

Vorlage Nr. 14/3393

öffentlich

Datum: 18.06.2019
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Herr Schröder

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	01.07.2019	Kenntnis
Krankenhausausschuss 3	09.09.2019	Kenntnis
Krankenhausausschuss 2	10.09.2019	Kenntnis
Krankenhausausschuss 4	11.09.2019	Kenntnis
Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen	16.09.2019	Kenntnis
Krankenhausausschuss 1	17.09.2019	Kenntnis
Betriebsausschuss LVR- Jugendhilfe Rheinland	17.09.2019	Kenntnis
Gesundheitsausschuss	20.09.2019	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Befristete Beschäftigungsverhältnisse 2018

Kenntnisnahme:

Der Bericht zur Entwicklung und zum aktuellen Stand der befristeten Beschäftigungsverhältnisse wird gemäß Vorlage Nr. 14/3393 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

In Vertretung

L i m b a c h

Zusammenfassung:

Mit der Vorlage 14/3393 wird die bisherige Berichterstattung zum Thema „Befristete Beschäftigungsverhältnisse“ für das Jahr 2018 fortgeschrieben.

Es wird berichtet über

- die Rechtsgrundlage und den aktuellen Stand der Rechtsprechung (s. I.1 und **Anlage 1**),
- die Entwicklung der Prozentanteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2010 bis 2018 (s. I.3.1 und **Anlagen 2 und 3**),
- die Anzahl der Befristungen mit bzw. ohne Sachgrund, Vergleich Stichtag 31.12.2017 zum Stichtag 31.12.2018 (s. I.3.2 und **Anlage 4**),
- die Sachgründe gem. § 14 Abs. 1 TzBfG zum Stichtag 31.12.2018 (s. I.3.3),
- die Übernahme befristeter Beschäftigter in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis für das Jahr 2018 (s. I.3.4 und **Anlage 5**).

Mit Vorlage 14/2733 wurde im letzten Jahr berichtet, dass der Anteil befristeter Verträge bezogen auf den gesamten LVR nach einem Rückgang in den Vorjahren im Vergleich 2016 zu 2017 mit 9,1 % konstant geblieben ist.

Im letzten Jahr hingegen ist erfreulicherweise wieder eine deutliche Abnahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse von 0,6 Prozentpunkten auf 8,5 % zu verzeichnen.

Auch geschlechterspezifisch sind die Befristungen mit 0,7 Prozentpunkten bei den Männern und 0,5 Prozentpunkten bei den Frauen rückläufig.

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

Im Vergleich 31.12.2017 zum 31.12.2018 ist der Anteil befristeter Verträge mit Sachgrund konstant geblieben (4,1 %).

Der Anteil der Befristungen ohne Sachgrund konnte dennoch um über einen halben Prozentpunkt auf 4,4 % gesenkt werden.

Die Zahl der Übernahmen befristeter Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung, Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahmen konnte von 468 im Jahr 2017 auf 503 deutlich erhöht werden.

Begründung der Vorlage Nr. 14/3393:

Inhalt

Vorbemerkungen	3
I. Befristete Beschäftigung beim LVR bis 2018	4
I.1 Rechtsgrundlage der befristeten Beschäftigungsverhältnisse	4
I.2 Auswertungssystematik	4
I.3 Entwicklung	5
I.3.1 Befristete Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2010 bis 2018	5
I.3.2 Entwicklung befristeter Beschäftigung nach Rechtsgrundlage	7
I.3.3 § 14 Abs. 1 TzBfG – Einzelne Sachgründe	10
I.3.4 Übernahme befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung	11
II. Informationen aus Veröffentlichungen	12
II.1 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)	12
II.2 Institut der deutschen Wirtschaft (IW)	14
III. Fazit	15

Vorbemerkungen

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

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

Dies erfolgte mit den Vorlagen

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

Mit der Vorlage 14/3393 werden die in den oben genannten Vorlagen aufgeführten Daten für das Jahr 2018 fortgeschrieben.

Der Vorlage 14/3393 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 2018 nach Organisationseinheiten
- Anlage 3:
Übersicht der Prozentanteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 31.12.2018 nach Geschlecht und Organisationseinheiten
- Anlage 4:
Übersicht der Befristungen mit bzw. ohne Sachgrund, Vergleich 31.12.2017 zu 31.12.2018
- Anlage 5:
Übersicht zur Übernahme befristeter Beschäftigter in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis für das Jahr 2018

I. Befristete Beschäftigung beim LVR bis 2018

I.1 Rechtsgrundlage der befristeten Beschäftigungsverhältnisse

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

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

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

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

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

I.2 Auswertungssystematik

Für die Auswertungen werden folgende Daten zugrunde gelegt:

- Personalbestand zum 31.12. des Jahres = Anzahl der aktiven Mitarbeitenden zum Stichtag.
Nicht berücksichtigt sind Personen in Sonderurlaub ohne Bezüge (z. B. Elternzeit, Rente auf Zeit) und Personen während der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Ebenfalls nicht berücksichtigt sind Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontärinnen/Volontäre, Praktikantinnen/Praktikanten, studentische Hilfskräfte, sowie Ärztinnen und Ärzte, mit denen ein befristeter Arbeitsvertrag gem. ÄArbVtrG (Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung) abgeschlossen wurde und so genannte Psychotherapeuten in Ausbildung (PiA) nach dem Psychotherapeutengesetz (PsychThG).
- Befristet Beschäftigte = Anzahl bzw. der Anteil aller befristet Beschäftigten zum Stichtag 31.12. des Jahres, unabhängig davon, ob das befristete Beschäftigungsverhältnis ggf. zu einem späteren Zeitpunkt in ein unbefristetes umgewandelt wurde und auch unabhängig vom Beschäftigungsumfang. Hier sind also auch geringfügig Beschäftigte mit einbezogen.
Nicht berücksichtigt sind Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontärinnen/Volontäre, Praktikantinnen/Praktikanten, studentische Hilfskräfte, sowie Ärztinnen und Ärzte, mit denen ein befristeter Arbeitsvertrag gem. ÄArbVtrG (Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung) abgeschlossen wurde und so genannte Psychotherapeuten in Ausbildung (PiA) nach dem Psychotherapeutengesetz (PsychThG).

- Für die Darstellungen nach Organisationseinheiten wird soweit wie möglich die am 31.12.2018 geltende Struktur zugrunde gelegt.

I.3 Entwicklung

I.3.1 Befristete Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2010 bis 2018

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

Auf die einzelnen Sachgründe der Verträge gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG wird unter Punkt I.3.3 näher eingegangen.

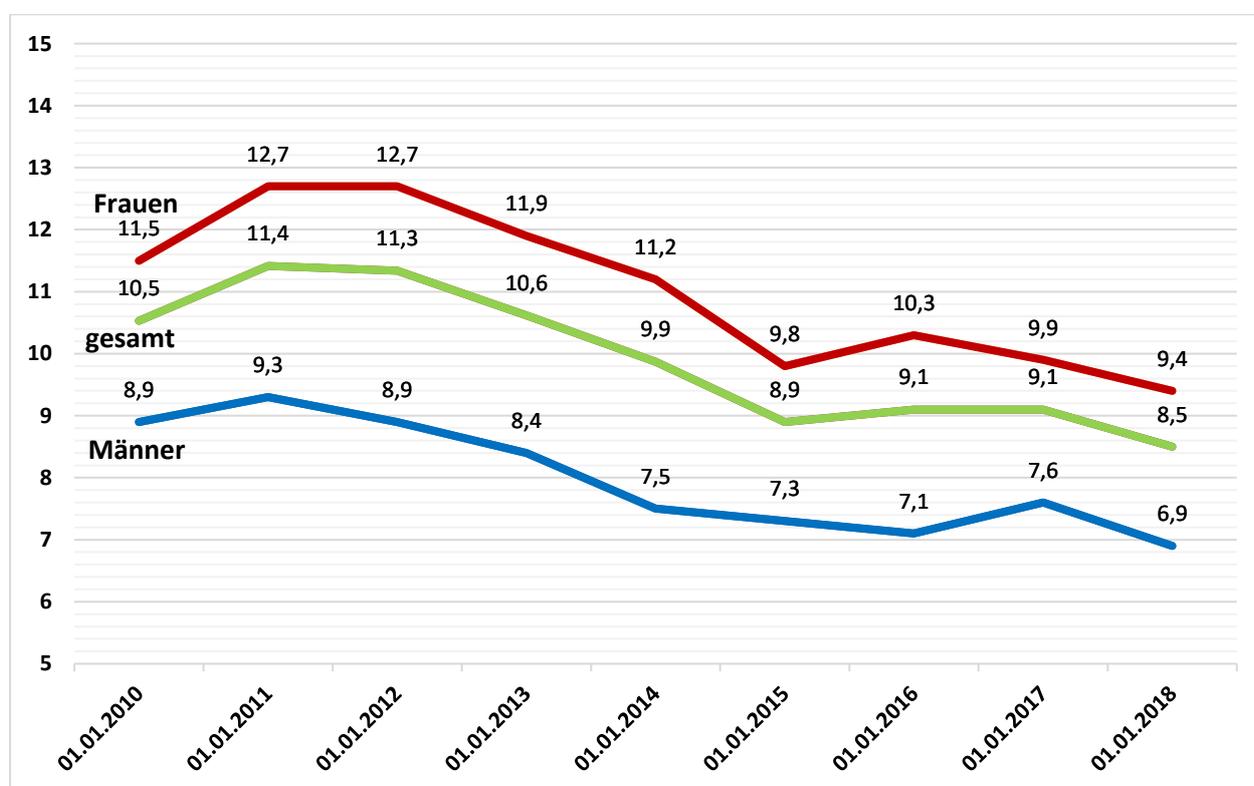


Abb. 1: Anteil befristet Beschäftigter in Prozent; Frauen, Männer und Durchschnittswert (jeweils für den gesamten LVR)

Bezogen auf den Stichtag 31.12. des Jahres ist der Anteil der befristet Beschäftigten insgesamt ab 2011 bis 2015 zurückgegangen, stieg aber in 2015 wieder an, blieb in 2017 auf dem Niveau des Vorjahres und ist im letzten Jahr sowohl insgesamt als auch nach Männern und Frauen getrennt wieder auf den seit 2010 niedrigsten Stand gesunken (vgl. hierzu im Detail Anlage 2).

Dabei fällt auf, dass bei den Männern der Anteil befristeter Beschäftigungen mit 0,7 Prozentpunkten geringfügig stärker gesunken ist als bei den Frauen mit 0,5 Prozentpunkten.

Jedoch gab es im Vorjahr bei den Männern, im Gegensatz zu den Frauen, einen Anstieg der befristet Beschäftigten.

Ergänzend zur obenstehenden Grafik ist mit Anlage 2 eine tabellarische Übersicht zur Entwicklung 2010 bis 2018 in den einzelnen Organisationseinheiten, mit Anlage 3 eine detaillierte Aufschlüsselung der befristeten Beschäftigten nach Geschlecht und Organisationseinheiten zum Stichtag 31.12.2018 beigefügt.

In den Dezernaten (Durchschnitt), der LVR-Krankenhauszentralwäscherei, der LVR-Jugendhilfe Rheinland und dem LVR-Klinikverbund ist ein Rückgang zu verzeichnen.

Bei LVR-InfoKom kam es zwar zu einer leichten Zunahme, jedoch auf sehr geringem Niveau (1,2 % → 1,4 %), so dass dies außer Betracht bleiben kann.

Beim LVR-HPH-Netz Niederrhein gibt es einen stärkeren Anstieg von 2,7 Prozentpunkten. Dieser begründet sich in der bevorstehenden Umstrukturierung der LVR-HPH-Netze und wird bereits im Jahr 2019 voraussichtlich wieder deutlich abgebaut.

Auch die LVR-Kliniken Düsseldorf, Viersen und Essen verzeichnen stärkere Anstiege von über zwei Prozentpunkten.

Im LVR-Klinikum Essen bestand ein gestiegener Bedarf an der Einstellung studentischer Hilfskräfte, in Düsseldorf erforderten Vertretungsfälle eine erhöhte Befristungsquote. In der LVR-Klinik Viersen sind im Jahr 2018 vorzeitige Entfristungen vorgenommen worden, die sich statistisch allerdings erst im Jahr 2019 abbilden.

Dafür können im Gegenzug sechs Kliniken ihre Quote senken (Bedburg-Hau, Düren, Langenfeld, Köln, Mönchengladbach und die Orthopädie Viersen).

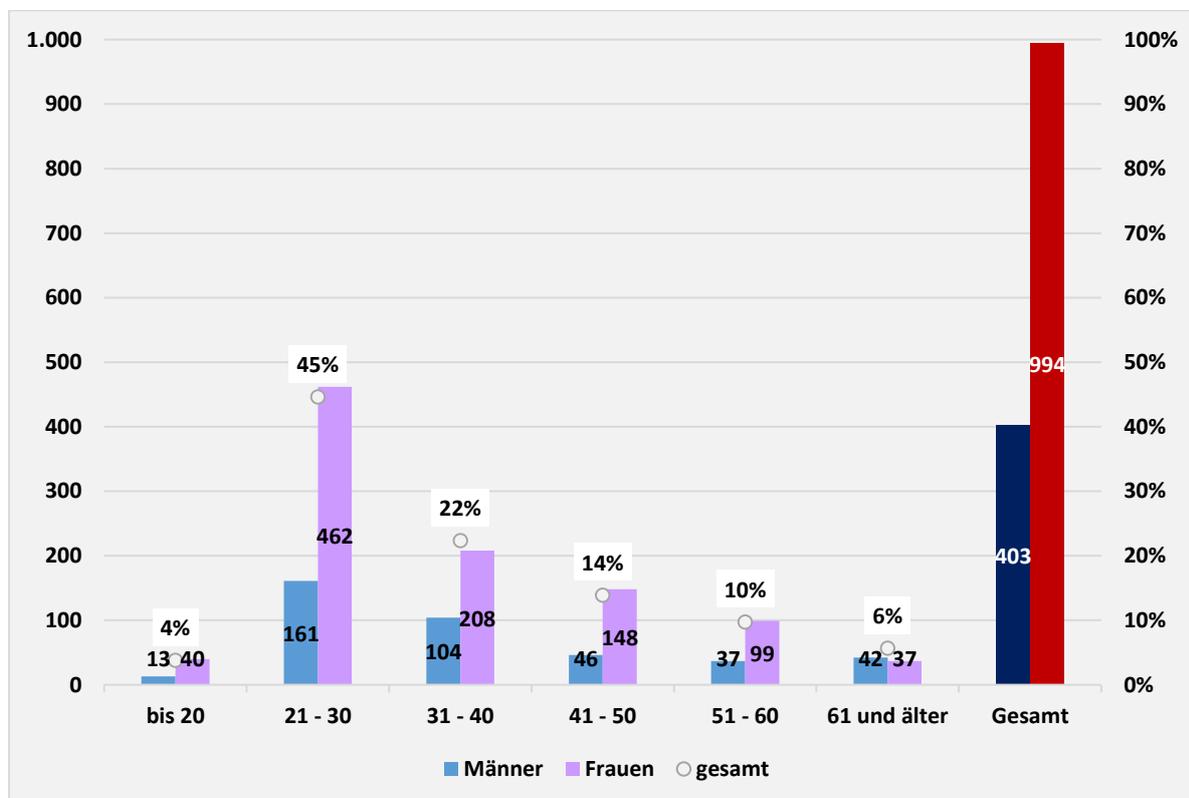


Abb. 2: Altersstruktur der befristet Beschäftigten in absoluten Zahlen, aufgeteilt nach Geschlecht; prozentualer Anteil der Altersgruppe an der Gesamtzahl der befristet Beschäftigten

Befristet beschäftigt sind – mit Ausnahme der Gruppe der über 60-jährigen – in allen Altersgruppen mehr Frauen als Männer.

Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass auch insgesamt beim LVR (befristet sowie unbefristet) der Anteil an Frauen überwiegt (gerundet ca. 64 % Frauen und 36 % Männer).

Auffallend ist, dass fast die Hälfte des befristeten Personals aus der Gruppe der 21- bis 30-Jährigen besteht (45 %). Zusammen mit der sich anschließenden Altersgruppe machen die 21- bis 40-Jährigen 2/3 aus.

I.3.2 Entwicklung befristeter Beschäftigung nach Rechtsgrundlage

Unter Punkt I.1 und in der Anlage 1 wurde bereits auf § 14 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) eingegangen.

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

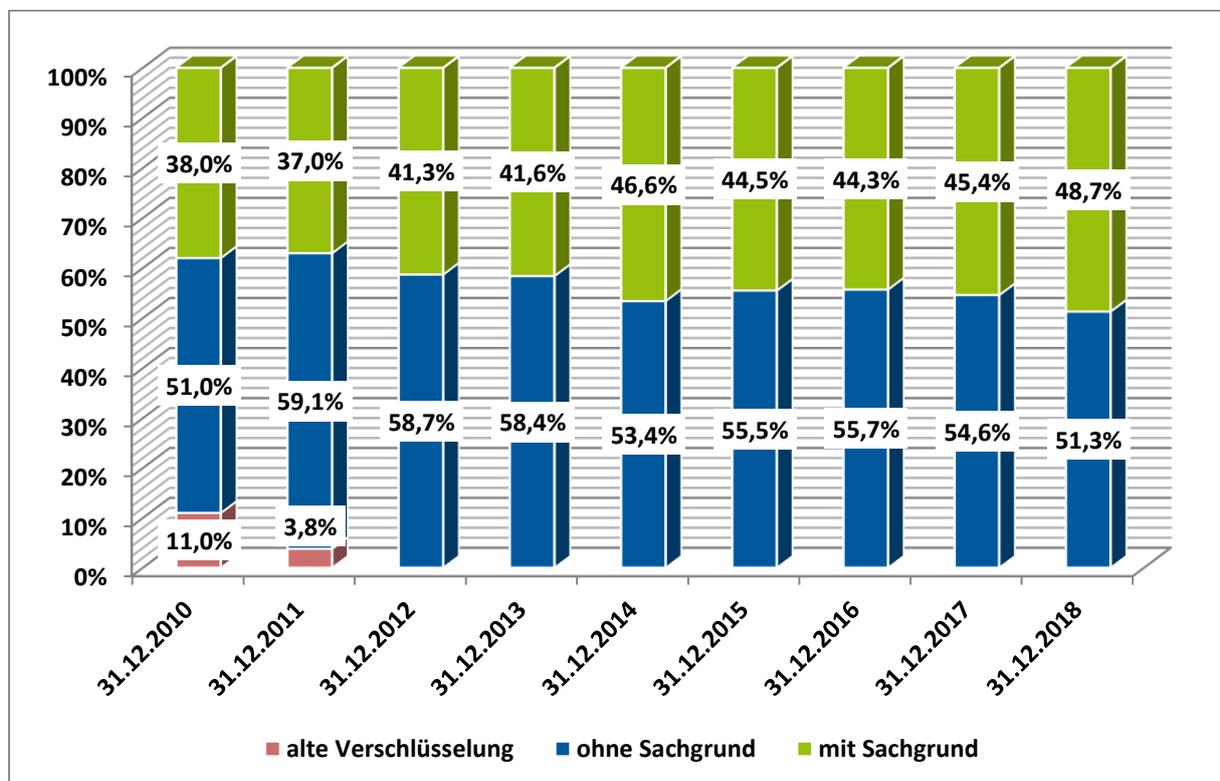


Abb. 3: Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse nach Rechtsgrundlage in Prozent

Im letzten Jahr ist der Anteil der sachgrundlosen Befristungen deutlich stärker gesunken als im Jahr 2017 und liegt mit 51,3 % auf dem niedrigsten Stand seit 2011 (für die Aufschlüsselung nach Organisationseinheiten und die absoluten Zahlen vgl. Anlage 4).

Hier sind die Bemühungen der einzelnen Organisationseinheiten, den Anteil der sachgrundlos Beschäftigten aufgrund der Vorgabe des Verwaltungsvorstandes zu reduzieren, deutlich erkennbar.

Vor dem Hintergrund der politischen Diskussionen über eine gesetzliche Reglementierung des Anteils sachgrundloser Befristungen und der zunehmenden Schwierigkeiten bei der

Personalakquise hat die Verwaltung im Februar 2018 entschieden, den Anteil sachgrundloser Befristungen möglichst weit zu senken.

Organisationseinheiten mit hoher Anzahl befristeter Verträge zum 31.12.2018 und davon mehr als 50 % Befristungen ohne Sachgrund sind neben dem LVR-Dezernat 9, die LVR-Krankenhauszentralwäscherei, das LVR-HPH-Netz Niederrhein und 6 von 10 LVR-Kliniken (im Vorjahr noch 8 von 10 Kliniken).

Insbesondere die LVR-Krankenhauszentralwäscherei, das LVR-HPH-Netz Niederrhein und die LVR-Klinik Viersen stechen hier noch einmal mit zweistelligen Anteilen an sachgrundlosen Befristungen heraus.

Dem stehen die Bereiche Dezernat 2, 3 und 4 sowie die LVR-Jugendhilfe Rheinland gegenüber, die überhaupt keine sachgrundlos befristeten Mitarbeitenden beschäftigen (vgl. Anlage 4).

Nach Auskunft des MAGS NRW anlässlich der Erstellung dieser Vorlage hat das BMAS gegenüber den Ländern angekündigt, unmittelbar nach der Sommerpause einen Referentenentwurf zur Reform des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vorzulegen, mit dem eine gesetzliche Obergrenze für sachgrundlose Befristungen in Höhe von 2,5 % der Beschäftigtenzahl eingeführt werden soll. Damit wird die ursprüngliche Ankündigung, bis zum 01.07.2019 einen Referentenentwurf vorlegen zu wollen, nicht realisiert.

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

Das für den LVR verwaltungsseitig geplante Verfahren nach Inkrafttreten einer solchen Regelung ist bereits in der Vorlage 14/2733 für die Sitzung des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung am 02.07.2018 beschrieben worden. Aus Gerechtigkeits- und Praktikabilitätsgründen wird jede Organisationseinheit des LVR die Reduzierung der sachgrundlosen Befristungen auf die künftigen gesetzlichen Höchstwerte verfolgen müssen bzw. diese idealerweise dauerhaft unterschreiten. Ferner wird ausgeschlossen, dass einzelne Organisationseinheiten den Anteil deutlich überschreiten, dieser jedoch durch ein gesetzskonformes Gesamtbild über den LVR insgesamt nivelliert wird.

Um zu vermeiden, dass bei jeder Neueinstellung zunächst zu prüfen ist, ob mit diesem Arbeitsvertrag evtl. die Höchstgrenze überschritten wird, wird sich der Anteil sachgrundloser Beschäftigungsverhältnisse dauerhaft unter 2,5 % bewegen müssen. Dies bedeutet, dass ein LVR-weites Monitoring der sachgrundlosen Beschäftigungen zu etablieren ist.

Als Begründung für den Abschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge wird regelmäßig eine größere Rechtssicherheit im Vergleich zu einer Befristung mit Sachgrund angeführt. Dies ist damit zu erklären, dass die Sachgründe für eine Befristung gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz voll umfänglich der arbeitsgerichtlichen Nachprüfbarkeit unterliegen. Darüber hinaus bieten sachgrundlos befristete Arbeitsverträge die Möglichkeit befristet eingestelltes Personal flexibler einzusetzen.

Insbesondere im Bereich der LVR-Kliniken erfolgt der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen ohne Sachgrund dann, wenn es sich nicht um Vertretungen im Einzelfall handelt, sondern generell Arbeitszeitreduzierungen des unbefristet beschäftigten Personals aufzufangen sind. So wird unter dem Gesichtspunkt „familienfreundlicher Arbeitgeber“ den Anträgen unbefristet Beschäftigter auf Anpassung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit je nach familiärer Situation im Regelfall entsprochen. Darüber hinaus wurde durch die zum 01.01.2019 eingeführte „Brückenteilzeit“, welche zeitlich befristete Teilzeitarbeit mit einem Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit ermöglicht, den Mitarbeitenden ein hohes Maß an Flexibilität in der persönlichen Arbeitszeitgestaltung eingeräumt, auf die der Arbeitgeber bei der Planung entsprechend reagieren muss.

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

Die Beschäftigungspolitik des LVR zeichnet sich neben einer Begrenzung derartiger befristeter Beschäftigungsverhältnisse auch dadurch aus, dass möglichst viele Mitarbeitende in eine unbefristete Beschäftigung übernommen werden sollen. Einer solchen Beschäftigung gleichzustellen sind Ausbildungsverhältnisse oder Qualifizierungsmaßnahmen (vgl. hierzu auch Gliederungspunkt I.3.4)

Im Jahr 2018 wurden im LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege 68 befristete Arbeitsverträge (9,1 %) abgeschlossen, davon 51 Verträge für geförderte Projektarbeiten. Im Vergleich zum Vorjahr wurde die Anzahl der befristeten Verträge reduziert. Bei Drittmittelfinanzierungen wird die Förderung von unbefristet eingestelltem Personal oft durch entsprechende Bewilligungsbedingungen zum Förderbescheid ausgeschlossen (z. B. Deckmalförderungsprogramm) bzw. im Rahmen der Förderpraxis (z. B. Deutsche Forschungsgemeinschaft, Thyssen-Stiftung etc.) nicht gefördert.

Die Zahlungsmöglichkeiten werden in Bezug auf ein spezielles wissenschaftliches Projekt eingerichtet. Die Besetzung erfolgt ausgerichtet auf den Projektinhalt mit wissenschaftlichem Personal, das möglichst schon während des Studiums - z. B. durch die entsprechende Magisterarbeit - in dieser Richtung Spezialkenntnisse nachgewiesen hat. In einigen Fällen werden bereits durch die Fördergeber die einzustellenden Fachkräfte namentlich benannt. Ergebnis der Projektarbeiten sind oft wissenschaftliche Publikationen, die dann durch den LVR veröffentlicht werden. Auch für diese Personen besteht die Möglichkeit einer anderweitigen Bewerbung innerhalb des LVR auf eine Planstelle. Aufgrund dieser strukturellen Rahmenbedingungen wird das LVR-Dezernat 9 den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit und ohne Sachgrund nicht gänzlich vermeiden können. Dies ändert nichts an der personalpolitischen Grundsatzlinie, befristete Beschäftigungsverhältnisse restriktiv einzusetzen und deren Ausnahmecharakter zu

wahren. Das LVR-Dezernat 9 muss andererseits auf Dauer in die Lage versetzt bleiben, mögliche drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte durchzuführen.

Insbesondere das Denkmalförderungsprogramm des Landes NRW für die Bodendenkmalpflege wäre bei einer anderen Praxis stark betroffen. Hier ist der LVR in der Vergangenheit gegenüber dem Land immer wieder massiv dafür eingetreten, dass für die seitens des Landes an den LVR übertragene Aufgabe auch Finanzmittel zur Verfügung gestellt werden. Das Land kann allerdings aufgrund seiner Vorgaben zur Förderung lediglich befristetes Personal finanzieren. Wenn der LVR auf diese Fördermittel, deren Anstieg in dieser Legislaturperiode unlängst gegenüber dem Land von beiden Landschaftsverbänden sogar gefordert wurde, verzichten würde, wäre dies in kulturpolitischer Hinsicht äußerst kontraproduktiv.

Soweit aufgrund befristeter Personalbedarfslagen sogenannte Zahlungsmöglichkeiten eingerichtet werden, sieht die Personalpolitik des LVR vor, auch in diesen Konstellationen nach Möglichkeit auf eine Befristung des Arbeitsverhältnisses zu verzichten. Dies setzt voraus, dass das Dezernat, in welchem die Zahlungsmöglichkeit eingerichtet wird, zusichert, dass die einzustellende Person auch nach Wegfall des befristeten Bedarfs dauerhaft – dann auf einer regulären Planstelle - beschäftigt werden kann. Darüber hinaus besteht auch für auf Zahlungsmöglichkeiten geführte Mitarbeitende die Option, sich auf vakante Planstellen im LVR anderweitig zu bewerben. Mit dieser Praxis wird der LVR seinem Anspruch als sozialer Arbeitgeber gerecht und versucht soweit möglich, insbesondere jüngeren Arbeitnehmenden frühzeitig die Planungssicherheit eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses zu verschaffen.

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

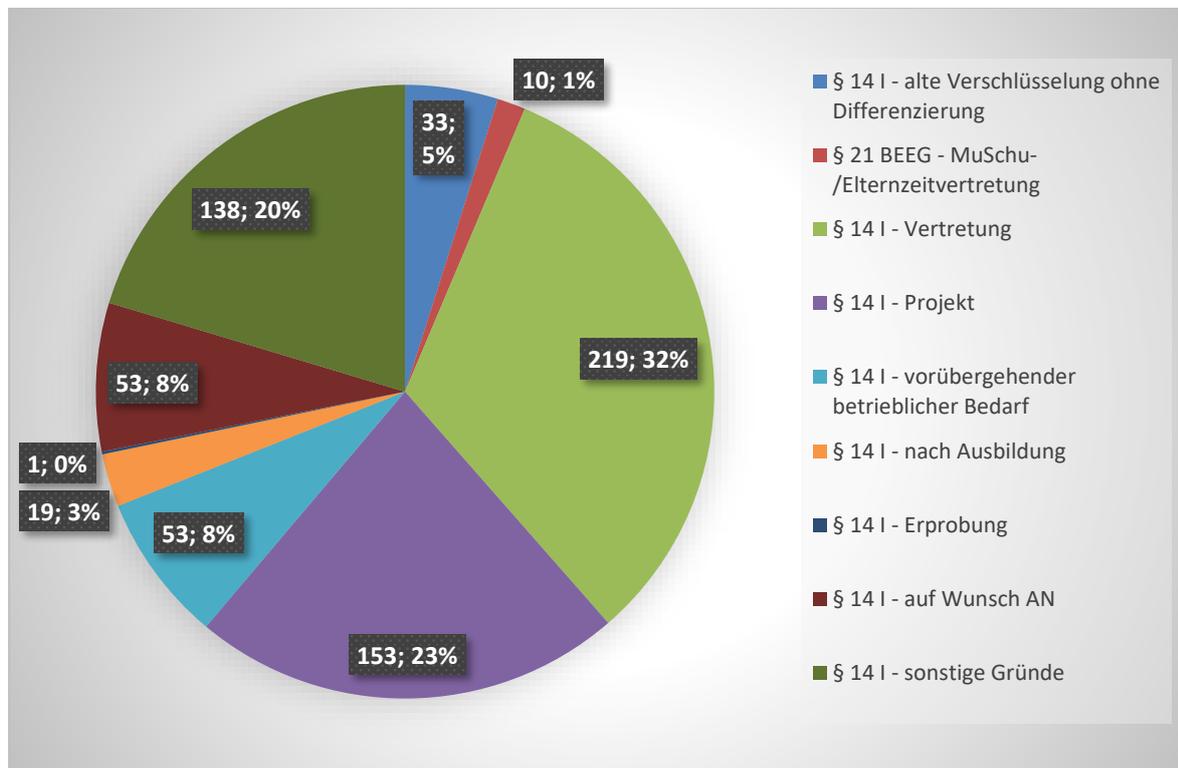


Abb. 4: Befristungen mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG und § 21 BEEG) zum 31.12.2018; Verteilung nach den gesetzlich zur Verfügung stehenden Befristungsgründen

Von den zum 31.12.2018 vorhandenen befristeten Beschäftigungsverhältnissen erfolgte in 48,7 % (s. Punkt I.3.2) der Fälle - also bei 679 Verträgen - der Vertragsabschluss gem. § 14 Abs. 1 TzBfG oder § 21 BEEG¹.

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

In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass zum 31.12.2018 von den rund 19.000 Mitarbeitenden des LVR 880 Mitarbeitende und somit knapp 5 % als so genannte „Ruhend-Fälle“ deklariert waren.

Darunter versteht man Personen, die zurzeit nicht zur Dienstleistung zur Verfügung stehen (Mitarbeitende in der Freizeitphase der Altersteilzeit, in Elternzeit oder sonstiger Beurlaubung unter Wegfall des Entgelts).

Dieser Personenkreis muss entsprechend vertreten werden und dies zum Teil eben nur zeitlich befristet.

Auch der Sachgrund „Durchführung von Projekten“ ist mit etwas weniger als einem Viertel herausragend.

Zusammen machen diese beiden Befristungsgründe mehr als die Hälfte aus (56 %).

I.3.4 Übernahme befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung

Wie der Anlage 5 entnommen werden kann, wurden 503 Personen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis oder in eine Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahme übernommen werden (2017: 468 Personen), mithin eine Steigerung von 7,5 %.

Gemessen an der Zahl der zum 31.12.2017 vorhandenen befristeten Beschäftigungsverhältnisse entspricht dies einer Quote in Höhe von 34 %.

¹ Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG); § 21 BEEG regelt die befristete Beschäftigung mit Sachgrund aufgrund Mutterschutz- oder Elternzeitvertretung

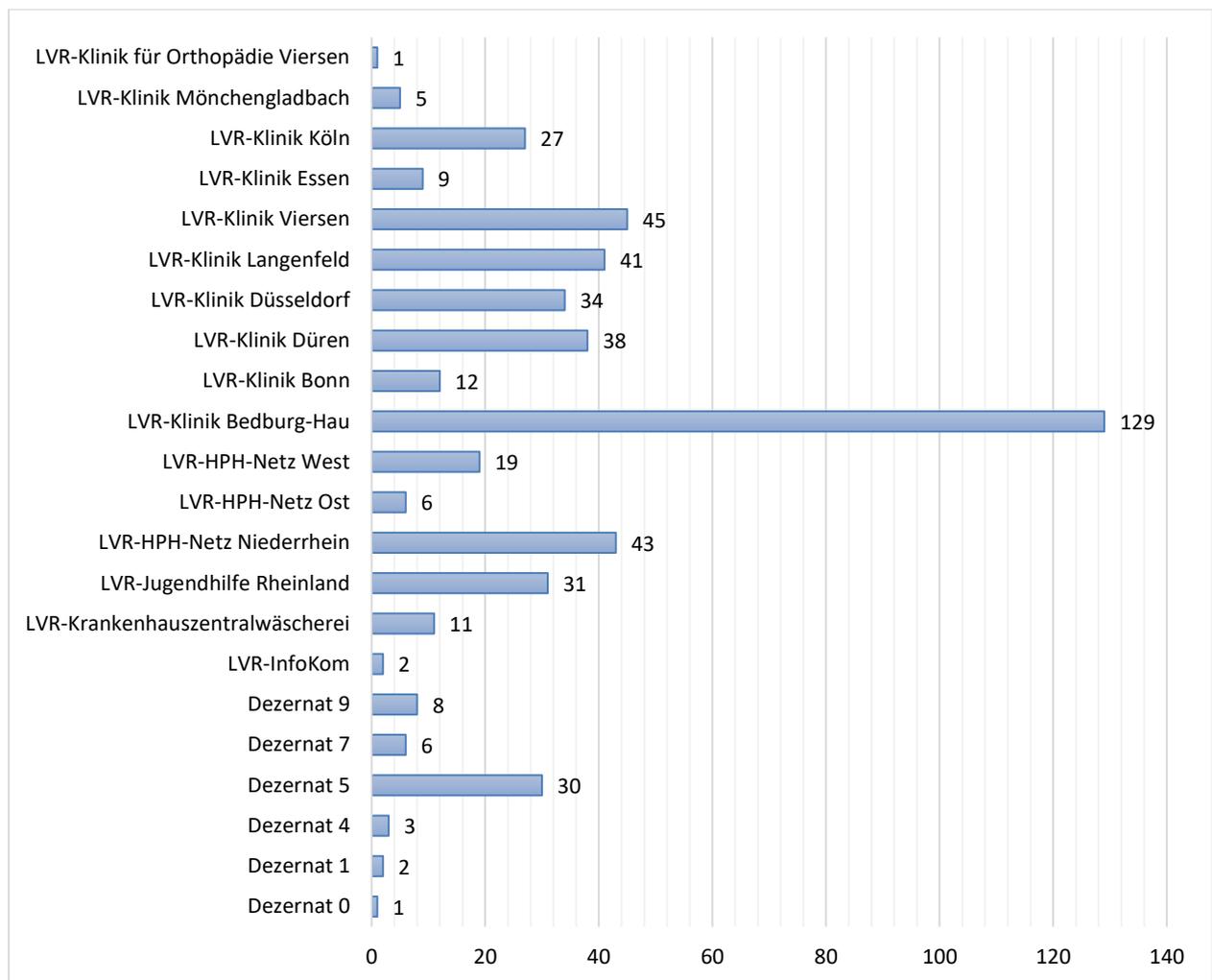


Abb. 5: Übernahme in unbefristete Beschäftigung/Ausbildung/Qualifizierungsmaßnahmen im Jahr 2018

II. Informationen aus Veröffentlichungen

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

Das IAB veröffentlicht regelmäßig Publikationen zum Thema „Befristete Beschäftigung“. Zahlen für das Jahr 2018 liegen noch nicht vor.

Allerdings gibt es einen Kurzbericht vom 3. Juli 2018, der Zahlen bis einschließlich 2017 darstellt.²

Laut IAB ist die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse von 2016 auf 2017 von 2,89 Millionen auf über 3,15 Millionen bzw. von 7,8 auf 8,3 Prozent (davon fast 1,6 Millionen, also etwa die Hälfte, sachgrundlos) gestiegen.

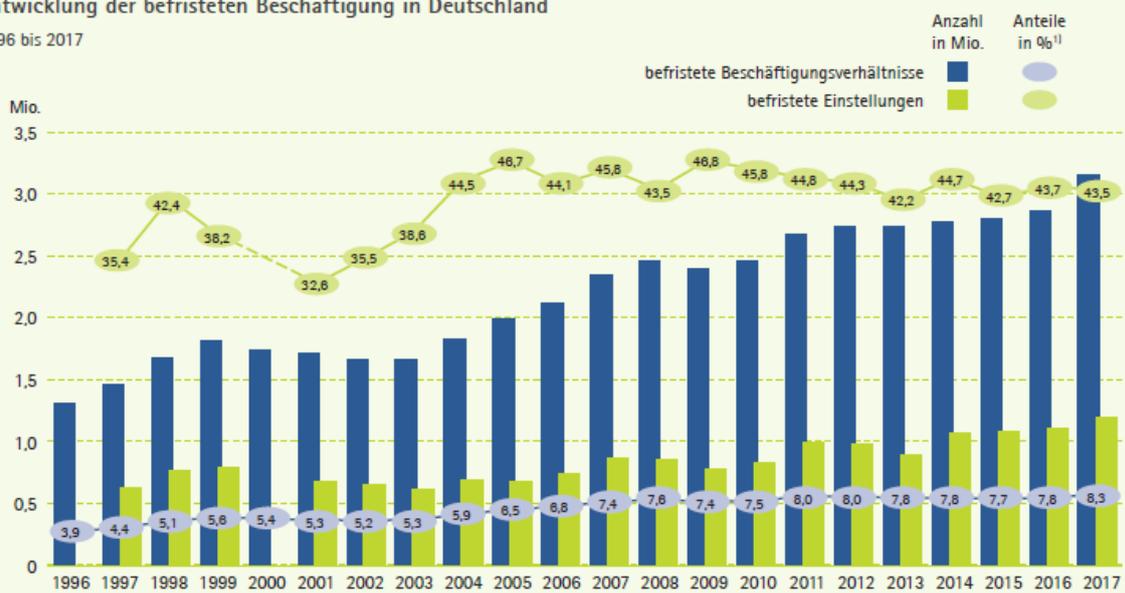
Damit wurde nach einer längeren Periode der Stagnation zwischen 2011 und 2016 ein neuer Höchststand erreicht.

² IAB-Kurzbericht 16/2018 von Christian Hohendanner

Abbildung 1

Entwicklung der befristeten Beschäftigung in Deutschland

1996 bis 2017



¹⁾ Die Anteile der befristeten Beschäftigungsverhältnisse beziehen sich auf die betriebliche Gesamtbeschäftigung ohne Auszubildende (1996 inklusive Auszubildende). Sie umfasst neben sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitern und Angestellten auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Beamte/Beamtenanwärter, tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige) sowie geringfügige und sonstige Beschäftigte. Die Anteile der befristeten Einstellungen an allen Einstellungen gelten für das erste Halbjahr des jeweiligen Jahres; für 1996 und 2000 liegen keine Informationen vor.

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996-2017; hochgerechnete Werte (auf Betriebsebene berechnete Anteile).

© IAB

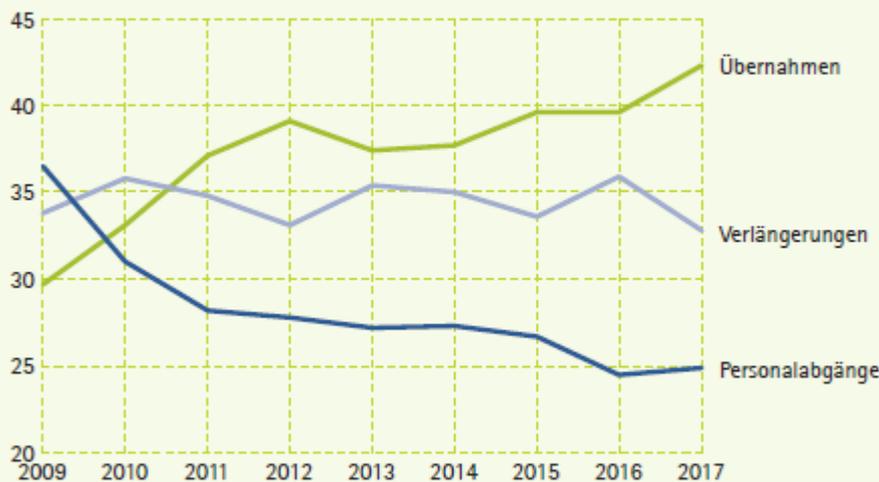
Gleichzeitig sind die Übernahmechancen in unbefristete Beschäftigung seit 2009 kontinuierlich gestiegen.

Im ersten Halbjahr 2017 sind 42,3 Prozent der Vertragsänderungen bei Befristungen auf innerbetriebliche Übernahmen zurückzuführen, wobei Übernahmen in unbefristete Beschäftigung eher über den Weg der sachgrundlosen Befristung zu erfolgen scheinen.

Abbildung 2

Übernahmen, Verlängerungen und Personalabgänge nach Ende eines befristeten Vertrags

2009 bis 2017, Anteile an allen Vertragsänderungen, jeweils im ersten Halbjahr, in Prozent

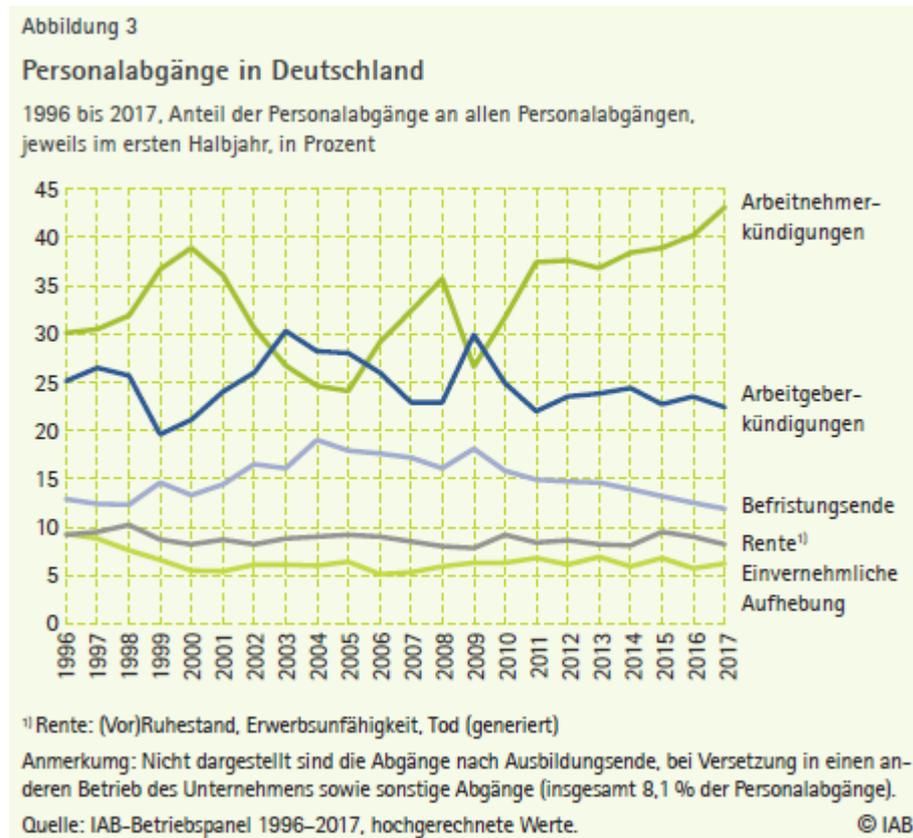


Vollständige Informationen über innerbetriebliche Übernahmen und Verlängerungen sowie Personalabgänge liegen erst ab 2009 vor. Auszubildende werden nicht berücksichtigt.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2017, hochgerechnete Werte (auf Betriebsebene berechnete Anteile).

© IAB

Befristungen werden zwar bei den Einstellungen von Arbeitgebern weiterhin häufig eingesetzt, bei den Personalabgängen hingegen spielen Sie eine immer geringere Rolle. Das deutet auf Änderungen auf dem Personalmarkt hin, wonach es mittlerweile zunehmend schwieriger ist, in bestimmten Berufsfeldern geeignetes Personal zu finden (Fachkräftemangel).



Zugleich erfolgt nach wie vor die Hälfte aller Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes. Arbeitgeber schätzen dabei offensichtlich die höhere Rechtssicherheit gegenüber einer Befristung mit Sachgrund.

II.2 Institut der deutschen Wirtschaft (IW)

Viele Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag befürchten, über sogenannte Kettenverträge in einer unsicheren sozialen Lage zu verharren oder nach Vertragsablauf arbeitslos zu werden.

Eine neue IW-Studie belegt jedoch, dass 56 Prozent aller Befristeten nach Ablauf von drei Jahren in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Sowohl junge Menschen bis 30 Jahre, die Schule, Berufsausbildung oder Studium beendet haben, als auch Arbeitslose schafften aufgrund von befristeten Arbeitsverträgen den Einstieg bzw. Wiedereinstieg in das Berufsleben.

Zudem konnten Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen innerhalb von drei Jahren ein um 32.000 Euro höheres Einkommen erzielen als diejenigen, die keinen Einstieg über die Befristung fanden und in der Hoffnung auf eine unbefristete Stelle beispielsweise zunächst arbeitsuchend blieben.

Des Weiteren waren befristet Beschäftigte im Schnitt sieben Monate länger in Vollzeit beschäftigt als Abwartende.³

III. Fazit

Mit Vorlage 14/2733 wurde im letzten Jahr berichtet, dass der Anteil befristeter Verträge bezogen auf den gesamten LVR nach Rückgang in den Vorjahren im Vergleich 2016 zu 2017 mit 9,1 % konstant geblieben ist.

Erfreulicherweise kann für letztes Jahr nun wieder eine deutliche Abnahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse von 0,6 Prozentpunkten auf 8,5 % vermeldet werden.

Auch geschlechterspezifisch haben wir jeweils Rückgänge zu verzeichnen.

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

Von 2017 zu 2018 ist der Anteil befristeter Verträge mit Sachgrund zwar konstant geblieben (4,1 %). Der Anteil der Befristungen ohne Sachgrund konnte jedoch um über einen halben Prozentpunkt auf 4,4 % gesenkt werden.

Auch bei der Zahl der Übernahmen befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung, Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahmen konnte der bereits in 2017 sehr gute Wert noch einmal um 7,5 % gesteigert werden.

In Vertretung

L i m b a c h

³ IW-Trends 1/2019: „Befristete Beschäftigung: Sprungbrett oder Sackgasse?“ (Holger Schäfer)

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

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

Nach dem Grundsatz des § 14 Abs. 1 TzBfG ist für die Befristung des Arbeitsverhältnisses ein sachlicher Grund erforderlich. Dahinter steht die Überlegung, dass durch die Befristung nicht die zwingenden Kündigungsschutzvorschriften umgangen werden dürfen.

Das Gesetz nennt - nicht abschließend - sachliche Gründe:

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

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

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

Sachgrundlose Befristungen sind möglich, wenn es sich um eine Neueinstellung handelt, d. h. der/die Mitarbeitende 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 Bundesverfassungsgericht hat Mitte letzten Jahres (Beschluss vom 6. Juni 2018, Az. 1 BvL 7/14 und Az. 1 BvR 1375/14) dieser Auslegung widersprochen und entschieden, dass sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Vertragsparteien auf die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses beschränkt sind.

Allerdings muss das BAG nun aufgrund eines Urteils des LAG Düsseldorf vom 10. Oktober 2018 (Az. 7 SA 792/17) erneut darüber entscheiden, ob eine vorherige Beschäftigung grundsätzlich der sachgrundlosen Beschäftigung gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG entgegensteht. Laut LAG sei nämlich durch die Entscheidung des BVerfG lediglich in der Beziehung Rechtssicherheit eingekehrt, dass „zuvor“ nicht pauschal auf einen Zeitraum von drei Jahren beschränkt werden könne. Es könne aus der Entscheidung des BVerfG hingegen nicht herausgelesen werden, dass ein „zuvor“ immer im Sinne von „niemals zuvor“ zu verstehen sei.

Im letzten Jahr wurden beim LVR vorsorglich alle Beschäftigungsverhältnisse gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG überprüft und im Falle einer vorherigen Tätigkeit beim LVR angepasst bzw. umgewandelt.

Näheres regelt im Übrigen die Verfügung vom 08.10.2014 (Az.: 12.30-044-05/31/2322).

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

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages **ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes** ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat.

Mit Urteil vom 28.05.2014 (Az.: 7 AZR 360/12) entschied das BAG, dass die Regelung des § 14 Abs. 3 TzBfG in der ab dem 01.05.2007 geltenden Fassung, jedenfalls soweit es um die erstmalige Anwendung zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien geht, mit Unionsrecht und nationalem Verfassungsrecht vereinbar ist. Eine wiederholte Inanspruchnahme der Befristungsmöglichkeit des § 14 Abs. 3 TzBfG ist, auch wenn sie durch einen gesetzlichen Befristungstatbestand gedeckt sein sollte, im Interesse der Rechtssicherheit zu vermeiden (vgl. Verfügung vom 06.10.2015, Az.: 12.30-044-05/29/2355).

Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2010 bis 2018										
(alle Angaben ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, stud. Hilfskräfte, Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.; Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung, AT Vertrag befristet)¹										
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	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	
0 Organisationsbereich LVR-Direktorin	2,9	1,1	3,1	2,1	2,2	3,0	3,1	3,1	1,0	
1 Personal und Organisation ²	4,3	3,1	4,8	3,5	3,3	4,7	2,9	2,1	1,7	
2 <i>Finanz- und Immobilienmanagement</i>	1,2	0,9	1,2	1,6	1,0	1,4				
2 Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten							0,6	0,0	0,0	
3 Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH						2,0	0,6	0,0	0,6	
4 Kinder, Jugend und Familie	4,2	6,7	5,6	7,0	6,9	7,0	5,6	6,7	6,4	
5 Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung	8,5	9,7	12,3	10,9	11,6	11,9	10,4	11,2	9,2	
7 Soziales	2,9	3,0	1,7	3,0	3,0	1,5	2,4	1,4	2,3	
8 Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen ³	4,0	15,9	16,2	8,0	7,0	5,3	5,9	2,5	2,6	
9 <i>Kultur und Umwelt</i>	16,0	14,1	16,9	17,7	13,7					
9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege						15,7	14,1	13,8	9,1	
Durchschnitt Dezernate	7,2	7,4	8,5	8,3	7,4	8,3	7,6	7,4	5,8	
13 LVR-InfoKom	20,1	19,1	12,9	11,5	9,1	5,0	1,7	1,2	1,4	
241 LVR-Krankenhauszentralwäscherei	17,1	17,6	17,6	20,8	11,2	11,0	15,4	19,0	12,9	
499 LVR-Jugendhilfe Rheinland	8,7	11,0	10,2	11,5	10,9	12,1	17,7	18,1	15,4	
LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen										
820 Niederrhein	19,2	20,8	21,9	21,3	19,4	17,4	16,4	15,6	18,3	
825 Ost	7,4	7,2	9,3	9,3	10,4	6,5	6,8	6,3	6,5	
826 West	12,0	14,6	13,7	13,3	14,9	12,7	12,3	12,4	11,2	
Durchschnitt LVR-Verbund HPH	13,5	15,0	15,8	15,3	15,5	13,0	12,5	12,2	13,0	
LVR-Klinikverbund										
845 Servicebetrieb Viersen	3,3									
850 Bedburg-Hau	14,9	16,2	16,2	17,0	13,5	11,4	13,4	14,8	9,5	
851 Bonn	14,6	8,7	5,5	3,7	4,3	4,0	4,9	3,3	3,6	
852 Düren	4,7	9,9	8,1	8,1	6,3	3,7	4,0	5,9	5,6	
853 Düsseldorf	12,6	18,9	20,3	16,8	13,6	12,6	12,6	10,2	12,3	
854 Langenfeld	7,0	8,6	7,5	6,8	7,8	6,1	5,9	7,0	6,4	
855 Viersen	10,9	11,8	10,7	8,2	7,6	8,9	9,7	9,1	11,3	
862 Essen	15,5	13,7	15,2	13,8	16,0	10,5	10,6	12,4	14,9	
863 Köln	3,7	4,9	5,2	4,0	4,7	3,5	5,6	7,1	6,2	
864 Mönchengladbach	9,3	4,9	7,9	10,4	10,7	13,7	11,9	5,6	5,3	
884 Orthopädie Viersen	7,1	11,3	10,3	6,3	10,0	14,2	11,4	5,3	4,7	
Durchschnitt LVR-Klinikverbund	10,7	11,6	11,1	10,0	9,2	7,9	8,7	8,7	8,3	
Summen/Durchschnitt Gesamt-LVR	10,5	11,4	11,3	10,6	9,9	8,9	9,1	9,1	8,5	
¹ nur "Aktive" (inkl. Tarifbeschäftigte SER):										
Zu den "Aktiven" zählen <u>nicht</u> Personen in Beurlaubung ohne Bezüge (z.B. Elternzeit), Rente auf Zeit und Personen während der Freistellungsphase der Altersteilzeit.										
² Zeitverträge in Dezernat 1 inkl. "JSB-Pool" - Zeitverträge mit 4 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; 31.12.2016: 4 Personen; 31.12.2017: 5 Personen										
³ Dezernat 8: In 2011 und 2012 erhöhter Anteil befristet Beschäftigter wg. ThUG (Therapieunterbringungsgesetz)										

Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12.2018 nach Geschlecht				
(alle Angaben ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, stud. Hilfskräfte, Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.; Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung, AT Vertrag befristet)¹				
LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen		% Frauen	% Männer	% gesamt
0	Organisationsbereich LVR-Direktorin	1,6%	0,0%	1,0%
1	Personal und Organisation ²	0,0%	3,7%	1,7%
2	Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten	0,0%	0,0%	0,0%
3	Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH	1,4%	0,0%	0,6%
4	Kinder, Jugend und Familie	7,0%	4,9%	6,4%
5	Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung	9,3%	8,8%	9,2%
7	Soziales	2,5%	1,9%	2,3%
8	Klinikverbund und Verbund Heilpäd. Hilfen	3,9%	0,0%	2,6%
9	Kultur und Landschaftliche Kulturpflege	10,5%	7,8%	9,1%
	Summe/Durchschnitt Dezernate	6,2%	5,0%	5,8%
13	LVR-InfoKom	1,5%	1,4%	1,4%
241	LVR-Krankenhauszentralwäscherei	13,4%	12,3%	12,9%
499	LVR-Jugendhilfe Rheinland	15,7%	15,0%	15,4%
	LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen			
820	Niederrhein	18,3%	18,1%	18,3%
825	Ost	6,7%	6,0%	6,5%
826	West	9,6%	15,7%	11,2%
	Summe/Durchschnitt LVR-Verbund HPH	12,7%	13,8%	13,0%
	LVR-Klinikverbund			
850	Bedburg-Hau	10,2%	8,4%	9,5%
851	Bonn	3,9%	3,1%	3,6%
852	Düren	6,9%	3,5%	5,6%
853	Düsseldorf	13,9%	9,2%	12,3%
854	Langenfeld	6,3%	6,7%	6,4%
855	Viersen	12,5%	9,2%	11,3%
862	Essen	19,2%	5,1%	14,9%
863	Köln	7,8%	3,5%	6,2%
864	Mönchengladbach	6,1%	3,5%	5,3%
884	Orthopädie Viersen	4,0%	6,7%	4,7%
	Summe/Durchschnitt LVR-Klinikverbund	9,5%	6,2%	8,3%
	Summe/Durchschnitt Gesamt-LVR	9,4%	6,9%	8,5%
	¹ nur "Aktive" (inkl. Tarifbeschäftigte SER):			
	Zu den "Aktiven" zählen nicht Personen in Beurlaubung ohne Bezüge (z.B. Elternzeit), Rente auf Zeit und Personen während der Freistellungsphase der Altersteilzeit.			
	² Zeitverträge in Dezernat 1 inkl. "JSB-Pool" - Zeitverträge mit 4 schwerbehinderten Jugendlichen.			

Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse											
hier: Vergleich der Rechtsgrundlagen zum Stand 31.12.2017 und zum Stand 31.12.2018											
(alle Angaben ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, stud. Hilfskräfte, Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.; Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung, AT Vertrag befristet) ¹											
LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen	Personalbestand 31.12.2017	mit Sachgrund ²		ohne Sachgrund ³		Personalbestand 31.12.2018	mit Sachgrund ²		ohne Sachgrund ³		
		mit Sachgrund ²	ohne Sachgrund ³	mit Sachgrund ²	ohne Sachgrund ³		mit Sachgrund ²	ohne Sachgrund ³			
0 Organisationsbereich LVR-Direktorin	97	2	1	2,1%	1,0%	99	0	1	0,0%	1,0%	
1 Personal und Organisation	289	2	4	0,7%	1,4%	302	2	2	0,7%	0,7%	
2 Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten	152	0	0	0,0%	0,0%	144	0	0	0,0%	0,0%	
3 Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH	168	0	0	0,0%	0,0%	177	1	0	0,6%	0,0%	
4 Kinder, Jugend und Familie	193	13		6,7%	0,0%	204	13	0	6,4%	0,0%	
5 Schulen, Inklusionsamt, Soziales Entschädigungsrecht	1.080	66	55	6,1%	5,1%	1.074	56	43	5,2%	4,0%	
7 Soziales	661	9		1,4%	0,0%	700	14	2	2,0%	0,3%	
8 Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen	119	3	0	2,5%	0,0%	115	2	1	1,7%	0,9%	
9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege	780	46	62	5,9%	7,9%	749	31	37	4,1%	4,9%	
Durchschnitt Dezernate	3.539	141	122	4,0%	3,4%	3.564	119	86	3,3%	2,4%	
13 LVR-InfoKom	416	2	3	0,5%	0,7%	424	2	4	0,5%	0,9%	
241 LVR-Krankenhauszentralwäscherei	126	3	21	2,4%	16,7%	124	1	15	0,8%	12,1%	
499 LVR-Jugendhilfe Rheinland	415	74	1	17,8%	0,2%	429	66	0	15,4%	0,0%	
LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen											
820 Niederrhein	1.021	59	100	5,8%	9,8%	1.039	65	125	6,3%	12,0%	
825 Ost	634	29	11	4,6%	1,7%	618	29	11	4,7%	1,8%	
826 West	861	86	21	10,0%	2,4%	857	81	15	9,5%	1,8%	
Durchschnitt Verbund HPH	2.516	174	132	6,9%	5,2%	2.514	175	151	7,0%	6,0%	
LVR-Klinikverbund											
850 Bedburg-Hau	1.600	60	177	3,8%	11,1%	1.606	69	84	4,3%	5,2%	
851 Bonn	1.318	25	18	1,9%	1,4%	1.328	23	23	1,7%	1,7%	
852 Düren	995	12	47	1,2%	4,7%	1.045	16	42	1,5%	4,0%	
853 Düsseldorf	995	31	70	3,1%	7,0%	1.023	44	82	4,3%	8,0%	
854 Langenfeld	905	21	42	2,3%	4,6%	949	23	38	2,4%	4,0%	
855 Viersen	1.194	9	100	0,8%	8,4%	1.238	15	125	1,2%	10,1%	
862 Essen	694	73	13	10,5%	1,9%	716	75	32	10,5%	4,5%	
863 Köln	989	32	38	3,2%	3,8%	1.013	42	21	4,1%	2,1%	
864 Mönchengladbach	270	5	10	1,9%	3,7%	284	6	9	2,1%	3,2%	
884 Orthopädie Viersen	132	2	5	1,5%	3,8%	129	3	3	2,3%	2,3%	
Durchschnitt Klinikverbund	9.092	270	520	3,0%	5,7%	9.331	316	459	3,4%	4,9%	
Summen/Durchschnitt Gesamt-LVR	16.104	664	799	4,1%	5,0%	16.386	679	715	4,1%	4,4%	
nachrichtlich: Aufteilung nach Geschlecht						davon Frauen:	479	510	4,5%	4,8%	
						davon Männer:	197	204	3,4%	3,5%	
¹ nur "Aktive" (inkl. Tarifbeschäftigte SER):											
Zu den "Aktiven" zählen nicht Personen in Beurlaubung ohne Bezüge (z.B. Elternzeit), Rente auf Zeit und Personen während der Freistellungsphase der Altersteilzeit.											
² Befristungen mit sachlichem Grund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG und § 21 BEEG											
³ Befristungen ohne sachlichen Grund gemäß § 14 Abs. 2 und 3 TzBfG											

Übernahme von befristet Beschäftigten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in 2018			
(alle Angaben ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, stud. Hilfskräfte, Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.;			
Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung, AT Vertrag befristet)¹			
In Einzelfällen erfolgte eine unbefristete Übernahme nicht in dem Dezernat/dem Eigenbetrieb, in dem zuvor ein befristetes Beschäftigungsverhältnis bestand. Entsprechendes gilt für die Übernahme in Ausbildung/Qualifizierungsmaßnahme.			
		Übernahmen in	
LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen		unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	Ausbildungs- oder Qualifizierungsverhältnisse²
			Gesamt
0	Organisationsbereich LVR-Direktorin	1	
1	Personal und Organisation	2	
2	Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten		
3	Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH		
4	Kinder, Jugend und Familie	3	
5	Schulen, Inklusionsamt, Soziales Entschädigungsrecht	29	1
7	Soziales	6	
8	Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen		
9	Kultur und Landschaftliche Kulturpflege	7	1
13	LVR-InfoKom	2	
241	LVR-Krankenhauszentralwäscherei	11	
499	LVR-Jugendhilfe Rheinland	30	1
LVR-Heilpädagogische Netzwerke			
820	Niederrhein	38	5
825	Ost	6	
826	West	19	
LVR-Kliniken			
850	Bedburg-Hau	126	3
851	Bonn	8	4
852	Düren	36	2
853	Düsseldorf	25	9
854	Langenfeld	41	
855	Viersen	45	
862	Essen	8	1
863	Köln	25	2
864	Mönchengladbach	5	
884	Orthopädie Viersen	1	
Summen/Durchschnittswert		474	29
503			
¹ nur "Aktive" (inkl. Tarifbeschäftigte SER):			
Zu den "Aktiven" zählen <u>nicht</u> Personen in Beurlaubung ohne Bezüge (z.B. Elternzeit), Rente auf Zeit und Personen während der Freistellungsphase der Altersteilzeit			
² dazu zählen Ausbildungsverhältnisse, Praktika, Volontariate, "Arzt in Weiterbildung"			