

LWL-Personalbericht 2008



Impressum

Herausgeber

Landschaftsverband Westfalen-Lippe
LWL-Haupt- und Personalabteilung
Karlsruhe 11
48147 Münster
Tel.: 0251 591-01
Fax: 0251 591-5487

Redaktion

Bettina Jungblut, Hannelore Weidemann

Gestaltung

oktober Kommunikationsdesign GmbH, Bochum

Druck

Schröers-Druck GmbH, Essen

1. Auflage, 1000 Exemplare

© 2009, LWL-Haupt- und Personalabteilung

LWL-Personalbericht 2008

LWL-Haupt- und Personalabteilung

LWL

Für die Menschen.
Für Westfalen-Lippe.

07	Vorwort
08	Verwaltungsgliederungsplan
09	I. Miteinander, Füreinander – Personal und Organisation im Jahre 2008
09	Kernpunkte der Personal- und Organisationsarbeit
12	Personalien
13	II. Transparente Strukturen – Daten und Fakten zum Personal
13	Stellenplan und Personalkostenentwicklung
20	Altersteilzeit
20	Fluktuation
22	Einstellungen
25	Altersstruktur
27	Tarifrecht, Besoldungs- und Vergütungsstruktur
31	Schwerbehinderte Menschen
32	III. Gemeinsam ans Ziel – Personalentwicklung (PE)
34	Ausbildung
36	Fortbildung
41	IV. Der Mensch als Ganzes – Gesundheit
41	Betriebliche Gesundheitsförderung
44	Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der LWL-Hauptverwaltung
46	Arbeitsschutz und Unfallverhütung
49	Psychosoziale Beratung
50	V. Chancen gerecht verteilen – die LWL-Gleichstellungsstelle
53	VI. Gut repräsentiert – Personalvertretungen und
53	Personalvertretungen
53	Schwerbehindertenvertretungen
54	Anhang: Anlagen zum Verwaltungsgliederungsplan

Sehr geehrte Damen und Herren,

vor Ihnen liegt der Personalbericht des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL) für das Jahr 2008. Es handelt sich um den zweiten Personalbericht mit dem wir Interessenten aus Politik und Verwaltung über die Personalsituation im LWL informieren.

Im Jahr 2008 galt unser Augenmerk der Eingliederung der Beschäftigten aus der ehemaligen Versorgungsverwaltung. Ende August 2008 konnten sie von drei Münsteraner Standorten in ein Gebäude, das lediglich 300 Meter vom Hauptbahnhof entfernt liegt, umziehen. Durch die unmittelbare Nähe zum Hauptbahnhof wird den Beschäftigten, die aus den ehemaligen Versorgungsämtern Bielefeld, Dortmund, Gelsenkirchen, Münster und Soest stammen, nun das Pendeln zum Arbeitsplatz erleichtert.

Darüber hinaus haben wir in geeigneten Aufgabenfeldern weitere Telearbeitsplätze eingerichtet, um so die zeitliche Belastung durch die teilweise sehr langen Anfahrtswege abzumildern. Die Telearbeit war es auch, die wir im Jahr 2008 einer genauen Prüfung unterzogen. Obwohl objektiv messbare Vorteile für den LWL als Arbeitgeber nur in eingeschränktem Umfang festgestellt werden konnten, wird sie zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Abfederung von sozialen Härtefällen weiter fortgeführt.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.



Dr. Wolfgang Kirsch
LWL-Direktor



Dr. Baur
Erster Landesrat





Glockenturm des LWL-Landeshauses

Ein kompetentes Netzwerk – der LWL im Überblick

Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) arbeitet als Kommunalverband mit 13.000 Beschäftigten für die 8,5 Millionen Menschen in der Region. Mit seinen 35 Förderschulen, 19 Krankenhäusern, 17 Museen und als einer der größten deutschen Hilfezahler für behinderte Menschen erfüllt der LWL Aufgaben im sozialen Bereich, in der Behinderten- und Jugendhilfe, in der Psychiatrie und in der Kultur, die sinnvollerweise westfalenweit wahrgenommen werden. Die neun kreisfreien Städte und 18 Kreise in Westfalen-Lippe sind die Mitglieder des LWL. Sie tragen und finanzieren den Landschaftsverband, den ein Parlament mit 100 Mitgliedern aus den Kommunen kontrolliert.

Der nachfolgende Verwaltungsgliederungsplan stellt die Aufbauorganisation des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe grafisch dar. Er bildet die organisatorischen Einheiten (Dezernate, Abteilungen, Sachgebiete) ab und zeigt, wie sich die wesentlichen Aufgaben in ihrer Grobstruktur auf die Organisationseinheiten verteilen. Gleichzeitig zeigt der Verwaltungsgliederungsplan, wer für die Aufgabenerledigung verantwortlich ist und unter welcher Telefonnummer die verantwortlichen Führungskräfte jeweils zu erreichen sind.

Unter breiter Beteiligung der Beschäftigten haben wir eine umfassende Organisationsuntersuchung des übernommenen Aufgabenbereichs Soziales Entschädigungsrecht mit dem Ziel der Gewinnung von Synergiepotenzialen und der Optimierung der Strukturen durchgeführt. Im Ergebnis werden diese Aufgaben zukünftig mit dem Bereich der LWL-Hauptfürsorgestelle in einer Abteilung zusammengeführt.

2. Bewerten und optimieren – Projekt PersoPlan

Der LWL beauftragte die BSL Public Sector Managementberatung im Jahr 2007 eine Personalbedarfsermittlung und Stellenbewertung in folgenden Bereichen durchzuführen:

- LWL-Behindertenhilfe Westfalen für das gesamte Aufgabenspektrum
- LWL-Hauptfürsorgestelle Westfalen und LWL-Integrationsamt Westfalen (Leistungen nach dem Bundesversorgungsgesetz)
- LWL-Landesjugendamt Westfalen für die Versorgung (behinderter) Kinder (Förderung der integrativen Erziehung, teilstationäre Eingliederungshilfe in Schwerpunkteinrichtungen und heilpädagogischen Tageseinrichtungen)

Der Untersuchungsbereich umfasste rd. 360 Stellen (berechnet in Vollzeitbeschäftigungsanteilen).

Wir haben uns darum bemüht, die Beschäftigten in den untersuchten Bereichen intensiv in den Prozess der Personalbemessung und -bewertung einzubinden. Sie waren beteiligt an anonymen Befragungen, Einzelinterviews, Workshops sowie Informationsveranstaltungen. Sie fertigten über einen Zeitraum von 20 Arbeitstagen tägliche Arbeitsaufzeichnungen und erstellten in Abstimmung mit ihren jeweiligen Vorgesetzten Stellenbeschreibungen als Grundlage für die Stellenbewertung.

Auf der Basis der im Projektzeitraum vorgefundenen Aufgabenstruktur und -menge errechnete sich gegenüber dem Stellenplan 2007 insgesamt ein Mehrbedarf im Umfang von 62,21 Stellen.

Die Stellenbewertung wurde flächendeckend für alle Untersuchungsbereiche durchgeführt. Dabei wurden gleiche Arbeitsplätze zu Arbeitsplatztypen zusammengefasst. Insgesamt wurden 103 Arbeitsplatztypen identifiziert. Wesentliches Ergebnis ist, dass die Ist-Stellenbewertungen von den externen Gutachtern weitestgehend bestätigt worden sind.

Auf der Grundlage der durchgeführten Personalbemessung ist der LWL in der Lage, den Personalbedarf in den Untersuchungsbereichen kontinuierlich fortzuschreiben.

Mit der im Projekt PersoPlan angewandten Methodik verfügt der LWL grundsätzlich auch über ein Instrumentarium, um in weiteren Bereichen des LWL Personalbemessungen und -bewertungen durchführen zu können.

3. Offen für Neues – das LWL-Ideenmanagement

Im Mai 2008 wurden die Rahmenregelungen für das neue LWL-Ideenmanagement – zunächst bis Ende November 2009 befristet – in Kraft gesetzt. Dezentrale Ideenbeauftragte vor Ort sind nun für das Ideenmanagement in ihrem Bereich zuständig. Einmal im Jahr findet eine Sonderaktion statt, in 2008 wurde die „Idee des Jahres“ durch den LWL-Direktor Herrn Dr. Kirsch ausgezeichnet. Im Frühjahr 2009 wird ein IT-Verfahren zum Ideenmanagement LWL-weit eingeführt, das sowohl das Einreichen der Ideen als auch die Ideenbearbeitung vereinfacht. Eine Auswertung der Probephase erfolgt Ende 2009.

4. Flexibel und familienfreundlich – die Telearbeit

Im Jahr 2007 wurde die LWL-Organisationsentwicklung damit beauftragt, die seit dem Jahr 2002 praktizierte Arbeitsform der Telearbeit beim LWL zu evaluieren und auf Basis der Ergebnisse einen Entscheidungsvorschlag zur weiteren Gestaltung der Telearbeit beim LWL zu erarbeiten.

Die Evaluation wurde im Juni 2008 abgeschlossen. Sie umfasste die Befragung und anschließende Auswertung der Telearbeitenden, der betroffenen Führungskräfte, der Verantwortlichen für die Wahrnehmung von Querschnittsaufgaben sowie anderer Verwaltungen und Unternehmen, die Telearbeit praktizieren.

Es ist deutlich geworden, dass Telearbeit wesentlich zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt und durch ihren Einsatz in Einzelfällen soziale Härtefälle abgefedert werden können. Daher haben wir nach der Evaluation fast alle bestehenden Telearbeitsplätze fortgeführt und darüber hinaus neue eingerichtet, hier insbesondere im LWL-Versorgungsamt Westfalen. Die Verfahrensweise ist in Rahmenregelungen zur Telearbeit geregelt.

5. Fortschritt nutzen – Einführung der elektronischen Zeiterfassung

Anfang 2008 ging das Projekt „Einführung einer elektronischen Zeiterfassung“ in seine entscheidende Phase. Der LWL hatte sich für die Produkte der Fa. ATOSS AG entschieden, da sowohl die hohen fachlichen und technischen Anforderungen als auch die Vorgaben zur Revisionsicherheit und zum Datenschutz erfüllt werden konnten.

Beispiel eines häuslichen Telearbeitsplatzes





Zunächst wurden die Software-Module für die reine elektronische Zeiterfassung eingeführt. Dank der effektiven und engagierten Zusammenarbeit aller Beteiligten und der großen Flexibilität des Produktes, konnten die geltenden Regelungen zur Zeiterfassung in relativ kurzer Zeit im elektronischen System hinterlegt werden. Bereits Anfang Februar 2008 wurde ein mehrmonatiger Pilotbetrieb mit ausgewählten Bereichen der LWL-Hauptverwaltung aufgenommen, der problemlos verlief.

Somit konnte das elektronische System in der LWL-Hauptverwaltung für rd. 2000 Beschäftigte am 1. Juli 2008 flächendeckend produktiv gesetzt werden. Mit der Produktivsetzung der elektronischen Zeiterfassung wurde ein solides Fundament für den weiteren Ausbau eines modernen und zukunftsfähigen elektronischen Zeitwirtschaftssystems beim LWL gelegt.

Für den LWL – Personalien:

Neue Kulturdezernentin und Wiederwahl des Jugenddezernenten

Die 45-jährige Archäologin Dr. Barbara Rüschoff-Thale hat als neue Kulturdezernentin des LWL die Nachfolge von Prof. Dr. Karl Teppe angetreten, der in den Ruhestand gegangen ist. Die frühere Leiterin des LWL-Museums für Archäologie in Herne steht der LWL-Kulturabteilung mit ihren wissenschaftlichen Kommissionen, Kulturdiensten und 17 Museen mit über 800 Beschäftigten vor.

Weitere acht Jahre bleibt Hans Meyer Landesrat des LWL-Landesjugendamtes, Schulen und Koordinationsstelle Sucht. Mit großer Mehrheit hat die LWL-Landschaftsversammlung den 58-jährigen Juristen im November 2008 wiedergewählt. Er ist bereits seit Mai 2001 erfolgreicher LWL-Jugenddezernent.



Dr. Barbara Rüschoff-Thale



Hans Meyer

II. Transparente Strukturen – Daten und Fakten zum Personal

Stellenplan und Entwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen

1. LWL-Hauptverwaltung, LWL-Kulturpflege, LWL-Schulen (Kernverwaltung) – einschließlich Personalgestaltung

Aufgrund der angespannten finanzwirtschaftlichen Situation des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL) und seiner Umlage zahlenden Mitgliedskörperschaften verfolgt der LWL seit Jahren gerade auch im Personalbereich einen strikten Sparkurs.

Auch für das Haushaltsjahr 2008 bestand aufgrund der finanzwirtschaftlichen und tariflichen Entwicklungen die Notwendigkeit, den in den letzten Jahren beschrittenen personalwirtschaftlichen Sparkurs weiter zu verfolgen.

Für die Stellenplangestaltung 2008 waren somit nach wie vor die folgenden Eckpunkte maßgebend:

- Schrittweise Anpassung der Zahl der Planstellen an ihre Finanzierbarkeit
- Abbau der mit einem kw-Vermerk versehenen Stellen (u. a. resultierend aus den Ergebnissen durchgeführter Organisationsuntersuchungen, aus dem Haushaltsbegleitbeschluss 2003 und aus der Arbeitszeiterhöhung der Beamtinnen und Beamten)
- Ausweisung zusätzlicher Stellen soweit vollständig drittfinanziert sowie schlüsselgerecht
- Stellenhebungen nur nach vorausgegangener Dienstpostenbewertung einschließlich einer Überprüfung der Aufgaben sowie der Geschäftsverteilung

Im Ergebnis wurden für den Bereich der **Kernverwaltung** des LWL im Saldo 107,15 Stellen zusätzlich ausgewiesen (30,5 Stellenstreichungen, 137,65 Stellenzugänge). Die Stellenzugänge waren insbesondere begründet durch die Überleitung der Aufgaben nach dem Gesetz über den Bergmannsversorgungsschein (3,85 Stellen) sowie der Aufgaben im Bereich der Kriegsopferversorgung einschließlich Soziales Entschädigungsrecht (106,7 Stellen) vom Land NRW auf den LWL.

Als Besonderheit ist zu berücksichtigen, dass nach der Neufassung der Gemeindehaushaltsverordnung (§ 2 GemHVO) im Ergebnisplan die gesamten ordentlichen Personal- und Versorgungsaufwendungen darzustellen sind (Neues Kommunales Finanzmanagement). Vor diesem Hintergrund werden die bislang für die Personalgestaltung gesondert dargestellten Stellen zwecks Vergleichbarkeit in Gänze ausgewiesen. Der LWL stellt schon seit Jahrzehnten für folgende drei Organisationseinheiten

**Kommunale Versorgungskassen für Westfalen-Lippe,
Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft NRW,
Landwirtschaftliche Alterskasse NRW,**

das für die Aufgabenwahrnehmung erforderliche Personal, im Kalenderjahr 2008 im Umfang von 307 Stellen. Hiervon waren bei den Kommunalen Versorgungskassen für Westfalen-Lippe 175 Stellen verankert, weitere 82 Stellen bei der Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft NRW sowie 50 Stellen bei der Landwirtschaftlichen Alterskasse NRW.

Im Gesamtsaldo ergab sich somit eine absolute Veränderung im Umfang von 415,15 Stellen zusätzlich.

Darüber hinaus wurden im Stellenplan 2008 insgesamt 12,65 kw-Vermerke ausgewiesen, die perspektivisch nach Freizehung der noch besetzten Stellen in den Folgejahren zu weiteren Streichungen in gleicher Höhe führen werden.

Für die Stellenpläne der Jahre 2007 bis 2009 wurde vor dem Hintergrund der finanzwirtschaftlichen Situation eine darüber hinaus gehende allgemeine Stellenreduzierung um insgesamt 80 Stellen in der Kernverwaltung vorgenommen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass in den Haushaltsjahren 2004 – 2008 im Saldo eine Ausweitung des Stellenplanes der Kernverwaltung um 46,95 Stellen bzw. einschließlich Personalgestellung um 353,95 Stellen erfolgt ist. Im betrachteten Zeitraum konnte die Ausweitung des Stellenplans trotz der Übernahme der neuen Aufgaben vom Land wegen der Einsparbemühungen so gering gehalten werden.

Einzelheiten über die Entwicklung des Stellenplanes im Zeitraum 2004 bis 2008 können der nachfolgenden tabellarischen Darstellung entnommen werden:

Übersicht über die Entwicklung der Zahl der Planstellen in den Jahren 2004 – 2008

HAUSHALTSJAHR	ZAHL DER PLANSTELLEN	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT
2004	2.209,55	- 55,50
2005	2.198,95	- 10,60
2006	2.191,35	- 7,60
2007	2.149,35	- 42,00
2008	2.563,50 ¹	+ 414,15

¹ davon entfällt auf die Produktgruppe 0112 (Personalgestellung) im KJ 2008 ein Stellenanteil im Umfang von 307 Stellen

Um trotz auftretender zwangsläufiger Mehrausgaben wie z. B. Einmalzahlungen, Höhergruppierungen, Dienstaltersstufensteigerungen etc. die Einhaltung des Ansatzes für Personal und Versorgungsaufwendungen gewährleisten zu können, sind beim LWL seit mehreren Jahren folgende personalwirtschaftliche Maßnahmen bindend:

- Grundsätzlicher externer Einstellungsstopp
- Grundsätzliche Einhaltung der zwölfmonatigen Wiederbesetzungssperre
- Grundsätzliche Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverträge

Einzelheiten über die Entwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen in den Haushaltsjahren 2004 - 2008 können der nachfolgenden tabellarischen Darstellung entnommen werden.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der Bruttoveranschlagung die Personal- und Versorgungsaufwendungen nicht die diesen Ausgaben teilweise gegenüberstehenden (Personal-) Erträge („Ersatzleistungen für Personalaufwendungen“ – so genannte Drittfinanzierungen) enthalten.

Übersicht über die Entwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen in den Jahren 2004 – 2008

HAUSHALTSJAHR	RECHNUNGS- ERGEBNIS ^{1,2,3} EUR (STAND: 26.05.2009)	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR PROZENTUAL
2004	135.794.535	+ 369.988	+ 0,27
2005	137.779.929	+ 1.985.394	+ 1,46
2006	137.708.366	- 71.563	- 0,05
2007	139.506.153	+ 1.797.787	+ 1,31
2008	195.050.173	+ 55.544.020	+ 39,81

¹ ohne Aufwendungen für ehrenamtliche Tätigkeiten

² davon entfällt auf die Produktgruppe 0112 (Personalgestellung) im KJ 2008 ein Aufwand in Höhe von 18.034.479 EUR.

³ Ab dem KJ 2008 sind auf Grund der Reform des Haushaltsrechts (Übergang zum doppischen Rechnungswesen) die Rückstellungen (Zuführungen / Inanspruchnahme) mit auszuweisen. In dem Betrag sind Rückstellungen (Zuführungen / Inanspruchnahme) im Umfang von rd. 29.552.739 EUR enthalten. Es ist zu beachten, dass auf Grund der Aufgabenübertragung „Versorgungsleistungen im Sozialen Entschädigungsrecht“ (PG 0506) und Leistungen nach dem Bergmannsversorgungsscheingesetz NRW (PG 0507) vom Land NRW für die übernommenen Beamtinnen und Beamten allein Rückstellungen im Umfang von 27.538.095 EUR zu bilden waren.

2. LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen/ LWL-Maßregelvollzug

Auch in den Einrichtungen des LWL-PsychiatrieVerbundes Westfalen und des LWL-Maßregelvollzugs wird bei den Personalkosten seit Jahren ein strikter Sparkurs verfolgt. Grund dafür ist die seit Anfang der 90er Jahre geltende gesetzliche Budgetdeckelung und die seit einigen Jahren reduzierten Pflegesätze im Maßregelvollzug.

Gleichzeitig haben die Kliniken in den letzten Jahren mit deutlichen Kostensteigerungen zu kämpfen. Neben deutlich gestiegenen Energie- und Sachkosten, einer Mehrwertsteuererhöhung sowie einem Sanierungsbeitrag für die Krankenkassen kam es zu deutlichen Tarifierhöhungen, insbesondere bei den Arztgehältern. Daher waren die Einrichtungen gezwungen, spürbare Einsparungen zu realisieren, um die jeweils entstandene Finanzierungslücke zu schließen. Dies ist in den letzten Jahren mit einer erheblichen Arbeitsverdichtung und zunehmenden Arbeitsbelastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einhergegangen, da gleichzeitig eine Fallzahlsteigerung bei den Patientenbehandlungen zu verzeichnen war. Zum Teil erfolgten darüber hinaus deutliche Leistungsausweitungen über neue Leistungsangebote.

Trotzdem ist die Zahl der Stellen in den Kliniken und Heimen des LWL-PsychiatrieVerbundes Westfalen in den letzten Jahren bei unterschiedlicher Entwicklung in den einzelnen Einrichtungen nahezu konstant geblieben. Im Bereich der LWL-Maßregelvollzugseinrichtungen wurden an zwei zusätzlichen Kliniken sowie Übergangslösungen an bestehenden Standorten, die

aufgrund der erheblich steigenden Patientenzahlen erforderlich wurden, zwischenzeitlich etwa 150 Stellen zusätzlich besetzt. Aufgrund von Einsparungen nimmt die Zahl der Stellen im Maßregelvollzug seit zwei Jahren allerdings wieder ab; der Schlüssel Mitarbeiterin/Mitarbeiter im Verhältnis zu Patientin/Patient hat sich daher etwa um 15 % verringert.

Schwankungen bei der Zahl der Stellen sowie den Personalkosten haben darüber hinaus ihre Gründe darin, dass zum einen Arztstellen aufgrund des auch aktuell immer noch herrschenden Ärztemangels kaum zeitnah und oftmals nur situativ (d.h. es ist nicht absehbar, ob und ggfls. für wie lange Bewerberinnen und Bewerber eingestellt und gehalten werden können) besetzt werden.

Einzelheiten können auch hier den nachfolgenden Übersichten entnommen werden:

Planstellen LWL-PsychiatrieVerbund und LWL-Maßregelvollzug

LWL-PsychiatrieVerbund Übersicht über die Entwicklung der Anzahl der Planstellen in den Jahren 2004 – 2008

HAUSHALTSJAHR	ANZAHL DER PLANSTELLEN	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT
2004	6.948,30	- 38,44
2005	6.888,74	- 59,56
2006	6.994,50	+ 105,76
2007	6.926,29	- 68,21
2008	6.979,03	+ 52,74

LWL-Maßregelvollzug Übersicht über die Entwicklung der Anzahl der Planstellen in den Jahren 2004 – 2008

HAUSHALTSJAHR	ANZAHL DER PLANSTELLEN	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT
2004	1.023,66	+ 132,33
2005	1.103,41	+ 79,75
2006	1.134,55	+ 31,14
2007	1.159,16	+ 24,61
2008	1.124,83	- 34,33

Personalkostenentwicklung LWL-PsychiatrieVerbund und LWL-Maßregelvollzug

LWL-PsychiatrieVerbund Übersicht über die Personalkostenentwicklung in den Jahren 2004 – 2008

HAUSHALTSJAHR	RECHNUNGS- ERGEBNIS EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR PROZENTUAL
2004	326.973.321	+ 2.989.567	+ 0,923
2005	333.588.034	+ 6.614.713	+ 2,023
2006	337.789.484	+ 4.201.450	+ 1,259
2007	346.896.302	+ 9.106.818	+ 2,696
2008	352.180.914	+ 5.284.612	+ 1,523

Die Pensionsrückstellungen (Zuführungen / Inanspruchnahme) sind mit ausgewiesen worden.

LWL-Maßregelvollzug Übersicht über die Personalkostenentwicklung in den Jahren 2004 – 2008

HAUSHALTSJAHR	RECHNUNGS- ERGEBNIS EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR PROZENTUAL
2004	45.841.810	+ 2.660.258	+ 6,161
2005	48.362.504	+ 2.520.694	+ 5,499
2006	51.713.160	+ 3.350.656	+ 6,928
2007	49.823.115	- 1.890.045	- 3,655
2008	51.456.428	+ 1.633.313	+ 3,278

Die Pensionsrückstellungen (Zuführungen / Inanspruchnahme) sind mit ausgewiesen worden.

3. LWL-Bau- und Liegenschaftsbetrieb

Der LWL-Bau- und Liegenschaftsbetrieb ist mit Wirkung vom 01.01.2004 aus der Kernverwaltung des LWL ausgegliedert und als Sondervermögen in eine eigenbetriebsähnliche Einrichtung umgewandelt worden. Die Stellenübersicht wird im jährlich aufzustellenden Wirtschaftsplan dieser Einrichtung dargestellt. Im Stellenplan der Kernverwaltung des LWL werden lediglich nachrichtlich die Stellen für Beamtinnen und Beamte aufgeführt.

LWL-Bau- und Liegenschaftsbetrieb

Übersicht über die Entwicklung der Zahl der Planstellen
in den Jahren 2004 – 2008

HAUSHALTSJAHR	ANZAHL DER PLANSTELLEN	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT
2004	116,0	- 2,5
2005	118,5	+ 2,5
2006	120,2	+ 1,7
2007	119,2	- 1,0
2008	118,2	- 1,0

Ebenso wie die Stellen des LWL-Bau- und Liegenschaftsbetriebes werden auch die Personalaufwendungen im jährlich aufzustellenden Wirtschaftsplan dieser Einrichtung ausgewiesen.

Die Entwicklung der Personalaufwendungen im Berichtszeitraum ist der nachfolgenden Grafik zu entnehmen.

LWL-Bau- und Liegenschaftsbetrieb

Übersicht über die Entwicklung der Personalaufwendungen
in den Jahren 2004 – 2008

HAUSHALTSJAHR ¹	RECHNUNGS- ERGEBNIS EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR PROZENTUAL
2004	6.878.540	- 51.272	- 0,74
2005	6.673.732	- 204.808	- 2,98
2006	6.584.117	- 89.615	- 1,34
2007	6.637.206	+ 53.089	+ 0,81
2008	8.360.946	+ 1.723.758	+ 20,62

¹ Ab dem KJ 2008 sind auf Grund der Reform des Haushaltsrechts (Übergang zum doppelten Rechnungswesen) die Pensionsrückstellungen (Zuführungen / Inanspruchnahme) mit auszuweisen.

4. Stellen- und Personalkostenentwicklung der LWL-Jugendheime

Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den LWL-Jugendheimen hat kontinuierlich zugenommen. Ursächlich ist eine höhere Nachfrage der Jugendämter nach ambulanten und stationären Leistungen aufgrund der anerkannt hohen Leistungsqualität.

Diese Steigerung ist aus der Planstellenentwicklung nur für 2008 direkt zu entnehmen, da der Personalumfang von den Anforderungen der Jugendämter abhängig ist und nicht über weit vorher darzustellende Plandaten gesteuert werden kann. Auf die Forderungen der Jugendämter muss mit kurzfristigen Einstellungen und Beendigungen von – befristeten – Arbeitsverträgen reagiert werden. Die Personalkostensteigerung von 2004 bis 2008 um rd. 5,4 Mio. Euro (rd. 38 %) spiegelt diese Entwicklung besser wieder.

Die hohe Anzahl befristet eingestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sugge-

riert, dass keine unbefristeten Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Tatsächlich werden viele befristete Arbeitsverträge in unbefristete Verträge überführt. Ein Indiz dafür sind 192 in 2008 befristet neu abgeschlossene Arbeitsverträge, denen nur 51 Beendigungen von befristeten Arbeitsverträgen gegenüberstehen. Die Personalaufwendungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden – wie auch alle anderen Aufwendungen – vollständig über vereinbarte Leistungsentgelte refinanziert.

LWL-Jugendheime

Übersicht über die Entwicklung der Anzahl der Planstellen
in den Jahren 2004 – 2008

HAUSHALTSJAHR	ANZAHL DER PLANSTELLEN	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT
2004	315,69	- 2,55
2005	311,62	- 4,07
2006	317,58	+ 5,96
2007	309,67	- 7,91
2008	374,07	+ 64,4

LWL-Jugendheime

Übersicht über die Personalkostenentwicklung in den Jahren 2004 – 2008

HAUSHALTSJAHR	RECHNUNGS- ERGEBNIS EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR PROZENTUAL
2004	14.250.262	+ 592.597	+ 4,339
2005	15.278.670	+ 1.028.408	+ 7,217
2006	15.364.429	+ 85.759	+ 0,561
2007	16.411.793	+ 1.047.364	+ 6,817
2008 ¹	19.679.576	+ 3.267.783	+ 19,911

¹ einschließlich erstattete Versorgungsanteile für die aktiven Beamten

Altersteilzeit

Für die Gewährung der Altersteilzeit beim LWL gelten weiterhin die vom Landschaftsausschuss am 12.07.2002 beschlossenen Einschränkungen (kw-Vermerk oder genereller Stellenabbau bzw. Förderung durch die Arbeitsverwaltung bei Ersatzeinstellungen). Zum Stichtag 31.12.2008 befinden sich beim LWL insgesamt 231 Personen in einem Altersteilzeitverhältnis; gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies ein Plus von 5 Beschäftigten. In rd. 50% der Fälle erfolgte eine Förderung durch die Arbeitsverwaltung; dies betrifft insbesondere die Einrichtungen des LWL-PsychiatrieVerbundes bzw. den LWL-Maßregelvollzug.

	BLOCKMODELL		TEILZEITMODELL		Gesamt
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
LWL - Hauptverwaltung, LWL - Kulturdienststellen, LWL - Förderschulen	17	13	9	4	43
LWL - PsychiatrieVerbund	65	76	10	21	172
LWL - Maßregelvollzug	7	5	0	0	12
LWL - Jugendheime	2	0	2	0	4

Fluktuation

Die nachstehende Tabelle gibt eine Übersicht über die Fluktuation beim LWL unter Berücksichtigung der Austrittsgründe. Insgesamt sind 1.224 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Laufe des Jahres 2008 aus dem Dienst des LWL ausgeschieden; davon 297 auf eigenen Wunsch durch Kündigung bzw. Auflösungsvertrag. 150 Beschäftigte wurden in den Ruhestand versetzt bzw. beziehen Altersrente. Häufigster Austrittsgrund (667 Beschäftigte) war wie im Vorjahr der Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages.

Bezüglich der Gründe für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge wird auf die Erläuterungen zum Punkt „Einstellungen“ hingewiesen. Am Stichtag 01.01.2008 waren beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe 13.576 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Unter Berücksichtigung der Anzahl der im Jahre 2008 vorgenommenen Einstellungen (ohne Volontäre, Auszubildende und Praktikanten) von 1650 Beschäftigten sowie der erfolgten Austritte in Höhe von 1224 Personen ergibt sich eine Fluktuationsquote von 8 %. Sofern man die befristet abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse unberücksichtigt lässt, halbiert sich diese Quote auf 4 %.

BEREICH	AUSTRITTSGRÜNDE	ANZAHL		
		m	w	ges.
LWL- Hauptverwaltung	AN-Kündigung / Auflösungsvertrag	6	6	12
	AG-Kündigung / Auflösungsvertrag	0	0	0
	Ende befristete Beschäftigung	6	10	16
	Entlassung auf Antrag / Beamte	0	0	0
	Versetzung zu einem anderen AG	6	3	9
	Vorz. Ruhestand wegen DU / EU	2	2	4
	Ruhestand / Altersrente	15	4	19
	Gesamt	35	25	60

AN: Arbeitnehmer
AG: Arbeitgeber
DU: Dienstunfähigkeit
EU: Erwerbsunfähigkeit

BEREICH	AUSTRITTSGRÜNDE	ANZAHL		
		m	w	ges.
LWL- Kulturdienststellen	AN-Kündigung/Auflösungsvertrag	3	4	7
	AG-Kündigung/Auflösungsvertrag	1	1	2
	Ende befristete Beschäftigung	72	83	155
	Entlassung auf Antrag/Beamte	0	0	0
	Versetzung zu einem anderen AG	1	0	1
	Vorz. Ruhestand wegen DU/EU	1	1	2
	Ruhestand/Altersrente	15	7	22
Gesamt	93	96	189	
LWL- Förderschulen	AN-Kündigung/Auflösungsvertrag	2	14	16
	AG-Kündigung/Auflösungsvertrag	1	1	2
	Ende befristete Beschäftigung	65	23	88
	Entlassung auf Antrag/Beamte	0	0	0
	Versetzung zu einem anderen AG	0	0	0
	Vorz. Ruhestand wegen DU/EU	1	4	5
	Ruhestand/Altersrente	4	6	10
Gesamt	73	48	121	
LWL- PsychiatrieVerbund	AN-Kündigung / Auflösungsvertrag	77	145	222
	AG-Kündigung / Auflösungsvertrag	14	14	28
	Ende befristete Beschäftigung	115	239	354
	Entlassung auf Antrag / Beamte	0	0	0
	Versetzung zu einem anderen AG	5	8	13
	Vorz. Ruhestand wegen DU / EU	6	23	29
	Ruhestand / Altersrente	45	46	91
Gesamt	262	475	737	
LWL- Maßregelvollzug	AN-Kündigung / Auflösungsvertrag	4	9	13
	AG-Kündigung / Auflösungsvertrag	3	1	4
	Ende befristete Beschäftigung	2	1	3
	Entlassung auf Antrag / Beamte	0	0	0
	Versetzung zu einem anderen AG	2	0	2
	Vorz. Ruhestand wegen DU / EU	4	0	4
	Ruhestand / Altersrente	2	2	4
Gesamt	17	13	30	
LWL- Jugendheime	AN-Kündigung / Auflösungsvertrag	10	17	27
	AG-Kündigung / Auflösungsvertrag	2	3	5
	Ende befristete Beschäftigung	10	41	51
	Entlassung auf Antrag / Beamte	0	0	0
	Versetzung zu einem anderen AG	0	0	0
	Vorz. Ruhestand wegen DU / EU	0	0	0
	Ruhestand / Altersrente	2	2	4
Gesamt	24	63	87	
Insgesamt		1.224		

Einstellungen

Auf der Grundlage des Haushaltsbegleitbeschlusses 2003 wurde auch im Jahr 2008 der personalwirtschaftliche Sparkurs weiterverfolgt. Gleichwohl sind im Jahr 2008 externe befristete und unbefristete Einstellungen erfolgt. Den größten Anteil für den Bereich der LWL-Hauptverwaltung nehmen dabei die durch die Übernahme der Versorgungsverwaltung in den Dienst des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe gewechselten 116 Beamtinnen und Beamten ein.

Die übrigen Einstellungen erfolgten überwiegend aufgrund von Ausnahmeregelungen:

- Von der Wiederbesetzungssperre ist das für den Bereich der Kulturpflege zur Aufrechterhaltung des Betriebes in den Museen notwendige Personal (z. B. Angestellte im Museumsshop, Kassenkräfte usw.) grundsätzlich ausgenommen.
- Eine partielle Ausnahmeregelung hinsichtlich der befristeten Arbeitsverträge gilt auch für die Therapeutenstellen und den pflegerischen Dienst in den LWL-Schulen, um die ordnungsgemäße therapeutische und pflegerische Versorgung der behinderten Kinder sicherzustellen.
- Wissenschaftliche Volontärinnen und Volontäre, deren praktische Tätigkeit unverzichtbarer Teil für eine berufliche Perspektive ist, werden nach Beschluss der politischen Gremien des LWL weiterhin beim LWL mit auf zwei Jahre befristeten Volontärverträgen beschäftigt. In der Regel ist in jeder Kultureinrichtung eine Volontärstelle besetzt. Im Jahr 2008 konnten aufgrund Beschluss des Landschaftsausschusses darüber hinaus 7 zusätzliche Volontariate im LWL-Industriemuseum, 1 zusätzliches Volontariat im LWL-Römermuseum in Haltern und 1 zusätzliches Volontariat im Museum in der Kaiserpfalz Paderborn besetzt werden.
- Die Einstellung auf vollständig durch Drittmittel geförderte Stellen unterliegt keiner Beschränkung. Von dieser Möglichkeit wurde insbesondere im Kulturbereich, aber auch bei den LWL-Schulen Gebrauch gemacht.
- In den Einrichtungen des LWL-PsychiatrieVerbundes Westfalen sowie in den LWL-Maßregelvollzugskliniken erfolgten Einstellungen im Bereich der budgetierten, nicht im Haushalt geführten Stellen.

Im Übrigen gilt für externe Einstellungen, dass sie nur vorgenommen werden, wenn sie zur Aufrechterhaltung des Betriebes zwingend erforderlich sind und eine interne Lösung nicht realisiert werden kann.

Grundsätzlich werden zu besetzende Stellen erst nach vorheriger Stellenausschreibung übertragen. Dabei liegt die Priorität zunächst auf den internen Stellenausschreibungen. Erst wenn intern keine Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung stehen, erfolgt in der Regel eine externe Ausschreibung. Auch bei befristeten Stellen bzw. befristeten Ersatzeinstellungen wird erst extern ausgeschrieben, wenn intern keine Besetzung möglich ist.

Externe Ausschreibungen im Jahr 2008 waren überwiegend notwendig zur Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für zeitlich befristet zu besetzende Stellen und zur Gewinnung von Fachpersonal, welches intern nicht zur Verfügung stand.

Zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse werden und wurden insbesondere abgeschlossen, wenn die Einstellung zur Vertretung einer anderen Beschäftigten/eines anderen Beschäftigten erfolgt, der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht oder die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung erfolgt. Dabei ergibt sich die Notwendigkeit der befristeten Einstellung von Personal aus dem Ziel, dauerhafte Personalüberhänge auszuschließen.

Gerade im Bereich der LWL-Schulen und im Kulturbereich kann zur Vertretung von Fachpersonal in der Regel nur auf externe Bewerbungen zurückgegriffen werden. Da im Anschluss an die Vertretungszeit wegen der speziellen Profession der befristet Beschäftigten üblicherweise keine weiteren Einsatzmöglichkeiten zur Verfügung stehen, kann mit den Vertretungskräften nur ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis eingegangen werden. Gleiches gilt bei Personalmehrbedarf für zeitlich befristete Projekte oder für Saisonbetriebe. Die ca. 120 während der Saison in den LWL-Freilichtmuseen Detmold und Hagen zusätzlich benötigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden befristet eingestellt.

Auch im LWL-Bau- und Liegenschaftsbetrieb werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Vermeidung von dauerhaften Personalüberhängen befristet eingestellt. Der LWL-Bau- und Liegenschaftsbetrieb ist eine eigenbetriebsähnliche Einrichtung des LWL und einer betriebsorientierten Personalbemessung verpflichtet. Der Personalstamm wird anhand einer durchgängigen Jahresauftragslage bemessen. Darüber hinaus gehende temporäre Auftragsspitzen werden im Regelfall durch die Vergabe der Aufträge an externe Auftragnehmer oder durch befristete Arbeitsverhältnisse abgewickelt.

In den Einrichtungen des LWL-PsychiatrieVerbundes Westfalen sowie in den LWL-Maßregelvollzugskliniken wurden Einstellungen aufgrund der seit Beginn der 90er Jahre geltenden gesetzlichen Budgetdeckelung, der seit einigen Jahren für den Maßregelvollzug reduzierten Pflegesätze und letztendlich der erheblichen Ausgabensteigerungen (Tariferhöhungen, gestiegene Ausgaben für Energie usw.) reduziert bzw. nur befristet vorgenommen.

Einstellungen 01.01.2008 – 31.12.2008

BEREICH	GESCHLECHT	BEFRISTUNG	ANZAHL
LWL-Hauptverwaltung	m	befristet	9
		unbefristet	80
	w	befristet	20
		unbefristet	52
LWL-Kulturdienststellen	m	befristet	77
		unbefristet	5
	w	befristet	87
		unbefristet	16
LWL-Kulturdienststellen: wissenschaftliche Volontäre	m	befristet	6
		unbefristet	0
	w	befristet	20
		unbefristet	0
LWL-Förderschulen	m	befristet	69
		unbefristet	1
	w	befristet	46
		unbefristet	3
LWL-PsychiatrieVerbund	m	befristet	239
		unbefristet	31
	w	befristet	614
		unbefristet	39
LWL-Maßregelvollzug	m	befristet	26
		unbefristet	4
	w	befristet	30
		unbefristet	5
LWL-Jugendheime	m	befristet	95
		unbefristet	4
	w	befristet	97
		unbefristet	1
Gesamt			1676

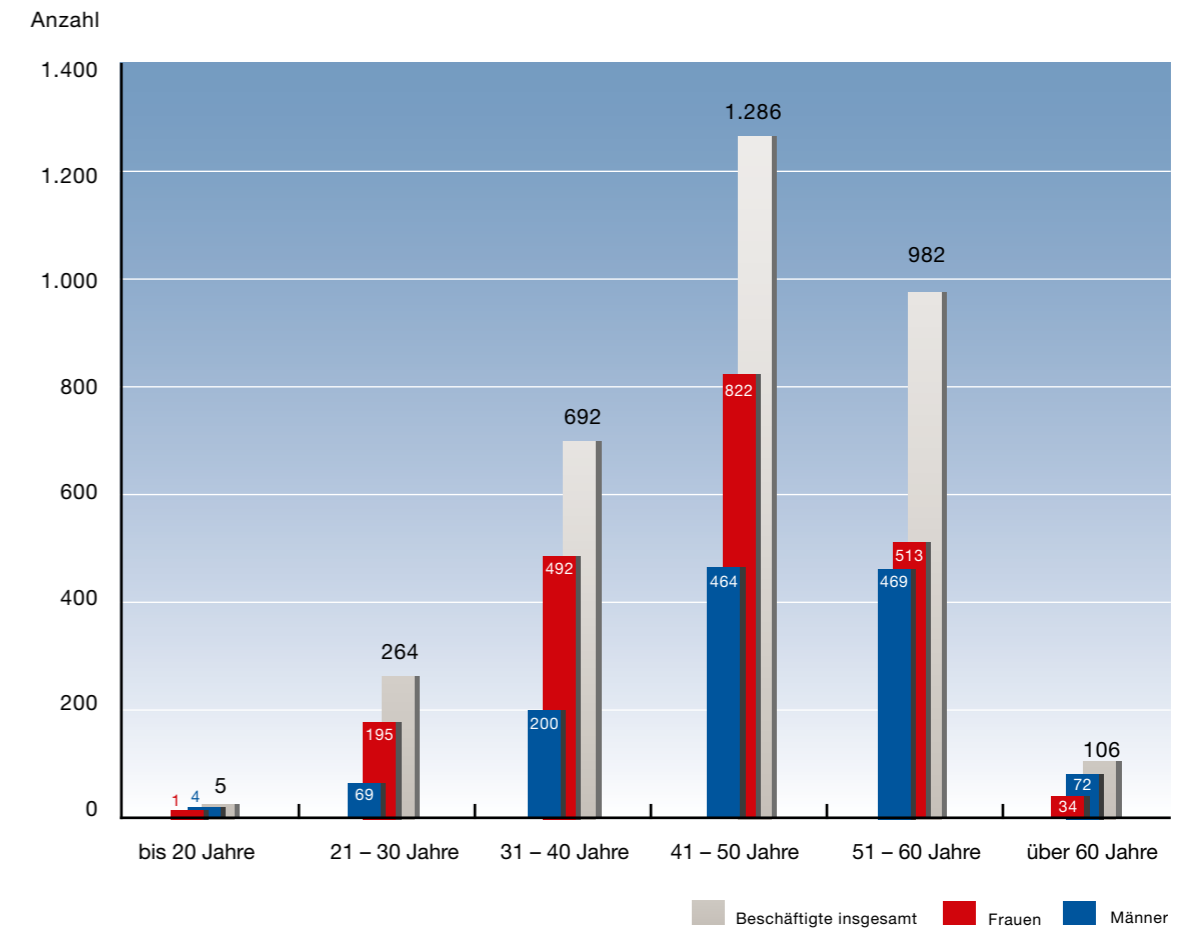
Altersstruktur

Wie die Auswertung der Altersstrukturen in der Kernverwaltung und den übrigen Einrichtungen des LWL zeigt, befindet sich weiterhin die überwiegende Zahl der Beschäftigten in der Altersgruppe zwischen dem 41. und 50. Lebensjahr. In der Kernverwaltung ist die Anzahl der Beschäftigten in der Altersgruppe zwischen dem 51. und 60. Lebensjahr allerdings durch die Übernahme der Beamtinnen und Beamten der ehemaligen Versorgungsverwaltung deutlich gestiegen.

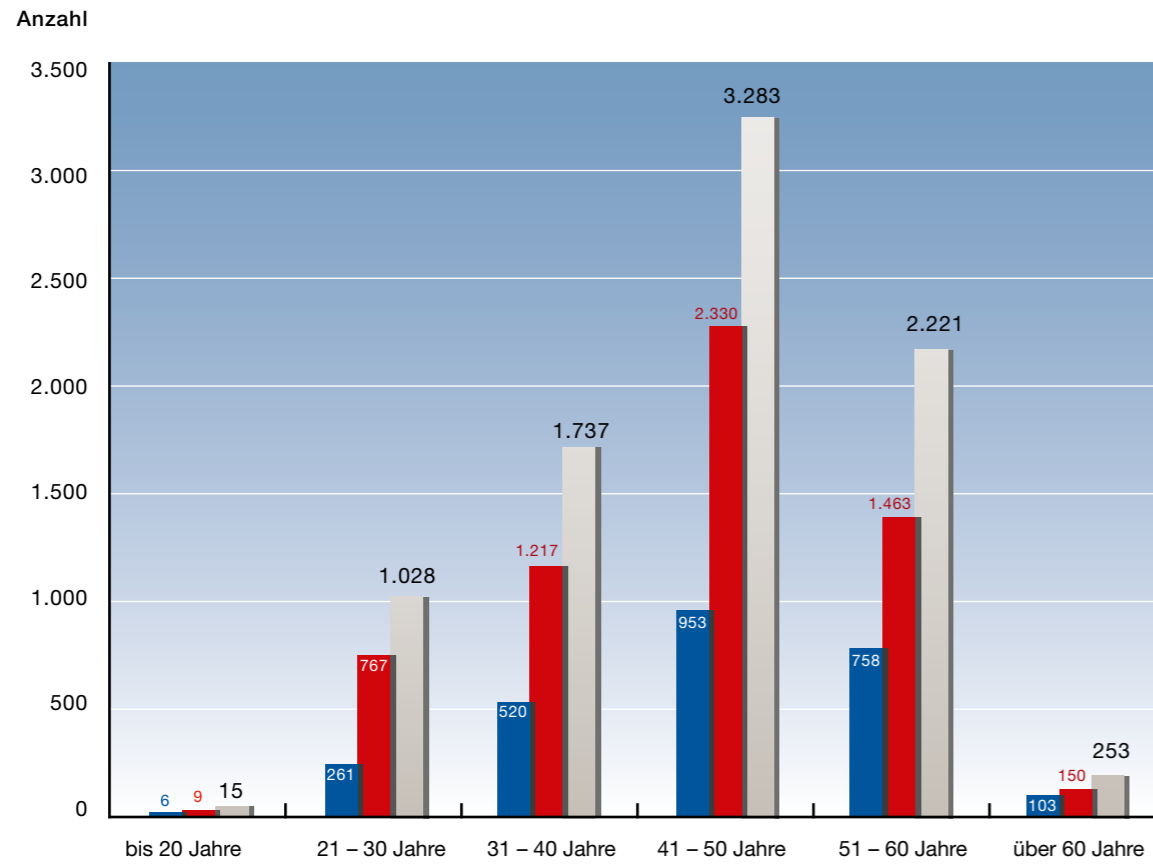
Eine Ausnahme bilden weiterhin die LWL-Jugendheime, in denen zurzeit noch die Altersgruppe zwischen dem 31. und 40. Lebensjahr überwiegt.

Da innerhalb der nächsten 5 Jahre rd. 400 Beschäftigte und perspektivisch aufgrund der Altersstruktur im Bereich der heute 51-60jährigen insgesamt rd. 3530 weitere Beschäftigte aus Altersgründen aus dem Dienst des LWL ausscheiden werden, müssen rechtzeitig Maßnahmen ergriffen werden, um u.a. den Wissenstransfer sicherzustellen. Mit Begleitung der Abt. 10/11 haben zwei Studentinnen der Fachhochschule Münster Arbeiten zum Thema „Wissenstransfer/Wissensmanagement“ und „Altersstrukturanalyse am Beispiel des LWL“ erstellt. Die Erkenntnisse und Vorschläge aus diesen Arbeiten werden von der Verwaltung zunächst ausgewertet.

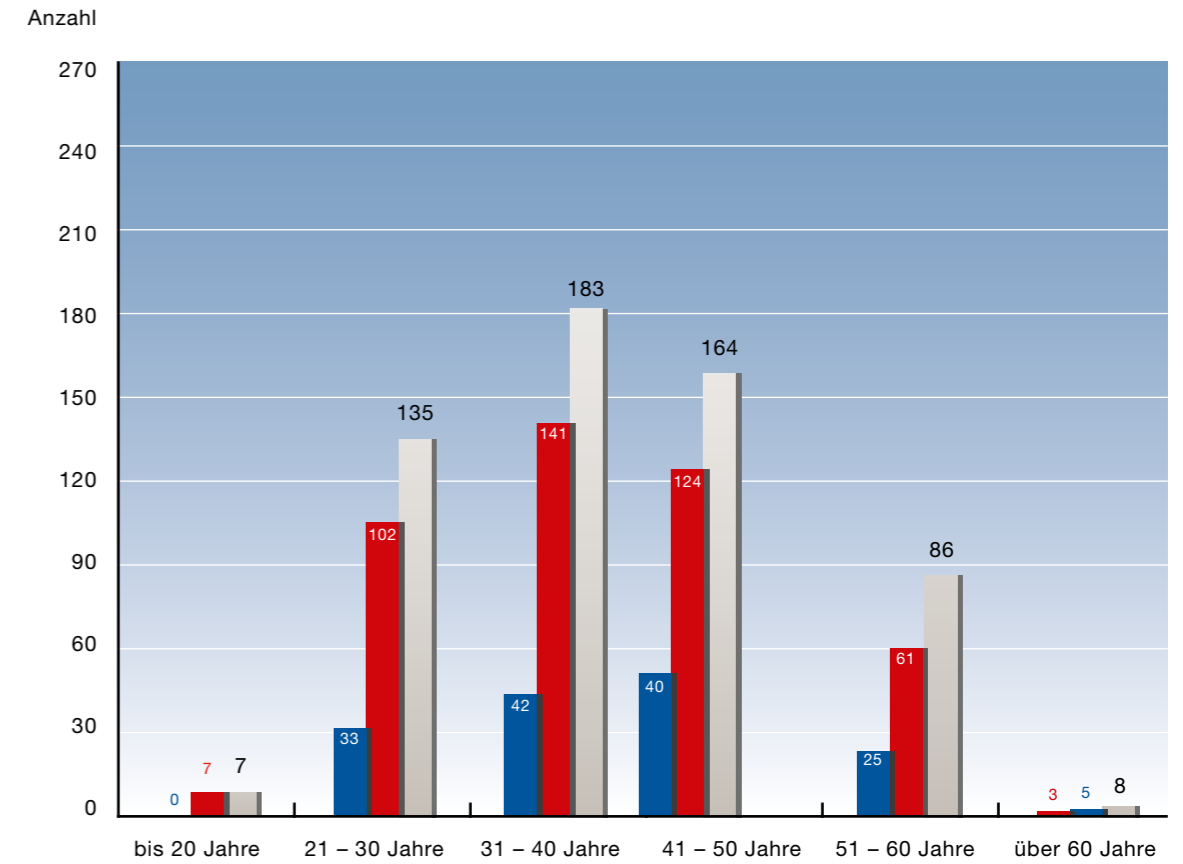
LWL-Kernverwaltung Altersstruktur Beschäftigte Insgesamt



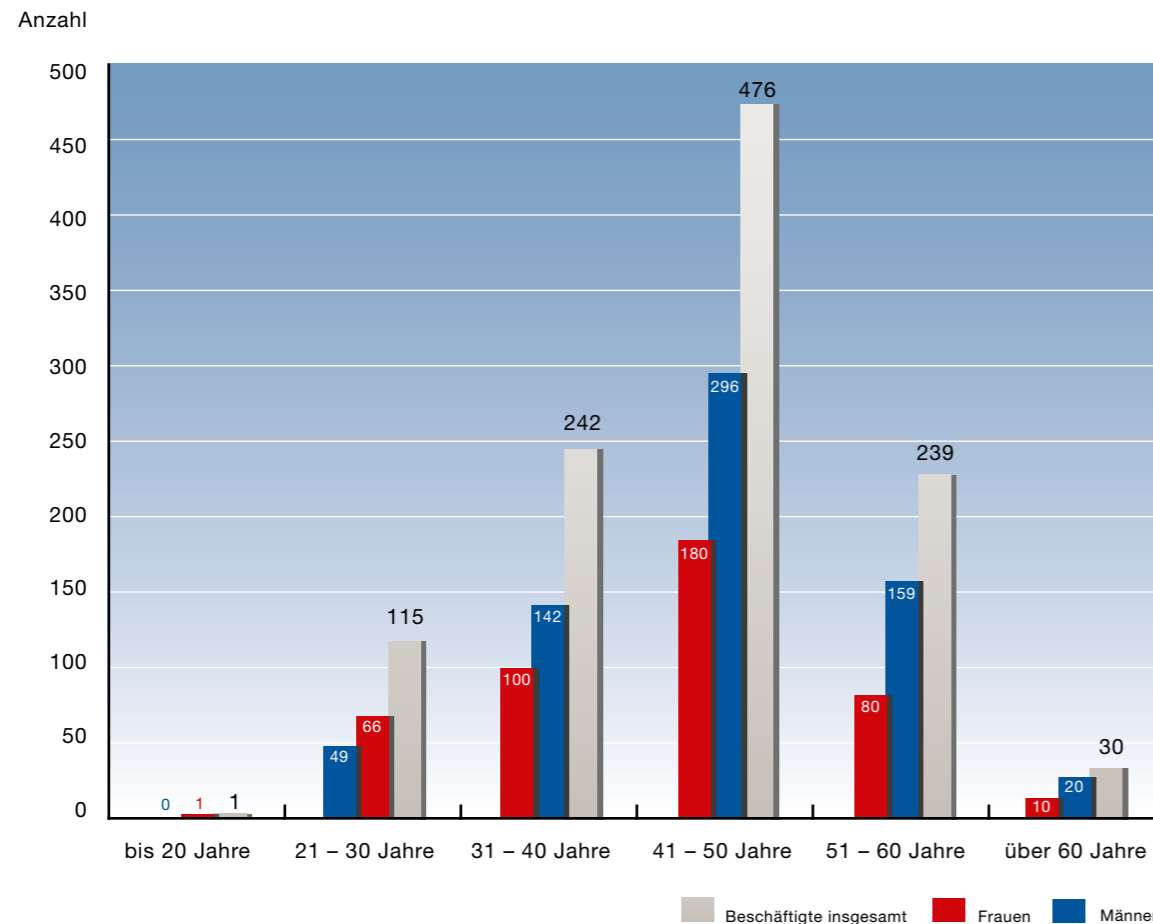
LWL-PsychiatrieVerbund
Altersstruktur Beschäftigte Insgesamt



LWL-Jugendheime
Altersstruktur Beschäftigte Insgesamt



LWL-Maßregelvollzug
Altersstruktur Beschäftigte Insgesamt



Tarifrecht, Besoldungs- und Vergütungsstruktur

Im Mittelpunkt der Tätigkeiten im Tarifbereich stand im Jahr 2008 die Umsetzung der Tarifeinigung vom 31. März 2008. Erstmals nach Einführung des TVöD im Jahr 2005 wurden von den Tarifparteien in der Tarifrunde 2008 Änderungen im Entgeltgefüge vorgenommen. Nach langen und von Streikmaßnahmen begleiteten Verhandlungen einigten sich die Tarifvertragsparteien in den Tarifvertragsverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern auf einen Tarifabschluss, der insbesondere in den Bereichen Entgelt und Arbeitszeitverlängerung weitreichende Konsequenzen hat.

1. Entgelt

Die Entgelterhöhung erfolgte danach aufgrund des Zusammenwirkens mehrerer Komponenten. In einem ersten Schritt wurden rückwirkend ab dem 01. Januar 2008 die Tabellenentgelte um 50 Euro erhöht. Gleichzeitig wurde ab diesem Zeitpunkt eine lineare Erhöhung um 3,1 % vereinbart. Ab dem 01. Januar 2009 erfolgte eine weitere Erhöhung um 2,8 %.

Zusätzlich zu der linearen Erhöhung bekamen im Januar 2009 alle tariflich Beschäftigten eine einmalige Auszahlung in Höhe von 225 Euro. Für Teilzeitbeschäftigte wurde der Betrag anteilig berechnet. Die monatlichen Ausbildungsentgelte der Auszubildenden nach TVAöD sowie die Entgelte der Praktikantinnen und Praktikanten erhöhten sich ab dem 01. Januar 2008 um 70 Euro.

Für die kommunalen Krankenhäuser wurden hiervon abweichende Regelungen vereinbart. Auch hier wurde das Tabellenentgelt ab dem 1. Januar um 50 Euro erhöht, die lineare Erhöhung betrug hingegen 1,6 %. Die Differenz von 1,5 Prozentpunkten wurde in das Jahr 2009 verschoben, so dass die Entgelte ab dem 01. Januar 2009 um 4,3 % erhöht wurden. Die Einmalzahlung im Januar 2009 in Höhe von 225 Euro wurde auch den Beschäftigten in Krankenhäusern gezahlt.

2. Arbeitszeit

Seit dem 01. Juli 2008 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit im Tarifgebiet West einheitlich 39 Stunden. In den kommunalen Krankenhäusern im Tarifgebiet West ist es bei 38,5 Stunden geblieben. Im Erziehungsdienst sind über etwaige gesetzlich geregelte Vorbereitungszeiten hinaus im Rahmen der Gesamtarbeitszeit jährlich 2,5 Tage für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung zu verwenden.

3. Fortschreibung des Übergangsrechts

Darüber hinaus wurden in einigen wesentlichen Punkten die Bestimmungen des TVÜ – VKA, der Bestimmungen für die aus altem Tarifrecht übergeleiteten Beschäftigten enthält, fortgeschrieben.

Dies betrifft insbesondere die Verlängerung der Besitzstände für im BAT vor dem 1. Oktober 2005 begonnenen Bewährungs- oder Zeitaufstiege. Nunmehr nehmen auch diejenigen übergeleiteten Beschäftigten am Weiterlaufen des Aufstiegs teil, die bis spätestens 31. Dezember 2009 nach altem Tarifrecht höhergruppiert worden wären.

Auch die Frist für weiterlaufende Vergütungsgruppenzulagen für übergeleitete Beschäftigte ist auf den 31. Dezember 2009 verlängert worden.

Anstelle des hierfür vorgesehenen Antragserfordernisses wurde im LWL eine Prüfung aller in Frage kommenden Fälle von Amts wegen durchgeführt. Die Betroffenen wurden entsprechend informiert.

Für das Jahr 2008 wurden die in den folgenden Abbildungen dargestellten Stellen (berechnet in Vollzeitbeschäftigungsanteilen) vorgehalten.

Veränderungen bei der Ausweisung der Planstellen gegenüber dem Vorjahr basieren im Wesentlichen auf Stellenhebungen bzw. Stellenumwandlungen.

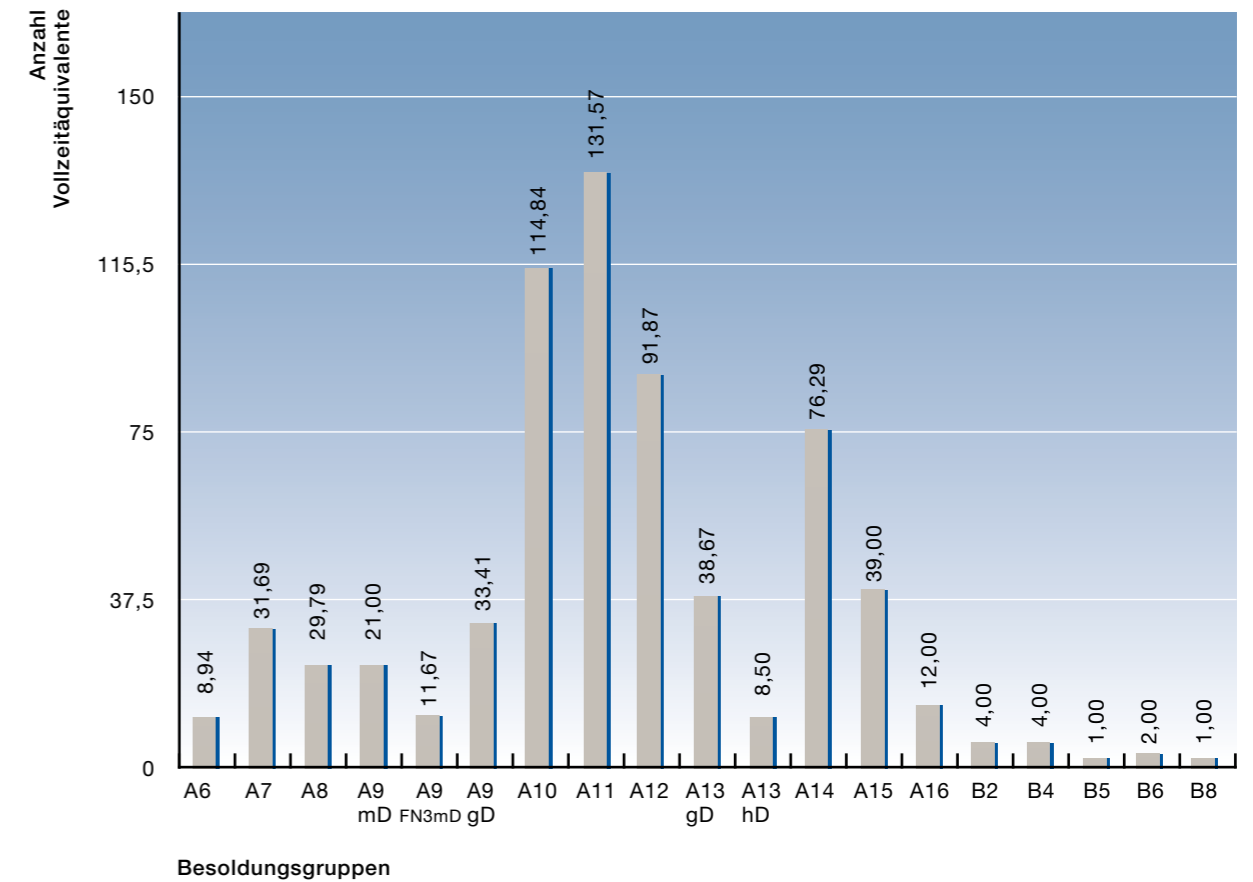
Stellenhebungen sind zum Tragen gekommen bei

- festgestellter höherer Wertigkeit der zu erledigenden Aufgaben
- Ablauf laufbahnrechtlicher Wartezeiten für das erste Beförderungsjahr der jeweiligen Laufbahn
- Ablauf persönlicher Wartezeiten gemäß Beschluss des Personalausschusses vom 07.10.2003 (Vorlage 11/1774)

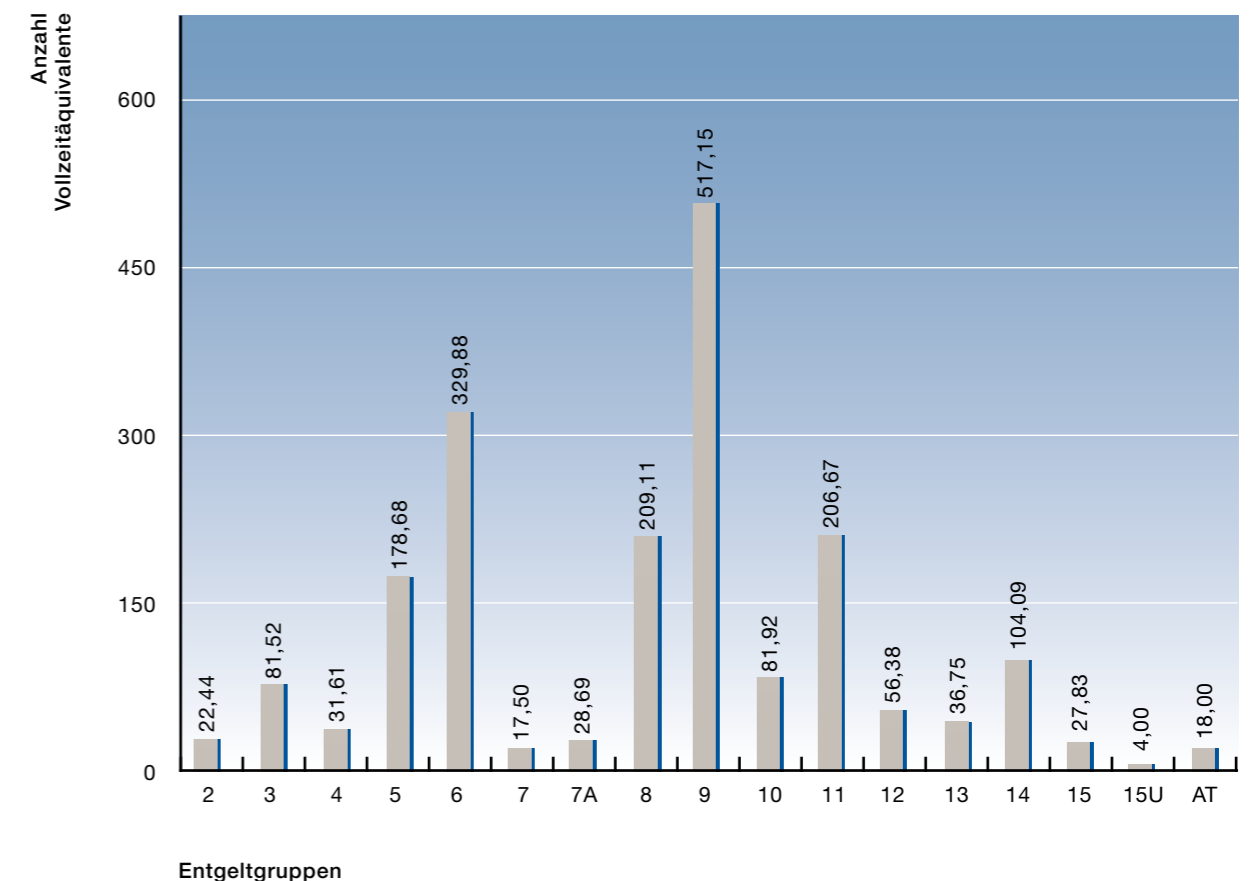
Stellenumwandlungen wurden u.a. vorgenommen, wenn

- aufgrund der aktuellen Ist-Besetzung Stellen für Beamtinnen und Beamte durch tariflich Beschäftigte besetzt sind und umgekehrt
- bei Beibehaltung der Funktion die Wertigkeit aufgrund veränderter Aufgabewahrnehmung sinkt (z.B. Stelle Verwaltungsangestellte/r der Entg.-Gr. 9 nach Entg.-Gr. 8 TVöD)
- die Funktion sich bei gleicher Wertigkeit verändert (z.B. Stelle Angestellte/r im Schreibdienst der Entg.-Gr. 6 TVöD in Stelle Verwaltungsangestellte/r der Entg.-Gr. 6 TVöD)

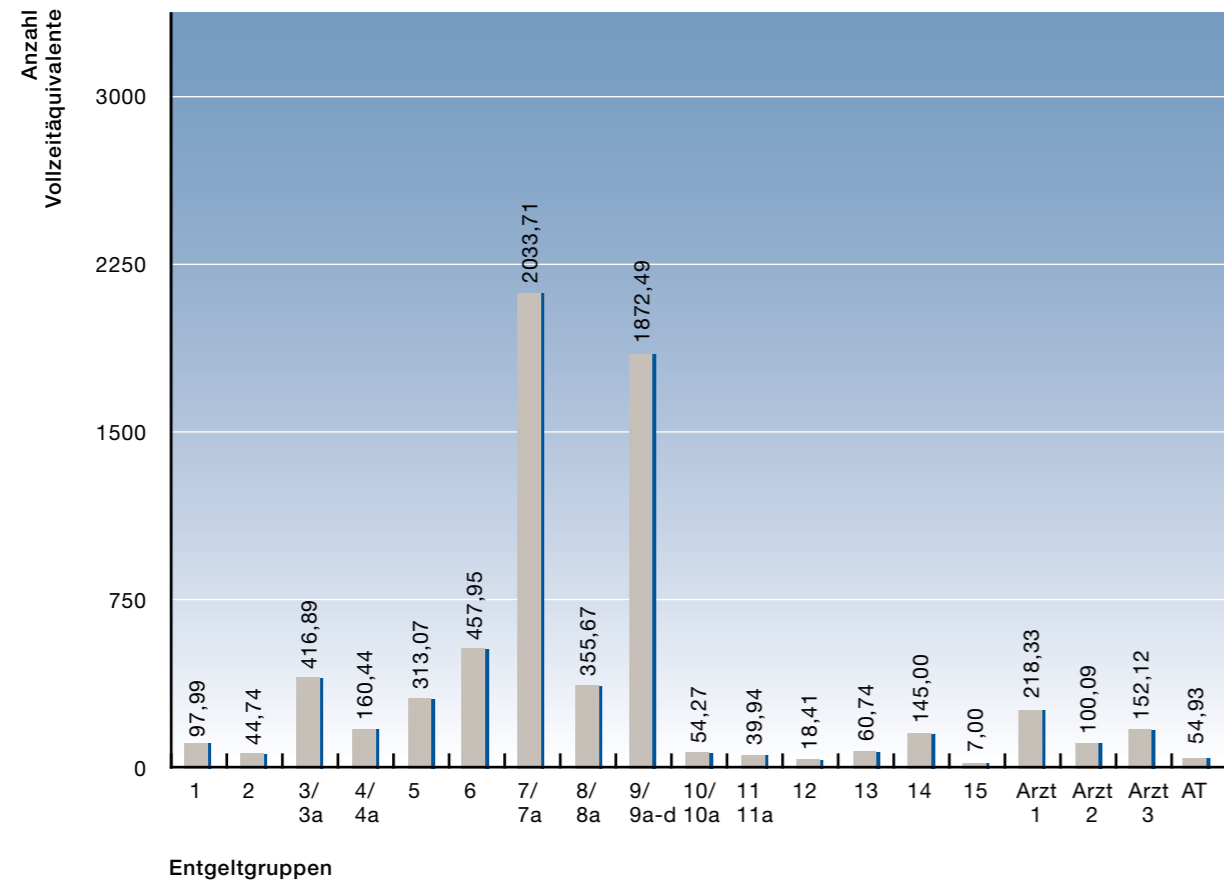
Beamte 2008 LWL-Hauptverwaltung



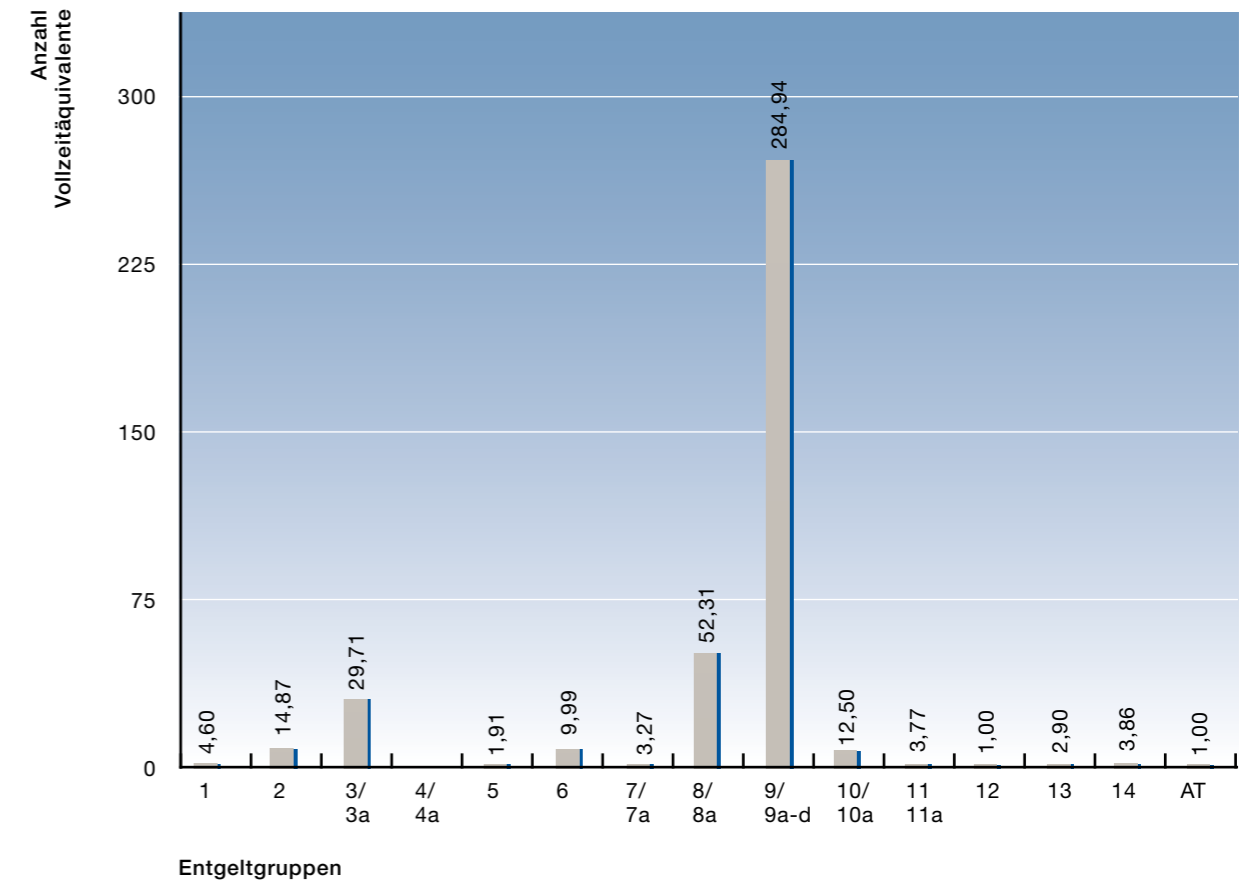
Tariflich Beschäftigte 2008 LWL-Hauptverwaltung



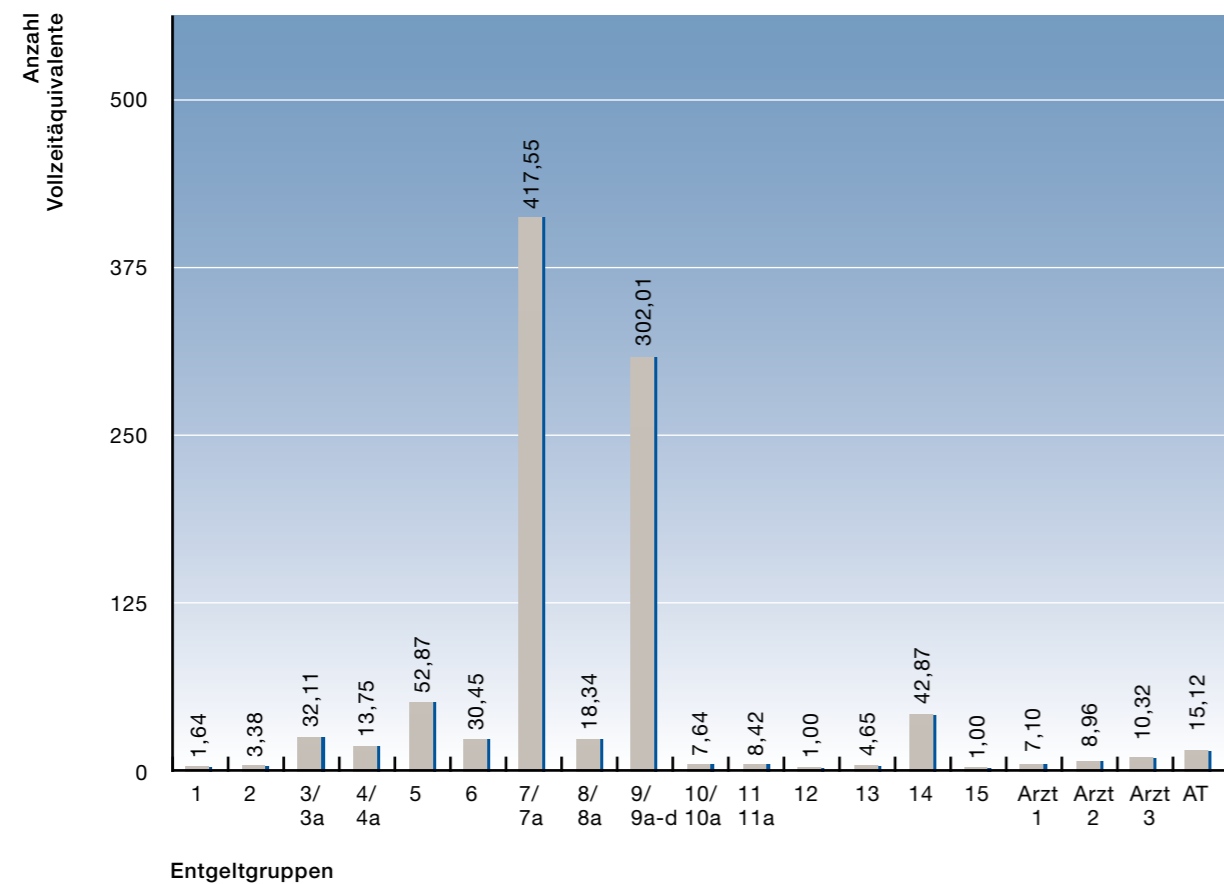
Tariflich Beschäftigte 2008 LWL-PsychiatrieVerbund



Tariflich Beschäftigte 2008 LWL-Jugendheime



Tariflich Beschäftigte 2008 LWL-Maßregelvollzug



Schwerbehinderte Menschen

Private und öffentliche Arbeitgeber haben nach § 71 SGB IX auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Sind es weniger, muss der Arbeitgeber für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz nach § 77 SGB IX eine Ausgleichsabgabe entrichten.

Im gesamten LWL waren 2008 im Jahresdurchschnitt 940 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Dies entspricht einer Beschäftigungsquote von 7,42 %.

Der LWL übertrifft damit seine gesetzliche und gesellschaftliche Verpflichtung zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen deutlich und konnte die Beschäftigungsquote gegenüber dem Jahr 2007 (7,3%) sogar noch leicht steigern.

III. Gemeinsam ans Ziel – Personalentwicklung (PE)

Die ganzheitliche Personalentwicklung im LWL orientiert sich an den Leitlinien für Zusammenarbeit und Personalführung. Sie richtet sich an den strategischen Zielen im LWL aus und berücksichtigt die aktuellen Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie aktuelle Veränderungsprozesse. Eine Vernetzung der drei Aufgabenbereiche der Personalentwicklung – Ausbildung, Fortbildung und PE-Beratung – findet fortlaufend statt.

Nachwuchs fördern – Ausbildung beim LWL

Personalentwicklung beim LWL beginnt bereits mit der Ausbildung. Daher haben wir uns in den vergangenen Jahren bemüht, immer mehr Elemente der Personalentwicklung zu berücksichtigen und umzusetzen. Im Jahr 2008 wurde ein Vorhaben zur „Optimierung der betrieblichen Ausbildung“ auf den Weg gebracht. Dieses Vorhaben zielt darauf ab, auch künftig eine hochwertige praktische Ausbildung zu garantieren, die den stetig steigenden Anforderungen im LWL gerecht wird, um dauerhaft qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den geforderten Kompetenzen zur Verfügung zu stellen. An dem Optimierungskonzept arbeiten neben der Personalentwicklung die betroffenen Fachabteilungen, der Personalrat und die Auszubildenden selbst mit. Die Übernahme von Auszubildenden ist nicht mehr unbedingt möglich. Um die Chancen auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen, bildet der LWL für den mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst seit einigen Jahren ausschließlich nach dem „Coesfelder Modell“ (Berufsabschlüsse als Bürokauffrau/ Bürokaufmann und Verwaltungsfachangestellte/ Verwaltungsfachangestellter) aus.

1. Präsenz schaffen – Nachwuchswerbung

Der Trend der abnehmenden Bewerberzahlen setzt sich weiterhin fort. Es konnten dennoch im Jahre 2008 alle vom LWL angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden. Um den zurückgehenden Bewerbungszahlen entgegenzuwirken, wurde 2008 die Präsenz des LWL auf Ausbildungsmessen und in Schulen erhöht.

Auswertungen der aktuellen Bewerbungen zeigen, dass das Internet als Informationsquelle von den jugendlichen Bewerberinnen und Bewerbern zunehmend genutzt wird. Daher ist geplant, zukünftig verstärkt über Internetstellenbörsen zu werben.



Ausbildungsbeginn

Ausbildungsplätze in der LWL-Hauptverwaltung: (Stichtag 31.12.2008)

AUSBILDUNGSBERUFE	ANZAHL AUSZUBILDENDE INSGESAMT	DAVON IN 2008 EINGESTELLTE AUSZUBILDENDE
Landesinspektoranwärterin/ Landesinspektoranwärter	45 (inkl. 5 Aufstiegsbeamte)	13 (inkl. 1 Aufstiegsbeamter)
Coesfelder Modell	30	9
Bauzeichnerin/Bauzeichner	2	1
Elektronikerin/Elektroniker	1	0
Fachangestellte/Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Archiv	1	0
Fachangestellte/Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek	3	2
Fachinformatikerin/Fachinformatiker	5	2
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	2	1
Fotografin/Fotograf	2	1
Industriemechanikerin/Industriemechaniker	1	1
Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation	1	1
Mediengestalterin/Mediengestalter Bild und Ton	1	0
Metallbauerin/Metallbauer	2	1
Tischlerin/Tischler	1	0
Veranstaltungskauffrau/Veranstaltungskaufmann	1	0
Zimmerin/Zimmerer	4	1
Gesamt	102	32

Ausbildungsabschlüsse in 2008

AUSBILDUNGSBERUFE	ANZAHL DER PRÜFLINGE	BESTANDEN	NICHT BESTANDEN
Landesinspektoranwärterin/ Landesinspektoranwärter	13	12	1
Coesfelder Modell	7	7	0
Bauzeichnerin/Bauzeichner	2	2	0
Fachangestellte/Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Archiv	1	1	0
Fotografin/Fotograf	1	1	0
Mediengestalterin/Mediengestalter Bild und Ton	1	1	0
Metallbauerin/Metallbauer	1	1	0
Tischlerin/Tischler	1	1	0
Zimmerin/Zimmerer	1	1	0
Gesamt	28	27	1

2. Chancen bieten – Übernahme

Im Prüfungsjahr 2008 haben alle erfolgreichen Auszubildenden der Hauptverwaltung das Angebot der befristeten Übernahme erhalten. Bei Bewährung besteht für sie die Chance, beim LWL zukünftig eine Festanstellung zu bekommen.

Ausbildungsplätze im LWL-PsychiatrieVerbund und LWL-Maßregelvollzugskliniken: (Stichtag 31.12.2008)

AUSBILDUNGSBERUFE	ANZAHL AUSZUBILDENDE INSGESAMT	DAVON IN 2008 EINGESTELLTE AUSZUBILDENDE
Kauffrau/Kaufmann im Gesundheitswesen	13	3
Gärtnerin/Gärtner	10	5
Köchin/Koch	4	1
Schülerin/Schüler in der Altenpflege	20	4
Bürokauffrau/Bürokaufmann	10	5
Schülerin/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege	411	154
Heizungsinstallateurin/Heizungsinstallateur	1	1
Malerin/Maler / Lackiererin/Lackierer	3	2
Arzthelferin/Arzthelfer	7	4
Bauzeichnerin/Bauzeichner	1	1
Elektroinstallateurin/Elektroinstallateur	9	2
Garten- und Landschaftsbauerin/ Garten- und Landschaftsbauer	1	1
Tischlerin/Tischler	2	1
Medizinische Fachangestellte/ Medizinischer Fachangestellter	2	1
Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter	2	0
Verwaltungsfachangestellte/ Verwaltungsfachangestellter	1	0
Schreinerin/Schreiner	1	0
Schlosserin/Schlosser	1	0
Kauffrau/Kaufmann für Informationstechnologie	1	1
Pharmazeutisch Kfm. Assistentin/Assistent	1	0
Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger im Anerkennungsjahr*	40	21
Erzieherin/Erzieher im Anerkennungsjahr*	28	24
Psychologin/Psychologe im Praktikum*	77	68
Gesamt	646	299

* Es erfolgt ein praktischer Einsatz im Rahmen der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnung



Auszubildende beim „Blind Date“

Ausbildungsabschlüsse in 2008

AUSBILDUNGSBERUFE	ANZAHL DER PRÜFLINGE	BESTANDEN	NICHT BESTANDEN
Kauffrau/Kaufmann im Gesundheitswesen	5	5	0
Gärtnerin/Gärtner	2	2	0
Köchin/Koch	1	1	0
Schülerin/Schüler in der Altenpflege	6	4	2
Bürokauffrau/Bürokaufmann	1	1	0
Schülerin/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege	136	120	16
Heizungsinstallateurin/Heizungsinstallateur	1	1	0
Malerin/Maler / Lackiererin/Lackierer	1	1	0
Arzthelferin/Arzthelfer	2	2	0
Elektroinstallateurin/Elektroinstallateur	2	2	0
Garten- und Landschaftsbauerin/ Garten- und Landschaftsbauer	1	1	0
Tischlerin/Tischler	1	1	0
Verwaltungsfachangestellte/ Verwaltungsfachangestellter	1	1	0
Gesamt	160	142	18

Ausbildungsplätze in den LWL-Schulverwaltungen: (Stichtag 31.12.2008)

AUSBILDUNGSBERUFE	ANZAHL AUSZUBILDENDE INSGESAMT	DAVON IN 2008 EINGESTELLTE AUSZUBILDENDE
Fachkauffrau/Fachkaufmann für Bürokommunikation	1	1
Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter, Sozialpädagogin/Sozialpädagoge im Anerkennungsjahr*	3	3
Erzieherin/Erzieher – berufsbegleitende Erzieherausbildung*	11	3
Erzieherin/Erzieher im Anerkennungsjahr*	17	14
Gesamt	32	21

* Es erfolgt ein praktischer Einsatz im Rahmen der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnung

3. Einblicke geben – Praktikumsplätze beim LWL

Die Vielfältigkeit des LWL spiegelt sich auch im Bereich der Praktika wider. Diese werden sowohl von Schülerinnen und Schülern, Umschülerinnen und Umschülern, Studentinnen und Studenten unterschiedlicher Studiengänge oder auch von Personen externer Bildungsträger absolviert, um einen Einblick in die Arbeit des Verbandes zu erhalten.

Aus einem Praktikum erwirkt sich häufig das Interesse an einer Berufsausbildung beim LWL. Die Praktika dienen daher auch der Nachwuchsgewinnung.

Wissen ausbauen – Fortbildung

Auch im Jahr 2008 konzipierte die Personalentwicklung für die Beschäftigten des LWL ein umfangreiches Fortbildungsprogramm. Die Inhalte orientierten sich dabei an den Bedarfsmeldungen der Abteilungen und Einrichtungen, aber auch an aktuellen Themen wie z.B. gesetzliche Vorgaben etwa des Arbeitsschutzes. Für den Gesamtverband wurden im Jahr 2008 insgesamt 3.270.431 Euro für die interne Fort- und Weiterbildung verausgabt. Die Ausgaben pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter beliefen sich 2008 auf durchschnittlich 233 Euro.

1. Qualifizierung der Führungskräfte

Aufgrund der sich stetig ändernden Anforderungen an die Führungsarbeit im LWL ist für die Führungskräfte der LWL-Bereiche Hauptverwaltung, Kulturpflege und Förderschulen sowie des LWL-Maßregelvollzugs für die Jahre 2008ff. eine modulartig aufeinander aufbauende Qualifizierungsreihe konzipiert worden. Die Erarbeitung der Konzeption und Organisation dieser Personalentwicklungsmaßnahme bildete einen wesentlichen Schwerpunkt der Fortbildungsarbeit im Jahr 2008.

Ziele und Hintergründe

Der stetige Wandel in Gesellschaft und Arbeitswelt stellt insbesondere Führungskräfte vor größere Herausforderungen. So müssen diese zum Beispiel aufgrund ihrer Führungsfunktion Veränderungen begleiten, schwierige Sachverhalte kommunizieren sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beraten und fördern. Dabei kommt der guten Qualität von Führungsarbeit eine hohe Bedeutung zu; sie beeinflusst maßgeblich die Leistungsbereitschaft und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter! Bisher fand eine Qualifizierung der Führungskräfte im LWL jedoch schwerpunktmäßig im fachlichen Bereich statt.

Die umfassende Führungskräfte-Qualifizierung im LWL bietet bei der Umsetzung dieser herausfordernden Aufgaben praxisnahe Unterstützung; der Fokus liegt dabei auf der Stärkung der persönlichen und sozialen Führungskompetenz, insbesondere für anstehende Veränderungsprozesse im beruflichen Umfeld. Ziel ist es auch, dass alle Führungskräfte eine vergleichbare Führungshaltung – orientiert an den Personalführungsleitlinien des LWL – leben.

Inhalte und Umfang

Die Themenbereiche sind dementsprechend u.a.: die Auseinandersetzung mit den Aufgaben und der Rolle einer Führungskraft beim LWL, das Kennenlernen und Vertiefen wichtiger Führungsinstrumente zur Bewältigung aktueller und zukünftiger Herausforderungen sowie das Meistern schwieriger und komplexer Situationen im LWL. Dabei führt das Thema „Veränderung“ wie ein Roter Faden durch die insgesamt neuntägige Fortbildungsreihe, die in drei dreitägige Module aufgeteilt ist. Die Module finden jeweils in einem zeitlichen Abstand von etwa 4 Monaten statt. Bei der Konzeption wurde ein besonderes Augenmerk auf die Praxisorientierung der Themen und Methoden gelegt. Durch Praxisaufgaben und Arbeitsgruppen, die sich zwischen den Modulen treffen, wird zudem die Nachhaltigkeit der Fortbildungsinhalte gesichert.

Umsetzung - Aktueller Stand

Nach einer mehr als einjährigen Vorbereitungsphase erfolgte im November 2008 der „Startschuss“ für die Führungskräfte-Qualifizierung beim LWL. Bis Ende 2010 werden insgesamt etwa 470 Führungskräfte aller Hierarchieebenen – aufgeteilt in rund 35 Gruppen – alle drei Module besucht haben. Bei Redaktionsschluss hatten bereits etwa zwei Drittel dieser Führungskräfte an dem ersten Modul teilgenommen. Die Qualität und der Nutzen der Maßnahme wird umfassend evaluiert, u.a. durch eine schriftliche Befragung der teilnehmenden Führungskräfte direkt nach dem Modul sowie in einem zeitlichen Abstand von etwa acht Wochen.

Die Rückmeldungen der Führungskräfte sind pro Gruppe sowie gruppenübergreifend ausgewertet worden. Danach liegt die Gesamtbewertung der Qualität und des Praxisnutzens im sehr guten bis guten Bereich. Auch die Schulungen des Moduls 2 sind nach einem sehr erfolgreichen Auftakt aktuell in den „Regelbetrieb“ übergegangen.

2. Fortbildungsprogramm der LWL-Haupt- und Personalabteilung

Ein großer Schwerpunkt des Fortbildungsprogramms der LWL-Haupt- und Personalabteilung lag auch in 2008 auf den Schulungen im Bereich der Kommunikation und Dienstleistungsorientierung. Insgesamt wurden im Rahmen des Fortbildungsprogramms 110 Seminare mit etwa 1.200 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt.

3. Weitere Fortbildungen in der LWL-Hauptverwaltung, LWL-Förderschulen und Einrichtungen der LWL-Kulturpflege

Neben der Planung und Umsetzung der Angebote des Fortbildungsprogramms hat der Bereich Personalentwicklung 70 Seminare und Workshops mit über 1.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern umgesetzt, die individuell auf einen bestimmten Personenkreis oder Fachbereich zugeschnitten waren (so genannte abteilungsinterne Fortbildung). Dies ist ein Zuwachs von fast 50% im Vergleich zum Jahr 2007. Es ist zu beobachten, dass die zeitnahe und individuelle Unterstützung der Beschäftigten bei den vielfältigen Veränderungsprozessen im LWL zunehmend an Gewicht gewinnt. Dementsprechend gab es auch einen Zuwachs bei der Beantragung von Fortbildungen bei externen Fortbildungsveranstaltern durch einzelne Beschäftigte; dieser lag bei etwa 30 Prozent. Insgesamt nahmen im Jahr 2008 450 Beschäftigte an externen Fortbildungen teil.

Führungskräftequalifizierung
beim LWL



Auch die Förderung von Maßnahmen zur nebenberuflichen Weiterqualifizierung gehörte in 2008 zum Aufgabenbereich der Personalentwicklung. Bei dieser Form von Weiterbildung erfolgt die Förderung durch Arbeitsbefreiung und/oder finanzielle Unterstützung in differenziertem Umfang und aufgrund unterschiedlicher Anspruchsgrundlagen.

4. Besondere Fortbildungen im LWL-Maßregelvollzug

Zur Vorbereitung auf ihre künftige Tätigkeit in der neuen LWL-Maßregelvollzugsklinik in Herne, die voraussichtlich Ende 2010 in Betrieb gehen wird, wurde Beschäftigten des Pflege- und Erziehungsdienstes aus LWL-Maßregelvollzugseinrichtungen in Dortmund, Lippstadt und Rheine die Möglichkeit gegeben, eine zweijährige Weiterqualifizierung für den Maßregelvollzug zu beginnen, die bei Inbetriebnahme abgeschlossen sein wird.

Fortbildungen in den Einrichtungen des LWL-PsychiatrieVerbundes Westfalen:

Ärztlicher/Therapeutischer Dienst:

Supervision, Soziales Kompetenztraining, Interventionstechniken, neue Behandlungstechniken, Coaching und Konfliktmanagement, Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN Kongress), Psychopharmatherapie, neue wissenschaftliche Erkenntnisse div. psychiatrischer Krankheitsbilder, u.a.

Pflege- und Erziehungsdienst:

Soziales Kompetenztraining, Deeskalationstraining, Kommunikationstraining, Supervision, Pflichtfortbildungen (Brandschutzunterweisungen, Arbeitsschutz, Ersthelferausbildung etc.) Konfliktmanagement, Qualitätsmanagement, Fachweiterbildung, Umgang mit psychischen Belastungen nach Patientenübergriffen, Stressbewältigung, Medikamentenlehre, EDV-Schulungen, u.a.

Wirtschafts- und Verwaltungsdienst, Technik:

Fortbildungen zu Gehaltsabrechnung, Schwerbehindertenrecht, Pflichtfortbildungen (Arbeitsschutz, Brandschutzunterweisungen, Ersthelferschulungen etc.) EDV-Schulungen, Schulungen zum Tarifrecht, Meisterschulungen, u.a.

Etwa 60 Beschäftigte der LWL-Wohnverbände und der LWL-Pflegezentren nahmen an einer eintägigen Fortbildungsveranstaltung teil. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beschäftigten sich mit den Fragestellungen, ob sie persönlich und/oder im beruflichen oder gesellschaftlichen Kontext eine eindeutige Auffassung sowie professionelle Haltung zur Sexualität, Intimität und zu Beziehungen im Leben von Menschen mit einer geistigen oder psychischen Behinderung oder Menschen im hohen Lebensalter haben. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden in die Lage versetzt, zukünftig professionell mit diesem Thema umzugehen.

Außerdem veranstaltete der LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen ein Symposium für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Pflege- und Erziehungsdienstes mit ca. 200 Personen. Inhaltlich beschäftigten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit dem Strukturwandel im Gesundheitswesen und seinen Folgen und Auswirkungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einerseits und für die Patientinnen und Patienten sowie Bewohnerinnen und Bewohner andererseits.

5. Qualifizierung der Führungskräfte im LWL- PsychiatrieVerbund Westfalen (FKQ-Programm)

Das Programm zur Qualifizierung der Führungskräfte im LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen (FKQ) geht 2008 bereits ins dritte Jahr. Leistungsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit und Qualität im Gesundheitswesen sowie wachsende ökonomische Zwänge prägen den Alltag der Führungskräfte. Angesichts des zunehmenden Wettbewerbs und Veränderungsdrucks sind die Führungskräfte im LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen gefordert, ihre Führungskompetenz zu stärken, ihre Qualifikation weiter zu entwickeln und Veränderungsprozesse aktiv zu gestalten.

Vor diesem Hintergrund hat der LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen die PE-Maßnahme „Qualifizierung der Führungskräfte im LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen“ (FKQ) implementiert. Seit Oktober 2006 nehmen ca. 600 Führungskräfte auf der Basis einer freiwilligen Qualifizierungsvereinbarung an diesem Programm teil. Dabei sind alle Berufe des LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen klinikübergreifend in 37 Gruppen eingebunden: Führungskräfte des ärztlichen, pflegerischen und therapeutischen Dienstes ebenso wie Führungskräfte aus Verwaltung und Service und auch des Personalrats.

Die modular aufgebaute Trainingsreihe umfasst zwölf Werktage, wobei jede Führungskraft freiwillig vier Tage als Eigenbeitrag einbringt, d.h. für diese Tage sowohl auf eine Vergütung als auch auf einen Zeitausgleich verzichtet. In fünf Modulen erfolgt ein intensives Training in den Themenbereichen „Klärung von Rollenbild und Führungsverständnis“, „Anwendung wichtiger Führungsinstrumente“, „Kommunikation und Kooperation“, „Konfliktmanagement und Mediation“ sowie zur „Bedeutung von Coachingkompetenzen in der Führungsarbeit“. Allein in 2008 wurden ca. 120 Seminartage im dritten und vierten Modul durchgeführt – praxisnah unterstützt durch die Bearbeitung komplexer Aufgabenstellungen in der Vor- und Nachbereitung der Trainings. Diese Bereitschaft der Führungskräfte, sich sowohl aktiv und positiv in die Trainingsreihe einbinden zu lassen als auch sich außerhalb der Präsenzzeiten durch vertiefende Lernpartnerschaften und das begleitende Selbststudium in den Qualifizierungsprozess insgesamt einzubringen, ist ausschlaggebend für den Lernerfolg und gewährleistet den oftmals schwierigen Praxistransfer.

Die Modulreihe wird von einer umfassenden Evaluation seit dem Start im Jahre 2006 begleitet. Die Qualität jedes Moduls und der eingeschätzte Trainingserfolg werden im direkten Anschluss an das Training von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern schriftlich beurteilt. Die Auswertungen bestätigen eine konstant hohe Akzeptanz bei den eingebundenen Führungskräften hinsichtlich Inhalt, Methodik, Organisation und vor allem Nutzen und Umsetzbarkeit der Trainingsreihe. Voraussichtlich wird das Qualifizierungsprogramm im November 2009 mit dem fünften Modul abgeschlossen werden.

6. Projekt zur „Prävention von sexuellem Missbrauch an Kindern und Jugendlichen in den Einrichtungen des LWL-PsychiatrieVerbundes Westfalen“

Im Jahr 2007 nahm eine klinikübergreifend zusammengesetzte Projektgruppe ihre Arbeit auf mit dem Ziel der Empfehlung konkreter Maßnahmen für alle Einrichtungen der Kinder- und Jugendpsychiatrie im LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen zum Schutz vor sexuellem Missbrauch der Patientinnen und Patienten.

Seither hat der Arbeitskreis einen gezielten Handlungsleitfaden zur mitarbeiter- und strukturbezogenen Professionalisierung konzipiert, um möglichen Missbrauch zu verhindern bzw. Grenzüberschreitungen im Vorfeld zu begegnen und die Gesprächskultur darüber positiv zu beeinflussen.

Mit Beteiligung der Betriebsleitungen der LWL-Kliniken der Kinder- und Jugendpsychiatrie Hamm, Marl-Sinsen und Marsberg wurde im Januar 2008 eine Workshop-Reihe zur Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kliniken gestartet. Ausgewählte Klinikbeschäftigte wurden in Trainings für die Moderation von Workshops in einer „Partnerklinik“ ausgebildet und in die weitere Projektarbeit eingebunden.

Von Oktober 2008 bis Februar 2009 fanden in allen drei LWL-Kliniken zweistündige Sensibilisierungsworkshops mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der direkten Patientenarbeit statt. Ziel dieser moderierten Workshops und der daraus resultierenden Folgemaßnahmen ist es, für die Problematik des sexuellen Missbrauchs zu sensibilisieren und ein Klima der Offenheit im Umgang mit diesem Tabuthema zu erzeugen.

7. Fortbildungen in den Einrichtungen der LWL-Jugendhilfe

Das Aufgabenfeld „Erziehungshilfen“ der LWL-Jugendhilfeeinrichtungen verzeichnet quantitativ und qualitativ einen steigenden Bedarf – auch wegen der Betreuung schwierigster Kinder und Jugendlicher. Dies erfordert die Weiterentwicklung und Qualifizierung vorhandener Angebote ebenso wie die Schaffung neuer Angebote/Systeme.

Inhaltlich liegen die Schwerpunkte der Fortbildungen in der Traumatherapie und Traumapädagogik, der Psychopathologie und der Elternarbeit. Der Aufbau neuer Angebote bedingt, dass in erheblichem Maße neue und junge Mitarbeitende einzuarbeiten und im Hinblick auf die Anforderungen fortzubilden sind. Hier wirken sich auch die geänderten Ausbildungsinhalte der Fachhochschulen für Soziale Arbeit aus – insbesondere der Wegfall des Anerkennungsjahres, der zu geringeren Praxisbezügen führt. Die fehlenden Erfahrungen in diesem Bereich müssen durch praxisorientierte Basisqualifizierungen ausgeglichen werden.

IV. Der Mensch als Ganzes – Gesundheit

Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LWL sind sein wichtigstes Kapital. Ihrer gesundheitlichen Förderung kommt auch im Hinblick auf die Tatsache Bedeutung zu, dass körperliche und geistige Gesundheit Voraussetzung für individuell optimale Leistung am Arbeitsplatz sind.

Um diese möglichst langfristig zu erhalten, bedarf es vor allem präventiver Maßnahmen des medizinischen Gesundheitsschutzes, um nach Möglichkeit die Entstehung arbeitsbedingter Erkrankungen zu verhindern, bzw. arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen, um Krankheiten frühzeitig zu erkennen und mit einer wirksamen Therapie zu reagieren. Letzteres beinhaltet ggf. auch die Analyse des jeweiligen sowie gleichartiger Arbeitsplätze, um bei arbeitsbedingten Erkrankungen gegensteuern und die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten zu können.

Dementsprechend lag ein Schwerpunkt der betriebsärztlichen Betreuung in 2008 auf dem Abschluss der in 2007 begonnenen Gefährdungsanalysen im Bereich des Infektionsschutzes nach Biostoffverordnung sowie im Bereich der Nacht- und Schichtarbeit nach Arbeitszeitgesetz in den Förderschulen und Internaten/Wohngruppen des LWL.

Auch die Gefährdungsanalysen im Kulturbereich wurden im LWL-Industriemuseum Textilmuseum in Bocholt und im LWL-Museum für Archäologie Außenstelle Olpe fortgesetzt.

Ein besonderes Augenmerk galt der Begehung der einzelnen Abteilungen der LWL-Hauptverwaltung gemeinsam mit dem Sicherheitstechnischen Dienst des LWL.

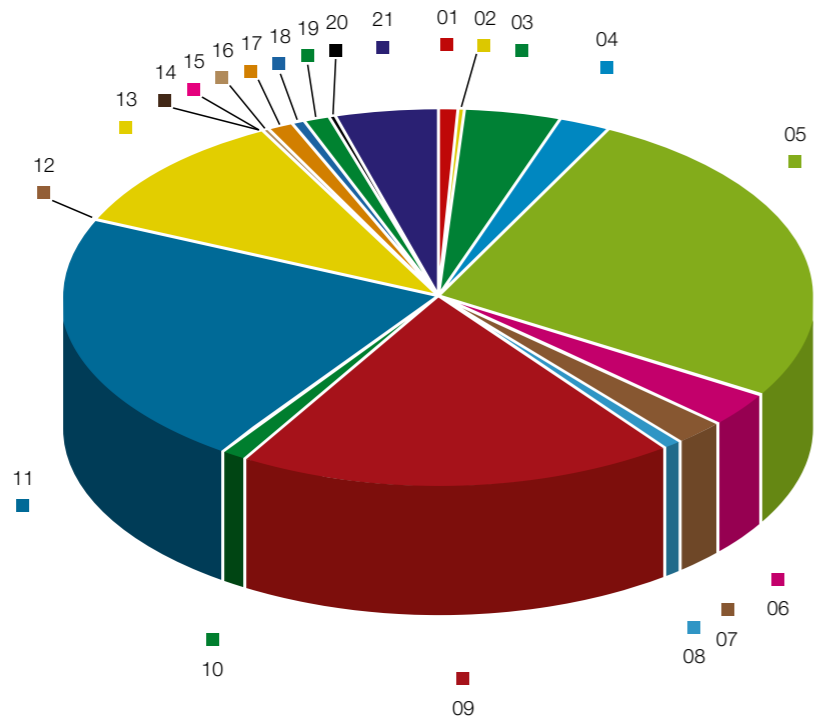
Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Fortsetzung der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen in erster Linie im Bereich der LWL-Förderschulen, daneben aber auch in den Bereichen der LWL-Kulturpflege und der LWL-Hauptverwaltung.

Es wurden insgesamt 1.286 Untersuchungen nach arbeitsmedizinischen Grundsätzen inklusive 54 Einstellungsuntersuchungen durchgeführt; dies entspricht einer Steigerung von 38% gegenüber dem Jahr 2007.

Die folgende Graphik gibt einen Überblick über die Verteilung der unterschiedlichen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen auf die zugrunde liegende Untersuchungsart (das entspricht dem so genannten „arbeitsmedizinischen Grundsatz“):

Verteilung Vorsorgeuntersuchungen 2008

- 1 = Schichtarbeit
- 2 = Quarzhaltiger Feinstaub
- 3 = Lärm I+II
- 4 = Obstruktive Atemwegs-
erkrankungen
- 5 = Hauterkrankungen
- 6 = Atemschutzgeräte
Gruppe 1
- 7 = Benzolhomologe
- 8 = Hitzearbeiten
- 9 = Bildschirmarbeitsplätze
- 10 = Arbeiten mit Absturzgefahr
- 11 = Infektionsgefährdung
- 12 = Buchen- und
Eichenholzstaub
- 13 = Fahr-, Steuer- und
Überwachungstätigkeiten
- 14 = Binnenschifffahrt
- 15 = Schweißarbeiten
- 16 = kreberzeugende
Gefahrstoffe
- 17 = Benzol
- 18 = Styrol
- 19 = Belastungen des Muskel-
und Skelettsystems
- 20 = FEV LKW
- 21 = Einstellungsuntersuchungen



Der Anteil einschränkender Beurteilungen nach den arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, bei denen überhaupt Bedenken geäußert wurden, lag zwischen 2% bei der G20 (Lärmvorsorge) und 17% bei der G46 (Belastungen des Muskel- und Skelettsystems). Dabei ist zu beachten, dass die letztere Untersuchung gezielt aufgrund der Angabe von Beschwerden im muskuloskeletalen Bereich durchgeführt worden war.

Insgesamt wurden bei 95% der Untersuchungen „keine gesundheitlichen Bedenken“ ausgesprochen, was für einen insgesamt sehr guten körperlichen Gesundheitszustand der LWL-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spricht.

Ein weiterer Baustein der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist die Betriebliche Suchtberatung. Missbräuchlicher oder gar abhängiger Konsum von Alkohol, Medikamenten mit Suchtpotential, Tabak, illegalen Drogen etc. tritt auch im betrieblichen Alltag auf. Der LWL hat sich erstmalig 1989 diesen komplexen Herausforderungen bzw. Fragestellungen gestellt und eine betriebsinterne Beratungsstelle für den gesamten Verband errichtet.

Die im Jahre 1993 erstmals veröffentlichte Dienstvereinbarung Sucht (DV) ist für alle Beschäftigten verbindlich.

Die Schwerpunkte der DV Sucht sind auch heute noch:

- Konstruktive Unterstützung von betroffenen LWL-Beschäftigten,
- Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Leistung wichtiger Beiträge zur Arbeitssicherheit,
- Schaffen verbindlicher Regelungen für alle,
- Bezugnehmen auf primärpsychoaktive, chemische Substanzen mit Rauschwirkung,
- Überwachung der Einhaltung des Einnahmeverbots von Suchtmitteln vor und während der Dienstzeit
- Vorgehen bei Auffälligkeit, Gesprächsphasen 1, 2 und 3

Die Dienstvereinbarung wird immer wieder unter der Berücksichtigung neuester Erkenntnisse angepasst. Auch über die Zuständigkeitsgrenzen des LWL hinaus stellt die DV eine sehr gute Grundlage mit Vorbildcharakter zwecks Übernahme dar.

Im Jahre 2008 wurden fortlaufend und LWL-weit Fortbildungen zu folgenden Themenschwerpunkten durchgeführt:

- Umgang mit suchtauffälligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Führungskraft, Personalvertretung oder Mitarbeiterin und Mitarbeiter.
- Die Dienstvereinbarung Sucht als Grundlage eines konstruktiven Umgangs mit abhängigkeiterkrankten Beschäftigten des LWL.
- Gesprächsrunden mit unseren Auszubildenden zu den Themen: Alkohol-, Tabak-, Medikamenten- und Drogenmissbrauch.
- Tabakentwöhnungsangebote entweder durch mehrwöchige Kurse oder auch per Einzelberatung.

1. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) im LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen

Prognosen lassen erwarten, dass in wenigen Jahren das Potenzial an Erwerbstätigen deutlich absinkt und die Alterstruktur in den Unternehmen nachhaltig verändert wird. Im Jahr 2020 wird voraussichtlich jede dritte Arbeitskraft 50 Jahre und älter sein. Diese Auswirkungen des fortschreitenden demographischen Wandels stellen auch den LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen vor neue Herausforderungen.

In seiner umfassenden Verantwortung für die rund 9.000 Beschäftigten sind insbesondere Erhalt und Stärkung von Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein besonderes Anliegen. Im Rahmen des Projektes „Betriebliches Gesundheitsmanagement im LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen“ wurden daher aktive und nachhaltige Präventionskonzepte entwickelt und eingeführt. Diese erhalten über die Zielvereinbarungen mit den Betriebsleitungen der einzelnen Einrichtungen und die Berichtspflicht die notwendige Verbindlichkeit.

Im Mittelpunkt der Gesundheitsangebote 2008 stand die Förderung eines gesunden Lebensstils mit dem Fokus auf:

- Ernährung
- Bewegung (Rücken und Herz/Kreislauf)
- Entspannung und Stressbewältigung
- Suchtprävention (Nikotin)

Parallel wurde das Thema „Gesundheit als Führungsaufgabe“ über die Leitungsstrukturen der Einrichtungen des LWL-PsychiatrieVerbundes Westfalen eingeführt. Im Vordergrund stand dabei die besondere Verantwortung der Führungskräfte gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bezüglich der Förderung und Sensibilisierung zu einem gesundheitsbewussten Verhalten. Als Zielsetzung galt die dauerhafte Verankerung gesundheitsrelevanter Themen in die vorhandene Gesprächskultur auf allen Leitungsebenen.

Ein besonderes Augenmerk lag auf der Entwicklung und Einführung eines ganzheitlichen systematisch betriebenen BGMs. Die wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung dieses Ziels bestand darin, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Prozess einzubinden. Um Ihnen Klarheit über die Zielsetzung, Struktur und den Aufbau des BGMs zu verschaffen, wurde ein Flyer verfasst und in allen Einrichtungen verteilt. Damit konnten grundlegende Informationen, sowie die Bedeutung der Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements vermittelt werden.

Um ein hohes Maß an Kompetenz zu gewährleisten, wurden Strukturen erweitert, die Qualitätskriterien wie Nachhaltigkeit, Verbindlichkeit und Transferwirksamkeit der BGM-Maßnahmen sicherstellen. Demzufolge wurden Arbeitstreffen der Leiter der regionalen Arbeitskreise BGM und der Mitglieder des zentralen Arbeitskreises BGM eingeführt. Damit wurde die Kommunikationsstruktur und Vernetzung der Arbeitskreise untereinander ausgebaut. Der Aufbau von dauerhaften Kooperationen mit allen Beteiligten wird weiterhin als zielführend erachtet.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der LWL-Hauptverwaltung

Seit dem zweiten Halbjahr 2008 werden die krankheitsbedingten Fehlzeiten der Beschäftigten in der Hauptverwaltung des LWL mittels eines neuen elektronischen Verfahrens erfasst.

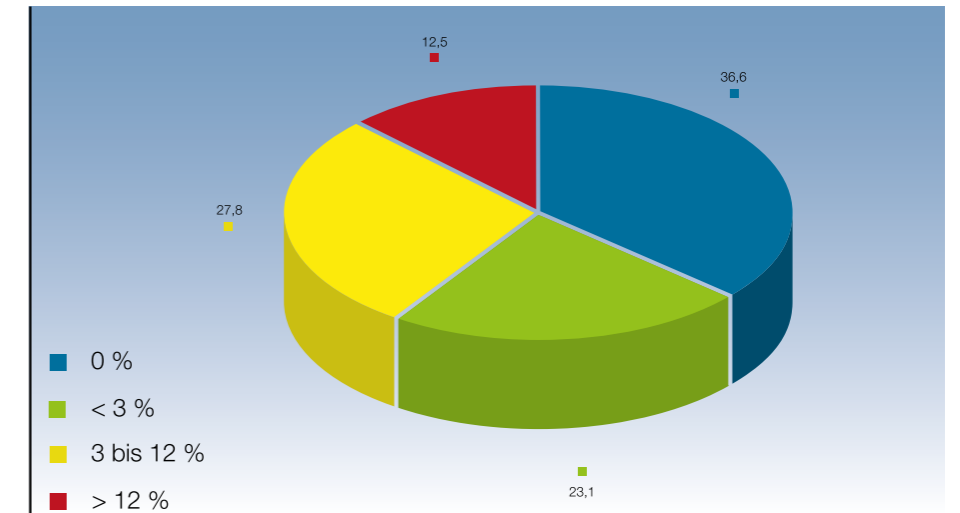
Die Auswertung der Krankenquote erfolgt derzeit auf Basis der Relation krankheitsbedingter Fehlzeit zur Sollarbeitszeit. Erkrankungszeiten außerhalb der Arbeitszeit, zum Beispiel an arbeitsfreien Wochenenden, Feiertagen und bei Teilzeitbeschäftigten an arbeitsfreien Werktagen, bleiben unberücksichtigt. Vergleiche mit anderen Auswertungen sind nur bedingt möglich. So entfallen bei den Auswertungen gesetzlicher Krankenkassen z. B. Fehltage bis zu drei Tagen ohne ärztliche Krankschreibung und es werden arbeitsfreie Tage, an denen die Beschäftigten krank sind, als Fehltage gezählt.

Rund 37% der Beschäftigten in der LWL-Hauptverwaltung waren im 2. Halbjahr an keinem Arbeitstag erkrankt. Weitere 23% der Beschäftigten fehlten krankheitsbedingt weniger als 3% ihrer individuellen Arbeitszeit. Rund 28% der Beschäftigten waren zwischen 3 und 12% ihrer Arbeitszeit erkrankt. Der Gruppe mit einer individuellen Krankenquote über 12% gehören 12,5% der Beschäftigten an. Diese Gruppe verursachte 2/3 aller krankheitsbedingten Fehlzeiten.

Die Krankenquote betrug im 2. Halbjahr im Mittel 5,9%. Das heißt, dass 5,9% der Sollarbeitszeit krankheitsbedingt nicht zur Verfügung standen. Ohne Berücksichtigung der Beschäftigten mit einer Krankenquote von über 12% sinkt die Krankenquote in der Hauptverwaltung des LWL auf weniger als 2,5%.

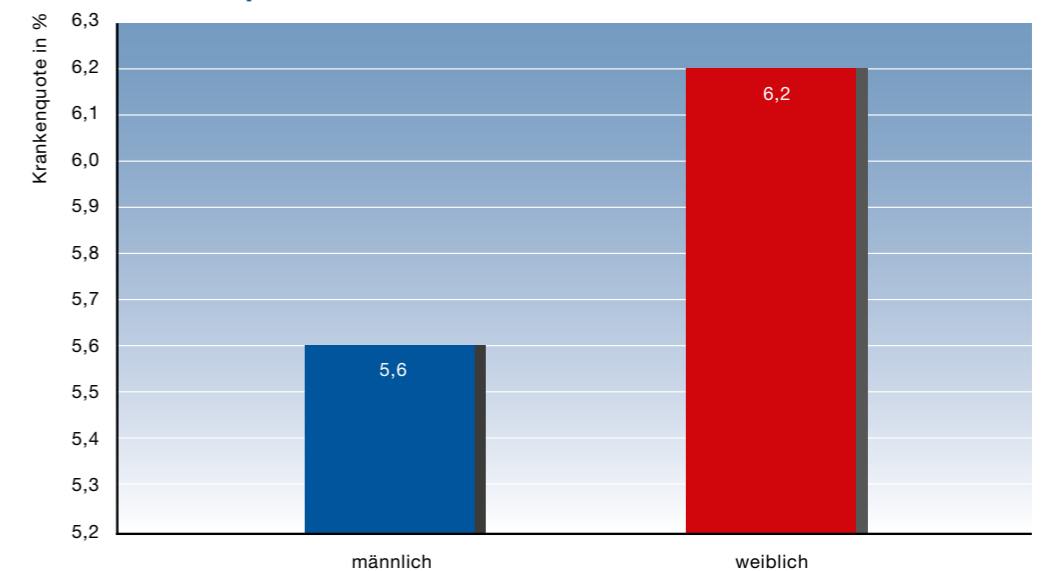
36,6% der Beschäftigten in der LWL-Hauptverwaltung haben nie krankheitsbedingt gefehlt, 23,1% fehlten weniger als 3% ihrer individuellen Arbeitszeit, 12,5% der Beschäftigten waren mehr als 12% ihrer individuellen Arbeitszeit erkrankt.

Beschäftigte nach Krankenquoten

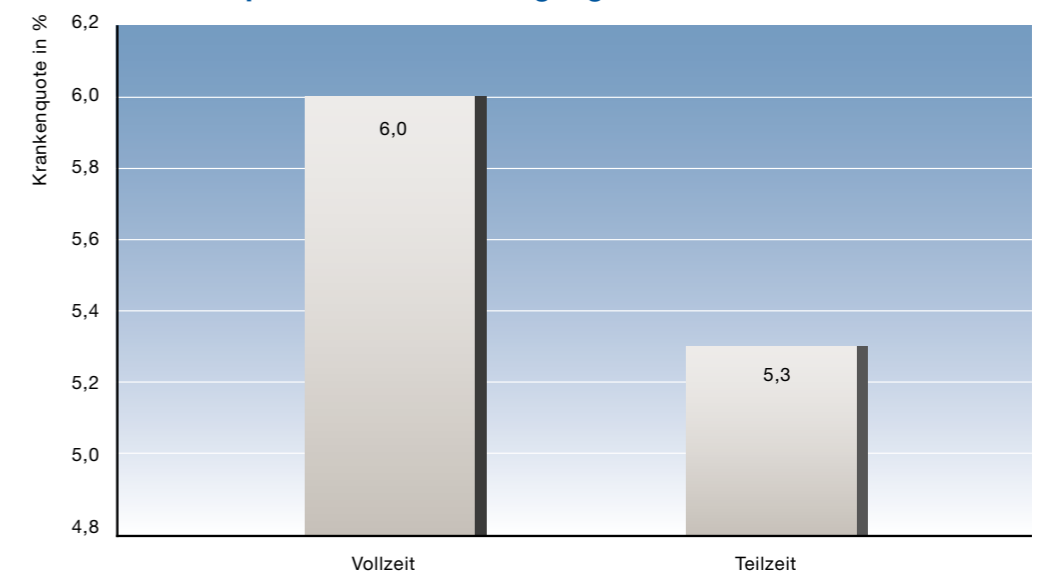


Weitere Einflussfaktoren auf die Krankenquote

Krankenquote nach Geschlecht



Krankenquote nach Beschäftigungsart



Wissenschaftliche Untersuchungen zu den Einflussfaktoren auf die Krankenquote zeigen übereinstimmend in allen Altersgruppen für Frauen einen höheren Krankenstand. Diese Unterschiede sind insbesondere auf eine höhere Fallzahl zurückzuführen. Die durchschnittliche Dauer einer Erkrankung unterscheidet sich dagegen nur geringfügig. Schlussfolgerungen hinsichtlich der Ursachen für diese Differenzen lassen sich aus den Daten nicht unmittelbar ableiten.

Arbeitsschutz und Unfallverhütung

Aus dem Unfallversicherungsrecht und dem Arbeitsschutzrecht ergeben sich für den Arbeitgeber – bei juristischen Personen für deren gesetzliche Vertreter – eine Vielzahl von Aufgaben und Pflichten, die der Verhinderung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gefahren dienen sollen. Diese Rechtsnormen verpflichten den Arbeitgeber, u.a. für eine geeignete Arbeitsschutzorganisation zu sorgen.

1. Besondere Geschäftsanweisung zum Arbeitsschutz beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe (BGA AS LWL)

Die LWL-Haupt- und Personalabteilung – Sicherheitstechnischer Dienst – hat im Rahmen der Organisationsplanung in Abstimmung mit den zuständigen Dezernaten, Abteilungen und Personalräten die „Besondere Geschäftsanweisung zum Arbeitsschutz beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe (BGA AS LWL)“ erarbeitet. Die BGA AS LWL gibt die Arbeitsschutzorganisation im LWL vor, regelt die Zusammenarbeit der Beschäftigten im Arbeitsschutz und konkretisiert den Geschäftsablauf sowie den allgemeinen Dienstbetrieb.

Im Kern regelt sie

- die Aufgaben und Pflichten sowohl des Arbeitgebers und der Führungskräfte als auch die der Beschäftigten,
- die Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztinnen bzw. Betriebsärzte,
- die förmliche Übertragung der Arbeitgeberpflichten auf die Führungskräfte,
- die zentrale Organisation des Arbeitsschutzausschusses,
- die Ablauforganisation mit dem Schwerpunkt der Durchführung der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsanalysen.

Die BGA AS LWL wurde durch den LWL-Direktor zum 2. Februar 2009 in Kraft gesetzt.

2. Besondere Aktivitäten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Im Jahre 2008 wurden die Beschäftigten (ca. 3760 Personen), für die der Sicherheitstechnische Dienst (STD) der LWL-Haupt- und Personalabteilung zuständig ist, durch drei Fachkräfte für Arbeitssicherheit betreut.

In Abstimmung mit den Führungskräften wurden in den Dezernaten, Abteilungen, Einrichtungen und Außenstellen Begehungen, Brandschauen, Gefährdungsanalysen, Arbeitsbereichsanalysen, Unterweisungen etc. durchgeführt.

Schwerpunktmäßig wurden in den LWL-Förderschulen und in den LWL-Museen die Veranstaltungsstätten/ Versammlungstätten überprüft und auf der Grundlage von erstellten Gefährdungsanalysen der organisatorische Rahmen für die sichere Durchführung von Veranstaltungen festgelegt. In einer Betriebs- und Nutzungsordnung sind die Zuständigkeiten aller Beteiligten und die erforderlichen Maßnahmen zur sicheren Durchführung von Veranstaltungen geregelt.

Die durchgeführten arbeitsplatz-/tätigkeitsbezogenen Gefährdungsanalysen „Technischer Dienst in den LWL-Förderschulen“ haben gezeigt, dass vielfach für die Beschäftigten bei notwendigen Kontrollgängen auf den Flachdächern der

Schulgebäude und bei den Arbeiten zur Instandhaltung an den Dachaußenkanten eine erhöhte Absturzgefahr besteht. Vielerorts müssen Sicherungsmaßnahmen, wie das Anbringen von Anschlagleinrichtungen in Verbindung mit geeigneten Haltegurten/Auffanggurten oder Umwehrungen nachinstalliert werden.

Eine große Herausforderung für die Sicherheitsingenieure, für die Führungskräfte und Beschäftigten war die Räumung des Depots „Rive“ im Textilmuseum Bocholt und des Depots „Vorhalle“ im LWL-Freilichtmuseum Hagen. Beide Depots befanden sich in einem baulich schlechten Zustand. An mehreren Stellen im Mauerwerk war eine erhöhte Wandfeuchte feststellbar und eine Schimmelpilzbildung sichtbar.

Die Räumung war für die Beschäftigten mit zahlreichen Gefährdungen verbunden, wie z.B.:

- Transport von sperrigen und schweren Gegenständen,
- Gesundheitsgefahren durch Stäube,
- Infektionsgefahren durch Taubenkot und Schimmelpilzsporen.

Vor Beginn der Reinigungs- und Räumungsarbeiten wurden die Gefährdungen im Rahmen von Gefährdungsanalysen ermittelt und die Schutzmaßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt. Die Beschäftigten wurden anhand der Betriebsanweisungen über die auftretenden Gefahren sowie über die Schutzmaßnahmen unterrichtet.

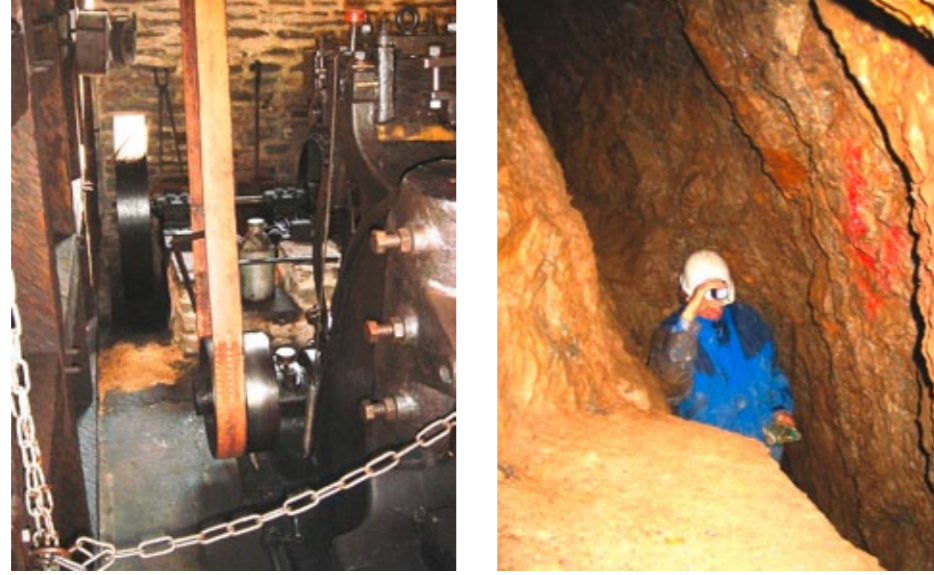


Flachdach des Kindergartens der LWL-Förderschule Bad Oeynhausen



Eingangsbereich Depot „Rive“

Im LWL-Freilichtmuseum Hagen und in verschiedenen Außenstellen des LWL-Industriemuseums wurden arbeitsplatz-/tätigkeitsbezogene Gefährdungsanalysen in den Vorführbetrieben durchgeführt. Da die Museen einschließlich der Gebäude und sonstigen Einrichtungen, wie Maschinen u.ä. weitgehend nach Gesichtspunkten der historischen Gestaltungsoriginalität hergerichtet sind, entsprechen diese Einrichtungen nicht in allen Belangen den heutigen modernen Sicherheitsstandards. Es mussten im Einzelfall Ersatzmaßnahmen wie Abschirmung der Gefahrenbereiche durch Umwehrungen und/oder besondere Unterweisungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt werden. Die Erkenntnisse aus den Gefährdungsbeurteilungen sollen auch auf die weiteren LWL-Museen mit Vorführbetrieben übertragen werden.



Eine besondere Problematik in Bezug auf den Arbeitsschutz ergab sich im Bereich der LWL-Archäologie für Westfalen. Von den Grabungstechnikern der Außenstelle Olpe sollten in verschiedenen Karsthöhlen im Sauerland archäologische Grabungen durchgeführt werden.

Die Karsthöhlen im Sauerland sind oft nur schwer zugänglich (Absturz- und Steinschlaggefahr) und teilweise nur über Engstellen oder Durchschlüpfe im Gestein erreichbar (Einklemmgefahr). Im Rahmen der Gefährdungsanalyse wurde in Abstimmung mit den Grabungstechnikern u.a. festgelegt, welche Grundausstattung für Höhlengrabungen erforderlich ist (z.B. Persönliche Schutzausrüstung: u.a. Auffangsystem mit Falldämpfer und Auffanggurt).

Aufgrund der schwierigen Zugänglichkeit einiger Höhlen musste festgelegt werden, wie und durch wen die Rettung verunfallter Personen erfolgen kann (Sicherstellung der Rettungskette/Alarmierung im Notfall).

3. Begehungen der Büroarbeitsplätze in der LWL-Hauptverwaltung

Ein Schwerpunkt in der LWL-Hauptverwaltung waren die Begehungen der Büroarbeitsplätze in den Abteilungen. Bei den damit einhergehenden Beratungen der Beschäftigten hinsichtlich ergonomischer Einstellung von Bürostühlen, Schreibtischen und Monitoren wurde zusätzlich ein besonderes Augenmerk auf freie Verkehrswege, ausreichende Beleuchtung und Blendschutz sowie auf ein gesundes Raumklima gelegt. Hierzu zählen u.a. eine erträgliche Raumtemperatur und eine angemessene relative Luftfeuchte.

4. Schwerpunktthemen in den Arbeitsschutzausschüssen

In den Arbeitsschutzausschüssen der LWL-Hauptverwaltung, der LWL-Förderschulen und der LWL-Museen wurden folgende Schwerpunktthemen eingebracht und erörtert:

- Brandschutzunterweisungen in der LWL-Hauptverwaltung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Prüfung der Arbeitsmittel gemäß der Betriebssicherheitsverordnung
- Umsetzung der Biostoffverordnung
- Notfallpläne in den LWL-Förderschulen und LWL-Museen

Psychosoziale Beratung

Gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Garanten für ein gutes Arbeitsergebnis. Um sich diesem Ziel anzunähern, wurde im Jahr 2000 die Psychosoziale Beratungsstelle gegründet, die an der Schnittstelle von betrieblicher Gesundheitsförderung, Personalentwicklung und Personalrat zum Einsatz kommt.

Der Blick auf die nachstehend aufgeführten Zahlen zeigt einen Anstieg der Inanspruchnahme dieses Beratungsangebotes.

In 2008 suchten 78 Beschäftigte die Psychosoziale Beratungsstelle auf (zum Vergleich: 2007 waren es 64).

51 Beschäftigte suchten im Jahr 2008 diese Beratung zum ersten Mal auf. 27 Beschäftigte befanden sich im Beratungsprozess aus dem Vorjahr.

Zur Exploration und Problemanalyse, zur Klärung und ggf. Überleitung in komplementäre Einrichtungen und zur Begleitung der Wiedereingliederung fanden 243 Beratungsgespräche mit den Betroffenen und/oder deren betrieblichem Umfeld statt. Im Gegensatz zu 186 Beratungsgesprächen im Jahr 2007.

Die betroffenen Beschäftigten litten unter:

Depressionen, Angststörungen, Burnout, Psychosomatischer Erschöpfung, Zwangserkrankungen und/oder Konflikten am Arbeitsplatz.

Mit dem Anstieg der o.g. Fallzahlen, das heißt, der Zunahme psychischer Probleme bei den Beschäftigten des LWL folgen wir wohl einem Trend, der in der gesamten Gesellschaft zu beobachten ist. *

So ist z.B. im DAK Gesundheitsbericht 2008 zu lesen, dass die Zahl der Fehltag aufgrund psychischer Erkrankungen insgesamt gegenüber dem Vorjahr mit 7,9% stärker gestiegen ist als die anderer großer Erkrankungsgruppen.

Mit dem Titelthema „Seelische Krankheiten prägen das Krankheitsgeschehen“ weist auch der BKK Gesundheitsreport in seinem Bericht auf die auffälligste Entwicklung des Krankheitsgeschehens – der weiterhin starken Zunahme der psychischen Störungen hin.

Mit der freiwilligen sozialen Leistung des LWL, der psychosozialen Beratung, wird den Beschäftigten ein Angebot gemacht, das es Ihnen ermöglicht Lösungen für ihre Problemlage zu finden.

Psychosoziale Beratung im Rahmen des Arbeitslebens beinhaltet in fast allen Fällen auch die Einbeziehung des betrieblichen Umfelds, der jeweiligen Vorgesetzten oder auch Kolleginnen und Kollegen – selbstverständlich bei gleichzeitiger Wahrung des Verschwiegenheitsgebotes. In diesem Zusammenhang gilt es, eine überprüfbare Vorgehensweise zu entwickeln, die zu einem guten Ergebnis für die Betroffenen und den LWL als Arbeitgeber, führt.

* Konkrete Zahlen über Fehltag von LWL-Beschäftigten aufgrund psychischer Erkrankungen liegen nicht vor, weil dem LWL als Arbeitgeber die den Fehltagen zugrunde liegenden Diagnosen selbstverständlich nicht bekannt sind.

V. Chancen gerecht verteilen – die LWL-Gleichstellungsstelle

Das Tätigkeitsfeld der LWL-Gleichstellungsstelle umfasst alle Vorgaben und Maßnahmen des LWL, welche die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben. Außerdem regt die LWL-Gleichstellungsstelle Initiativen an, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern.

Die LWL-Gleichstellungsstelle steht somit allen internen Abteilungen und Einrichtungen mit ihrem Fachwissen in gleichstellungsrelevanten Fragestellungen zur Verfügung.

Schwerpunkte der Arbeit der LWL-Gleichstellungsstelle sind die Beratung und Unterstützung zu Themen wie Mutterschutz, Elternzeit, Betreuungsurlaub, Teilzeit, Karriereplanung, Pflegezeit, Konflikte und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Im Jahr 2008 hat die LWL-Gleichstellungsstelle insgesamt 233 Termine wahrgenommen, die sich auf personelle, organisatorische und soziale Maßnahmen bezogen. Daneben hat die LWL-Gleichstellungsstelle an 24 Personalauswahlverfahren teilgenommen und in mehreren Projekten mit verbandspolitischer Bedeutung mitgearbeitet.

Insgesamt erfolgten 202 Beratungskontakte, hiervon 161 Kontakte zu weiblichen Beschäftigten und 41 Kontakte zu männlichen Beschäftigten. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde zum individuellen Sachverhalt Hilfestellung angeboten und im jeweiligen Fall nach Lösungsansätzen gesucht.

Wie bereits in den vergangenen Jahren beteiligte sich die LWL-Gleichstellungsstelle an der Arbeit und den Aktivitäten von Landes- und Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsbeauftragter, dem Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten in Münster sowie am Aktionsbündnis „Girls Day“ – Mädchenzukunftstag.

Darüber hinaus ergaben sich für das Jahr 2008 folgende Arbeitsschwerpunkte:

Entwicklung der Broschüre „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ und Schulung der Ansprechpersonen

Aufgrund geahndeter Übergriffe, die arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich zogen, sowie der Beschreibung eines zum Teil sexualisierten Klimas oder Verhaltens sah die LWL-Gleichstellungsstelle die Notwendigkeit, den seit 1994 bestehenden Einsatz von Ansprechpersonen in den LWL-Kliniken, LWL-Jugendheimen und LWL-Einrichtungen neu zu strukturieren.

Unter der Fachaufsicht der LWL-Gleichstellungsbeauftragten sind diese Kontaktpersonen vor Ort im Einsatz. Darüber hinaus nehmen sich die Mitarbeiterinnen der LWL-Gleichstellungsstelle der Klärung von Fällen an und widmen sich der Prävention – auch im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit.

Die Ansprechpersonen werden für ihre Aufgabe geschult, um professionell handeln und vorbeugend tätig werden zu können. Hierzu gehört eine Grundqualifizierung, in der das Thema vertieft und die Handhabung der Leitlinien im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erläutert wurde.

Die neuen Handlungsempfehlungen sind in die Broschüre „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ eingeflossen, welche die LWL-Gleichstellungsstelle im August 2008 veröffentlichte. Die Broschüre soll den Beschäftigten dabei helfen, sich über die gesetzlichen Grundlagen und Verantwortlichkeiten im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu informieren. Sie soll sensibilisieren, Verhaltensweisen in Frage stellen und eine Orientierung im Umgang miteinander geben. Die Resonanz von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den unterschiedlichen Aufgabenbereichen ist sehr positiv. Auch von den LWL-Führungskräften wird die Broschüre unterstützend und als Handlungshilfe dankend angenommen, so dass zwischenzeitlich eine zweite Drucklegung erfolgte. Bereits nach kurzer Zeit wurde erkennbar, dass dem Thema mit großem Respekt begegnet wird und eine Veränderung des Arbeitsklimas spürbar ist.

Mittlerweile haben einige Institutionen aus Münster den LWL-Leitfaden für ihre eigenen Beschäftigten als Informationsquelle veröffentlicht.

Vorträge zur Pflege

Immer mehr Menschen erreichen ein höheres Lebensalter – das ist erfreulich, doch geht damit eine zunehmende Anzahl von Pflegebedürftigen einher. Daher stellt sich die Frage, wie Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben vereinbart werden können. Die LWL-Gleichstellungsstelle hat sich dieses Problems angenommen und 2008 zwei Vorträge zu den Themen „Pflegebedürftig – was nun?“ und „Pflege- und Wohnberatung“ in Zusammenarbeit mit dem Pflegebüro der Stadt Münster mit großem Zuspruch angeboten.

Informationsveranstaltung für beurlaubte Beschäftigte

Auch im Jahr 2008 fand wieder eine Informationsveranstaltung für die beurlaubten Beschäftigten statt. In Kurzvorträgen u. a. über Telearbeit, elektronische Zeiterfassung und zusätzlicher Altersvorsorge wurde über die aktuellen Neuerungen und Veränderungen im LWL berichtet. Damit sich die Mütter und Väter ungestört den Informationen widmen konnten, stellte eigens für diesen Tag von der LWL-Gleichstellungsstelle verpflichtetes Fachpersonal die Kinderbetreuung sicher. Darüber hinaus erhalten Beurlaubte auf Wunsch aktuelle Informationen durch die LWL-Gleichstellungsstelle sowie die LWL-aktuell als Print- oder PDF-Datei.



Auch die Kinderbetreuung beim LWL-Sommerfest wurde wieder durch die LWL-Gleichstellungsstelle organisiert und eingerichtet.

Girls Day

Der Girls Day ist ein Mädchenspezifisches Angebot, bei dem Schülerinnen ihre Fähigkeiten und Interessen entdecken können und in frauenuntypische Berufe hineinschnuppern können. Auch 2008 nahm der LWL unter Federführung der LWL-Gleichstellungsstelle an dieser Aktion teil.

Infobörse für Frauen

Im November 2008 initiierte der Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten in Münster eine „Infobörse für Frauen“ zum Thema „Gut vorgesorgt – gut versorgt“. Experten von Banken, Versicherungen, Finanzämtern und Wirtschaftsorganisationen informierten zu den Themen Altersvorsorge für Frauen, neues Pflegezeitgesetz, Pflegeangebote, Gesundheitsvorsorge für Frauen, soziale Verantwortung in Unternehmen sowie Ehevertrag und Unterhaltsrecht. Die LWL-Gleichstellungsstelle präsentierte auf der Info-Börse den LWL und sein Leistungsangebot und teilte den Messestand mit den Kolleginnen und Kollegen der Kommunalen Versorgungskassen Westfalen-Lippe, die über Altersvorsorgeangebote informierten.

Durchführung von Fortbildungen

Zudem bot die LWL-Gleichstellungsstelle auch im vergangenen Jahr wieder mehrere Fortbildungen an. Hierzu gehörten „Fair handeln – so hat Mobbing keine Chance“ und „Erfolgreich bewerben“ sowie Fachfortbildungen zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die mehrfach erfolgreich an unseren Krankenpflegeschulen und im LWL-PsychiatrieVerbund durchgeführt worden sind.

In engem Austausch mit der LWL-Personalentwicklung werden Fortbildungen zu frauenspezifischen Themen geplant und ins Fortbildungsprogramm des LWL aufgenommen, z. B. „Selbstmanagement und geeignete Zeitplanungsinstrumente für Frauen“ und „Mit Selbstbewusstsein durch das Berufsleben – Selbstbehauptung für Frauen“.

VI.

Gut repräsentiert - Personalvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen

Personalvertretungen

Im Mai 2008 fanden die Wahlen zu den Personalvertretungen statt.

Für den LWL-Gesamtpersonalrat waren 15 Personalratsmitglieder zu wählen; davon 14 Vertreterinnen und Vertreter der Tarifbeschäftigten und eine Vertretung für die Beamtinnen und Beamten. Wahlberechtigt waren 14.247 Beschäftigte.

Bei den Tarifbeschäftigten entfielen die meisten gültigen Stimmen auf die Gewerkschaft ver.di, bei den Beamten auf die Gewerkschaft komba. Damit stellt die Gewerkschaft ver.di – wie in der letzten Wahlperiode – den Vorsitz. Herr Jan-Hendrik Heudtlass wurde zum neuen Vorsitzenden für den LWL-Gesamtpersonalrat gewählt. Herr Heudtlass hat inzwischen sein Beschäftigungsverhältnis mit dem LWL auf eigenen Wunsch zum 31.03.2009 beendet; zu seinem Nachfolger wurde zum 01.01.2009 Herr Bernd Bergmann gewählt.



Bernd Bergmann

Für den Personalrat der LWL-Hauptverwaltung – mit 2.481 Beschäftigten die größte örtliche Personalvertretung – waren ebenfalls 15 Personalratsmitglieder zu wählen; davon zehn Vertreterinnen und Vertreter der Tarifbeschäftigten und fünf für die Beamtinnen und Beamten.

Bei den Tarifbeschäftigten entfielen auf die Gewerkschaften ver.di und komba in etwa gleich viele Stimmen; bei den Beamten konnte die Gewerkschaft komba deutlich die meisten Stimmen auf sich vereinen. Die Gewerkschaft komba stellt – wie in der letzten Wahlperiode – den Vorsitz. Die bisherige Vorsitzende, Frau Lisa Bethge, wurde wiedergewählt.

Hinsichtlich der Gesamtzahl der freigestellten Personalratsmitglieder im LWL im Umfang von 37,5 Vollkräften hat es keine Veränderungen gegeben.

Durch den Landschaftsausschuss wurden für die neue Wahlperiode die Beisitzerinnen und Beisitzer für die Einigungsstelle nach dem LPVG benannt. Die Anzahl ist mit insgesamt 20 Mitgliedern (zehn Mitglieder des LWL-Gesamtpersonalrats und zehn Mitglieder der Verwaltung) unverändert geblieben. Zum neuen Vorsitzenden wurde der bisherige Stellvertreter, Herr Klaus Orth, Geschäftsführer der TÜV NORD GmbH Essen, bestellt.

Schwerbehindertenvertretungen

Auch im Jahre 2008 haben Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung vertrauensvoll zusammengearbeitet und in zahlreichen Einzelfällen gemeinsam für schwerbehinderte Menschen Lösungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gefunden.

Obwohl aufgrund der absehbaren finanzwirtschaftlichen und tariflichen Entwicklung der in den vergangenen Jahren initiierte personalwirtschaftliche Sparkurs des LWL auch im Haushaltsjahr 2008 weiterverfolgt wurde, gab es bei der „LWL-Integrationsstelle für schwer vermittelbare Beschäftigte“ keine Stellenkürzungen. Es wurden unverändert 29 Stellen ausgewiesen, die zurzeit auch alle besetzt sind. Das LWL-Integrationsamt unterstützt die Beschäftigung der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem monatlichen Zuschuss aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

