nach dem 31.12.1946 geboren sind, eine höhere Altersgrenze gilt)
- Bei den übrigen Abgangsgründen werden die Erfahrungswerte aus den Jahren 2009 bis 2013 zugrunde gelegt.

II.5. LVR-InfoKom – Beurlaubungen



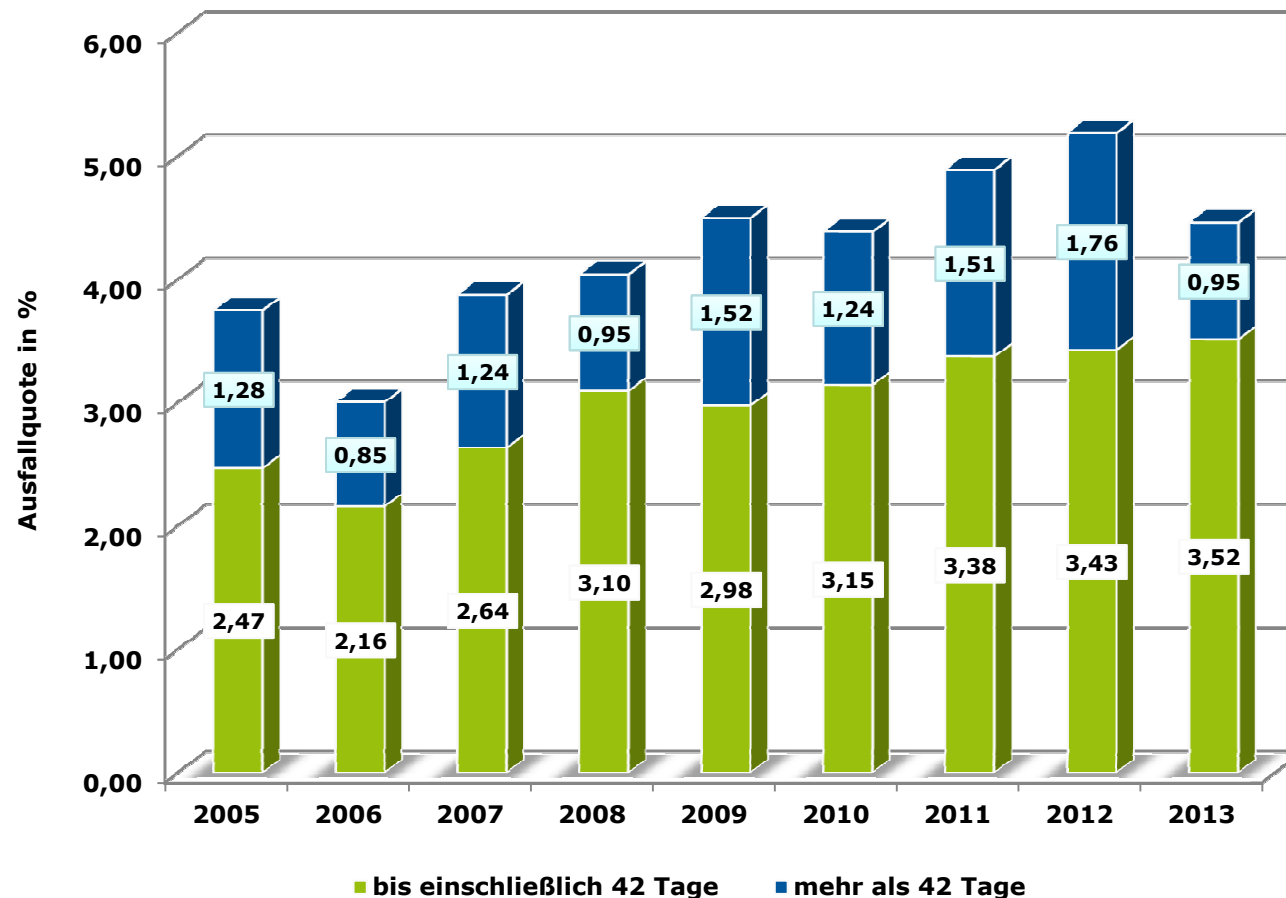
Für diese Grafik werden unter „Aktive“ unbefristet Beschäftigte, befristet Beschäftigte und Personen in Ausbildung summiert.

Trotz steigender Anzahl Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen geht die Anzahl der Beurlaubungen seit 2011 zurück.

*Sonderurlaub

II.6. LVR-InfoKom – Ausfallzeiten wg. Erkrankungen

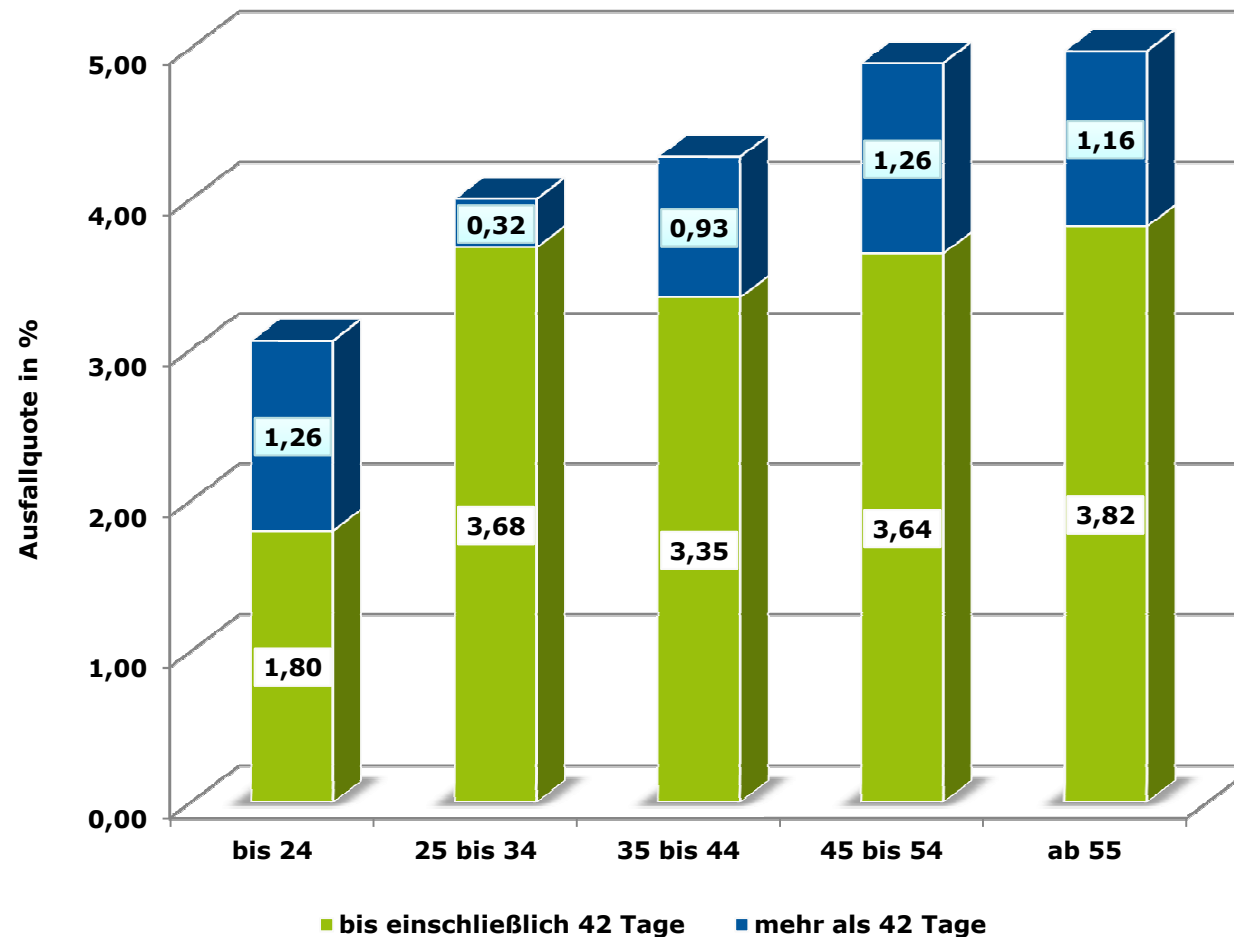
II.6.1. LVR-InfoKom – Entwicklung der Ausfallquoten von 2005-2013



Bei der Entwicklung der Ausfallquoten kann man keinen eindeutigen Trend sehen.

Im Jahr 2006 ist der bisher niedrigste, im Jahr 2012 der höchste Wert zu sehen.

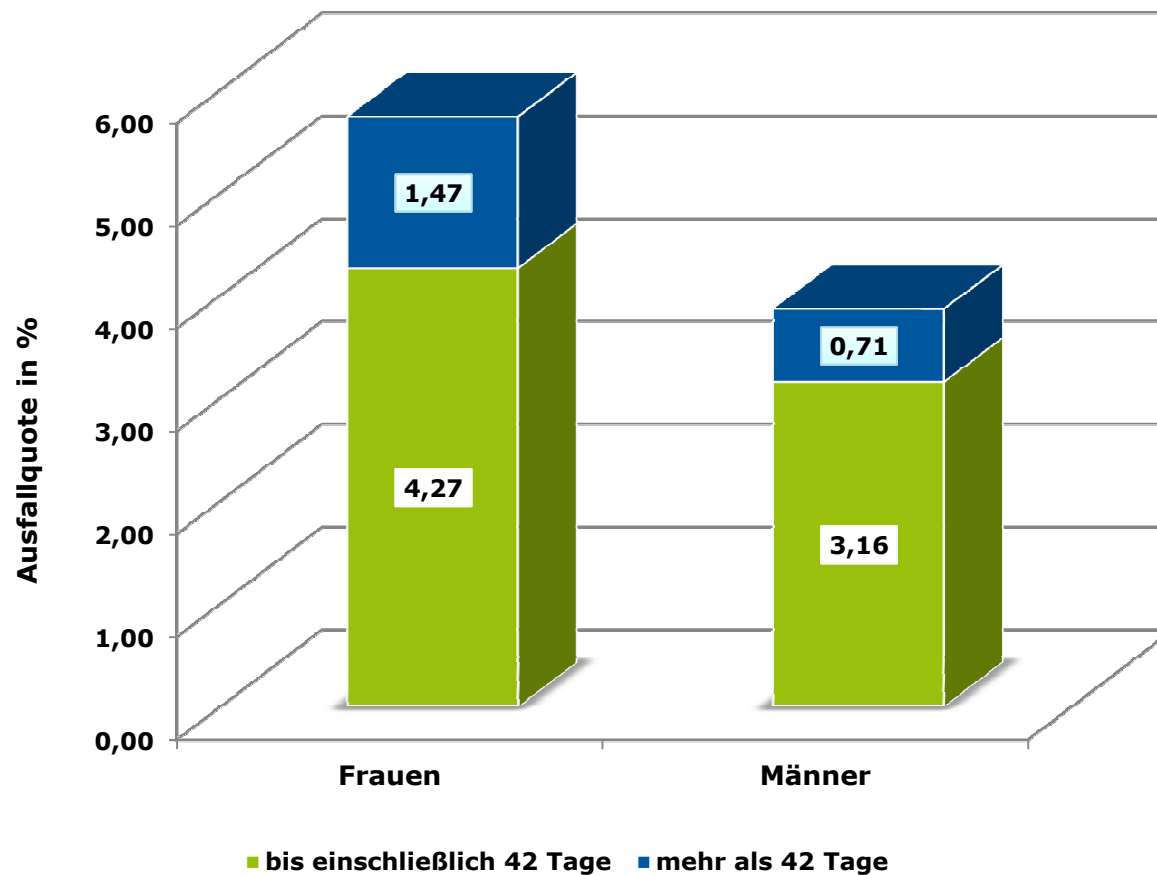
II.6.2. LVR-InfoKom – Ausfallquoten 2013 nach Altersgruppen



Die Ausfallquote steigt mit zunehmendem Alter an.

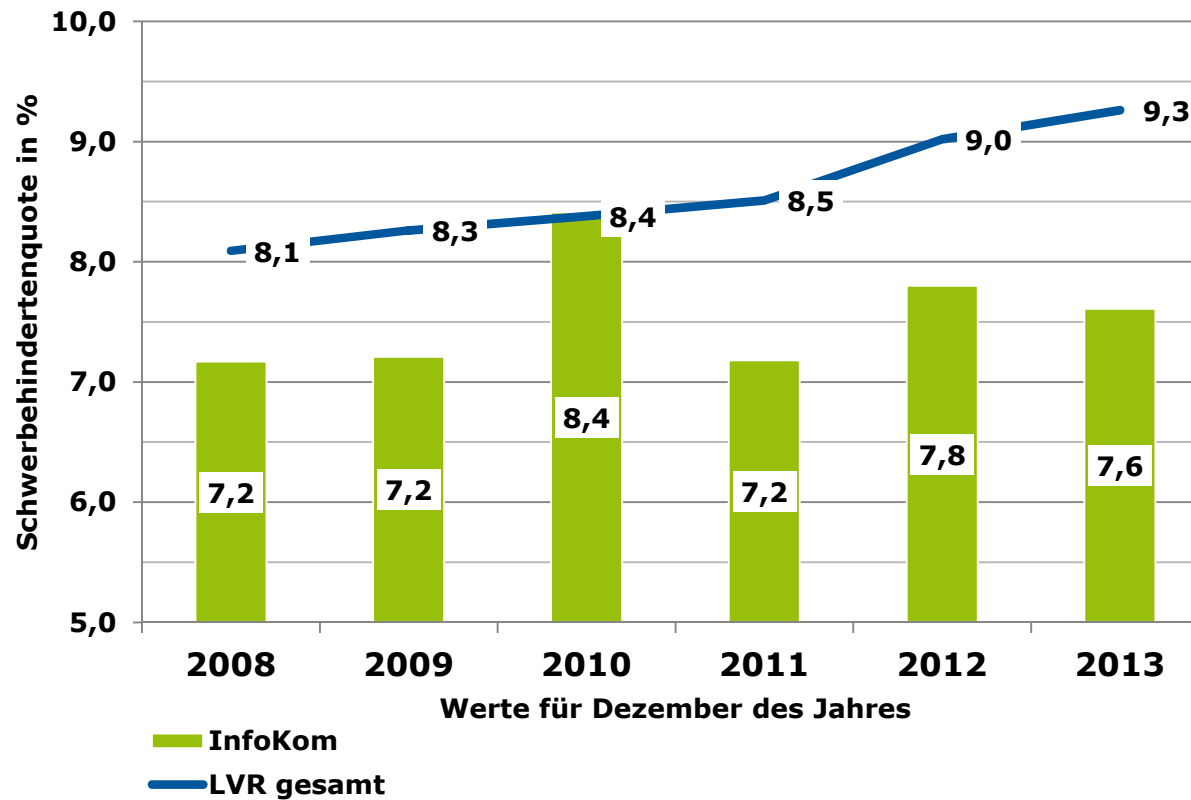
Auffällig sind die im Vergleich geringen Prozentsätze für „mehr als 42 Tage“ in allen Altersgruppen. Nur bei der Altersgruppe der bis 24 jährigen ist dies nicht der Fall.

II.6.3. LVR-InfoKom – Ausfallquoten 2013 nach Geschlecht



Bei LVR-InfoKom liegen die Ausfallquoten für Frauen sowohl insgesamt als auch bei Betrachtung der Kategorien „bis einschließlich 42 Tage“ und „mehr als 42 Tage“ deutlich über den Ausfallquoten der Männer.

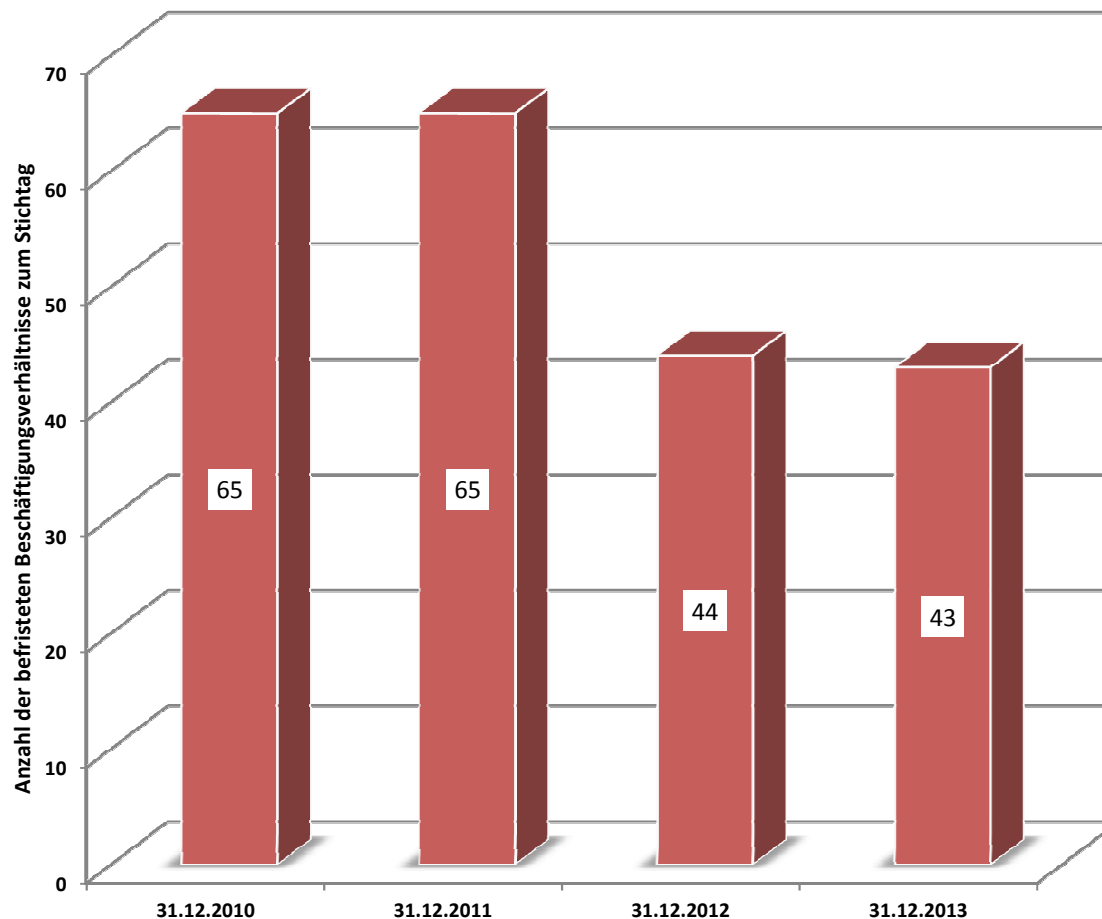
II.7. LVR-InfoKom – Entwicklung der Schwerbehindertenquote 2008 bis 2013



Die Schwerbehindertenquote für LVR-InfoKom liegt zwar unter den Durchschnittswerten für den gesamten LVR (Dezernate, wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen und RVK) aber deutlich über der gesetzlich vorgegebenen Pflichtquote von 5%

II.8. LVR-InfoKom – Befristete Beschäftigungsverhältnisse

II.8.1. LVR-InfoKom - Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse

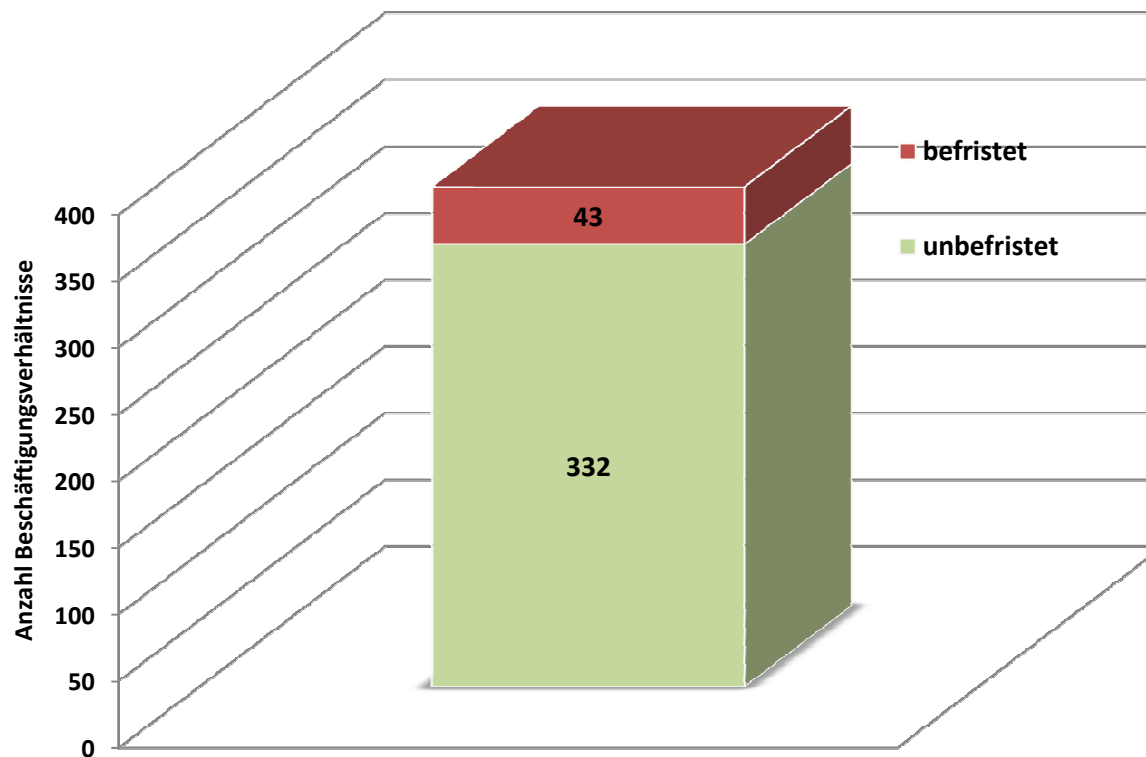


In dieser Grafik werden Personen in Ausbildung oder in Qualifizierungsmaßnahmen (Praktika, Volontariate u. ä.) nicht berücksichtigt.

Bei Stichtagsbetrachtungen kann es sich bezogen auf die Fallzahlen nur um Momentaufnahmen handeln. Auf der Grundlage des § 14 Abs.1 und Abs. 2 TzBfG werden die befristeten Arbeitsverträge aufgrund zeitlich begrenzter Arbeitsvolumina bzw. von Stellenvakanzen (IT-Projekte, Elternzeitvertretungen) auf den eigenen Wunsch der Mitarbeiter/-innen z.B. bei Studenten/-innen sowie zur Minimierung von Risiken bei der Personalgewinnung (Eignungsfeststellung in der betrieblichen Praxis) geschlossen.

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

II.8.2. LVR-InfoKom – Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 31.12.2013



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

Gründe für den Abschluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse sind zeitlich befristete IT-Projekte und Elternzeitvertretungen.

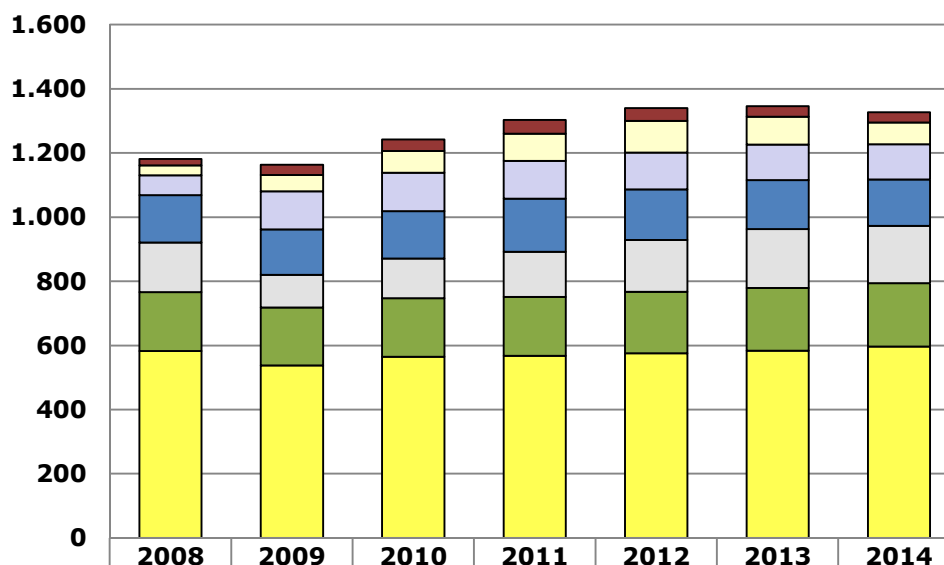
Bezogen auf den Stichtag 31.12.JJ wurde der Anteil der befristet Beschäftigten bei LVR-InfoKom seit 2010 deutlich reduziert:

31.12.2010	20,1%
31.12.2011	19,1%
31.12.2012	12,9%
31.12.2013	11,5%

III. Ausbildung/Qualifizierung / Bundesfreiwilligendienst

III.1. Ausbildung - Entwicklung nach Ausbildungsberufen

Anzahl Auszubildende/Schülerinnen und Schüler/Nachwuchskräfte



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
■ Heilpädagogik	20	32	36	43	40	33	32
□ Beamte/Beamtinnen	31	50	68	85	99	87	68
□ Ergotherapie	61	119	119	117	114	111	110
■ Duale Ausbildungen	148	142	148	166	158	152	144
□ Sozialpäd./Erziehung	155	102	124	141	162	184	179
■ Heilerziehungspflege	183	180	182	183	191	195	197
■ Gesundheits- und Pflegedienst	583	538	565	568	576	584	597

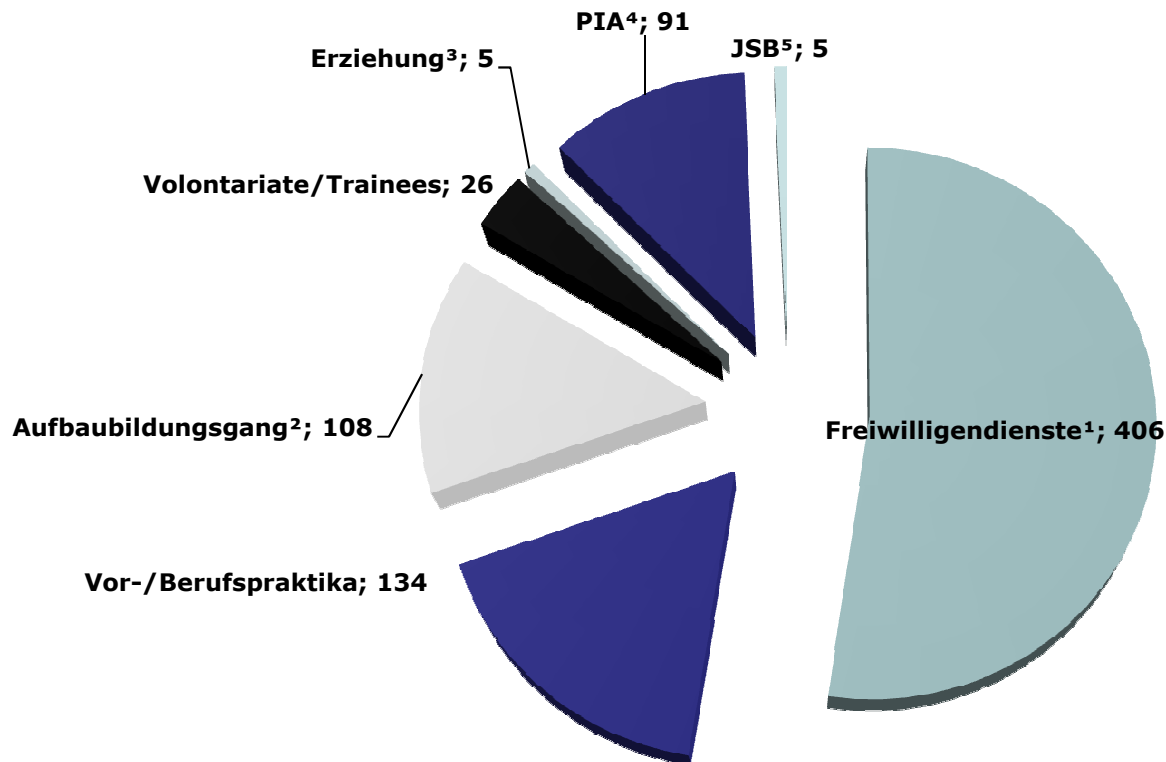
Dargestellt ist die Entwicklung für den gesamten LVR (alle Dienststellen und Einrichtungen).

Ausgebildet wird über den eigenen Bedarf hinaus. Ausnahme ist der nichttechnische Verwaltungsdienst. Hier erfolgt eine bedarfsgerechte Ausbildung, so dass nach erfolgreichem Abschluss eine Übernahme erfolgen kann.

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

	Ausbildungsquote
2008	7,69
2009	7,58
2010	7,88
2011	8,06
2012	7,98
2013	7,91
2014	7,75

III.2. Qualifizierung – Qualifizierungsmöglichkeiten 2014



Erfasst sind alle Dienststellen und Einrichtungen des LVR.

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

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

III.3. Freiwilligendienste

Stichtag	LVR-Schulen		LVR-Jugendhilfe Rheinland	
	Bundesfreiwilligendienst	Freiwilliges Soziales Jahr	Bundesfreiwilligendienst	Freiwilliges Soziales Jahr
15.12.2011	111	110	2	1
15.01.2013	56	135	1	1
15.11.2013	99	110	2	0
30.06.2014	94	102	3	0

Nach Inkrafttreten des Bundesfreiwilligengesetzes (BFDG) zum 01.07.2011 ist es dem LVR gelungen, erfolgreich Menschen für einen freiwilligen Dienst in seinen Einrichtungen zu gewinnen.

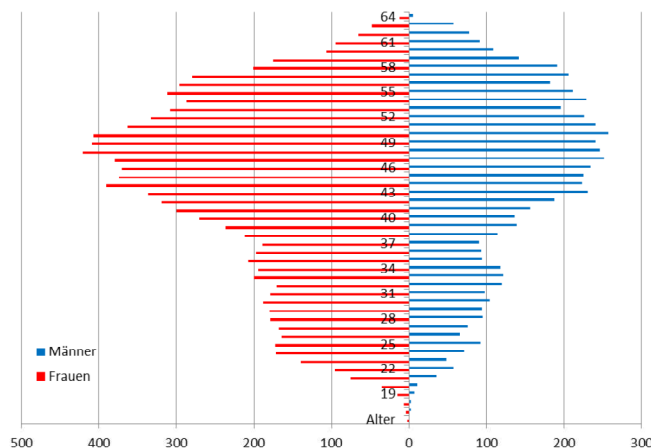
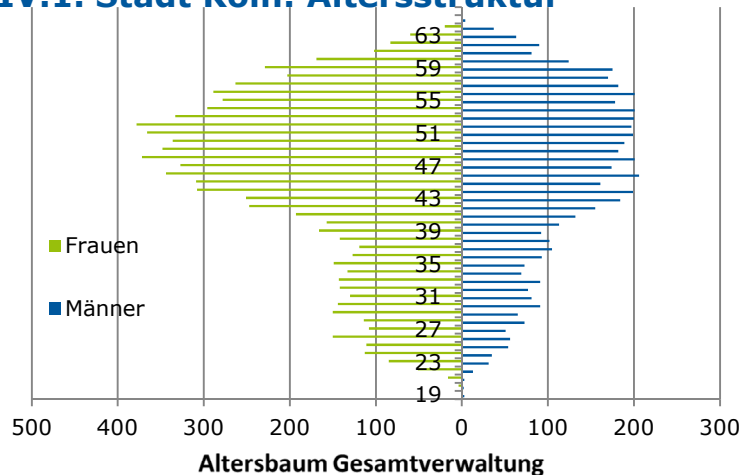
Ausführlich wurde hierzu bereits mit Vorlage 13/2709 (PA am 11.03.2013) berichtet.

In der neben stehenden Tabelle sind ergänzend die Zahlen zum Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) und die aktuellen Zahlen der LVR-Förderschulen und der LVR-Jugendhilfe Rheinland für November 2013 und Juni 2014 aufgeführt.

IV. Zum Vergleich:

Daten aus den Veröffentlichungen der Stadt Köln¹ und des Statistischen Bundesamtes (Destatis)²

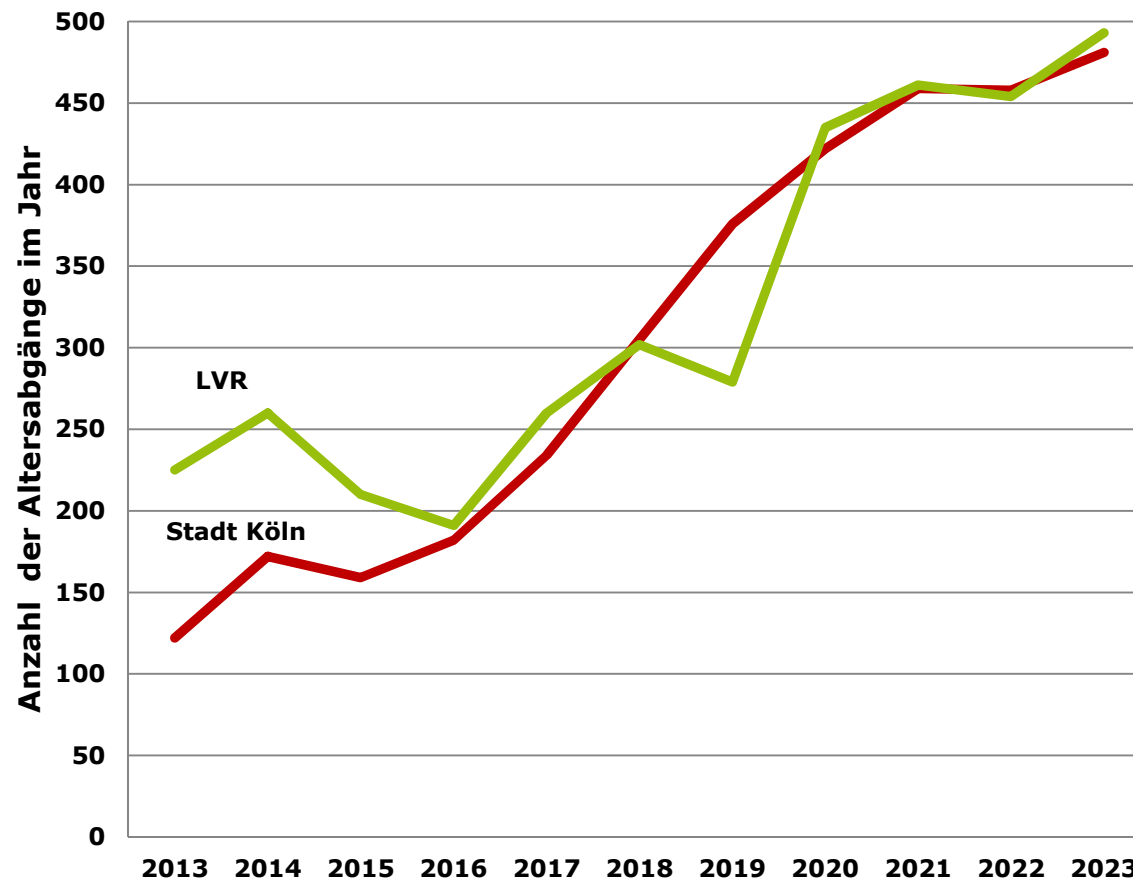
IV.1. Stadt Köln: Altersstruktur



Die Altersstrukturen der Personalbestände der Stadt Köln und des LVR sind fast deckungsgleich. Von der Stadt Köln werden daher auch Maßnahmen ergriffen, um dem demografischen Wandel entgegen zu wirken. Im Bericht¹ sind dazu beispielhaft folgende Maßnahmen aufgeführt:

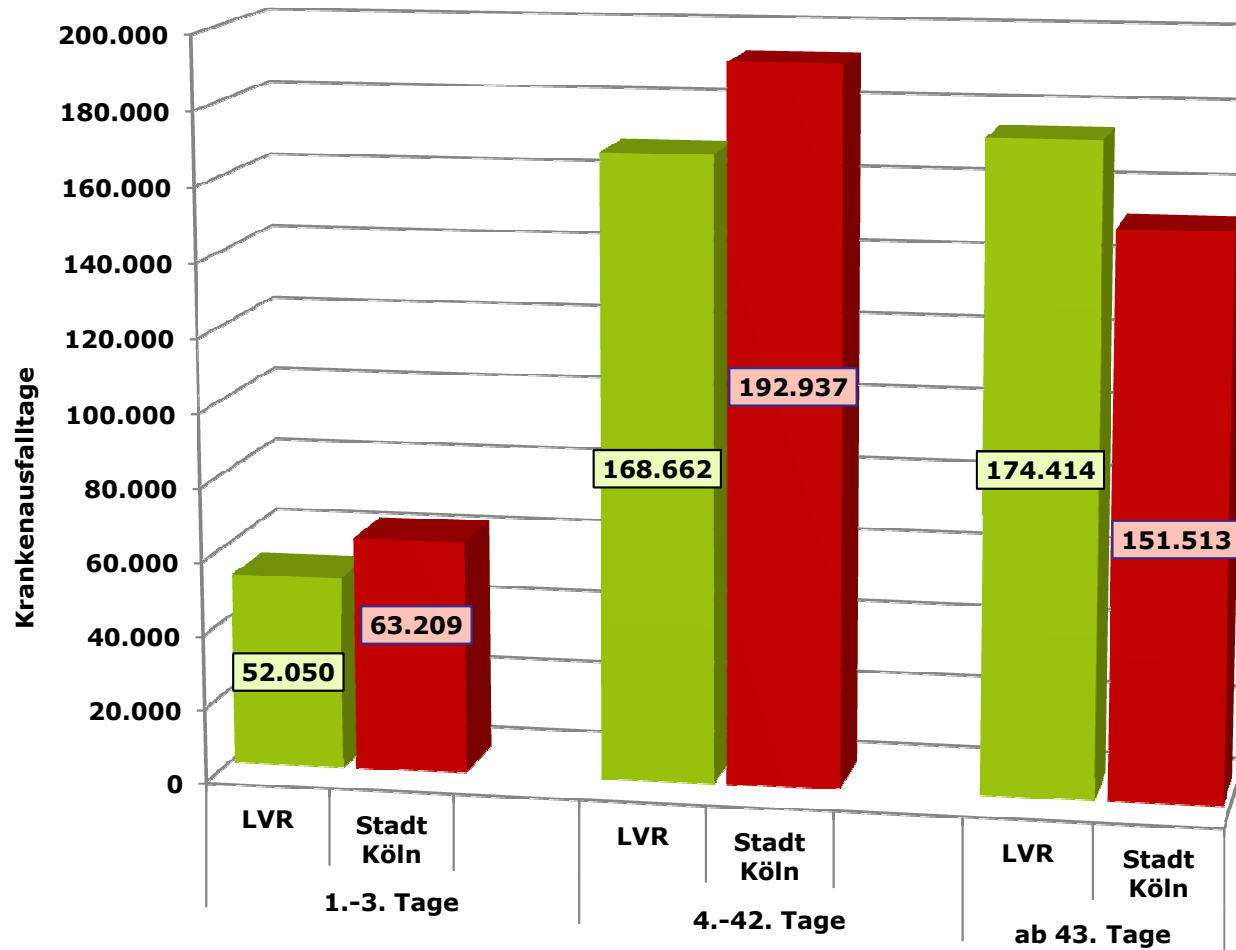
- Nachwuchsrekrutierung
- Integration
- Erwerbsbeteiligung älterer Menschen
- Erwerbsbeteiligung von Frauen
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatem
- Qualifizierung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

IV.2. Stadt Köln: Altersbedingte Fluktuation



Für die altersbedingten Austritte werden der Beginn der Freistellungsphase Altersteilzeit und das Erreichen der Altersgrenze betrachtet. Aufgrund der ähnlichen Altersstrukturen der Stadt Köln und des LVR wäre zu erwarten, dass auch die altersbedingte Fluktuation entsprechend verläuft. Die Anzahl der Abgänge wg. Beginn der Freistellungsphase Altersteilzeit liegt jedoch beim LVR deutlich höher als bei der Stadt Köln, so dass beim LVR bis 2018 eine höhere altersbedingte Fluktuation zu erwarten ist.

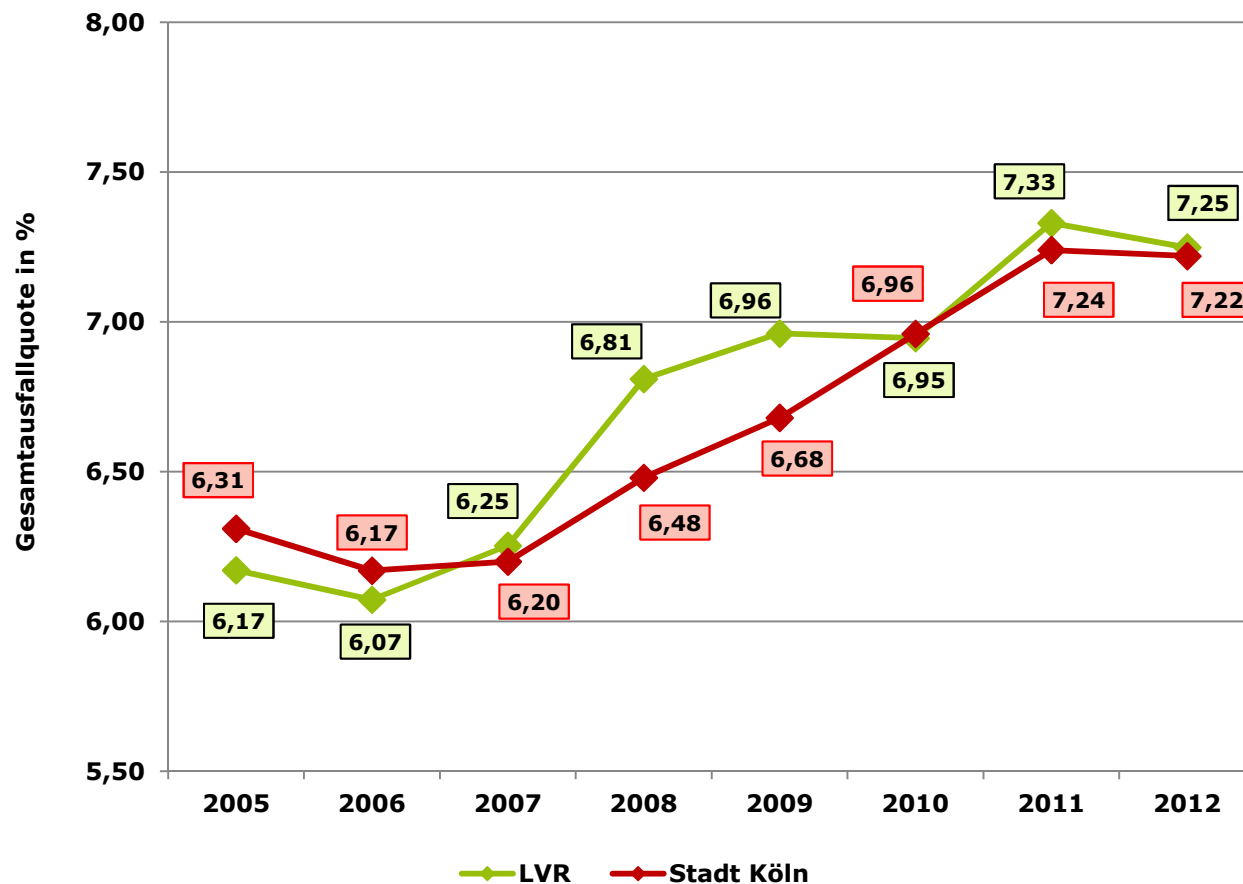
IV.3.1 Krankenausfalltage im Jahr 2012 im Vergleich zur Stadt Köln



Für den Vergleich der Krankenausfalltage im Jahr 2012 mit der Stadt Köln wurde der gesamte LVR betrachtet. Damit wurde sichergestellt, dass die Mitarbeiterzahl, auf die sich die Krankenausfalltage verteilen, vergleichbar ist.

Zu sehen ist, dass der LVR in den Kategorien „1.- 3. Tage“ sowie „4.- 42. Tage“ weniger Krankenausfalltage als die Stadt Köln hat. Bei der Kategorie „ab 43. Tage“ ist es allerdings andersherum.

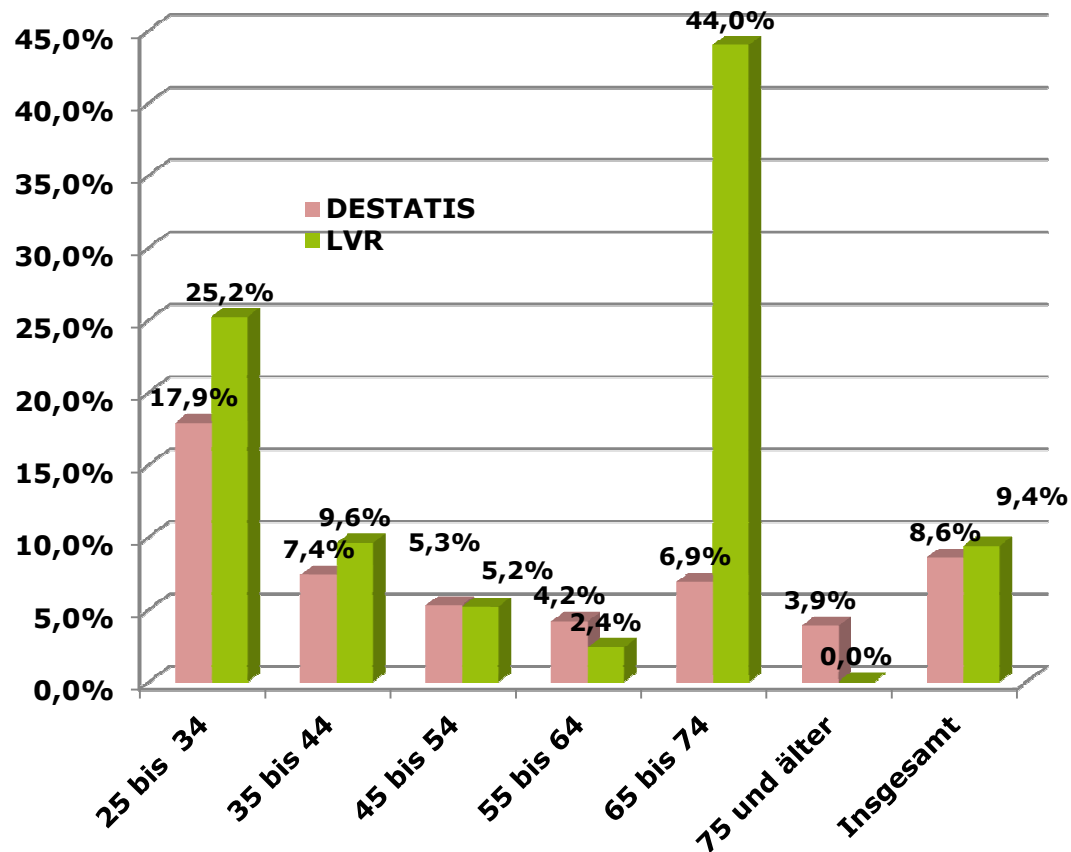
IV.3.2 Entwicklung der Gesamtausfallquoten des LVR und der Stadt Köln von 2005 - 2012 im Vergleich



Für den Vergleich der Gesamtausfallquoten mit der Stadt Köln von 2005 - 2012 wurde der gesamte LVR betrachtet. Damit wurde sichergestellt, dass die Mitarbeiterzahl, auf die sich die Krankenausfalltage verteilen, vergleichbar ist.

Beim LVR ist kein Trend erkennbar. Die Ausfallquote steigt zwar tendenziell, jedoch gibt es auch immer mal wieder sinkende Werte (2006, 2010, 2012). Bei der Stadt Köln ist ein kontinuierlicher Anstieg von 2007 bis 2011 erkennbar. Erst im Jahr 2012 ist die Ausfallquote mal wieder etwas gesunken.

IV.4. Destatis: Befristete Beschäftigungsverhältnisse



Dargestellt wird der Anteil der befristet Beschäftigten am Gesamtpersonalbestand nach Altersgruppen (Ergebnisse 2012).

Deutliche Abweichungen DESTATIS / LVR:

Befristete Beschäftigungen in der Alterskategorie 25 bis 34 betreffen beim LVR überwiegend die Berufsgruppen Pflege und Erziehung.

In der Alterskategorie ab 65 liegt der Prozentsatz so auffällig hoch, da in dieser Altersklasse beim LVR zum 31.12.2012 nur wenige Personen beschäftigt waren. Bei den befristet Beschäftigten handelt es sich hier in erster Linie um Personen, mit denen nach Erreichen der Altersgrenze ein Zeitvertrag abgeschlossen wurde.