

## Vorlage Nr. 15/1581

öffentlich

**Datum:** 30.05.2023  
**Dienststelle:** Fachbereich 12  
**Bearbeitung:** Herr Boner

<b>Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung</b>	<b>05.06.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen</b>	<b>01.09.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 3</b>	<b>11.09.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 2</b>	<b>12.09.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 4</b>	<b>13.09.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 1</b>	<b>14.09.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Gesundheitsausschuss</b>	<b>15.09.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Betriebsausschuss LVR-Jugendhilfe Rheinland</b>	<b>19.09.2023</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Befristete Beschäftigungsverhältnisse 2022**

### Kenntnisnahme:

Der Bericht zur Entwicklung und zum aktuellen Stand der befristeten Beschäftigungsverhältnisse wird gemäß Vorlage Nr. 15/1581 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 2025. 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 Nr. 15/1581 wird die bisherige Berichterstattung zum Thema „Befristete Beschäftigungsverhältnisse“ für das Jahr 2022 fortgeschrieben.

Es wird berichtet über

- die Rechtsgrundlage und den aktuellen Stand der Rechtsprechung (s. I.1 und Anlage 1)
- die Entwicklung der Prozentanteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse in den letzten zehn Jahren (s. I.3.1 und Anlagen 2 und 3)
- die Anzahl der Befristungen mit bzw. ohne Sachgrund, Vergleich Stichtag 31.12.2021 zum Stichtag 31.12.2022 (s. I.3.2 und Anlage 4)
- die Sachgründe gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG zum Stichtag 31.12.2022 (s. I.3.3),
- die Übernahme befristeter Beschäftigter in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im Jahr 2022 (s. I.3.4 und Anlage 5).

Mit Vorlage Nr. 15/984 wurde im letzten Jahr berichtet, dass der Anteil befristeter Verträge bezogen auf den gesamten LVR von 2020 auf 2021 leicht angestiegen war.

Im vergangenen Jahr ist der Anteil wieder gesunken und markiert außerdem den niedrigsten Wert für den LVR seit Beginn dieser Auswertungen.

Auch geschlechterspezifisch spiegelt sich diese Entwicklung entsprechend wider.

Die Gründe, die zum Abschluss befristeter Verträge führen, haben sich indes nicht geändert.

Es handelt sich nach wie vor hauptsächlich um Vertretung unbefristeter beschäftigter Personals, vorübergehend erhöhten Bedarf und Projektarbeiten.

Es ist positiv, dass der Anteil der sachgrundlos befristeter Beschäftigten beim Landschaftsverband Rheinland weiter gesunken ist, auf nur noch 1,0 % (vorher 1,2 %).

Die Zahl der Übernahmen befristeter beschäftigter Personals in unbefristete Beschäftigung, Ausbildungsverhältnisse oder Qualifizierungsmaßnahmen liegt mit 331 niedriger als im Vorjahr. Die abfallende Zahl von übernommenen befristeter Beschäftigten hängt mit der absoluten Reduzierung des Wertes von befristeten Beschäftigungsverhältnissen zusammen.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/1581:**

### **Inhalt**

<b>Vorbemerkungen</b> .....	3
<b>I. Befristete Beschäftigung beim LVR im Jahr 2022</b> .....	4
<b>I.1 Rechtsgrundlage der befristeten Beschäftigungsverhältnisse</b> .....	4
<b>I.2 Auswertungssystematik</b> .....	4
<b>I.3 Entwicklung</b> .....	5
<b>I.3.1 Befristete Beschäftigungsverhältnisse seit 2010</b> .....	5
<b>I.3.2 Entwicklung befristeter Beschäftigung nach Rechtsgrundlage</b> .....	10
<b>I.3.3 § 14 Abs. 1 TzBfG – Einzelne Sachgründe</b> .....	12
<b>I.3.4 Übernahme befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung</b> .....	13
<b>II. Fazit</b> .....	14

## 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 Nr. 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 Nr. 13/2346)
- 13/3068
- 14/417 und 14/417/1
- 14/1277
- 14/2006
- 14/2733
- 14/3393
- 14/3966
- 15/257
- 15/984

Mit der Vorlage Nr. 15/1581 werden die in den oben genannten Vorlagen aufgeführten Daten für das Jahr 2022 fortgeschrieben.

Der Vorlage sind beigefügt:

- Anlage 1:  
Erläuterungen zur Rechtsgrundlage und zum aktuellen Stand der Rechtsprechung
- Anlage 2:  
Übersicht der Prozentanteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse der letzten zehn Jahre nach Organisationseinheiten
- Anlage 3:  
Übersicht der Prozentanteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 31.12.2022 nach Geschlecht und Organisationseinheit
- Anlage 4:  
Übersicht der Befristungen mit bzw. ohne Sachgrund, Vergleich 31.12.2021 zu 31.12.2022
- Anlage 5:  
Übersicht zur Übernahme befristeter Beschäftigter in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis für das Jahr 2022

## **I. Befristete Beschäftigung beim LVR im Jahr 2022**

### **I.1 Rechtsgrundlage der befristeten Beschäftigungsverhältnisse**

Im Stellenplan, der gemäß §§ 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 2, 8 der Verordnung über das Haushaltswesen der Kommunen im Land Nordrhein-Westfalen (Kommunalhaushaltsverordnung - KomHVO) Teil des Haushaltsplanes ist, wird die seitens der politischen Vertretung beschlossene Anzahl der Stellen für Beamtinnen, Beamte und der nicht nur vorübergehend Beschäftigten ausgewiesen. Diesem Beschluss voraus geht die verwaltungsseitige Ermittlung des künftigen Stellenbedarfs, die in den Entwurf des Stellenplans mündet.

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

Rechtsgrundlage für den Abschluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist § 14 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG). Differenziert wird hier nach Befristungen mit (§ 14 Abs. 1 TzBfG) und ohne sachlichen Grund (§ 14 Abs. 2 und 3 TzBfG).

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

### **I.2 Auswertungssystematik**

Für die Auswertungen werden folgende Daten zugrunde gelegt:

- Personalbestand zum 31. Dezember des Jahres = Anzahl der aktiven Mitarbeitenden zum Stichtag  
Nicht berücksichtigt sind Personen in Sonderurlaub ohne Bezüge (z. B. Elternzeit, Rente auf Zeit) und Personen während der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Ebenfalls nicht berücksichtigt sind Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontär\*innen, Praktikant\*innen, studentische Hilfskräfte, sowie Ärzt\*innen, mit denen ein befristeter Arbeitsvertrag gemäß ÄArbVtrG (Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung) abgeschlossen wurde und so genannte Psychotherapeuten in Ausbildung (PiA) nach dem Psychotherapeutengesetz (PsychThG).
- Befristet Beschäftigte = Anzahl bzw. der Anteil aller befristet Beschäftigten zum Stichtag 31. Dezember des Jahres, unabhängig davon, ob das befristete Beschäftigungsverhältnis ggf. zu einem späteren Zeitpunkt in ein unbefristetes umgewandelt wurde und auch unabhängig vom Beschäftigungsumfang. Hier sind also auch geringfügig Beschäftigte mit einbezogen.  
Nicht berücksichtigt sind Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontär\*innen, Praktikant\*innen, studentische Hilfskräfte, sowie Ärzt\*innen, mit denen ein befristeter Arbeitsvertrag gem. ÄArbVtrG (Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung) abgeschlossen wurde und so genannte Psychotherapeuten in Ausbildung (PiA) nach dem Psychotherapeutengesetz (PsychThG).

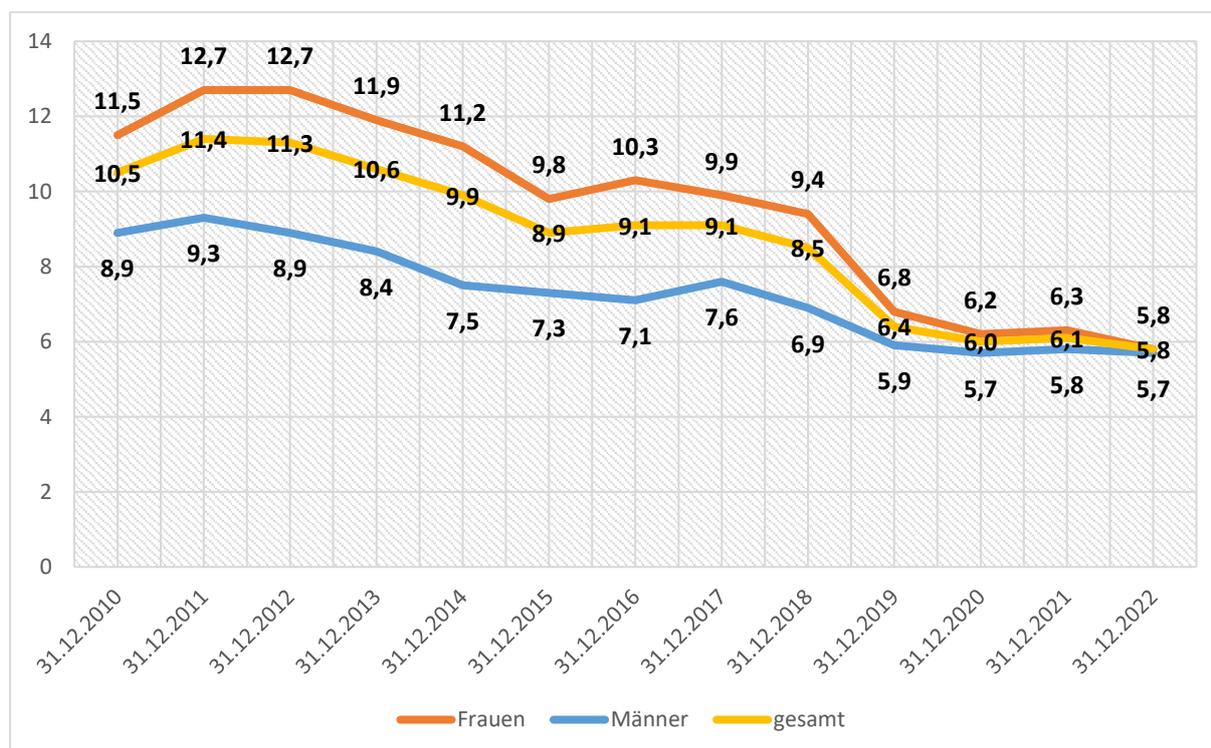
- Für die Darstellungen nach Organisationseinheiten wird soweit wie möglich die am 31.12.2022 geltende Struktur zugrunde gelegt.

## **I.3 Entwicklung**

### **I.3.1 Befristete Beschäftigungsverhältnisse seit 2010**

Bezogen auf den Stichtag 31. Dezember eines jeden Jahres ist der Anteil der befristet Beschäftigten insgesamt ab 2011 zurückgegangen.

Eine Ausnahme bildeten die Jahre 2016 und 2021 mit jeweils einem minimalen Anstieg.



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

Im Jahr 2022 kam es wieder zu einem stärkeren Rückgang des Anteils von Personen mit einem befristeten Beschäftigungsverhältnis im Vergleich zum Vorjahr.

Mit **Anlage 3** ist eine detaillierte Aufschlüsselung der befristeten Beschäftigungen nach Geschlecht und Organisationseinheit zum Stichtag 31.12.2022 beigefügt.

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

<sup>1</sup> Personen ohne Geschlechtsangabe besaßen zum 31.12.2022 eine Quote von 100,0 %. Der außerordentliche hohe Wert ist damit zu erklären, dass nur eine Person im LVR zu diesem Stichtag auf die Angabe des Geschlechts verzichtet hat. Zu den übrigen Stichtagen gab es keine Person ohne Geschlechtsangabe.

## **LVR-Dezernate:**

In den LVR-Dezernaten (NKF-Bereich) kam es in den letzten beiden Jahren zu einem gewissen Anstieg. Vom bisherigen Tiefstwert (4,9 %) im Jahr 2019 stieg die Befristungsquote zunächst in 2020 auf 6,0 Prozent und im Jahr 2021 auf 8,0 Prozent. Im letzten Jahr sank diese Quote auf nun 7,1 Prozent.

Der auffälligste Anstieg entfiel dabei in den letzten Jahren auf das LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung, was sich – wie bereits in den Vorjahren erläutert – auf den pandemiebedingt vergrößerten Personalbestand infolge der neuen Aufgaben des LVR auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) zurückführen ließ. Durch den Wegfall der Isolationsverpflichtungen bei einer SARS-Cov2-Infektion kann voraussichtlich in der zweiten Jahreshälfte 2023 mit einem schrittweisen Rückgang der Zahl der neuen Anträge gerechnet werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Ansprüche erst nach zwei Jahren verjähren. Währenddessen wird stetig überprüft, ob befristete Beschäftigungsverhältnisse in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden können, oder ob die befristeten Beschäftigungsverhältnisse auslaufen, wenn die Arbeitsleistung endgültig nicht mehr benötigt wird. Die hohe Zahl der Übernahmen wird durch die Zahlen nach Anlage 5 deutlich.

Im LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege sind die befristeten Arbeitsverträge regelmäßig damit zu begründen, dass es viele drittmittelfinanzierte wissenschaftliche Projektarbeiten im Rahmen der Forschungstätigkeit der Kulturdienststellen des LVR gibt. Die Zahlungsmöglichkeiten werden für ein in sich abgeschlossenes spezielles wissenschaftliches Projekt eingerichtet. Die Besetzung erfolgt ausgerichtet auf den Projektinhalt mit Wissenschaftler\*innen, die sich möglichst schon während ihres Studiums in dieser Richtung Spezialkenntnisse angeeignet haben.

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

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

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

Von zusätzlichen Forschungen im Rahmen aktueller gesellschaftlicher Fragestellungen, wie dem dramatischen Strukturwandel im rheinischen Braunkohlenrevier, den durch das Land geförderten Forschungsvoluntariaten der Kunstmuseen NRW oder zusätzlichen Veranstaltungs- und Ausstellungsvorhaben im Rahmen von Jahrestagen oder Jubiläen wäre der LVR

ausgeschlossen. Die Wahrnehmung des Verbandes in der Öffentlichkeit würde hierdurch erheblich beeinträchtigt.

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

#### **LVR-InfoKom:**

LVR-InfoKom verzeichnet einen deutlichen Rückgang des Anteils befristet beschäftigter Personen auf 0,2 Prozent. Somit sind nahezu alle Beschäftigungsverhältnisse bei LVR-Infokom unbefristet.

#### **LVR-Krankenhauszentralwäscherei:**

Bei der LVR-Krankenhauszentralwäscherei kam es im Vergleich zum Vorjahr zu einer Steigerung des Anteils befristet beschäftigter Personen auf 9,8 Prozent. Seit 2017 ist trotzdem eine deutliche Reduzierung festzustellen.

#### **LVR-Jugendhilfe Rheinland:**

Die Befristungsquote der LVR-Jugendhilfe Rheinland pendelte in den letzten zehn Jahren zwischen 10 und 18 %. Nach zwei Jahren mit ca. 13 % ist die Quote im vorletzten Jahr wieder auf 16,8 % angestiegen. Im vergangenen Jahr lag die Quote bei 16,5 % und hat sich damit auf diesem Niveau vorerst konsolidiert.

Die LVR-Jugendhilfe Rheinland unterliegt sowohl in fachlicher, organisatorischer als auch wirtschaftlicher Hinsicht besonderen Rahmenbedingungen, die auch in Zukunft einen gewissen Teil an Stellen mit Sachgrundbefristungen notwendig machen.

Die LVR-Jugendhilfe Rheinland ist mit ihren Standorten Solingen, Tönisvorst, Euskirchen und Remscheid im gesamten Rheinland tätig. Die Entfernungswege von Standort zu Standort betragen bis zu 90 Kilometer. Ein flexibler standortübergreifender Einsatz von Mitarbeitenden ist daher schwierig und verursacht hohe Kosten.

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

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

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

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

### **LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen:**

Der LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen konnte die niedrige Quote der Vorjahre noch einmal senken. Somit ist die Befristungsquote in den letzten zehn Jahren von 15,8 % auf 6,0 % gesunken. Diese Quote ist, wie auch in der LVR-Jugendhilfe Rheinland, auch bedingt aufgrund weiter Entfernungen zwischen den Einsatzorten. Die Entfernungswege (z.B. in der ambulanten Pflege, die vom Niederrhein bis zum Rheinland geleistet wird) von Standort zu Standort betragen viele Kilometer. Ein flexibler, standortübergreifender Einsatz von Mitarbeitenden ist daher schwierig.

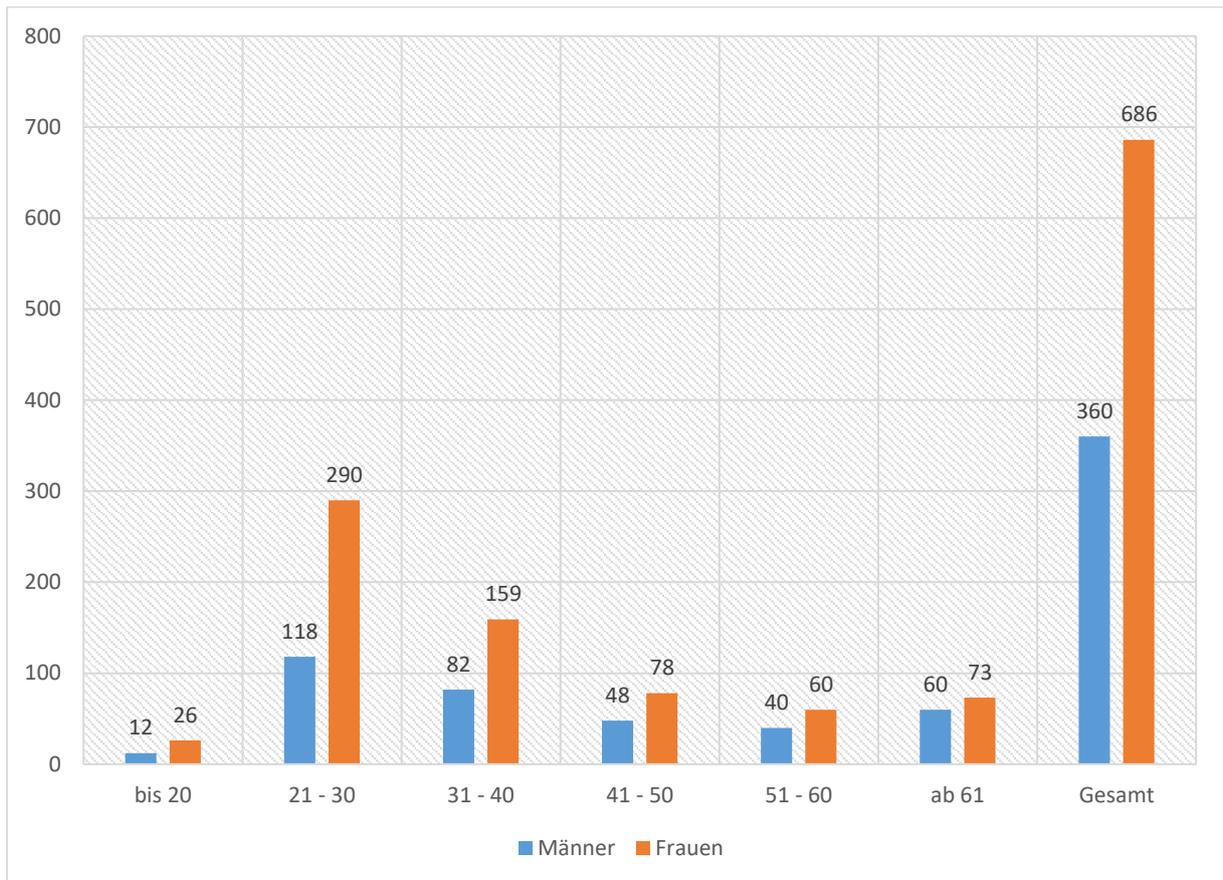
### **LVR-Institut für Forschung und Bildung:**

Das im 2021 neugegründete LVR-Institut für Forschung und Bildung hat mit 46,4 % die höchste Befristungsquote aller Organisationseinheiten. Diese lässt sich allerdings auf die personelle Dimensionierung zurückführen. Bei nur 28 Mitarbeitenden zum Stichtag 31.12.2022 wirken sich zahlenmäßig wenige Befristungen prozentual sehr stark aus. Im LVR-Institut für Forschung und Bildung gilt, ebenso wie im Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege, dass die befristeten Arbeitsverträge auch damit zu begründen sind, dass es drittmittelfinanzierte wissenschaftliche Projektarbeiten im Rahmen der medizinischen, statistischen Forschungstätigkeit gibt.

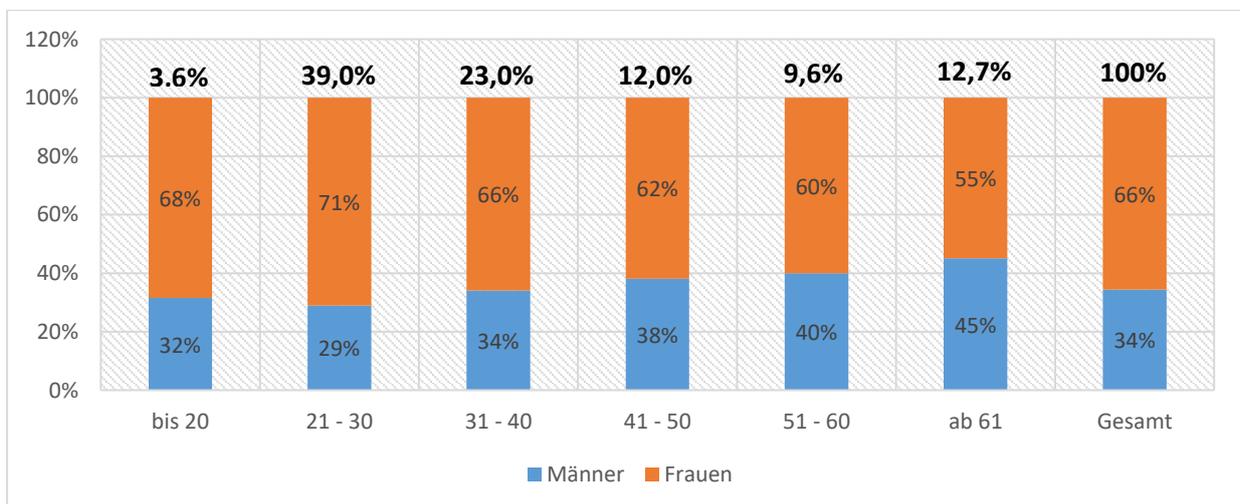
Die Zahlungsmöglichkeiten werden für ein in sich abgeschlossenes spezielles wissenschaftliches Projekt eingerichtet. Die Besetzung erfolgt, ausgerichtet auf den Projektinhalt, mit Fachkräften, die sich möglichst bereits während ihrer Ausbildung oder ihres Studiums mit den entsprechenden Themen beschäftigt haben.

### **LVR-Klinikverbund:**

Im LVR-Klinikverbund kam es in fünf Kliniken zu einem Rückgang der befristeten Beschäftigungsverhältnisse, in fünf Kliniken zu einer geringfügigen Zunahme. Insgesamt ist die Befristungsquote im Klinikverbund in den letzten zehn Jahren aber um mehr als Hälfte gesunken. Im letzten Jahr lag diese im Durchschnitt nur noch bei 4,8 %.



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



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

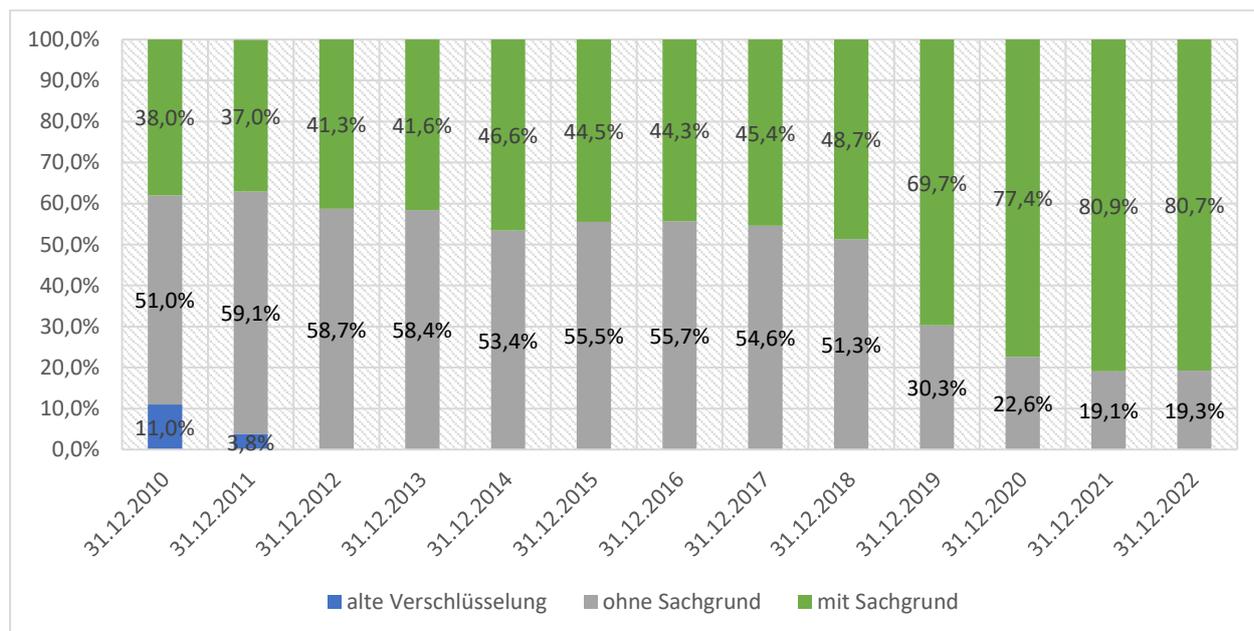
Nach absoluten Zahlen sind mehr Frauen als Männer befristet beschäftigt. Die prozentuale Aufteilung auf die Geschlechter ist dabei jedoch die gleiche wie im LVR insgesamt. Das Verhältnis Frauen zu Männern liegt im gesamten Verband etwa bei 2/3 zu 1/3.

65 % und somit knapp 2/3 aller befristet Beschäftigten entfallen auf die Gruppe der bis 40-jährigen. Der mit 38 % größte Teil entfällt auf die Berufseinsteiger (21 bis 30 Jahre).

### **I.3.2 Entwicklung befristeter Beschäftigung nach Rechtsgrundlage**

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

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



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

Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverträge ohne Sachgrund lag zwischen 2010 und 2018 stets auf einem relativ konstanten Niveau zwischen ca. 51 und 59 Prozent. (vgl. **Abbildung 4**).

In den letzten vier Jahren ist der Anteil der sachgrundlosen Befristungen auf weniger als 1/5 gesenkt worden (für die Aufschlüsselung nach Organisationseinheiten und die absoluten Zahlen vgl. **Anlage 4**).

Die Bemühungen der einzelnen Organisationseinheiten, den Anteil der ohne Sachgrund befristet Beschäftigten aufgrund der Vorgabe des Verwaltungsvorstandes zu reduzieren, ist somit deutlich erkennbar.

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

Organisationseinheiten mit einer Anzahl sachgrundlos befristeter Verträge oberhalb der immer wieder politisch diskutierten 2,5 %-Schwelle sind im letzten Jahr nur noch das LVR-Dezernat 9 mit seinen Kulturaußendienststellen, die LVR-Krankenhauszentralwäscherei sowie das LVR-Institut für Forschung und Bildung.

Dem stehen die LVR-Dezernate 2, 4, 6, 7 und 8 sowie LVR-InfoKom und die LVR-Klinik Mönchengladbach gegenüber, die keine sachgrundlos befristeten Mitarbeitenden beschäftigen.

Es ist inzwischen fraglich, ob es zukünftig zu einer Beschränkung der sachgrundlosen Befristung auf 2,5 % sowie einer Begrenzung von sogenannten Kettenbefristungen in der neuen Regierungskoalition und unter den aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen noch kommen wird.

Im Koalitionsvertrag sieht die aktuelle Regierungskoalition von einer generellen Abschaffung der sachgrundlosen Befristungen ab. Nur bei staatlichen Arbeitgebern soll die Möglichkeit der Befristung aus Haushaltsgründen abgeschafft werden.

Falls es doch noch zu einer solchen Regelung kommt, ist das für den LVR verwaltungsseitig geplante Verfahren nach Inkrafttreten bereits in der Vorlage Nr. 14/2733 für die Sitzung des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung am 02.07.2018 beschrieben worden.

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

Ferner wird ausgeschlossen, dass einzelne Organisationseinheiten den Anteil deutlich überschreiten, dieser jedoch durch ein gesetzeskonformes Gesamtbild über den LVR insgesamt nivelliert wird. Ausnahmen können nur für das LVR-Dezernat 9 und das LVR-Institut für Forschung und Bildung mit deren zahlreichen fremdfinanzierten Projekten und die Krankenhauszentralwäscherei mit ihrer besonderen Aufgabenstruktur gelten, solange der Gesamt-LVR unter 2,5 % bleibt. Um zu vermeiden, dass bei jeder Neueinstellung zunächst zu prüfen ist, ob mit diesem Arbeitsvertrag eventuell die Höchstgrenze überschritten wird, wird sich der Anteil sachgrundloser Beschäftigungsverhältnisse dauerhaft unter 2,5 % bewegen müssen.

Ein wichtiger Grund für den Abschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge ist im Allgemeinen – nicht nur beim LVR – die größere Flexibilität beim Einsatz dieses Personals. Insbesondere im Bereich der LVR-Kliniken erfolgt der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen ohne Sachgrund dann, wenn es sich nicht um Vertretungen im Einzelfall handelt, sondern generell Arbeitszeitreduzierungen des unbefristet beschäftigten Personals aufzufangen sind. So wird unter dem Gesichtspunkt „familienfreundlicher Arbeitgeber“ den Anträgen unbefristet Beschäftigter auf Anpassung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit je nach familiärer Situation im Regelfall entsprochen.

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

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

anerkennen, müsste er in letzter Konsequenz die sachgrundlose Befristung in Gänze unterbinden.

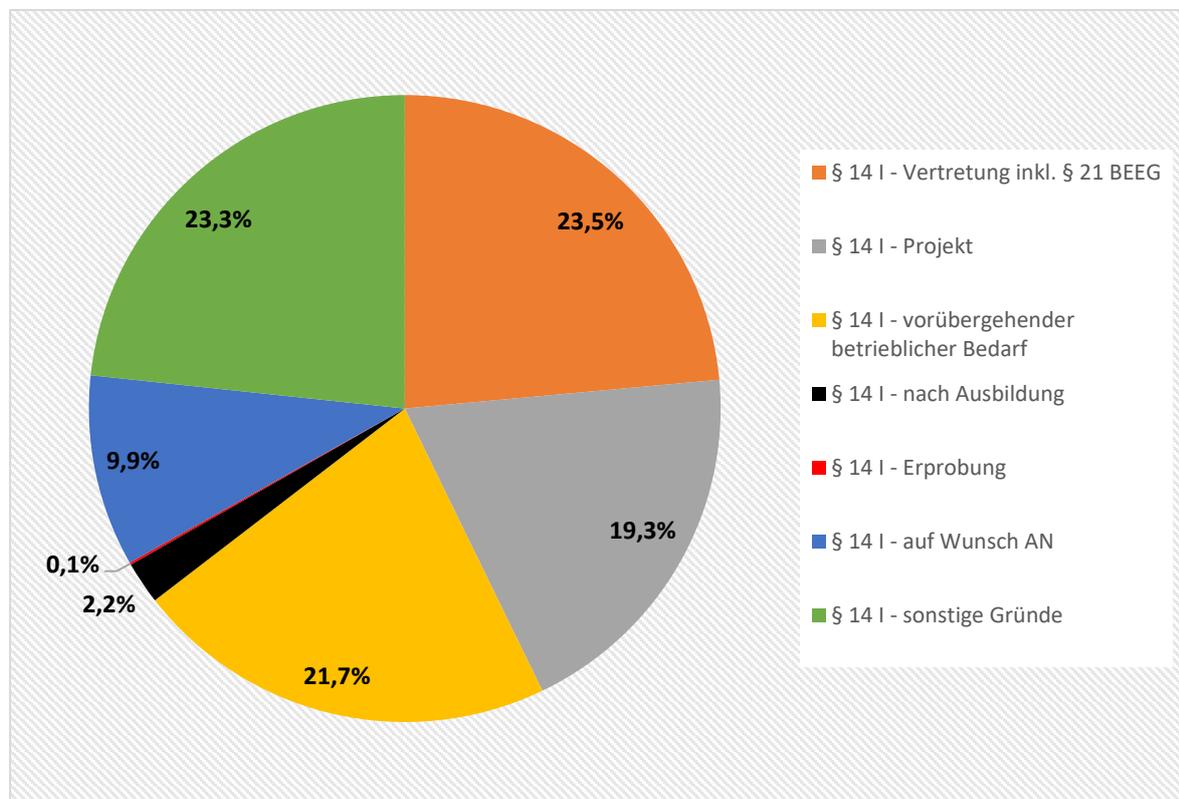
Die Beschäftigungspolitik des LVR zeichnet sich neben einer Begrenzung derartiger befristeter Beschäftigungsverhältnisse auch dadurch aus, dass möglichst viele Mitarbeitende in eine unbefristete Beschäftigung oder in Ausbildungsverhältnisse oder Qualifizierungsmaßnahmen übernommen werden sollen (vgl. hierzu auch Gliederungspunkt **I.3.4** sowie **Anlage 5**).

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 (sog. Besetzungskette).

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

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

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



**Abbildung 5: Befristungen mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG und § 21 BEEG) zum 31.12.2022; Verteilung nach den gesetzlich zur Verfügung stehenden Befristungsgründen**

Von den zum 31.12.2022 vorhandenen befristeten Beschäftigungsverhältnissen erfolgte in 83,2 % (s. Punkt **I.3.2**) der Fälle - bei 871 Verträgen - der Vertragsabschluss gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG, also mit Sachgrund.

Es wird deutlich, dass der Sachgrund „Vertretung“ (sowohl nach § 14 Abs. 1 TzBfG als auch nach § 21 BEEG) bei Personalausfällen mit 23,5 % den wichtigsten Grund für die Befristung darstellt. In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass zum 31.12.2022 von den 21.806 Mitarbeitenden des LVR 1.196 Personen 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 unbezahlter Freistellung). Dieser Personenkreis muss entsprechend vertreten werden und dies zum Teil eben nur zeitlich befristet.

Pandemiebedingt folgt auf Platz zwei mit 21,7 % ein vorübergehend erhöhter betrieblicher Bedarf. Es wird erwartet, dass dieser Befristungsgrund in den nächsten Jahren wieder abnehmen wird.

Auch der Sachgrund „Durchführung von Projekten“ ist mit 19,3 % signifikant.

Zusammen machen die vorgenannten drei Gründe knapp 2/3 der befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit Sachgrund aus.

Immerhin ca. 10 % der Verträge wurden im Jahr 2021 auf Wunsch der/des Beschäftigten nur befristet geschlossen.

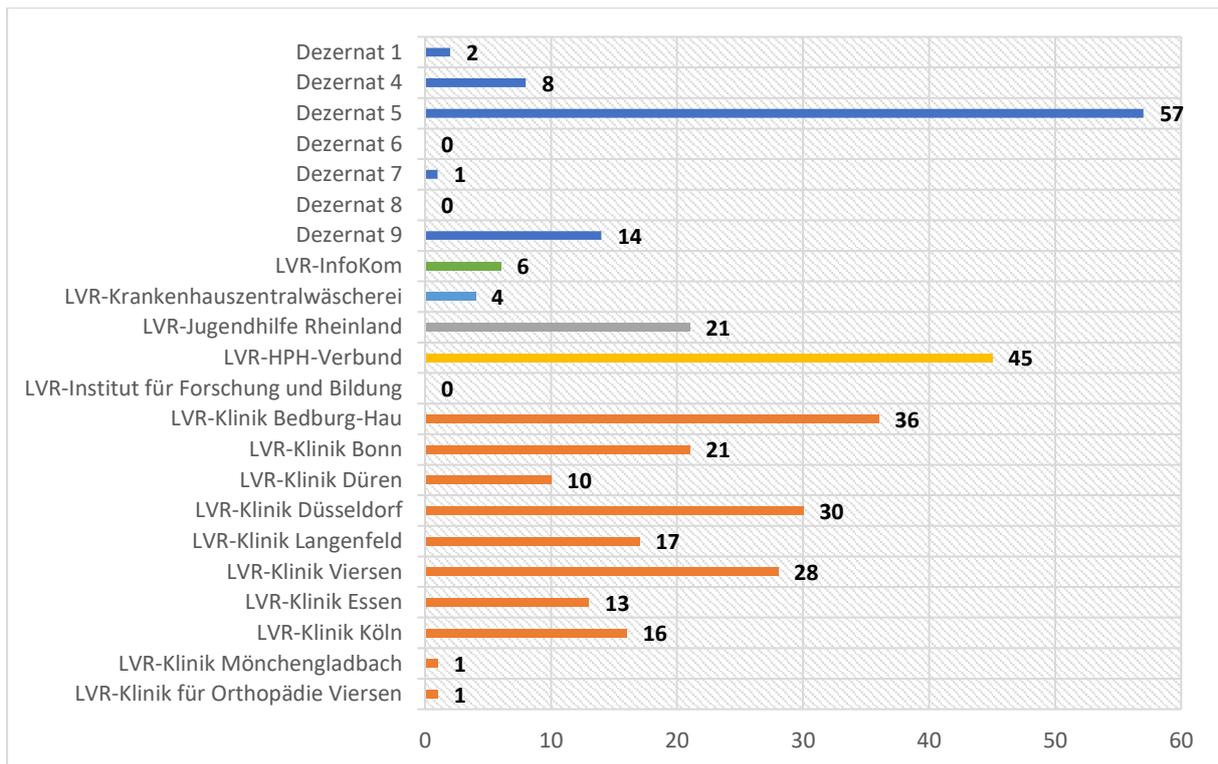
### **I.3.4 Übernahme befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung**

Wie der **Anlage 5** entnommen werden kann, wurden 331 Personen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, in eine Ausbildung oder in eine Qualifizierungsmaßnahme übernommen.

In absoluten Zahlen sind dies 30 Personen weniger als in 2021 (361 Personen).

<b>Jahr</b>	<b>Anzahl Übernahmen</b>	<b>Anzahl Zeitverträge im Vorjahr</b>	<b>Übernahmequote</b>
2017	468	1.443	32,4 %
2018	503	1.463	34,4 %
2019	480	1.394	34,4 %
2020	415	1.078	38,5 %
2021	361	1.024	35,3 %
2022	331	1.089	30,4 %

Die abfallende Zahl von übernommenen befristet Beschäftigten hängt mit der absoluten Reduzierung des Wertes von befristeten Beschäftigungsverhältnissen zusammen. Dadurch, dass man generell versucht, befristete Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden und Befristungen nur dort aufnimmt, wo sie zwingend erforderlich sind (z.B. mit Sachgrund bei Einstellung einer Elternzeitvertretung), sinkt die Quote der Übernahmen.



**Abbildung 6: Übernahme in unbefristete Beschäftigung/Ausbildung/Qualifizierungsmaßnahme im Jahr 2022**

## **II. Fazit**

Mit Vorlage Nr. 15/984 wurde im letzten Jahr berichtet, dass der Anteil befristeter Verträge bezogen auf den gesamten LVR von 2020 auf 2021 leicht angestiegen war.

Im vergangenen Jahr ist der Anteil wieder gesunken und markiert außerdem den niedrigsten Wert für den LVR.

Auch geschlechterspezifisch spiegelt sich diese Entwicklung entsprechend wider.

Die Gründe, die zum Abschluss befristeter Verträge führen, haben sich indes nicht geändert. Es handelt sich nach wie vor hauptsächlich um Vertretung unbefristet beschäftigten Personals, vorübergehend erhöhten Bedarf und Projektarbeiten.

Es ist positiv, dass der Anteil der sachgrundlos befristet Beschäftigten beim Landschaftsverband Rheinland weiter gesunken ist, auf nur noch 1,0 % (vorher 1,2 %).

Die Zahl der Übernahmen befristet beschäftigten Personals in unbefristete Beschäftigung, Ausbildungsverhältnisse oder Qualifizierungsmaßnahmen liegt mit 331 niedriger als im Vorjahr. Die abfallende Zahl von übernommenen befristet Beschäftigten hängt mit der absoluten Reduzierung des Wertes von befristeten Beschäftigungsverhältnissen zusammen

In Vertretung

L i m b a c h

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

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

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

Das Gesetz nennt - nicht abschließend - sachliche Gründe:

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

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

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

Sachgrundlose Befristungen sind möglich, wenn es sich um eine Neueinstellung handelt, d. h. der/die Mitarbeitende vorher weder befristet noch unbefristet bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war.

Vorherige andere Vertragsverhältnisse - z. B. als Auszubildende/r, Praktikant/in - stehen einer sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht entgegen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mit Urteil vom 28.05.2014 (Az.: 7 AZR 360/12) entschied das BAG, dass die Regelung des § 14 Abs. 3 TzBfG in der ab dem 01.05.2007 geltenden Fassung, jedenfalls soweit es um die erstmalige Anwendung zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien geht, mit Unionsrecht und nationalem Verfassungsrecht vereinbar ist.

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

**Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2013 bis 2022**(alle Angaben ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, stud. Hilfskräfte, Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.; Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung, AT Vertrag befristet)<sup>1</sup>

<b>LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen</b>	<b>31.12.2013</b>	<b>31.12.2014</b>	<b>31.12.2015</b>	<b>31.12.2016</b>	<b>31.12.2017</b>	<b>31.12.2018</b>	<b>31.12.2019</b>	<b>31.12.2020</b>	<b>31.12.2021</b>	<b>31.12.2022</b>
0 Organisationsbereich LVR-Direktorin	2,1	2,2	3,0	3,1	3,1	1,0	1,0	0,0	1,0	2,0
1 Personal und Organisation <sup>2</sup>	3,5	3,3	4,7	2,9	2,1	1,7	2,0	2,3	1,0	1,3
2 Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten	1,6	1,0	1,4	0,6	0,0	0,0	0,6	0,7	0,0	0,0
3 Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH			2,0	0,6	0,0	0,6	0,6	0,6	0,0	1,1
4 Kinder, Jugend und Familie	7,0	6,9	7,0	5,6	6,7	6,4	6,6	7,1	10,3	9,4
5 Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung	10,9	11,6	11,9	10,4	11,2	9,2	5,6	9,6	14,3	11,3
6 Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation							0,0	0,0	0,0	0,0
7 Soziales	3,0	3,0	1,5	2,4	1,4	2,3	1,8	0,9	1,1	1,3
8 Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen	8,0	7,0	5,3	5,9	2,5	2,6	4,0	4,6	0,8	0,8
9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege	17,7	13,7	15,7	14,1	13,8	9,1	10,0	9,9	11,7	12,0
<b>Durchschnitt LVR-Dezernate</b>	<b>8,3</b>	<b>7,4</b>	<b>8,3</b>	<b>7,6</b>	<b>7,4</b>	<b>5,8</b>	<b>4,9</b>	<b>6,0</b>	<b>8,0</b>	<b>7,1</b>
13 <b>LVR-InfoKom</b>	<b>11,5</b>	<b>9,1</b>	<b>5,0</b>	<b>1,7</b>	<b>1,2</b>	<b>1,4</b>	<b>1,0</b>	<b>1,4</b>	<b>1,4</b>	<b>0,2</b>
241 <b>LVR-Krankenhauszentralwäscherei</b>	<b>20,8</b>	<b>11,2</b>	<b>11,0</b>	<b>15,4</b>	<b>19,0</b>	<b>12,9</b>	<b>10,7</b>	<b>9,0</b>	<b>5,4</b>	<b>9,8</b>
499 <b>LVR-Jugendhilfe Rheinland</b>	<b>11,5</b>	<b>10,9</b>	<b>12,1</b>	<b>17,7</b>	<b>18,1</b>	<b>15,4</b>	<b>13,2</b>	<b>13,4</b>	<b>16,8</b>	<b>16,5</b>
820 <b>LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen</b>	<b>15,3</b>	<b>15,5</b>	<b>13,0</b>	<b>12,5</b>	<b>12,2</b>	<b>13,0</b>	<b>8,1</b>	<b>6,6</b>	<b>6,5</b>	<b>6,0</b>
840 <b>LVR-Institut für Forschung und Bildung</b>									<b>40,0</b>	<b>46,4</b>
<b>LVR-Klinikverbund</b>										
850 Bedburg-Hau	17,0	13,5	11,4	13,4	14,8	9,5	9,6	8,9	5,9	4,4
851 Bonn	3,7	4,3	4,0	4,9	3,3	3,6	4,3	3,8	4,1	4,5
852 Düren	8,1	6,3	3,7	4,0	5,9	5,6	2,7	1,9	2,2	2,5
853 Düsseldorf	16,8	13,6	12,6	12,6	10,2	12,3	8,5	6,2	5,4	6,1
854 Langenfeld	6,8	7,8	6,1	5,9	7,0	6,4	4,3	4,1	3,3	2,7
855 Viersen	8,2	7,6	8,9	9,7	9,1	11,3	7,9	6,9	5,3	4,6
862 Essen	13,8	16,0	10,5	10,6	12,4	14,9	7,8	7,4	7,9	9,4
863 Köln	4,0	4,7	3,5	5,6	7,1	6,2	6,1	5,3	5,0	5,5
864 Mönchengladbach	10,4	10,7	13,7	11,9	5,6	5,3	5,8	6,4	6,2	6,1
884 Orthopädie Viersen	6,3	10,0	14,2	11,4	5,3	4,7	3,7	4,8	7,3	6,6
<b>Durchschnitt LVR-Klinikverbund</b>	<b>10,0</b>	<b>9,2</b>	<b>7,9</b>	<b>8,7</b>	<b>8,7</b>	<b>8,3</b>	<b>6,5</b>	<b>5,7</b>	<b>4,9</b>	<b>4,8</b>
<b>Summen/Durchschnitt Gesamt-LVR</b>	<b>10,6</b>	<b>9,9</b>	<b>8,9</b>	<b>9,1</b>	<b>9,1</b>	<b>8,5</b>	<b>6,4</b>	<b>6,0</b>	<b>6,1</b>	<b>5,8</b>

<sup>1</sup> nur "Aktive" (inkl. Tarifbeschäftigte SER): Zu den "Aktiven" zählen nicht Personen in unbezahlter Beurlaubung (z.B. Elternzeit), Rente auf Zeit und Personen während der Freistellungsphase der Altersteilzeit.<sup>2</sup> Zeitverträge in Dezernat 1 inklusive "JSB-Pool" - Zeitverträge mit 1 schwerbehinderten Jugendlichen

**Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12.2022 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)<sup>1</sup>

LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen	% Frauen	% Männer	% ohne Geschlechtsangabe	% gesamt
0 Organisationsbereich LVR-Direktorin	2,9%	0,0%	0,0%	2,0%
1 Personal und Organisation <sup>2</sup>	1,5%	0,9%	0,0%	1,3%
2 Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3 Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH	2,9%	0,0%	0,0%	1,1%
4 Kinder, Jugend und Familie	10,7%	5,8%	0,0%	9,4%
5 Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung	8,9%	17,4%	0,0%	11,3%
6 Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
7 Soziales	1,1%	1,7%	0,0%	1,3%
8 Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen	1,3%	0,0%	0,0%	0,8%
9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege	16,2%	7,6%	0,0%	12,0%
<b>Summe/Durchschnitt LVR-Dezernate</b>	<b>7,2%</b>	<b>7,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>7,1%</b>
13 <b>LVR-InfoKom</b>	<b>0,8%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,2%</b>
241 <b>LVR-Krankenhauszentralwäscherei</b>	<b>8,8%</b>	<b>10,9%</b>	<b>0,0%</b>	<b>9,8%</b>
499 <b>LVR-Jugendhilfe Rheinland</b>	<b>11,9%</b>	<b>23,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>16,5%</b>
820 <b>LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen</b>	<b>5,2%</b>	<b>7,7%</b>	<b>100,0%</b>	<b>6,0%</b>
840 <b>LVR-Institut für Forschung und Bildung</b>	<b>47,4%</b>	<b>44,4%</b>	<b>0,0%</b>	<b>46,4%</b>
<b>LVR-Klinikverbund</b>				
850 Bedburg-Hau	4,5%	4,2%	0,0%	4,4%
851 Bonn	4,8%	3,9%	0,0%	4,5%
852 Düren	2,8%	1,9%	0,0%	2,5%
853 Düsseldorf	6,1%	6,2%	0,0%	6,1%
854 Langenfeld	2,4%	3,3%	0,0%	2,7%
855 Viersen	5,2%	3,4%	0,0%	4,6%
862 Essen	11,0%	5,2%	0,0%	9,4%
863 Köln	5,9%	4,8%	0,0%	5,5%
864 Mönchengladbach	6,9%	3,8%	0,0%	6,1%
884 Orthopädie Viersen	4,5%	12,5%	0,0%	6,6%
<b>Summe/Durchschnitt LVR-Klinikverbund</b>	<b>5,2%</b>	<b>4,1%</b>	<b>0,0%</b>	<b>4,8%</b>
<b>Summe/Durchschnitt Gesamt-LVR</b>	<b>5,8%</b>	<b>5,7%</b>	<b>100%<sup>3</sup></b>	<b>5,8%</b>

<sup>1</sup> nur "Aktive" (inkl. Tarifbeschäftigte SER):

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

<sup>2</sup> Zeitverträge in Dezernat 1 inkl. "JSB-Pool" - Zeitverträge mit 1 schwerbehinderten Jugendlichen.

<sup>3</sup> Zum 31.12.2022 gab es nur eine Person ohne Geschlechtsangabe, die zudem ein befristetes Beschäftigungsverhältnis besitzt. Daher ist die Quote außerordentlich hoch.

**Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse**

hier: Vergleich der Rechtsgrundlagen zum Stand 31.12.2021 und zum Stand 31.12.2022

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

LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen	Personalbestand 31.12.2021	31.12.2021		31.12.2022		Personalbestand 31.12.2022	31.12.2022		mit Sachgrund	ohne Sachgrund
		mit Sachgrund <sup>2</sup>	ohne Sachgrund <sup>3</sup>	mit Sachgrund	ohne Sachgrund		mit Sachgrund <sup>2</sup>	ohne Sachgrund <sup>3</sup>		
0 Organisationsbereich LVR-Direktorin	101	1	0	1,0%	0,0%	100	1	1	1,0%	1,0%
1 Personal und Organisation	311	2	1	0,6%	0,3%	315	3	1	1,0%	0,3%
2 Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten	145	0	0	0,0%	0,0%	146	0	0	0,0%	0,0%
3 Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH	183	0	0	0,0%	0,0%	179	1	1	0,6%	0,6%
4 Kinder, Jugend und Familie	340	35	0	10,3%	0,0%	393	37	0	9,4%	0,0%
5 Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung	1.291	173	11	13,4%	0,9%	1.278	143	1	11,2%	0,1%
6 Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation	19	0	0	0,0%	0,0%	23	0	0	0,0%	0,0%
7 Soziales	790	9	0	1,1%	0,0%	797	10	0	1,3%	0,0%
8 Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen	121	1	0	0,8%	0,0%	118	1	0	0,8%	0,0%
9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege	815	64	31	7,9%	3,8%	800	66	30	8,3%	3,8%
<b>Durchschnitt LVR-Dezernate</b>	<b>4.116</b>	<b>285</b>	<b>43</b>	<b>6,9%</b>	<b>1,0%</b>	<b>4.149</b>	<b>262</b>	<b>34</b>	<b>6,3%</b>	<b>0,8%</b>
13 <b>LVR-InfoKom</b>	<b>424</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0,9%</b>	<b>0,5%</b>	<b>424</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,0%</b>
241 <b>LVR-Krankenhauszentralwäscherei</b>	<b>129</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2,3%</b>	<b>3,1%</b>	<b>132</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>0,8%</b>	<b>9,1%</b>
499 <b>LVR-Jugendhilfe Rheinland</b>	<b>464</b>	<b>73</b>	<b>5</b>	<b>15,7%</b>	<b>1,1%</b>	<b>467</b>	<b>76</b>	<b>1</b>	<b>16,3%</b>	<b>0,2%</b>
820 <b>LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen</b>	<b>2.603</b>	<b>163</b>	<b>7</b>	<b>6,3%</b>	<b>0,3%</b>	<b>2.571</b>	<b>141</b>	<b>13</b>	<b>5,5%</b>	<b>0,5%</b>
840 <b>LVR-Institut für Forschung und Bildung</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>40,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>35,7%</b>	<b>10,7%</b>
<b>LVR-Klinikverbund</b>										
850 Bedburg-Hau	1.712	50	51	2,9%	3,0%	1.750	40	37	2,3%	2,1%
851 Bonn	1.415	41	17	2,9%	1,2%	1.396	47	16	3,4%	1,1%
852 Düren	1.132	15	10	1,3%	0,9%	1.169	23	6	2,0%	0,5%
853 Düsseldorf	1.077	36	22	3,3%	2,0%	1.111	44	24	4,0%	2,2%
854 Langenfeld	1.061	19	16	1,8%	1,5%	1.120	21	9	1,9%	0,8%
855 Viersen	1.363	48	24	3,5%	1,8%	1.403	47	17	3,3%	1,2%
862 Essen	708	55	1	7,8%	0,1%	756	70	1	9,3%	0,1%
863 Köln	1.056	49	4	4,6%	0,4%	1.113	59	2	5,3%	0,2%
864 Mönchengladbach	305	19	0	6,2%	0,0%	296	18	0	6,1%	0,0%
884 Orthopädie Viersen	177	11	2	6,2%	1,1%	181	11	1	6,1%	0,6%
<b>Durchschnitt LVR-Klinikverbund</b>	<b>10.006</b>	<b>343</b>	<b>147</b>	<b>3,4%</b>	<b>1,5%</b>	<b>10.295</b>	<b>380</b>	<b>113</b>	<b>3,7%</b>	<b>1,1%</b>
<b>Summen/Durchschnitt Gesamt-LVR</b>	<b>17.767</b>	<b>881</b>	<b>208</b>	<b>5,0%</b>	<b>1,2%</b>	<b>18.066</b>	<b>871</b>	<b>176</b>	<b>4,8%</b>	<b>1,0%</b>

**nachrichtlich: Aufteilung nach Geschlecht**

davon Frauen:	577	109	4,9%	0,9%
davon Männer:	294	66	4,7%	1,0%
davon ohne Geschlechtsangabe:	0	1	0,0%	100,0%

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

### Übernahme von befristet Beschäftigten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in 2022

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

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

LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen	Übernahmen in		Gesamt
	unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	Ausbildungs- oder Qualifizierungsverhältnisse <sup>2</sup>	
<b>LVR-Dezernate</b>			
0 Organisationsbereich LVR-Direktorin			
1 Personal und Organisation	2		2
2 Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten			
3 Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH			
4 Kinder, Jugend und Familie	8		8
5 Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung	57		57
6 Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation			
7 Soziales	1		1
8 Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen			
9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege	11	3	14
13 <b>LVR-InfoKom</b>	6		6
241 <b>LVR-Krankenhauszentralwäscherei</b>	4		4
499 <b>LVR-Jugendhilfe Rheinland</b>	19	2	21
820 <b>LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen</b>	38	7	45
840 <b>LVR-Institut für Forschung und Bildung</b>			
<b>LVR-Klinikverbund</b>			
850 Bedburg-Hau	30	6	36
851 Bonn	21		21
852 Düren	9	1	10
853 Düsseldorf	19	11	30
854 Langenfeld	17		17
855 Viersen	25	3	28
862 Essen	12	1	13
863 Köln	10	6	16
864 Mönchengladbach	1		1
884 Orthopädie Viersen	1		1
<b>Summen/Durchschnittswert</b>	<b>291</b>	<b>40</b>	<b>331</b>

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

<sup>2</sup> Dazu zählen Ausbildungsverhältnisse, Praktika, Volontariate, "Arzt in Weiterbildung".