

LWL-Personalbericht 2007



www.lwl.org

LWL

Für die Menschen.
Für Westfalen-Lippe.

Impressum

Herausgeber

Landschaftsverband Westfalen-Lippe
LWL-Haupt-und Personalabteilung
Karlstraße 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
© 2008, LWL-Haupt-und Personalabteilung

LWL-Personalbericht 2007

LWL-Haupt- und Personalabteilung



Für die Menschen.
Für Westfalen-Lippe.

Inhalt

07	Vorwort
08	Verwaltungsgliederungsplan
09	I. Kernpunkte der Personalarbeit im Jahre 2007
12	II. Kernpunkte der Organisationsarbeit im Jahre 2007
14	III. Daten und Fakten zum Personal
14	Stellenplan und Personalkostenentwicklung
21	Altersteilzeit
21	Fluktuation
23	Einstellungen
25	Stellenausschreibungen
25	Altersstruktur
28	Tarifrecht, Besoldungs- und Vergütungsstruktur
33	Schwerbehinderte Menschen
34	IV. Personalentwicklung (PE)
34	Ausbildung
38	Fortbildung
41	Instrumente und Beratung
43	V. Gesundheit
43	Betriebliche Gesundheitsförderung
45	Arbeitsschutz und Unfallverhütung
47	Betriebliche Suchtberatung
48	Psychosoziale Beratung
50	VI. Arbeit der LWL-Gleichstellungsstelle
52	VII. Personalvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen
52	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 2007. Mit dem Personalbericht werden Interessenten aus Politik und Verwaltung über die Personalsituation des LWL informiert. Diese Informationen sind zugleich Basis für Planungen und Entscheidungen des LWL im Personalbereich.

Schwerpunkt der Arbeit im Jahr 2007 war die Vorbereitung der Aufnahme der Beschäftigten aus der Versorgungsverwaltung zum 1. Januar 2008. Hier war neben dem LWL-Integrationsamt Westfalen, der LWL-Hauptfürsorgestelle Westfalen, der LWL-Personalabteilung und der LWL-Hauptabteilung auch der LWL-Bau- und Liegenschaftsbetrieb gefragt:

Für die 198 Beschäftigten der Versorgungsverwaltung konnten die Räume des bisherigen Versorgungsamtes Münster vorübergehend angemietet werden. Gleichzeitig wurde für die langfristige Unterbringung durch die Westfälisch-Lippische Vermögensgesellschaft (WLV) ein Gebäude in fußläufiger Nähe zu Münsters Hauptbahnhof erworben. Dies ist insbesondere bedeutsam für die Beschäftigten aus den ehemaligen Versorgungsämtern Bielefeld, Soest, Gelsenkirchen und Dortmund. Nach einer grundlegenden Sanierung erfolgte der Umzug im Sommer 2008. Für die zehn Beschäftigten im Aufgabengebiet Bergmannsversorgungsschein (BVS) wurde der Bürostandort aus Gründen der Bürgernähe und der Wirtschaftlichkeit in Gelsenkirchen erhalten.

Arbeitsintensiv waren die *skulptur projekte münster 07* nicht nur für die LWL-Kulturabteilung und das LWL-Landesmuseum für Kunst- und Kulturgeschichte, sondern auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Personalbereich. Allein für die Beaufsichtigung der Ausstellungsobjekte wurden 161 studentische Volontärinnen und Volontäre eingestellt, die engagiert ihre Arbeit vor Ort verrichteten.

Mit dem vorliegenden Bericht wird beim LWL zum ersten Mal die wichtigste Ressource einer Verwaltung zusammenfassend in den Blick genommen: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir möchten deshalb die Gelegenheit nutzen, ihnen für ihren Einsatz, den sie in ganz verschiedenen Aufgabenfeldern für die Bürgerinnen und Bürger in Westfalen-Lippe leisten, zu danken. Wir wünschen eine anregende und informative Lektüre. Wir freuen uns auch auf Anregungen und Fragen zu diesem Personalbericht.



Dr. Wolfgang Kirsch
LWL-Direktor



Dr. Baur
Erster Landesrat





Glockenturm des LWL-Landeshauses

Vorwort

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. Der LWL betreibt 35 Förderschulen, 19 Krankenhäuser, 17 Museen und ist einer der größten deutschen Hilfezahler für Menschen mit Behinderung. Er erfüllt damit 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.

Der Verwaltungsgliederungsplan ist aktuell um die neu eingerichtete Abteilung 63 (LWL-Versorgungsamt Westfalen) sowie um das Sachgebiet Bergmannsversorgungsschein (in Abt. 61) ergänzt worden.

I. Kernpunkte der Personalarbeit im Jahre 2007

Die LWL-Personalabteilung (seit 01.01.2008 LWL-Haupt- und Personalabteilung) versteht sich als Steuerungs- und Unterstützungsabteilung für die Abteilungen und Einrichtungen des LWL. Ziel der LWL-Personalabteilung ist es, die Anliegen und Wünsche der Dezentrate mit den dienstlichen Erfordernissen und den Rahmenbedingungen des LWL in Einklang zu bringen und einer einvernehmlichen Lösung zuzuführen.

Neue Dezenten

Zum 01.04.2007 gab es einen Wechsel auf der Ebene der Landesräte: Der Erste Landesrat und Kämmerer Dr. Hans Ulrich Predeck sowie der Personaldezernent Rainer John schieden mit Ablauf ihrer Wahlperiode aus dem Dienst des LWL aus. Dies nahm man zum Anlass, den Zuschnitt der einzelnen Dezentrate zu verändern: Erster Landesrat, Kämmerer und Personaldezernent wurde Herr Dr. Fritz Baur. In seiner bisherigen Funktion als Dezernent der Abteilungen LWL-Behindertenhilfe, LWL-Integrationsamt und LWL-Hauptfürsorgestelle Westfalen folgte ihm Herr Matthias Munning nach. Herr Matthias Löb wurde Landesrat für den LWL-Bau- und Liegenschaftsbetrieb sowie Geschäftsführer der Kommunalen Versorgungskassen für Westfalen-Lippe. Beide waren vorher Internvertreter und Referatsleiter im LWL: Herr Löb in der LWL-Kulturabteilung und Herr Munning in der Abteilung LWL-Landesjugendamt, Schulen, Koordinationsstelle Sucht.

Übernahme von Aufgaben und Personal von den Versorgungsämtern

Am 24.10.2007 beschloss der Landtag von Nordrhein-Westfalen das Zweite Gesetz zur Straffung der Behördenstruktur in Nordrhein-Westfalen. Wesentliches Ziel dieses Gesetzes war die Auflösung der Versorgungsverwaltung als staatliche Sonderverwaltung und ihre Eingliederung in die kommunale Verwaltung der Landschaftsverbände, Kreise und kreisfreien Städte. Den Landschaftsverbänden wurden die Aufgabenbereiche Soziales Entschädigungsrecht (SER), Kriegsoferversorgung (KOV) und Kriegsopferversorgung (KOF) sowie die Aufgaben nach dem Gesetz über einen Bergmannsversorgungsschein (BVSG) über-

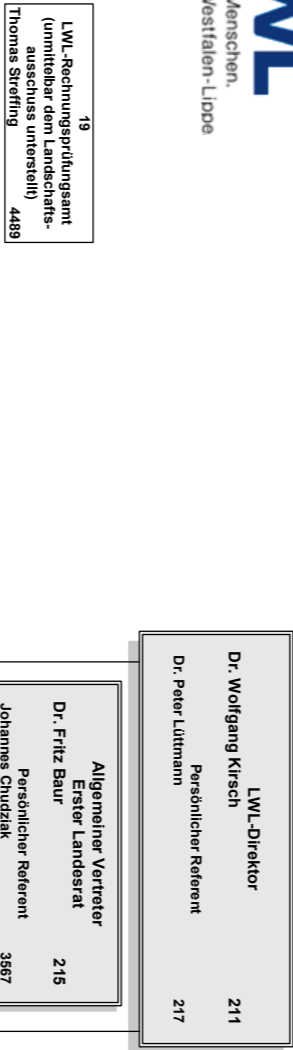


Trickle Down.
Der öffentliche Raum im
Zeitalter seiner Privatisierung;
von Andreas Siekmann vor
dem Erbdrostenhof
skulptur projekte münster 07

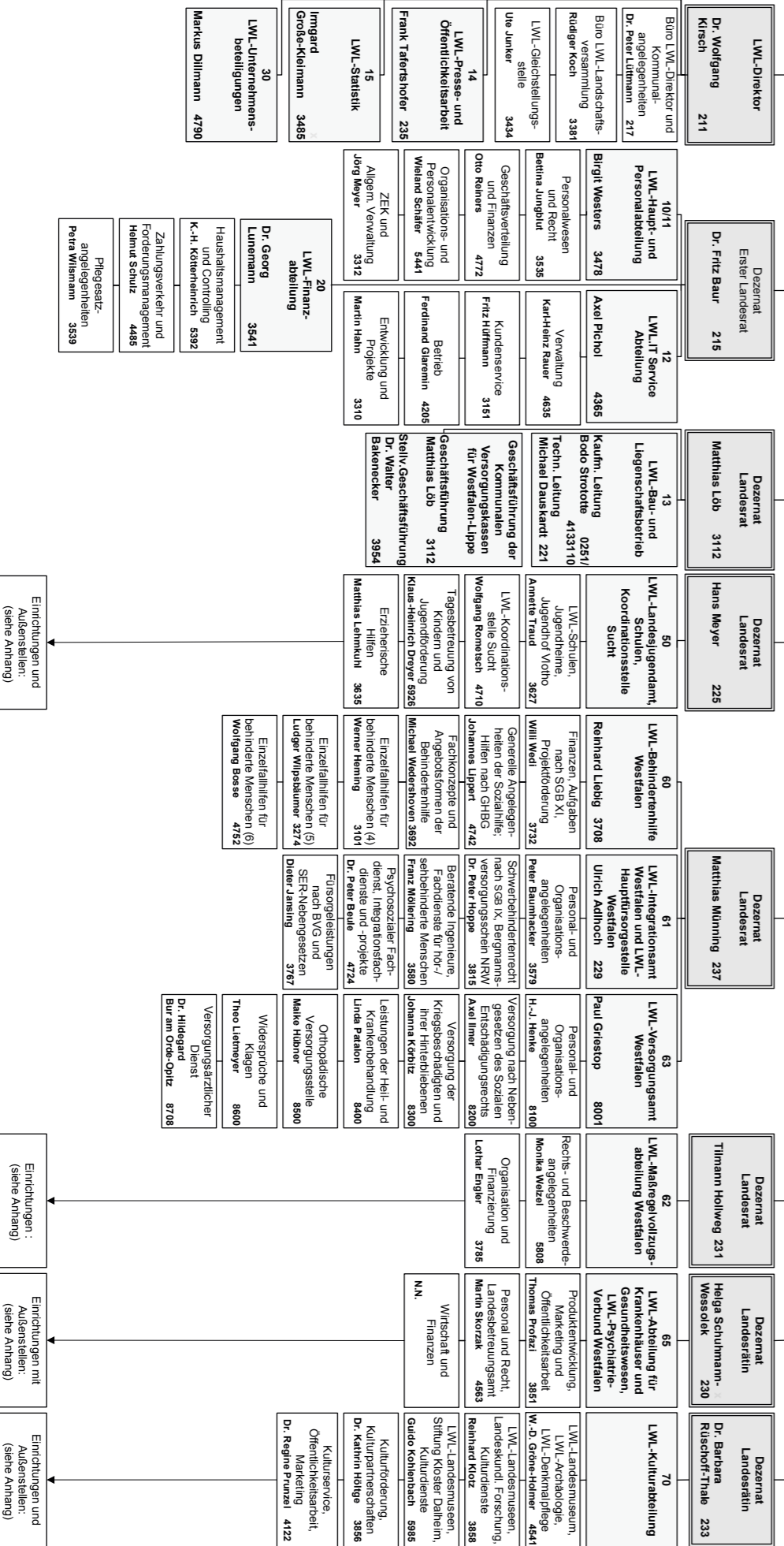


VERWALTUNGSGLIEDERUNGSPLAN

Stand: 01.07.2008



Landchaftsverband Westfalen-Lippe
Landeshaus
Frehrer-vom-Stein-Platz 1, 48147 Münster
Briefadresse: 48133 Münster
Telefon: Vermittlung: 0251 591-01
Durchwahl: 0251 591-Neben-App.-Nr.
LWL im Internet: <http://www.lwl.org>



tragen. Diese Aufgabenübertragung ist wegen der Nähe zu den bisher von den Landschaftsverbänden wahrgenommenen Fachaufgaben sinnvoll und sachgerecht. Fachlich zusammengehörende Leistungen werden nun von einem Träger erbracht, bisherige Schnittstellen zwischen verschiedenen Aufgabenträgern entfallen. Weitere Optimierungspotenziale und fachliche Synergieeffekte werden im Rahmen einer bereits gestarteten LWL-internen Organisationsuntersuchung eruiert.

Im Rahmen der Zentralisierung der Kriegsoferfürsorge beim LWL konnten die bisherigen Aufgabenträger (Kreise, kreisfreie Städte und große kreisangehörige Städte in Westfalen-Lippe) Personal im Gesamtumfang von rund 25 bis 30 Vollzeitstellen einsparen. Eine Personalüberleitung bzw. Personalgestellung auf den LWL erfolgte hier nicht. Vielmehr wird der zusätzliche Arbeitsaufwand in der Hauptfürsorgestelle durch Zuweisung neuer Aufgaben an die bisherigen Beschäftigten und durch die Übernahme von drei beim LWL ausgebildeten Nachwuchskräften des gehobenen Dienstes aufgefangen.

Für die übrigen auf den LWL übertragenen Aufgaben wurden die bisher in der Versorgungsverwaltung beschäftigten Beamtinnen und Beamte, die mit diesen Aufgaben befasst waren, durch das o.a. Gesetz zum 01.01.2008 auf den LWL übergeleitet. Sie wechselten also vom Dienstherrn Land NRW zum Dienstherrn LWL. Die bisherigen Tarifbeschäftigten der Versorgungsämter wechselten – wegen einer sonst vom Land NRW zu leistenden Abstandssumme an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) in Höhe von rund 90 Millionen Euro – nicht zum Arbeitgeber LWL. Sie blieben Beschäftigte des Landes, werden aber im Wege einer Personalgestellung eingesetzt. Die wesentlichen Entscheidungsrechte, die den Status und den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses betreffen, liegen weiterhin beim Land als Arbeitgeber. Das Direktionsrecht und die fachlichen Weisungsrechte übt der LWL aus. Die konkrete Zuordnung der Beschäftigten zu den jeweiligen neuen Aufgabenträgern erfolgte durch vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) aufgestellte Personalzuordnungspläne nach dem Prinzip „Personal folgt der Aufgabe.“ Der Gesetzgeber sah hierzu keine echte Mitwirkung der neuen Aufgabenträger vor, sodass auch der LWL keinen Einfluss auf das ihm zugewiesene Personal ausüben konnte. Insgesamt wurden dem LWL 208 Personen zugewiesen, dies entspricht ca. 85 % des ursprünglich in dem übertragenen Aufgabenbereich eingesetzten Personalsolls.

Beim LWL ist der Reformprozess des Landes von Beginn an konstruktiv begleitet worden. Die für die Umsetzung des Gesetzes erforderlichen Maßnahmen sind, soweit sie vom LWL selbst beeinflussbar waren, zeitnah eingeleitet und durchgeführt worden. Es galt die Voraussetzungen dafür zu schaffen, diese große Anzahl von neuen Beschäftigten personell, organisatorisch und räumlich im LWL zu integrieren. Der LWL stellte sich u.a. in Personalversammlungen in den Versorgungsämtern Bielefeld, Dortmund, Gelsenkirchen, Münster und Soest als künftiger Arbeitgeber vor.

Nachwuchsjuristinnen und -juristen

Der LWL stellt seit vielen Jahren in regelmäßigen Abständen Juristinnen und Juristen als Nachwuchsführungskräfte ein, die in der Regel nicht sofort in einem festen und dauerhaften Aufgabengebiet eingesetzt werden, sondern ca. alle sechs Monate innerhalb des LWL die Abteilungen wechseln, um den LWL umfassend in seinen heterogenen Aufgabenfeldern kennen zu lernen. Bei freierwerbenden Planstellen übernehmen sie diese und haben bereits Erfahrungen sammeln können. Die Einstellungen erfolgten in den Jahren 1986 – 1992 jährlich mit zwei bis fünf Personen und in den Jahren 1996, 1999 und 2001 mit jeweils vier Personen. Auf eine Einstellung in den Folgejahren wurde vor dem Hintergrund der Haushaltskonsolidierung verzichtet. Auf die öffentliche Ausschreibung im Jahr 2007 gingen 361 Bewerbungen ein, aus denen in mehrtägigen Auswahlgesprächen neun Personen für acht Stellen ausgewählt wurden. Fünf Juristinnen und Juristen wurde direkt ein dauerhaftes Aufgabengebiet aufgrund freier Planstellen zugewiesen. Die anderen haben durch die Rotation die Möglichkeit, den LWL in all seinen Facetten kennen zu lernen.

skulptur projekte münster 07

Im Sommer 2007 fand zum vierten Mal die Ausstellung *skulptur projekte münster* statt. Sie zeigte die Arbeiten von 36 Künstlerinnen und Künstlern aus aller Welt im gesamten Stadtgebiet von Münster. Für die Vorbereitung, Durchführung und Abwicklung der international anerkannten Ausstellung wurden für einen befristeten Zeitraum zusätzlich zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis, vier wissenschaftliche und vier studentische Volontärinnen und Volontäre nach vorausgegangenem Auswahlverfahren eingestellt. Des Weiteren bedurfte es 161 studentischer Volontärinnen und Volontäre zur Beaufsichtigung der Objekte.

*Blume für Münster
von Marko Lehanka,
skulptur projekte münster 07*



II.

Kernpunkte der Organisationsarbeit im Jahre 2007

Als moderner und wirtschaftlich handelnder Dienstleister entwickelt der LWL auch seine Organisationsstrukturen permanent weiter. Die Verbesserung von Effektivität und Effizienz in der Aufgabenerfüllung sowie die Erschließung von Optimierungs- und Einsparpotenzialen sind dabei die primären Zielsetzungen.

Für das Jahr 2007 waren im Rahmenplan des LWL insgesamt 70 Vorhaben der Organisationsentwicklung im LWL vorgesehen. Die Vielzahl und Vielfalt der geplanten Vorhaben resultiert aus gesetzlichen Vorgaben und vertraglichen Verpflichtungen, aus Beschlüssen der Politik und der Verwaltung sowie den Erfordernissen zur Aufrechterhaltung und Optimierung des laufenden Betriebes.

Von der LWL-Organisationsentwicklung werden regelmäßig Organisationsuntersuchungen durchgeführt mit dem Ziel, Prozesse und Strukturen in den Organisationseinheiten zu optimieren und zu modernisieren. Für das Jahr 2007 sind hier insbesondere folgende Arbeitsschwerpunkte zu nennen:

Personalbedarfsermittlung und -planung in der Abteilung LWL-Behindertenhilfe

Im Auftrag des LWL führte die BSL Public Sector Managementberatung eine Personalbedarfsermittlung und -planung in der gesamten Abteilung LWL-Behindertenhilfe sowie in Teilbereichen der LWL-Hauptfürsorgestelle und des LWL-Landesjugendamtes durch. Betroffen waren hiervon ca. 360 Stellen.

Darüber hinaus verfügt der LWL nun über ein System zur kontinuierlichen Fortschreibung des ermittelten Personalbedarfs in den genannten Organisationsbereichen. Ferner liegen für den weiteren Ausbau des bestehenden Personalinformationssystems weitere Optimierungsansätze vor.

Optimierung im LWL-Rechnungsprüfungsamt

Bereits im Jahre 2006 wurde entschieden, die Strukturen und Prozesse des LWL-Rechnungsprüfungsamtes grundlegend zu bilanzieren. Es sollte festgestellt werden, ob das Amt für die Zukunft optimal aufgestellt ist und welche Verbesserungsbedarfe bestehen.

Von der LWL-Organisationsentwicklung konnten hier im Rahmen einer intern durchgeführten Organisationsuntersuchung in 2007 vielfältige Optimierungsvorschläge erarbeitet werden. So wird das Rechnungsprüfungsamt zukünftig eine Gesamtstrategie entwickeln und moderne Managementinstrumente wie ein Prüfungscontrolling einführen. Weiterhin wurden durch den Abbau einer Hierarchieebene Geschäftsprozesse gestrafft. Ein neu entwickeltes Personalkonzept bietet Lösungen, um die Arbeitseffektivität und -effizienz innerhalb des Amtes auszubauen und gleichzeitig das Stellenkontingent um rund 14 % zu reduzieren.

Fusion der LWL-Haupt- und Personalabteilung

Durch den Beschluss der Zusammenlegung der LWL-Haupt- und Personalabteilung mussten auch hier neue Organisationsstrukturen entwickelt werden. Nach Durchführung eines internen Evaluationsprozesses wurden im Ergebnis die Anzahl der Referate von sieben auf vier reduziert, eine homogene Leitungsspanne geschaffen und die Erbringung der internen Dienstleistungen durch entsprechende Bündelungen optimiert.

Durch die Zusammenführung der Dienstleistungen im Personal- und Rechtsbereich wurde der Service für die Fachbereiche und Beschäftigten des LWL verbessert. Mit der Verknüpfung der Organisations- und Personalentwicklung zu einer Einheit wird das Ziel verfolgt, organisatorische Veränderungsprozesse noch besser aus einer Hand zu begleiten und damit zum Erfolg bringen zu können. Weitere Synergieeffekte personeller und fachlicher Art wurden durch die Bildung eines Referates Zentrale Einkaufskoordination und Allgemeine Verwaltung erschlossen.

IT und Finanzen

Auch in den sogenannten Querschnittsbereichen IT und Finanzen erfolgten organisatorische Umstrukturierungen. Mit der Initiierung der LWL.IT Service Abteilung in 2006 und der Zentralisierung aller IT-Services für den gesamten LWL – unter Einbindung eines externen Dienstleisters als erster Anlaufstelle für technische Unterstützungsfragen – sowie einer weitgehenden technischen Automatisierung wird ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess verbunden. Weitere Optimierungspotenziale sind im Zuge der Software-Standardisierung zu erwarten. Im Finanzwesen wurden durch die Zusammenlegung von Hauptkasse und Kämmerei zu einer zentralen LWL-Finanzabteilung die organisatorischen Grundlagen für die erfolgte Einführung des NKF gelegt.

III. Daten und Fakten zum Personal

Stellenplan und Entwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen

LWL-Hauptverwaltung, LWL-Kulturpflege, LWL-Schulen (Kernverwaltung) – ohne LWL-Bau- und Liegenschaftsbetrieb (eigenbetriebsähnliche Einrichtung) sowie ohne Kommunale Versorgungskassen für Westfalen-Lippe (Personal-gestellung)

In der sogenannten Kernverwaltung (LWL-Hauptverwaltung, LWL-Kulturpflege und LWL-Schulen, ohne LWL-Bau- und Liegenschaftsbetrieb, Kommunale Versorgungskassen und PsychiatrieVerbund) mit rund 2.150 Stellen verfolgt der LWL seit einigen Jahren auch im Personalbereich aufgrund der nach wie vor angespannten finanzwirtschaftlichen Situation des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe und seiner Umlage zahlenden Mitgliedskörperschaften einen strikten Sparkurs.

Auch für das Haushaltsjahr 2007 bestand aufgrund der finanzwirtschaftlichen und tariflichen Entwicklungen die Notwendigkeit, den in den letzten Jahren beschrittenen personalwirtschaftlichen Sparkurs weiter zu verfolgen.

Für die Stellenplangestaltung 2007 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 nur, soweit vollständig drittfinanziert sowie schlüsseligeregelte Stellen
- Stellenhebungen nur nach vorausgegangener Dienstpostenbewertung einschließlich einer Überprüfung der Aufgaben sowie der Geschäftsverteilung



Sommerfest im Garten des
LWL-Landshauses

Im Ergebnis konnten für den Bereich der Kernverwaltung des LWL im Saldo 42,0 Stellen abgebaut werden (63,9 Stellenstreichungen, 21,9 Stellenzugänge). Darüber hinaus wurden im Stellenplan 2007 insgesamt 20,75 kw-Vermerke ausgewiesen, die perspektivisch nach Freizehung der noch besetzten Stellen in den Folgejahren zu einem weiteren Abbau in gleicher Höhe führen werden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass in den Haushaltsjahren 2005 – 2007 insgesamt eine Reduzierung um 60,2 Stellen erfolgt ist.

Für die Stellenpläne der Jahre 2007 – 2009 ist vor dem Hintergrund der schrittweisen Anpassung der Zahl der Planstellen an ihre Finanzierbarkeit eine darüber hinausgehende allgemeine Stellenreduzierung um insgesamt 80 Stellen vorgesehen.

Zu berücksichtigen ist jedoch, dass zum Teil an anderer Stelle wegen durchgeführter Personalbemessungen, Aufgabenverlagerungen oder auch wegen neu übertragener Aufgaben neue zusätzliche Planstellen ausgewiesen werden müssen. Einzelheiten über die Entwicklung des Stellenplanes im Zeitraum 2003 bis 2007 können der nachfolgenden grafischen Darstellung entnommen werden.

Übersicht über die Entwicklung der Zahl der Planstellen in den Jahren 2003 – 2007

HAUSHALTSJAHR	ANZAHL DER PLANSTELLEN	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT
2003	2.265,05	-
2004	2.209,55	- 55,5
2005	2.198,95	- 10,6
2006	2.191,35	- 7,6
2007	2.149,35	- 42,0

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

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

Einzelheiten über die Entwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen in den Haushaltsjahren 2003 – 2007 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“ – sogenannte Drittfinanzierungen) enthalten.

Übersicht über die Entwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen in den Jahren 2003 – 2007

HAUSHALTSJAHR	RECHNUNGS- ERGEBNIS ¹ EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR PROZENTUAL
2003	135.424.547	-	-
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	+ 1,30

¹ ohne Aufwendungen für ehrenamtliche Tätigkeiten

LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen/LWL-Maßregelvollzug

Auch in den Einrichtungen des LWL-PsychiatrieVerbundes Westfalen und des LWL-Maßregelvollzugs wird im Personalbereich 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 stark gestiegenen Energie- und Sachkosten, einer Mehrwertsteuererhöhung sowie einem Sanierungsbeitrag für die Krankenkassen kam es zu deutlichen Tarifierhöhungen bei den Arztgehältern. Daher waren die Einrichtungen gezwungen, bei den Personalkosten spürbare Einsparungen zu realisieren, um die entstehende 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 in Rheine und Dortmund sowie Übergangslösungen an bestehenden Standorten, die aufgrund der erheblich gestiegenen Patientenzahlen erforderlich wurden, etwa 150 Stellen zusätzlich besetzt. Aufgrund von Einsparungen nimmt die Zahl der Stellen im Maßregelvollzug seit zwei Jahren allerdings wieder ab; der Schlüssel Mitarbeiter/in zu Patient/in hat sich daher um nahezu 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 ggf. für wie lange Bewerber/innen eingestellt und auch gehalten werden können) besetzt werden. Zum anderen wirkte sich ab Mitte 2006 auch der Abschluss des neuen Tarifvertrages für Ärzte (TV-Ärzte) mit deutlichen Mehrbelastungen für die Kliniken aus.

Einzelheiten können den nachfolgenden Übersichten entnommen werden. (siehe folgende Seiten)

Planstellen PsychiatrieVerbund und Maßregelvollzug

LWL-PsychiatrieVerbund

Übersicht über die Entwicklung der Anzahl der Planstellen in den Jahren 2003 – 2007

HAUSHALTSJAHR	ANZAHL DER PLANSTELLEN	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT
2003	6.986,74	-
2004	6.948,30	- 38,44
2005	6.888,74	- 59,56
2006	6.994,50	+ 105,76
2007	6.926,29	- 68,21

LWL-Maßregelvollzug

Übersicht über die Entwicklung der Anzahl der Planstellen in den Jahren 2003 – 2007

HAUSHALTSJAHR	ANZAHL DER PLANSTELLEN	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT
2003	823,05	-
2004	850,94	+ 27,89
2005	931,38	+ 80,44
2006	965,83	+ 34,45
2007	933,14	- 32,69

Personalkostenentwicklung PsychiatrieVerbund und Maßregelvollzug

LWL-PsychiatrieVerbund

Übersicht über die Personalkostenentwicklung in den Jahren 2003 – 2007

HAUSHALTSJAHR	RECHNUNGS- ERGEBNIS EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR PROZENTUAL
2003	323.983.754	-	-
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

LWL-Maßregelvollzug

Übersicht über die Personalkostenentwicklung in den Jahren 2003 – 2007

HAUSHALTSJAHR	RECHNUNGS- ERGEBNIS EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR PROZENTUAL
2003	43.181.552	-	-
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

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.

Gleichwohl unterliegen die Stellen für Beamtinnen und Beamte des LWL-Bau- und Liegenschaftsbetriebes ebenso den Höchstgrenzen für Beförderungssämter wie die entsprechenden Stellen der Kernverwaltung des LWL.

LWL-Bau- und Liegenschaftsbetrieb

Übersicht über die Entwicklung der Zahl der Planstellen in den Jahren 2003 – 2007

HAUSHALTSJAHR	ANZAHL DER PLANSTELLEN	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT
2003	118,5	-
2004	116,0	- 2,5
2005	118,5	+ 2,5
2006	120,2	+ 1,7
2007	119,2	- 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.

Übersicht über die Entwicklung der Personalaufwendungen in den Jahren 2003 – 2007

HAUSHALTSJAHR	RECHNUNGS- ERGEBNIS EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR PROZENTUAL
2003	6.929.812	-	-
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

Kommunale Versorgungskassen für Westfalen-Lippe

Die Kommunalen Versorgungskassen für Westfalen-Lippe tragen ihre Personal- und Versorgungsaufwendungen selbst und werden stellenmäßig lediglich nachrichtlich im Stellenplan der Kernverwaltung des LWL ausgewiesen. Die Stellenübersicht wird im jährlich aufzustellenden Haushaltsplan der Kommunalen Versorgungskassen für Westfalen-Lippe dargestellt.

Gleichwohl unterliegen die Stellen für Beamtinnen und Beamte der Kommunalen Versorgungskassen für Westfalen-Lippe ebenso den Höchstgrenzen für Beförderungssämter wie die entsprechenden Stellen der Kernverwaltung des LWL.

Übersicht über die Entwicklung der Zahl der Planstellen in den Jahren 2003 – 2007

HAUSHALTSJAHR	ANZAHL DER PLANSTELLEN	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT
2003	160,0	-
2004	163,0	+ 3,0
2005	165,0	+ 2,0
2006	164,5	- 0,5
2007	173,0	+ 8,5

Ebenso wie die Stellen der Kommunalen Versorgungskassen für Westfalen-Lippe werden auch die Personal- und Versorgungsaufwendungen im jährlich aufzustellenden Haushaltsplan dieser Einrichtung ausgewiesen.

Die Entwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen im Berichtszeitraum wird aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich.

Übersicht über die Entwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen in den Jahren 2003 – 2007

HAUSHALTSJAHR	RECHNUNGS- ERGEBNIS EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR PROZENTUAL
2003	7.687.323	-	-
2004	7.974.083	+ 286.760	+ 3,73
2005	8.103.380	+ 129.297	+ 1,62
2006	8.069.512	- 33.868	- 0,42
2007	8.578.312	+ 508.800	+ 6,31

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 nicht zu entnehmen, weil der Personalumfang von den Anforderungen der Jugendämter abhängig ist. Auf die Forderungen der Jugendämter muss mit kurzfristigen Einstellungen und Beendigungen von – befristeten – Arbeitsverträgen reagiert werden. Von 2003 bis 2007 hat sich die Anzahl der Planstellen um rund neun Stellen verringert, während die Zahl der Vollzeitstellen um 41 Ist-Stellen zugenommen hat. Die Personalkostensteigerung von 2003 bis 2007 um rd. 2,8 Mio. Euro spiegelt diese Entwicklung wider. Die Personalkosten der Beschäftigten werden – wie auch alle anderen Kosten in diesem Bereich – vollständig über vereinbarte Leistungsentgelte refinanziert. Die Personalfuktuation – ohne Mehreinstellungen – hat aufgrund der Bedingungen des TVöD zu einer Reduzierung der Personalkosten pro Vollkraft geführt.

Übersicht über die Entwicklung der Anzahl der Planstellen in den Jahren 2003 – 2007

HAUSHALTSJAHR	ANZAHL DER PLANSTELLEN	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT
2003	318,24	-
2004	315,69	- 2,55
2005	311,62	- 4,07
2006	317,58	+ 5,96
2007	309,67	- 7,91

Übersicht über die Personalkostenentwicklung in den Jahren 2003 – 2007

HAUSHALTSJAHR	RECHNUNGS- ERGEBNIS EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR ABSOLUT EUR	VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR PROZENTUAL
2003	13.657.665	-	-
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

Altersteilzeit

Die Vereinbarung von Altersteilzeit gibt sowohl Angestellten als auch Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit, einen gleitenden Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand zu finden. Den Anträgen auf Altersteilzeit wurde zunächst bei Erfüllung der gesetzlichen bzw. tariflichen Voraussetzungen generell stattgegeben. In Anbetracht der finanziellen Situation des LWL sowie seiner Mitgliedskörperschaften und der daraus resultierenden Forderung nach Einsparungen in allen Bereichen des LWL hat der Landschaftsausschuss am 12.07.2002 eine Einschränkung beschlossen. Danach kann Altersteilzeit nur noch gewährt werden, wenn durch die Genehmigung ein kw-Vermerk oder ein genereller Stellenabbau realisiert werden kann. Ist eine Förderung durch die Arbeitsverwaltung bei Ersatzeinstellung gesichert, können Angestellte ab dem 60. Lebensjahr ebenfalls Altersteilzeit erhalten. Zum Stichtag 31.12.2007 befinden sich beim LWL insgesamt 226 Personen in einem Altersteilzeitverhältnis.

	BLOCKMODELL		TEILZEITMODELL		Gesamt
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
LWL - Hauptverwaltung, LWL - Kulturdienststellen, LWL - Förderschulen	29	13	9	3	54
LWL - PsychiatrieVerbund	60	62	10	22	154
LWL - Maßregelvollzug	7	6	0	0	13
LWL - Jugendheime	3	0	2	0	5

Fluktuation

Die nachstehende Tabelle gibt eine Übersicht über die Fluktuation beim LWL unter Berücksichtigung der Austrittsgründe. Insgesamt sind 998 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Laufe des Jahres 2007 aus dem Dienst des LWL ausgeschieden; davon 306 auf eigenen Wunsch durch Kündigung bzw. Auflösungsvertrag. Häufigster Austrittsgrund (431 Beschäftigte) war der Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages; 145 Beschäftigte wurden in den Ruhestand versetzt bzw. beziehen Altersrente. Bei rd. 13.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beträgt die Fluktuationsquote damit knapp 8 %.

BEREICH	AUSTRITTSGRÜNDE	ANZAHL		
		m	w	ges.
LWL- Hauptverwaltung	AN-Kündigung / Auflösungsvertrag	3	10	13
	AG-Kündigung / Auflösungsvertrag	1	1	2
	Ende befristete Beschäftigung	8	6	14
	Entlassung auf Antrag / Beamte	0	1	1
	Versetzung zu einem anderen AG	0	3	3
	Vorz. Ruhestand wegen DU / EU	0	0	0
	Ruhestand / Altersrente	16	4	20
	Tod	0	1	1
Gesamt				54

BEREICH	AUSTRITTSGRÜNDE	ANZAHL		
		m	w	ges.
LWL- Kulturdienststellen	AN-Kündigung/Auflösungsvertrag	2	7	9
	AG-Kündigung/Auflösungsvertrag	2	2	4
	Ende befristete Beschäftigung	8	22	30
	Entlassung auf Antrag/Beamte	0	0	0
	Versetzung zu einem anderen AG	0	0	0
	Vorz. Ruhestand wegen DU/EU	1	0	1
	Ruhestand/Altersrente	5	2	7
	Tod	0	0	0
	Gesamt			51
LWL- Förderschulen	AN-Kündigung/Auflösungsvertrag	6	18	24
	AG-Kündigung/Auflösungsvertrag	1	1	2
	Ende befristete Beschäftigung	54	25	79
	Entlassung auf Antrag/Beamte	0	0	0
	Versetzung zu einem anderen AG	0	0	0
	Vorz. Ruhestand wegen DU/EU	0	2	2
	Ruhestand/Altersrente	1	3	4
	Tod	0	0	0
	Gesamt			111
LWL- PsychiatrieVerbund	AN-Kündigung / Auflösungsvertrag	84	151	235
	AG-Kündigung / Auflösungsvertrag	17	28	45
	Ende befristete Beschäftigung	96	162	258
	Entlassung auf Antrag / Beamte	0	0	0
	Versetzung zu einem anderen AG	3	5	8
	Vorz. Ruhestand wegen DU / EU	6	13	19
	Ruhestand / Altersrente	33	63	96
	Tod	5	6	11
	Gesamt			672
LWL- Maßregelvollzug	AN-Kündigung / Auflösungsvertrag	6	5	11
	AG-Kündigung / Auflösungsvertrag	2	2	4
	Ende befristete Beschäftigung	9	10	19
	Entlassung auf Antrag / Beamte	0	0	0
	Versetzung zu einem anderen AG	0	2	2
	Vorz. Ruhestand wegen DU / EU	0	0	0
	Ruhestand / Altersrente	11	5	16
	Tod	3	0	3
	Gesamt			55
LWL- Jugendheime	AN-Kündigung / Auflösungsvertrag	1	13	14
	AG-Kündigung / Auflösungsvertrag	1	4	5
	Ende befristete Beschäftigung	10	21	31
	Entlassung auf Antrag / Beamte	0	0	0
	Versetzung zu einem anderen AG	0	0	0
	Vorz. Ruhestand wegen DU / EU	2	0	2
	Ruhestand / Altersrente	1	1	2
	Tod	1	0	1
Gesamt			55	
Insgesamt			998	

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

Einstellungen

Auf der Grundlage des Haushaltsbegleitbeschlusses 2003 wurde auch im Jahr 2007 der personalwirtschaftliche Sparkurs weiterverfolgt.

Gleichwohl sind im Jahr 2007 externe befristete und unbefristete Einstellungen erfolgt. Überwiegend erfolgten die Einstellungen 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. Im Jahr 2007 war in jeder Kultureinrichtung eine Volontärstelle besetzt.
- 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 auf den budgetierten, nicht im Haushalt geführten Stellen. 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.) wurden Einstellungen jedoch auch hier reduziert bzw. nur befristet vorgenommen.

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.

Einstellungen 01.01.2007 – 31.12.2007

BEREICH	GESCHLECHT	BEFRISTET	ANZAHL
LWL-Hauptverwaltung	m	befristet	20
		unbefristet	3
	w	befristet	21
		unbefristet	7
LWL-Kulturdienststellen	m	befristet	16
		unbefristet	8
	w	befristet	22
		unbefristet	11
LWL-Kulturdienst-stellen: wissenschaftliche Volontäre	m	befristet	6
		unbefristet	0
	w	befristet	15
		unbefristet	0
LWL-Förderschulen	m	befristet	64
		unbefristet	0
	w	befristet	42
		unbefristet	2
LWL-PsychiatrieVerbund	m	befristet	193
		unbefristet	10
	w	befristet	549
		unbefristet	26
LWL-Maßregelvollzug	m	befristet	24
		unbefristet	0
	w	befristet	32
		unbefristet	3
LWL-Jugendheime	m	befristet	28
		unbefristet	0
	w	befristet	93
		unbefristet	3
Gesamt			1198

Stellenausschreibungen

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 2007 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.

STELLENAUSSCHREIBUNGEN 2007	INTERN	EXTERN	GESAMT
LWL-Hauptverwaltung, LWL-Kulturdienststellen, LWL-Förderschulen	34	57	91
LWL-PsychiatrieVerbund, LWL-Maßregelvollzug	127	145	272
LWL-Jugendheime	46	22	68
Gesamt	207	224	431

Altersstruktur

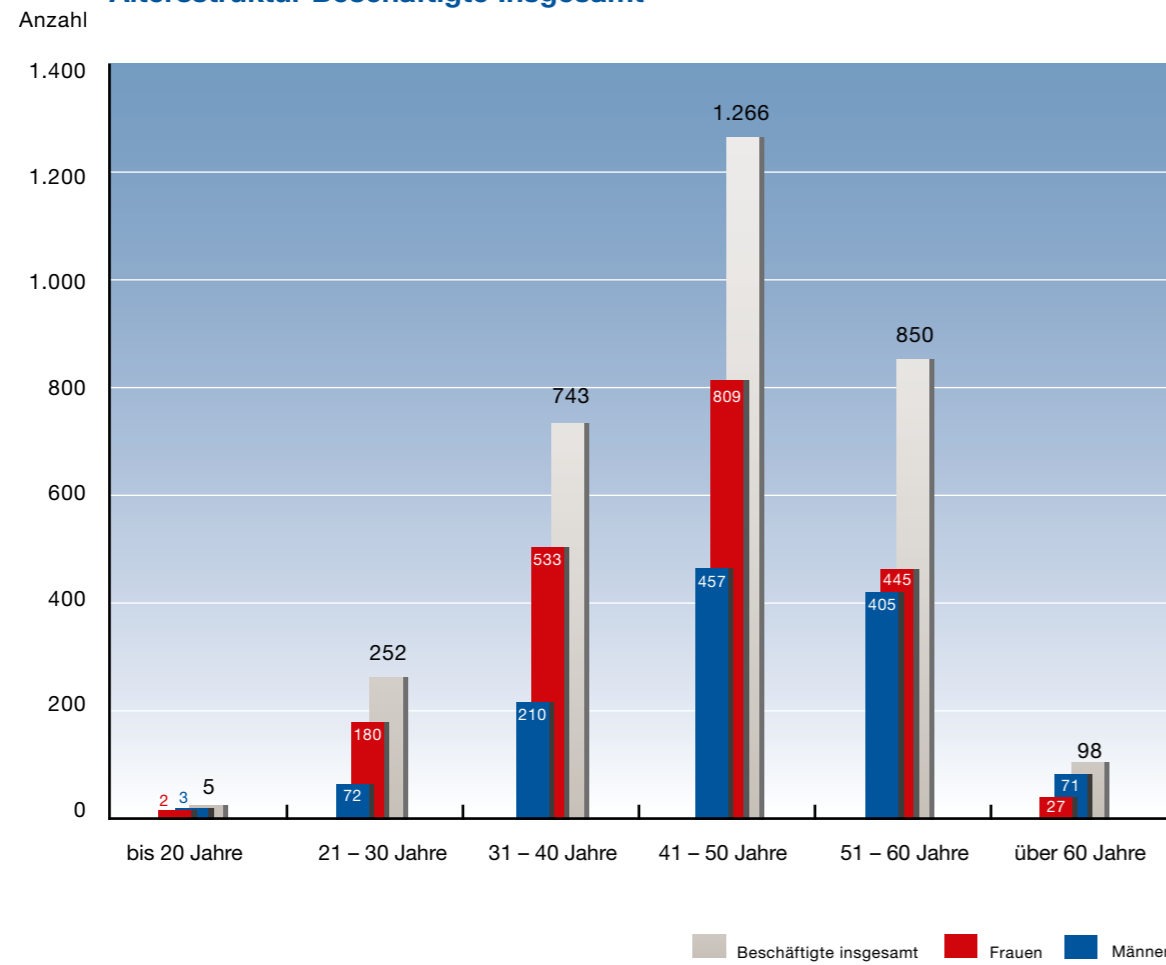
Der demografische Wandel in der Gesamtbevölkerung macht sich auch in der Altersstruktur der Beschäftigten des LWL bemerkbar. Generell gilt, dass das Personal in sämtlichen Abteilungen und Einrichtungen des LWL älter wird.

Die weit überwiegende Zahl der Beschäftigten befindet sich zurzeit in der Altersgruppe zwischen dem 41. und 50. Lebensjahr, dies betrifft sowohl Frauen wie Männer. Lediglich in den LWL-Jugendheimen überwiegt die Altersgruppe zwischen dem 31. und 40. Lebensjahr.

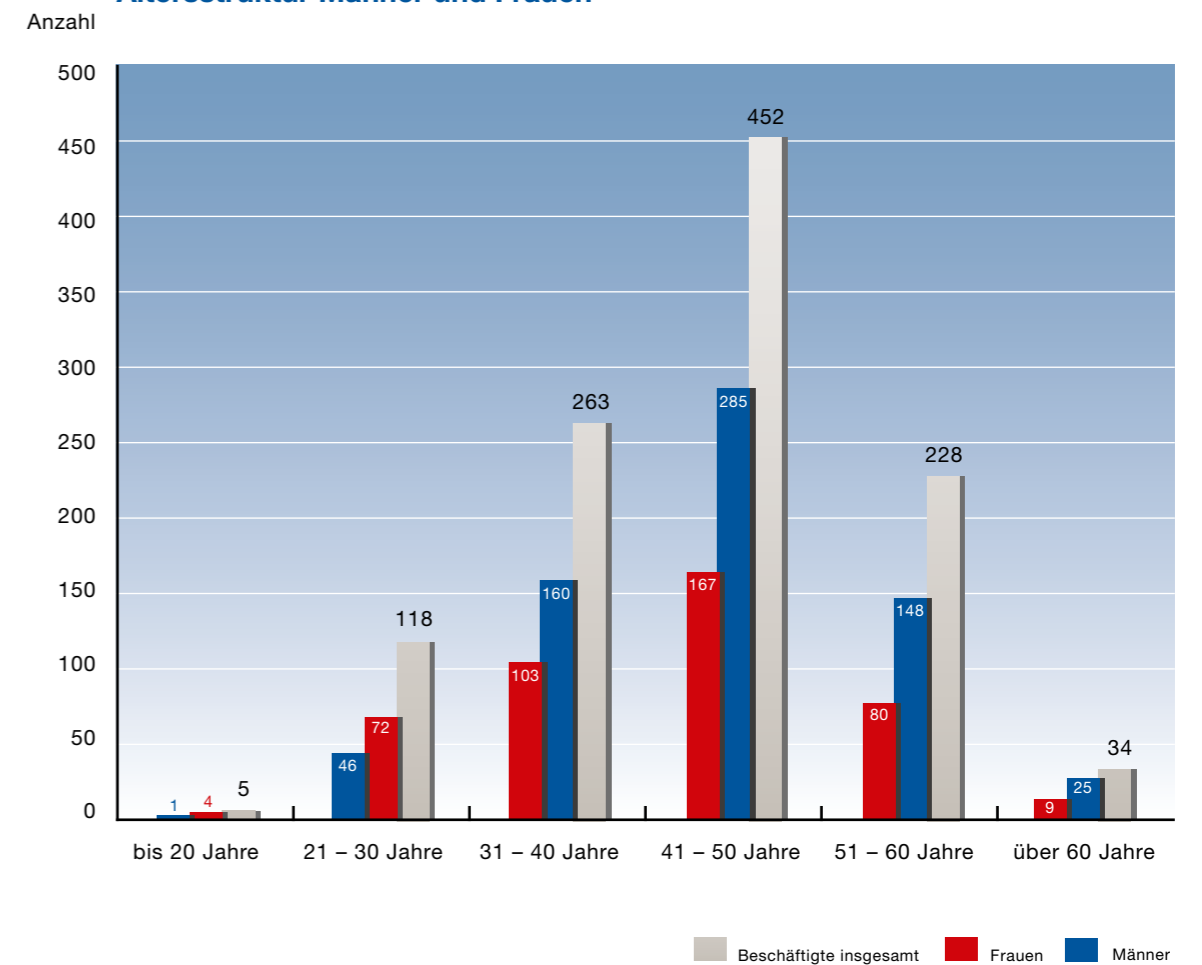
In der Altersgruppe der über 60-Jährigen befinden sich insgesamt 398 Personen der rund 13.000 Beschäftigten, d.h., diese werden bis spätestens zum 31.12.2012 aus dem Dienst des LWL ausscheiden.

Die Gestaltung des demografischen Wandels wird immer mehr zu einem Erfolgsfaktor für eine zukunftsorientierte und effektive Verwaltung werden. Im Hinblick auf das Personal ist es wichtig, frühzeitig die Bedürfnisse von langjährigen Beschäftigten mit den zukünftigen Anforderungen des LWL an diese Beschäftigtengruppe in Einklang zu bringen. Außerdem müssen rechtzeitig Maßnahmen ergriffen werden, um u.a. den Wissenstransfer sicherzustellen und den LWL als Ausbildungsanbieter weiterhin attraktiv zu machen. Vor diesem Hintergrund hat die Personalentwicklung im November 2005 sowie im April 2006 die Beschäftigten der Altersgruppe 50+ und zahlreiche Ehemalige des LWL hierzu befragt. Die Ergebnisse der Befragung fließen in ein noch zu erarbeitendes und umzusetzendes Personalentwicklungskonzept für ältere und berufserfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim LWL ein.

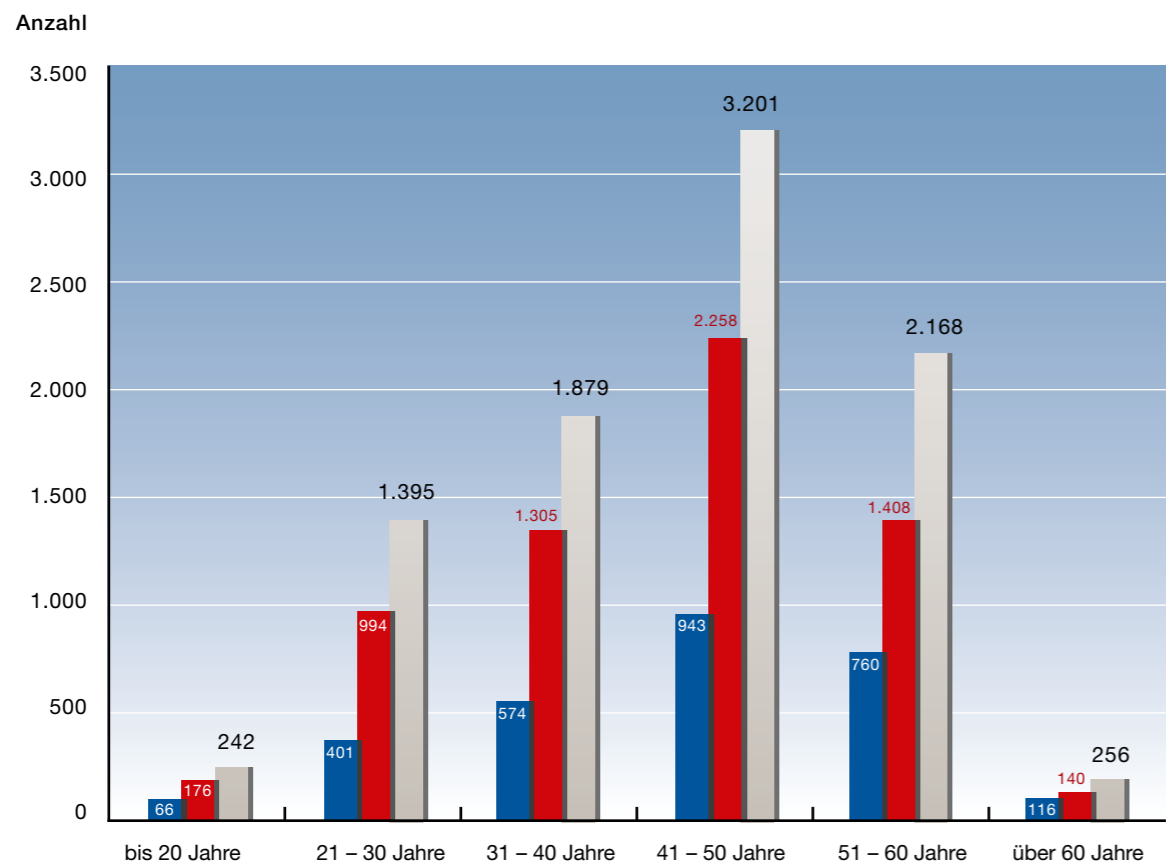
LWL-Kernverwaltung
Altersstruktur Beschäftigte Insgesamt



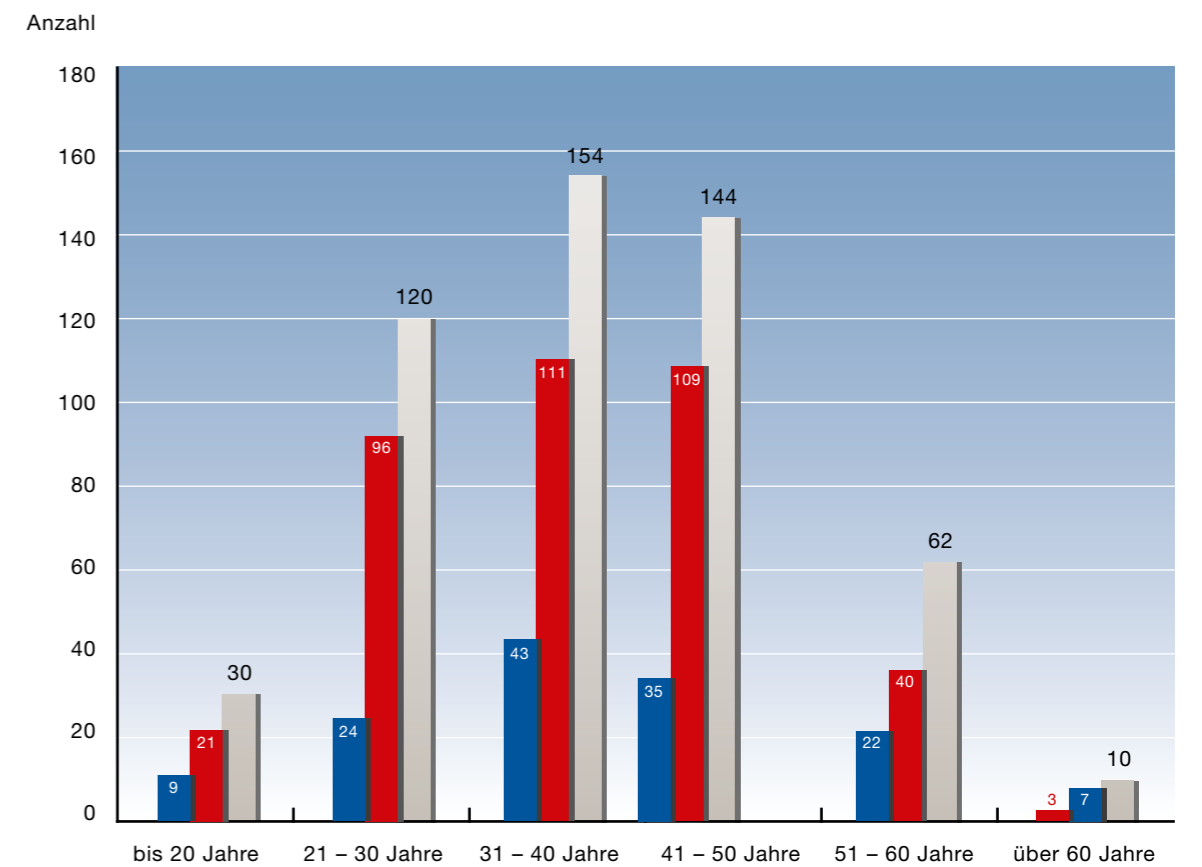
LWL-Maßregelvollzug
Altersstruktur Männer und Frauen



LWL-PsychiatrieVerbund
Altersstruktur Männer und Frauen



LWL-Jugendheime
Altersstruktur Männer und Frauen



Tarifrecht, Besoldungs- und Vergütungsstruktur

Zum 01.10.2005 trat der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in Kraft. Die Umsetzung der neuen Regelungen für die rund 13.000 Beschäftigten des LWL erfolgte in großen Arbeitspaketen und konnte erfolgreich abgeschlossen werden. Das Jahr 2007 war deshalb im Bereich des Tarifrechts im Wesentlichen durch die Umsetzung einiger Regelungen des „Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)“ zum 30. September 2007 geprägt; ab dem 1. Oktober 2007 gelten hier die Regelungen des TVöD.

Hierbei handelt es sich um:

a) generellen Stufenaufstieg

Beschäftigte, die sich am 30. September 2007 in einer individuellen Zwischenstufe ihrer zuständigen Entgeltgruppe befunden haben, steigen zum 1. Oktober 2007 in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf (§ 6 Abs. 1 TVÜ-VKA).

b) Auslaufen der Übergangsbestimmung zur Bezahlung der vorübergehenden Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten

Beschäftigte, denen bereits vor Überleitung in den TVöD (01.10.2005) höherwertige Tätigkeiten übertragen waren, die auch nach der Überleitung weiter ausgeübt wurden, erhielten bis zum 30. September 2007 die Zulage nach den Bestimmungen des § 24 BAT-LWL als Besitzstandszulage. Ab dem 1. Oktober 2007 wird diese Zulage nach den tariflichen Regelungen des § 14 TVöD gewährt.

Bei erstmaliger Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nach dem 30. September 2005 fanden sofort die Bestimmungen des § 14 TVöD Anwendung.

c) Strukturausgleich

Einzelne Gruppen früherer Angestellter, die aus dem BAT-LWL in den TVöD übergeleitet worden sind, erhalten nach § 12 TVÜ-VKA unter bestimmten Voraussetzungen zusätzlich zu ihrem monatlichen Entgelt einen Strukturausgleich, der je nach Fallgestaltung unterschiedlich hoch sein und für unterschiedlich lange Zeit bezogen werden kann.

Mit der Zahlung des Strukturausgleichs sollen u.a. strukturelle Veränderungen im Verhältnis BAT zum TVöD ausgeglichen werden, die z.B. aus der Absicht entstanden ist für jüngere Beschäftigte die Einkommensentwicklung attraktiver zu gestalten und im Gegenzug die bisherigen Tabellenwerte der Vergütungstabellen in den Endstufen vielfach etwas abzuflachen. Auch der nach dem BAT vorgesehene altersbedingte Aufstieg innerhalb der Vergütungsgruppen ist durch tätigkeits- und leistungsbezogene Entwicklungsstufen ersetzt und dabei die bisherige Stufenzahl deutlich verringert worden.

Gleichwohl hat der Strukturausgleich nicht die Funktion, die Erwartungen einzelner Beschäftigter, die bei Weitergeltung des BAT ggf. bestanden hätten, im Einzelfall zu sichern.

Die Zahlung des Strukturausgleichs begann bis auf wenige Ausnahmesachverhalte am 1. Oktober 2007; die Höhe des Strukturausgleichs liegt je nach Fallgestaltung zwischen 10 € und 300 €, die Laufzeiten liegen zwischen einem Jahr und dauerhaft, d.h. bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses.

d) Jahressonderzahlung

Erstmals in 2007 wurde die Jahressonderzahlung (ehemals Weihnachts- und Urlaubsgeld) nach den Bestimmungen des TVöD (§ 20) gewährt. Die Jahressonderzahlung wird abhängig von der Zugehörigkeit zu einer Entgeltgruppe wie folgt gewährt:

in den Entgeltgruppen 1 – 8	90 v.H.
in den Entgeltgruppen 9 – 12	80 v.H. und
in den Entgeltgruppen 13 – 15	60 v.H.

des den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli bis August durchschnittlich gezahlten Entgelts. Bestimmte Entgeltbestandteile des Entgelts (z.B. Entgelt für Überstunden) werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

e) Leistungsentgelt

Das Leistungsentgelt ist gem. § 18 TVöD ab 1. Januar 2007 eingeführt worden. Nach den tariflichen Regelungen steht für das Leistungsentgelt ein Prozent der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den TVöD fallenden Beschäftigten des Arbeitgebers zur Verfügung. Vorgesehen ist eine Zielgröße für das Leistungsentgelt in Höhe von 8 %; Steigerungen des Prozentsatzes oberhalb von einem Prozent sind tariflich zu vereinbaren. Über das Prozedere der Zahlung von Leistungsentgelt haben Verwaltung und Personalvertretung einvernehmlich eine Dienstvereinbarung zu schließen. Im LWL ist diese Vereinbarung in 2007 trotz intensiver Verhandlungen nicht erreicht worden, sodass entsprechend tariflicher Regelung in 2007 12 v.H. des Tabellenentgelts für September 2007 (quasi als Ersatz für das Leistungsentgelt) an alle Beschäftigten im Dezember 2007 zu zahlen waren. Sofern es nicht gelingt, im Jahr 2008 eine entsprechende Dienstvereinbarung abzuschließen, sind – nach gleichen Modalitäten wie 2007 – im Dezember 2008 6 v.H. an alle Beschäftigten auszus zahlen.

Für das Jahr 2007 wurden die in den folgenden Abbildungen dargestellten Stellenwertigkeiten für die Planstellen im LWL vorgehalten.

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

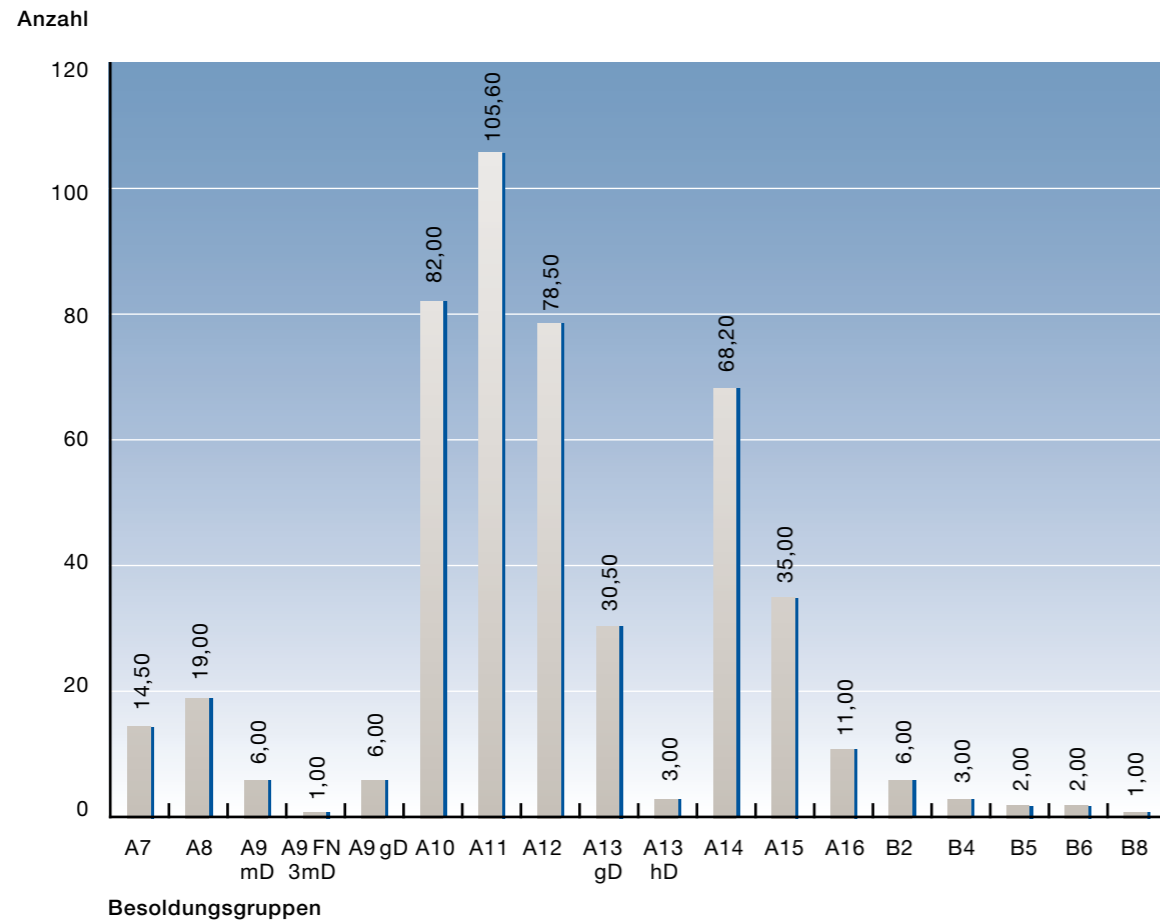
Stellenhebungen sind zum Tragen gekommen bei

- 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)

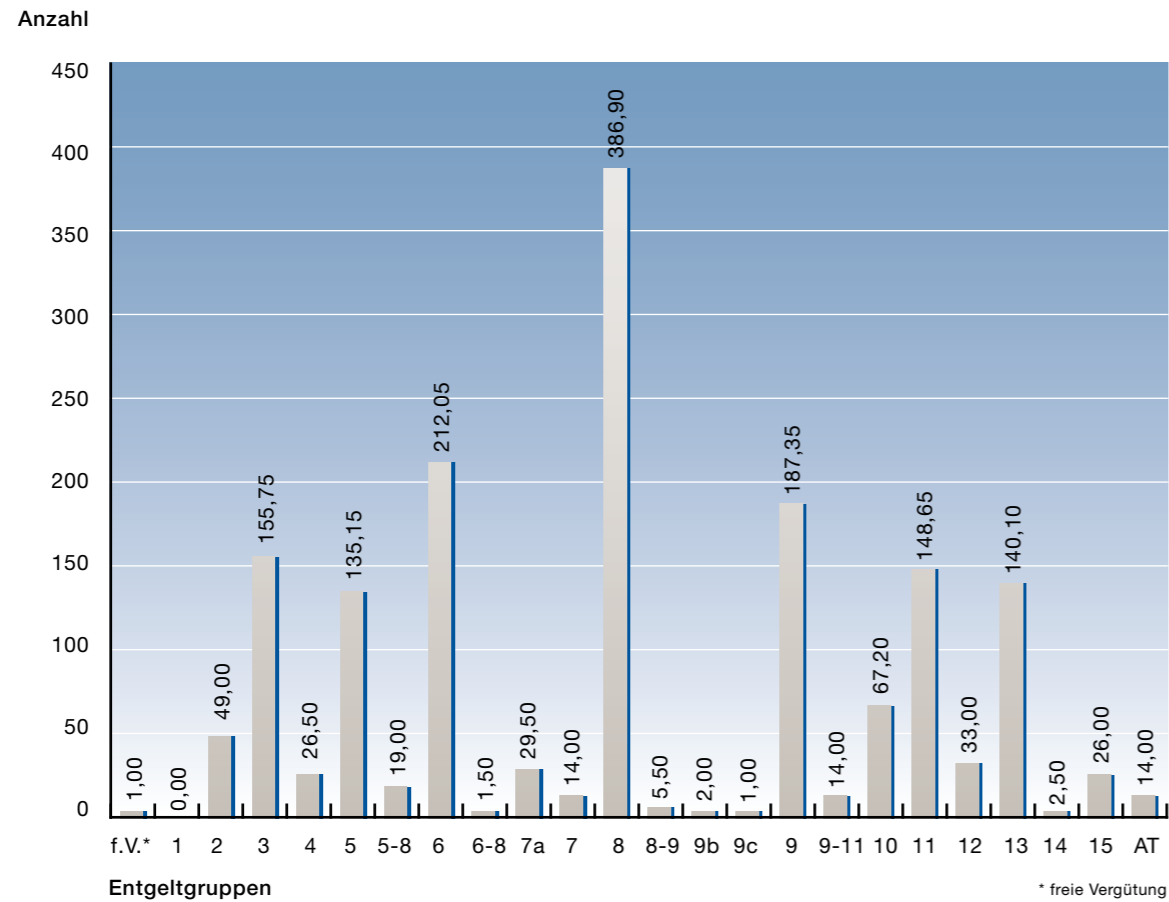
Stellenumwandlungen wurden u.a. vorgenommen, wenn

- 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 Aufgabenwahrnehmung 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)

Planstellen Beamtinnen/Beamte 2007



Planstellen tariflich Beschäftigte 2007



Vergütungsstrukturen

VERGÜTUNGSSTRUKTUR STAND 31.12.2007							
Tarifart	Entgeltgruppe/ Besoldungs- gruppe	LWL-PsychiatrieVerbund			LWL-Maßregelvollzug		
		Ange- stellte	Beamte	Summe	Ange- stellte	Beamte	Summe
BTK/BTB/BTC	1	175	0	175	4	0	4
	2	62	0	62	5	0	5
	3	593	0	593	33	0	33
	4	12	0	12	0	0	0
	5	425	0	425	56	0	56
	6	531	0	531	35	0	35
	7	17	0	17	0	0	0
	8	448	0	448	23	0	23
	9	1.549	0	1.549	84	0	84
	10	43	0	43	6	0	6
	11	41	0	41	9	0	9
	12	19	0	19	1	0	1
	13	60	0	60	0	0	0
	14	186	0	186	46	0	46
	15	7	0	7	1	0	1
TV-Ärzte	Arzt 1	270	0	270	9	0	9
	Arzt 2	117	0	117	8	0	8
	Arzt 3	155	0	155	12	0	12
	Arzt 4	16	0	16	3	0	3
BTK	3a	68	0	68	11	0	11
	4a	223	0	223	17	0	17
	7a	2.651	0	2.651	465	0	465
	8a	33	0	33	25	0	25
	9a	275	0	275	154	0	154
	9b	230	0	230	14	0	14
	9c	147	0	147	35	0	35
	9d	21	0	21	4	0	4
	10a	11	0	11	3	0	3
	11a	4	0	4	0	0	0
	Beamte	AT	33	0	33	9	0
A 8		0	2	2	0	0	0
A 9		0	1	1	0	0	0
A 9		0	0	0	0	0	0
A 10		0	6	6	0	0	0
A 11		0	3	3	0	0	0
A 12		0	0	0	0	0	0
A 13	0	7	7	0	0	0	
A 14	0	11	11	0	1	1	
A 15	0	5	5	0	0	0	
A 16	0	7	7	0	0	0	
Summe:		8.422	42	8.464	1.072	1	1.073

VERGÜTUNGSSTRUKTUR STAND 31.12.2007				
Tarifart	Entgeltgruppe / Besoldungsgruppe	LWL-Jugendheime		
		Angestellte	Beamte	Summe
BTK / BTB / BTC	1	8	0	8
	2	31	0	31
	3	45	0	45
	4	0	0	0
	5	5	0	5
	6	13	0	13
	7	0	0	0
	8	37	0	37
	9	305	0	305
	10	13	0	13
	11	3	0	3
	12	1	0	1
	13	3	0	3
	14	5	0	5
	15	0	0	0
TV-Ärzte	Arzt 1	0	0	0
	Arzt 2	0	0	0
	Arzt 3	0	0	0
	Arzt 4	0	0	0
BTK	3a	0	0	0
	4a	0	0	0
	7a	2	0	2
	8a	0	0	0
	9a	0	0	0
	9b	0	0	0
	9c	0	0	0
	9d	0	0	0
	10a	0	0	0
	11a	0	0	0
Beamte	AT	0	0	0
	A 8	0	0	0
	A 9	0	0	0
	A 9	0	0	0
	A 10	0	0	0
	A 11	0	0	0
	A 12	0	1	1
	A 13	0	0	0
	A 14	0	1	1
	A 15	0	0	0
A 16	0	1	1	
Summe:		471	3	474

Blinde Studentin an ihrem blindenspezifischen Notebook



Schwerbehinderte Menschen

Der LWL hat nach § 71 SGB IX auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Im gesamten LWL waren 2007 im Jahresdurchschnitt 913 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt; dies entspricht einer Beschäftigungsquote von ca. 7,3 %.

Der LWL übertrifft damit seine gesetzliche und gesellschaftspolitische Verpflichtung zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen erheblich.

IV. Personalentwicklung (PE)

Das Gesamtkonzept Personalentwicklung beinhaltet im Wesentlichen eine ganzheitliche Personalentwicklung für den LWL, die sich schwerpunktmäßig an den Inhalten und Zielen der in 2001 entwickelten „Leitlinien für Zusammenarbeit und Personalführung im LWL“ (= Personalführungsleitlinien/PFL) orientiert. Zusätzlich berücksichtigt die Personalentwicklung sowohl aktuelle Anforderungen und Veränderungen als auch strategische Ziele des LWL.

Die konsequente Umsetzung der in den Leitlinien festgehaltenen Grundsätze setzt voraus, dass sich die Begleitung der Personalentwicklung auf den gesamten Berufsweg einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters im LWL erstreckt. Die Personalentwicklung des LWL ist dabei im Rahmen des Gesamtkonzeptes durch eine enge Vernetzung der Aufgabenbereiche Aus- und Fortbildung sowie PE-Instrumente und -Beratung gekennzeichnet.

Mithilfe des Gesamtkonzeptes soll erreicht werden, dass motivierte und eigenverantwortliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen modernen und leistungsstarken LWL ausgebildet und qualifiziert werden. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen den Menschen in Westfalen-Lippe als kompetente Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner heute und in Zukunft zur Seite stehen.

Ausbildung

Personalentwicklung beim LWL beginnt bereits mit der Ausbildung. In den vergangenen Jahren wurden bei der Ausbildung immer mehr Elemente der Personalentwicklung berücksichtigt und umgesetzt. So leiten die Ausbilderinnen und Ausbilder die Auszubildenden immer mehr zu eigenständigem Handeln an. Die Förderung sozialer Kompetenzen steht dabei mehr und mehr im Vordergrund. Aufgrund der finanziellen Situation des LWL ist die Übernahme von Auszubildenden zum Teil nicht mehr unbefristet möglich. Um die Chancen der Absolventinnen und Absolventen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, wird daher seit einigen Jahren beim LWL verstärkt in gewerblich-technischen Berufen ausgebildet. Außerdem wurden die Einstellungszahlen in den Berufen nach dem „Coesfelder Modell“ (Berufsabschlüsse als Bürokauffrau/Bürokaufmann und Verwaltungsfachangestellte/r) und Diplom-Verwaltungsbetriebswirtin/Diplom-Verwaltungsbetriebswirt erhöht, da hier ebenfalls bessere Chancen auf einen Berufseinstieg außerhalb der öffentlichen Verwaltung gesehen werden. Zugunsten des „Coesfelder Modells“ wird inzwischen aus den o.g. Gründen auf die Ausbildung im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst und zum/zur Verwaltungsfachangestellten weitgehend verzichtet.

Nachwuchswerbung

Für das Ausbildungsjahr 2007 haben sich insgesamt 1.925 junge Menschen um einen der 34* Ausbildungsplätze in der Hauptverwaltung des LWL beworben. Damit nehmen die Bewerbungszahlen gegenüber dem Vorjahr ab – ein Trend, der sich für das Ausbildungsjahr 2008 fortsetzen wird. Dennoch konnten alle vom LWL zum Ausbildungsbeginn August/September 2007 angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden.



Ausbildungsbeginn

AUSBILDUNGSBERUFE	AUSBILDUNGSPLÄTZE	BEWERBUNGEN
LandesinspektoranwärterIn	13	1027
nach „Coesfelder Modell“	13	340
BauzeichnerIn	1	48
ElektronikerIn	1	37
FachinformatikerIn	2	132
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1	53
MediengestalterIn Bild und Ton	1	259
TischlerIn	1	17
ZimmerIn	1	12
Gesamt	34	1925

* Die jährlich zur Verfügung gestellten 32 Ausbildungsplätze des LWL wurden durch Beschluss des Personalausschusses vom 26.4.2007 für das Einstellungsjahr 2007 um zwei Plätze erhöht.

Um dem Trend der fallenden Bewerbungszahlen entgegenzuwirken, ist eine verstärkte Präsenz auf Ausbildungsmessen sowie in ortsansässigen Schulen geplant.

Auszubildende aller aktuellen Einstellungsjahrgänge nach Ausbildungsberufen

Im Jahr 2007 (Stichtag 31.12.2007) hat der LWL insgesamt 102 Nachwuchskräfte (inkl. Aufstiegsbeamtinnen/Aufstiegsbeamten) in den nachfolgenden Berufen ausgebildet:

AUSBILDUNGSBERUFE	ANZAHL AUSZUBILDENDE INSGESAMT	DAVON NEU EINGESTELLTE AUSZUBILDENDE IN 2007
LandesinspektoranwärterIn	46 (inkl. 7 AufstiegsbeamtenInnen)	15 (inkl. 2 AufstiegsbeamtenInnen)
nach „Coesfelder Modell“	29	13
BauzeichnerIn	3	1
ElektronikerIn	1	1
Fachangestellte / r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Archiv	2	-
Fachangestellte / r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek	1	-
FachinformatikerIn	5	2
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	2	1
FotografIn	2	-
MediengestalterIn Bild und Ton	2	1
MetallbauerIn	2	1
TischlerIn	2	1
Veranstaltungskaufmann / frau	1	-
ZimmerIn	4	1
Gesamt	102 (inkl. 7 AufstiegsbeamtenInnen)	36 (inkl. 2 AufstiegsbeamtenInnen)

Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse

Im Jahr 2007 wurden in den verschiedenen Abschlussprüfungen folgende Ergebnisse erzielt:

AUSBILDUNGSBERUF	ANZAHL DER PRÜFLINGE	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	nicht bestanden
Landesinspektor-anwärterIn	16 (inkl. 1 Aufstiegsbeamtin)	-	8	5	1	2
nach „Coesfelder Modell“	6	1	-	4	1	-
ElektronikerIn Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	2	-	1	1	-	-
Fachangestellte / r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Archiv	1	-	-	1	-	-
FotografIn	1	1	-	-	-	-
MediengestalterIn Bild und Ton	1	-	-	1	-	-
TischlerIn	1	-	-	1	-	-
ZimmerIn	1	-	-	1	-	-
Gesamt	29	2	9	14	2	2

Insgesamt haben 29 Auszubildende die Abschlussprüfung absolviert. Zwei Nachwuchskräfte haben die Prüfung leider nicht bestanden.

Das Ergebnis der Auszubildenden im Beruf „Fotograf/in“ bestätigt erneut die hohe Qualität der für die Verwaltung untypischen Ausbildung in den gewerblich-technischen Berufen beim LWL. Seit vielen Jahren erreichen die Auszubildenden in diesen Berufen durchgängig gute Ergebnisse, zum Teil sogar als Jahrgangsbester bzw. als Jahrgangsbester.

Übernahme

Alle erfolgreichen Auszubildenden des Prüfungsjahres 2007 haben vom LWL das Angebot einer befristeten Übernahme erhalten. Zwei Nachwuchskräfte des gehobenen Dienstes haben dieses Angebot nicht angenommen. Die guten Verwaltungsnachwuchskräfte des Jahrganges haben bei Bewährung die Chance, zukünftig beim LWL eine Festanstellung zu erhalten.

Neben den oben genannten Ausbildungsplätzen bieten der LWL-Psychiatrie-Verband sowie der Maßregelvollzug des LWL eine Vielzahl von unterschiedlichen Ausbildungsberufen an:

AUSBILDUNGSBERUFE	ANZAHL AUSZUBILDENDE INSGESAMT	DAVON NEU EINGESTELLTE AUSZUBILDENDE IN 2007
Bürokauffrau / mann	6	2
Kauffrau / mann für Bürokommunikation	1	0
Kauffrau / mann im Gesundheitswesen	23	5
Verwaltungsfachangestellte / r	3	0
FachinformatikerIn	0	0
Informatikkauffrau / mann	1	0
Koch / Köchin	6	2
BäckerIn	0	0
MetzgerIn	0	0
HauswirtschaftlerIn	3	1
GärtnerIn im Zierpflanzenbau	4	0
GärtnerIn im Garten- und Landschaftsbau	3	1
FachwerkerIn Gartenbau	1	0
TischlerIn / SchreinerIn	5	2
ElektrikerIn / ElektroinstallateurIn	12	1
Zentralheizungs- / LüftungsbauerIn	1	0
SchlosserIn	1	0
MalerIn / LackiererIn	3	0
TextilreinigerIn	0	0
BauzeichnerIn	2	0
Gesundheits- und KrankenpflegerIn	552	133
KrankenpflegehelferIn	0	0
AltenpflegerIn	49	14
FamilienpflegerIn	0	0
ArzthelferIn	6	1
PTA	2	0
ErzieherIn / HeilerziehungspflegerIn	69	23
PsychologInnen im Praktikum	71	18
Gesamt	824	203

Praktikumsplätze beim LWL

Die Vielfältigkeit des LWL spiegelt sich auch im Bereich der Praktika wider. Neben Schülerinnen und Schülern hatten auch Umschülerinnen und Umschüler, Studentinnen und Studenten verschiedenster Studiengänge oder Personen, die im Rahmen von Maßnahmen externer Bildungsträger ein Praktikum absolvieren müssen, die Möglichkeit, einen Einblick in die Arbeit des LWL zu erhalten.

Praktika werden auch für die Nachwuchsgewinnung genutzt. Viele Praktikantinnen und Praktikanten, denen die Verwaltung zuvor noch unattraktiv erschien, erkennen nach ihrem Praktikum, dass sie sich eine berufliche Zukunft im öffentlichen Dienst durchaus vorstellen können. Vor allem die Absolventinnen und Absolventen des Praktikums zum Erwerb der vollen Fachhochschulreife bewerben sich häufig um einen Ausbildungsplatz beim LWL.

Fortbildung

Fortbildungen in der Hauptverwaltung des LWL

Auch im Jahr 2007 wurde von der Personalentwicklung für die Beschäftigten des LWL ein umfangreiches Fortbildungsprogramm konzipiert. Die Inhalte orientierten sich dabei an den Bedarfsmeldungen der Abteilungen und Einrichtungen, griffen aber auch aktuelle Themen wie z.B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, die Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und gesetzliche Vorgaben etwa des Arbeitsschutzes auf.

Neben der Planung und Umsetzung der Angebote des Fortbildungsprogramms lag ein Arbeitsschwerpunkt der Fortbildung in der Organisation zusätzlicher, individuell auf den jeweiligen Personenkreis bzw. Fachbereich zugeschnittener Workshops und Seminare. Es ist zu beobachten, dass die zeitnahe und individuelle Unterstützung der Beschäftigten bei den vielfältigen und teils rasanten Veränderungsprozessen im LWL zunehmend an Gewicht gewinnt.

Aufgrund der sich stetig ändernden Anforderungen an die Führungskräfte des LWL wurde für die Führungskräfte der Bereiche Hauptverwaltung, Kulturpflege, LWL-Förderschulen und LWL-Maßregelvollzug 2007 eine verpflichtende, modular aufeinander aufbauende Qualifizierungsreihe konzipiert. In den Jahren 2008 ff. soll die Maßnahme umgesetzt werden. Die Ziele und Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme orientieren sich insbesondere an den bestehenden Personalführungsleitlinien. Themenbereiche werden dementsprechend u.a. sein: die Auseinandersetzung mit den Aufgaben und der Rolle einer Führungskraft im LWL, das Kennenlernen und Vertiefen wichtiger Führungsinstrumente zur Bewältigung aktueller und zukünftiger Herausforderungen sowie das Meistern schwieriger und komplexer Situationen im LWL.

Die Qualifizierungsreihe soll „neuen“ Führungskräften eine umfassende Hilfestellung im Führungsalltag bieten und gleichzeitig erfahrenen Führungskräften neue Impulse und Sicherheit im Umgang mit schwierigen Aufgaben und Situationen – vor allem vor dem Hintergrund von Veränderungsprozessen im LWL – geben. Als weitere Ziele werden eine Verbesserung des LWL-Images und der Identifikation mit dem LWL angestrebt.

Darüber hinaus wurden 2007 wieder viele Fortbildungen bei externen Seminaranbietern (= externe Fortbildung) ermöglicht und einige Weiterqualifizierungen durch Freistellung und/oder Bezuschussung durch den LWL gefördert. Die Fortbildungskosten erhöhten sich im Vergleich zu den vorherigen Jahren leicht.

Entwicklung der Ausgaben für Fortbildungen

HAUSHALTSJAHR	AUSGABEN	HAUSHALTSJAHR	AUSGABEN
2004	320.000,00 €	2006	403.000,00 €
2005	326.500,00 €	2007	336.500,00 €

Die Personalentwicklung bewirtschaftet zentral Fortbildungsmittel für ca. 2.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LWL-Hauptverwaltung, der Einrichtungen der Kulturpflege und der LWL-Förderschulen.

Die Ausgaben für Fortbildungen stiegen in den letzten Jahren kontinuierlich leicht an. Die deutlich höheren Fortbildungskosten im Jahr 2006 ergaben sich nur aus den umfangreichen Schulungen zum Beurteilungswesen. Die Schulungen zum Neuen Kommunalen Finanzmanagement wurden darüber hinaus aus Projektmitteln finanziert.

Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen

2007	KURSE	ANZAHL TEILNEHMERINNEN	TEILNEHMERTAGE
Externe Fortbildungen	–	348	746
Interne Fortbildungen	201	2.358	3.244
... davon TUIV-Fortbildungen	60	438	666
... davon abteilungsübergreifende allgemeine Fortbildungen	101	1.365	1.683
... davon abteilungsbezogene Fortbildungen	40	555	875

FORTBILDUNGSPROGRAMM 2007 BEREICH	KURSE	ANZAHL TEILNEHMERINNEN	TEILNEHMERTAGE
Führung	16	301	180
Verwaltungs- und Organisationsentwicklung (inkl. NKF)	38	507	735
Kommunikation und Dienstleistungsorientierung	14	169	247
Arbeitstechniken	8	76	88
Lehren / Lernen	6	74	137
Gesundheitsvorsorge / Arbeitsschutz (inkl. Brandschutzunterweisungen)	6	71	82
Sonstige	13	167	214
TUIV-Fortbildungen	60	438	686
Gesamt	161	1.803	2.369

Während die erste Tabelle einen Überblick über die gesamten Fortbildungsaktivitäten 2007 gibt, zeigt die zweite Übersicht die Aufteilung der durchgeführten Veranstaltungen aus dem Fortbildungsprogramm auf die verschiedenen Themenbereiche.

Förderung nebenberuflicher Weiterbildung

ART DER WEITERBILDUNG	BEGONNEN IN 2007	BEENDET IN 2007
A I–Lehrgang	0	2
A II–Lehrgang	9	8
Weiterbildung nach § 6 der Richtlinien für die Fortbildung beim LWL (z.B. betriebswirtschaftliches Studium)	8	10
Arbeitnehmerweiterbildung	38	38

Auch die Förderung von Maßnahmen zur nebenberuflichen Weiterqualifizierung gehört 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.

Fortbildungen im LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen und LWL-Maßregelvollzug

Weitere Fortbildungen wurden im LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen und im LWL-Maßregelvollzug mit folgenden Schwerpunkten angeboten:

Ärztlicher/Therapeutischer Dienst:

Supervision, Führungskräftequalifizierung (FKQ), Soziales Kompetenztraining, Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN Kongress), Neue wissenschaftliche Erkenntnisse div. Psychiatrischer Krankheitsbilder, Psychopharmathherapie, Coaching und Konfliktmanagement, neue Behandlungsmethoden, Interventionstechniken

Pflege- und Erziehungsdienst:

Soziales Kompetenztraining, Deeskalationstraining, Kommunikationstraining, Fachweiterbildung, Psychische Belastungen nach Patientenübergriffen, Qualitätsmanagement, Stressbewältigung, Medikamentenlehre, EDV-KIS Einführung, FKQ, Konfliktmanagement, Supervision, Pflichtfortbildungen (Brandschutzunterweisungen, Ersthelferschulungen, Arbeitsschutz etc.)

Wirtschafts- und Verwaltungsdienst, Technik:

Gehaltsabrechnungen, FKQ, LPVG-Schulungen, Meisterschulungen, Korrespondenz (Briefe kundenorientiert formulieren), EDV-Schulungen, Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung nach dem neuen TVöD, Tarifrecht, Schwerbehindertenrecht, Pflichtfortbildungen (Arbeitsschutz, Brandschutzunterweisungen, Ersthelferschulungen etc.)

Bereich LWL-Maßregelvollzug:

Forensische Fachtagungen, neue Therapieverfahren, Sicherheit im MRV, Gutachterausbildung, Deeskalationstraining

Insgesamt bedeutet dies

ART DER WEITERBILDUNG	INTERN	EXTERN	GESAMT	TEILNEHMER/INNEN
LWL-PsychiatrieVerbund	1.207	1.649	2.856	17.053
LWL-Maßregelvollzug	141	159	300	1.702

Qualifizierung der Führungskräfte im LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen

Vor dem Hintergrund eines zunehmenden Wettbewerbs und Veränderungsdrucks im Gesundheitswesen sind Führungskräfte gefordert, sich laufend weiterzuentwickeln und zu qualifizieren.

Leistungsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit und Qualität im Gesundheitswesen, wachsende ökonomische Zwänge prägen den Alltag der Führungskräfte im LWL-PsychiatrieVerbund. Dabei wird Führungskompetenz ein entscheidender Erfolgsfaktor der Zukunft sein. Die „Qualität der Führung“ beeinflusst maßgeblich die Identifikation und Motivationsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf die Erfüllung der Unternehmensziele.

Aus diesem Grunde hat der LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen eine modular aufgebaute Führungstrainingsreihe implementiert, die professionelle Hilfestellung bei der Übernahme von Führungsaufgaben gibt, aber ebenso erfahrenen Führungskräften neue Impulse, Sicherheit im Umgang mit schwierigen Aufgaben und Hilfestellung in der Gestaltung und Begleitung von Veränderungsprozessen bietet.

Ein Bedarf wurde im Rahmen einer Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Februar 2004 im LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen durchgeführt wurde, sehr deutlich. Cirka 9.000 Beschäftigte wurden nach Belastungen im Arbeitsalltag, nach der Führungsqualität sowie nach Zufriedenheit und Wohlbefinden befragt. Auffällig war, dass insbesondere die Qualität von Management und Führung durchgängig als nicht zufriedenstellend bewertet wurde.

An der PE-Maßnahme „Qualifizierung der Führungskräfte im LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen“ – Starttermin 19.10.06 – nehmen bis Mitte 2009 in Abstimmung mit dem Gesamtpersonalrat rund 640 Führungskräfte auf der Basis einer freiwilligen Qualifizierungsvereinbarung teil. Die modular aufgebaute Trainingsreihe sieht eine Schulung in fünf Modulen an 12 Werktagen vor. Jede Führungskraft bringt freiwillig vier Tage als Eigenbeitrag ein, d.h. für diese Tage wird sowohl auf eine Vergütung als auch auf einen Zeitausgleich verzichtet.

Ausschlaggebend für den Lernerfolg ist die Bereitschaft der Führungskräfte, sich aktiv und positiv in die Trainingsreihe einbinden zu lassen und außerhalb der Präsenzzeiten durch Lerntandems und Eigenarbeit in den modularen Veränderungsprozess einzubringen.

Erste Ergebnisse der projektbegleitenden Evaluation bestätigen eine hohe Akzeptanz bei den eingebundenen Führungskräften hinsichtlich Inhalt, Methodik und Organisation der Trainingsreihe.

Instrumente und Beratung

Die folgenden Personalentwicklungsmaßnahmen und Beratungsangebote setzen gezielt die Grundsätze der Personalführungsleitlinien des LWL um und unterstützen die Beschäftigten in Veränderungsprozessen.

Mitarbeitergespräch (MAG)

Das MAG ist ein wichtiges Instrument zur Verbesserung der Kommunikationskultur im LWL. Die Dienstvereinbarung MAG wurde im Dezember 2002 verabschiedet. Für die entsprechenden Schulungen wurden im LWL Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausgebildet. Das MAG wurde flächendeckend im LWL bis Ende 2005 eingeführt. Die Führungskräfte waren verpflichtet, mit jeder Mitarbeiterin/jedem Mitarbeiter über die Themen „Aufgabenerledigung“, „Persönliche Entwicklung“ und „Kooperation“ zu sprechen. Im Jahre 2006 wurde die Einführungsphase ausgewertet und die Ergebnisse wurden mit den Abteilungen besprochen. Die Erkenntnisse werden genutzt, um dieses Instrument zu überarbeiten und dauerhaft im LWL zu installieren. Bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung wird das MAG in der bisherigen Form geführt.

Führungskräfte-Feedback bzw. „Gespräch Führung und Zusammenarbeit“ (GFZ)

Im Jahre 2001 wurde das Führungskräfte-Feedback in einer Pilotphase in einigen Bereichen des LWL erprobt. Eine flächendeckende Einführung ist seitdem nicht erfolgt. Im Jahre 2006 wurde ein neues Konzept zur Einführung dieses

Instrumentes entwickelt. Die Abstimmungsprozesse und Verhandlungen mit den Gremien zum Entwurf der Dienstvereinbarung zum GFZ haben im Jahr 2007 begonnen.

Führungskräfte-Zirkel

Im Jahre 2003 hat der LWL dieses Instrument eingeführt. Die Führungskräftezirkel bieten durch einen regelmäßigen und strukturierten sowie praxis- und berufsalltagsbezogenen Austausch der Führungskräfte praktische Unterstützung bei aktuellen Führungsthemen. Die kollegiale Beratung ist dabei ein wichtiger Meilenstein für die Umsetzung der Personalführungsleitlinien. In derzeit zehn Zirkeln nehmen 100 Führungskräfte aus allen LWL-Abteilungen/Einrichtungen dieses Instrument an. Im Mai 2007 hat ein Metaführungskräfte-Zirkel stattgefunden. Das Ziel der Veranstaltung bestand darin, die Zirkel miteinander zu vernetzen und den Austausch über die bisherigen Erfahrungen und Methoden zwischen dem LWL-Direktor und den Führungskräften zu ermöglichen.

Coaching

Coaching wird seit dem Jahr 1998 in Form von Einzel-, Team- und Projektcoaching mit dem Ziel angeboten, bestimmte berufliche Problemstellungen und Handlungsfelder individuell zu klären und zu einer passgenauen, optimalen Aufgabenerledigung zu gelangen.

Entwicklung der Ausgaben für PE-Instrumente und -Beratung

HAUSHALTSJAHR	AUSGABEN
2003	119.019,29 €
2004	121.433,27 €
2005	123.447,37 €
2006	94.488,59 €
2007	82.568,19 €

Die Ausgaben für Personalentwicklungsinstrumente und -beratungen sind in den Jahren 2003 – 2005 konstant geblieben. In diesen Jahren sind neben den Ausgaben für Coachingmaßnahmen und Führungskräfte-Zirkel auch Entwicklungs- und Schulungskosten für die Einführung und Auswertung des MAG angefallen. Da Schulungskosten in 2006 und 2007 nicht anfielen, sind die Gesamtausgaben verringert.

V. Gesundheit

Betriebliche Gesundheitsförderung

In Zeiten einer sich mit zunehmender Geschwindigkeit verändernden Arbeitswelt wird von den Beschäftigten eine ständig wachsende Informationsaufnahme und -verarbeitung verlangt. Längst ist in weiten Teilen des Arbeitslebens der Wechsel vom sogenannten Muskel- ins Nervenzeitalter vollzogen.

Dies bedeutet auch für die Beschäftigten des LWL, dass sie einem hohen Anpassungs- und Leistungsdruck ausgesetzt sind. Ständige Weiterbildung und lebenslanges Lernen sind nur zwei der Voraussetzungen, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen können, möglichst langfristig wertvolle Arbeit für den LWL zu leisten.

Unabdingbar ist vor allem aber – auch als Voraussetzung für die Fähigkeit zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung – Gesundheit. Dies gilt umso mehr im Hinblick auf den demografischen Wandel und die damit u.a. verknüpfte Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

Um die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern, wurden im Bereich der arbeitsmedizinischen Betreuung des Landschaftsverbandes 2007 schwerpunktmäßig Gefährdungsanalysen in drei großen Bereichen sowie arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen vor allem im Hinblick auf den Infektionsschutz durchgeführt.

Infolge der Änderung des Arbeitszeitgesetzes ergab sich die Notwendigkeit, für die Beschäftigten der den LWL-Förderschulen angegliederten Internate, eine Regelung zum zeitlichen Umfang der Arbeitszeiten zu finden, die allen Beteiligten größtmöglichen (auch gesundheitlichen) Nutzen bringt. Es erfolgte daher jeweils eine individuelle Analyse der gesundheitlichen Gefährdungen durch die bisherigen arbeitszeitlichen Gegebenheiten in den einzelnen genannten schulischen LWL-Einrichtungen unter Einbeziehung aller betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der zweite große Themenbereich, zu dem Gefährdungsanalysen in sämtlichen betroffenen LWL-Einrichtungen durchgeführt wurden, stellte die sich aus der Biostoffverordnung von 2005 ergebenden Anforderungen zum Infektionsschutz an die Förderschulen des Landschaftsverbandes dar. Dies diente insbesondere auch zu einer Sensibilisierung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Einrichtungen für die mit dem Infektionsschutz in den Förderschulen verbundenen Fragestellungen und Probleme.

Der dritte Bereich, in dem schwerpunktmäßig Gefährdungsanalysen durchgeführt wurden, betraf die Archive der LWL-Museen. Häufig befinden sich Archivalien bei Erwerb in einem schlechten Zustand. Insbesondere etwaiger Schimmelpilzbefall macht die Sichtung und Reinigung/Restaurierung, als auch die Lagerung und gegebenenfalls Ausstellung im Hinblick auf gesundheitliche Unbedenklichkeit für die Museumsmitarbeiterinnen und Museumsmitarbeiter problematisch. Begonnen wurden die entsprechenden Gefährdungsanalysen 2007 in den LWL-Freilichtmuseen Detmold und Hagen. Ihre Fortsetzung ist für 2008 geplant. Auch hier sollen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die spezifische Problematik sensibilisiert werden.

Neben Untersuchungen in anderen LWL-Einrichtungen wurden 2007 schwerpunktmäßig in etlichen LWL-Förderschulen die Bemühungen um einen möglichst vollständigen, flächendeckenden Impfschutz im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge zum Infektionsschutz an den LWL-Förderschulen aus 2005 und 2006 fortgeführt.

Aus betriebsärztlicher Sicht besteht eine sehr positive Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie auch mit den Personalvertretungen und den Führungskräften. So kann arbeitsmedizinische Betreuung auch tatsächlich ihren Zweck erfüllen, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) im LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen

Prognosen lassen erwarten, dass in wenigen Jahren das Potenzial an Erwerbstätigen deutlich absinken und sich die Altersstruktur in den Unternehmen nachhaltig verändern wird.

Im Jahr 2020 wird voraussichtlich jede dritte Arbeitskraft 50 Jahre oder älter sein.

Der LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen nimmt die umfassende Verantwortung für die rund 9.000 Beschäftigten sehr ernst. Erhalt und Stärkung von Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind uns ein besonderes Anliegen. Im Rahmen des Projektes „Betriebliches Gesundheitsmanagement im LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen“ wurden daher aktive und nachhaltige Präventionskonzepte entwickelt und eingeführt.

Diese Konzepte erhalten über die Zielvereinbarungen mit den Betriebsleitungen der einzelnen Einrichtungen und die Berichtspflicht die notwendige Verbindlichkeit. Im Mittelpunkt der Gesundheitsangebote 2007 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“ mit einer hohen Priorität über die Leitungsstrukturen der Einrichtungen des LWL-PsychiatrieVerbundes Westfalen eingeführt. Ziel war eine dauerhafte Verankerung gesundheitsrelevanter Themen in die vorhandene Gesprächskultur auf allen Leitungsebenen. Die besondere Verantwortung der Führungskräfte gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Förderung und Sensibilisierung zu einem gesundheitsbewussten Verhalten stand dabei im Vordergrund.

In einem nächsten Schritt soll im Jahr 2008 eine Intranetplattform errichtet werden, auf der neben vielfältigen Informationen zum BGM alle aktuellen Informationen zu Leistungsangeboten, Veranstaltungen und Terminen abgerufen werden können. Dabei sollen mit finanzieller Unterstützung der Krankenkassen die kostenlosen Präventionsangebote einschließlich Gesundheitschecks weiter ausgebaut werden.

Die Gesundheitsförderungsangebote werden kontinuierlich weiterentwickelt.

Arbeitsschutz und Unfallverhütung

Arbeitsschutz

Gemäß Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und der Unfallverhütungsvorschrift GUV-V A6/7 „Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ werden die Beschäftigten in den Abteilungen des LWL, für die der Sicherheitstechnische Dienst (STD) der LWL-Haupt- und Personalabteilung zuständig ist, durch drei Fachkräfte für Arbeitssicherheit betreut.

Die LWL-Kliniken und -Zentren, die LWL-Pflegezentren und -Wohnverbände, die LWL-Maßregelvollzugseinrichtungen sowie die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Jugendhilfe sorgen in eigener Zuständigkeit für die sicherheitstechnische Betreuung der dort Beschäftigten.

Auch im Jahre 2007 wurden in den Dezernaten, Abteilungen, Einrichtungen und Außenstellen Begehungen, Brandschauen, Gefährdungsanalysen, Arbeitsbereichsanalysen, Unterweisungen etc. durchgeführt. Bei diesen Ortsterminen handelte es sich nicht immer nur um Begehungen zur Mängelfeststellung, sondern oftmals wurden mit den Beschäftigten Themen des Arbeitsschutzes erörtert und Informationen weitergegeben.

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

- Grunderhebung zur Gefährdungsanalyse,
- arbeitsplatz-/tätigkeitsbezogene Gefährdungsanalysen,
- Betrieb/Nutzung von Versammlungsstätten/Veranstaltungsstätten,
- Schimmelpilzbelastungen in den Archiven, den Depots der Dienststellen des LWL und in den historischen Gebäuden der LWL-Museen,
- organisatorischer Brandschutz (Alarmplan, Notfallplan).

In allen Dezernaten, Abteilungen, Einrichtungen und Außenstellen werden Gefährdungsanalysen durchgeführt. Die Gefährdungen am Arbeitsplatz werden in der Regel durch Maßnahmen auf der Grundlage der „Grunderhebung zur Gefährdungsanalyse“ ausgeschlossen bzw. auf ein vertretbares Minimum reduziert. Im Anschluss an die Erhebungen werden je nach Notwendigkeit die arbeitsplatz- bzw. tätigkeitsbezogenen Gefährdungsanalysen in Form von Sicherheitsbegehungen durchgeführt und die spezifischen Arbeitsschutzmaßnahmen festgelegt.

Es werden schwerpunktmäßig in allen Veranstaltungsstätten/Versammlungsstätten und in den Küchen der LWL-Förderschulen Gefährdungsanalysen durchgeführt und die notwendigen Maßnahmen festgelegt. Weiter sollen in allen Abteilungen mögliche explosionsgefährdete Bereiche gemäß der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) in Zonen eingeteilt und Explosionsschutzdokumente erstellt werden.

Im LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen und in der LWL-Maßregelvollzugsabteilung ist die Unternehmerverantwortung auf die Betriebs- und Heimleitungen schriftlich delegiert. Das LWL-Dezernat für Krankenhäuser und Gesundheitswesen übernimmt die Koordinierungsfunktion und garantiert zusammen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Sicherheitstechnischen Dienstes der LWL-Haupt- und Personalabteilung den fachlichen Austausch und die Information über aktuelle Themen zur Förderung der Gesundheit und der Arbeitssicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die LWL-Maßregelvollzugsabteilung



hat den zuständigen Ansprechpartner in der LWL-Abteilung für Krankenhäuser und Gesundheitswesen beauftragt, diese Funktion für die LWL-MRV-Kliniken zu übernehmen.

Die Einrichtungen des LWL-PsychiatrieVerbundes Westfalen und die LWL-Maßregelvollzugskliniken haben eigene hauptamtliche Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, der Sicherheitstechnische Dienst der LWL-Haupt- und Personalabteilung und der gemeinsame Ansprechpartner der LWL-Abteilung für Krankenhäuser und Gesundheitswesen sowie der LWL-Maßregelvollzugsabteilung arbeiten gemeinsam in einem ständigen Arbeitskreis. Der Arbeitskreis und der Ansprechpartner der beiden Trägerabteilungen des LWL kooperieren mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger, der Unfallversicherungskasse NRW.



Brandschutzübung

Seit Jahresbeginn 2007 betreut das Gesundheitsteam, Gesellschaft für Betriebsmedizin mbH, die LWL-Kliniken, LWL-Wohnverbände, LWL-Pflegezentren und LWL-MRV-Kliniken als zentraler Dienstleister arbeitsmedizinisch.

Der o.g. gemeinsame Ansprechpartner koordiniert die Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit dem Gesundheitsteam sowie dem Sicherheitstechnischen Dienst der LWL-Haupt- und Personalabteilung. Damit ist eine effektive Abstimmung für die Einrichtungen des LWL-PsychiatrieVerbundes Westfalen und die LWL-MRV-Kliniken gewährleistet.

Themenschwerpunkte im Jahr 2007:

- Systematisierung der Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, des arbeitsmedizinischen Dienstes, der Unfallkasse NRW und der LWL-Abteilung für Krankenhäuser und Gesundheitswesen und der LWL-Maßregelvollzugsabteilung
- Schutzmaßnahmen für Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen in Laboratorien
- Neue Regelungen für die Beförderung gefährlicher Güter (z.B. Laborproben etc.)
- Vorbereitung eines Nachsorgekonzeptes zur Sekundärprävention posttraumatischer Belastungsstörungen nach Patienten- und Bewohnerübergriffen
- Erarbeitung einer zentralen Erhebung zur Umsetzung von Gefährdungs- und Belastungsbeurteilungen der Arbeitsplätze in den Einrichtungen
- Mitwirkung an der Ausschreibung „Sichere Spritzensysteme“
- Abstimmung der Beteiligung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Rahmen zentraler Beschaffungen
- Ergonomie am Arbeitsplatz
- Standardisierung der Unfallfassung in den Einrichtungen des LWL-PsychiatrieVerbundes Westfalen und den LWL-MRV-Kliniken sowie Aufbau einer einrichtungsübergreifenden Unfallauswertung.

Unfallverhütung

Ein Arbeitskreis aus Vertretern der Fachkräfte für Arbeitssicherheit der Einrichtungen des LWL-PsychiatrieVerbundes Westfalen und der LWL-Maßregelvollzugskliniken, einem Vertreter der Betriebsärzte des Gesundheitsteams GmbH, einem Sicherheitsingenieur des zentralen Sicherheitstechnischen Dienstes des LWL sowie einem Mitarbeiter der LWL-Abteilung für Krankenhäuser und Gesundheitswesen hat Standards zur Unfallfassung und Auswertung von Arbeitsunfällen im LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen und in den LWL-MRV-Kliniken entwickelt und im Jahr 2007 herausgegeben.

Das Manual ist mit dem Sprecher des Arbeitskreises der Personalleiter/innen der Einrichtungen, dem Gesamtpersonalrat des LWL und der Unfallkasse NRW abgestimmt.

Gleichzeitig sind jährliche, vergleichbare, einrichtungsübergreifende Auswertungen durch den zentralen Sicherheitstechnischen Dienst in Kooperation mit der LWL-Abteilung für Krankenhäuser und Gesundheitswesen vorgesehen. Die erste zentrale Analyse für das Jahr 2007 wird z. Zt. erarbeitet. Zur Reduzierung von Arbeitsunfällen sollen Unfallschwerpunkte erkannt sowie Maßnahmen zur Verhütung und Prävention entwickelt werden.

Im Rahmen der Qualitätsmanagementsysteme KTQ und EFQM bilden die Unfallstatistik, deren systematische Auswertung und ein einrichtungsübergreifendes Benchmarking wichtige Bewertungskriterien.

Betriebliche Suchtberatung

Tätigkeitsschwerpunkte 2007

Einer der wesentlichen Arbeitsschwerpunkte des vergangenen Jahres war die Verabschiedung, Veröffentlichung und Durchsetzung der „Vereinbarungen zum Nichtraucherchutz von Mitarbeitern/innen beim LWL“ als ein grundlegender Bestandteil der Dienstvereinbarung Sucht. Diese regelt den „Umgang mit Suchtmitteln (Alkohol, Medikamente mit Suchtpotenzial, illegale Drogen und Tabak) während der Dienstzeit und den Umgang mit abhängigkeitsgefährdeten und -erkrankten Beschäftigten“.

Im Sommer 2006 bekam das Thema „Rauchen in den Diensträumen des LWL“ eine neue Qualität. Sicherlich auch bedingt durch die gesellschaftliche Diskussion, die Auseinandersetzungen im politischen Raum und neueste wissenschaftliche Erkenntnisse zu den Folgen des sog. Passivrauchens wurde deutlich, dass die bestehenden Regelungen zum Rauchen in den LWL-Diensträumen einer modernen betrieblichen Gesundheitspolitik nicht mehr entsprachen.

Folgerichtig wurde dieser Teil der DV Sucht von LWL-Direktor Dr. Kirsch Ende 2006 gekündigt und eine neue Dienstvereinbarung geschlossen: mit absolutem Rauchverbot ab dem 01.10.2007 in allen Räumen des LWL.

Als weiterer Schwerpunkt der LWL-Suchtberatung in 2007 sind die sog. Rauchfrei-Kurse für LWL-Beschäftigte zu nennen. In einem speziellen Sechs-Schritte-Programm werden entwöhnungswillige Beschäftigte LWL-weit auf ihrem Weg zum Nichtrauchen begleitet.

Im Jahr 2007 fanden unter Leitung auch örtlicher Suchtbeauftragter verschiedene Kurse in den LWL-Kliniken Marsberg, Hamm, Marl-Sinsen, Lengerich, Dortmund, der LWL-Hauptverwaltung und im LWL-Jugendheim Tecklenburg statt. In diesen Einrichtungen sind sog. „Rauchersprechstunden“ bzw. individuelle Raucherberatungen mittlerweile Standard. Für 2008/2009 sind Erweiterungen der Nichtraucherangebote auf möglichst alle größeren LWL-Einrichtungen geplant.

Allgemeine Aufgaben 2007 der LWL-Suchtberatung Neben dem Schwerpunkt „Rauchfreier LWL“ beinhaltet die Tätigkeit der LWL-Suchtberatung folgende Arbeitsbereiche:

- Individuelle Beratung insbesondere von Führungskräften und Personalvertretungen im Umgang mit suchtmittelproblematischen LWL-Beschäftigten mit der besonderen Fokussierung auf das sog. „Co-Verhalten“
- Planung und Durchführung von entsprechenden Schulungen und Seminaren zu diesem Themenkomplex, wobei Gesprächsführungstechniken eine zentrale Rolle spielen; zusätzlich Vermittlung von Basisinformationen über Alkohol, Tabak, Medikamente mit Suchtpotenzial und illegale Drogen
- Beratung und Anleitung von acht örtlichen Suchtbeauftragten in größeren LWL-Einrichtungen
- Einzelfallberatung von LWL-Beschäftigten mit Suchtproblemen, Organisation von weiterführenden Fachbehandlungen (ambulant/stationär, Selbsthilfegruppen) und Vorbereitung der Nachsorge
- Im Rahmen der betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit Entwicklung diverser Arbeitsgrundlagen (DV Sucht, Leitfaden für Führungskräfte/Personalvertretungen, Nichtraucherprogramm des LWL). Ferner Durchführung eigener Veranstaltungen (Nichtraucherkurse s.o.) sowie Teilnahme an nationalen/internationalen Aktionen wie z.B. „Rauchfrei in den Mai“ des Deutschen Krebsforschungszentrums Heidelberg oder der Aktionswoche im Juni 2007 „Alkohol – Verantwortung setzt Grenzen“ der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen e.V., des Zweiten Deutschen Fernsehens, etc.
- Primärpräventive bzw. erlebnisorientierte Angebote für unsere LWL-Auszubildenden

Psychosoziale Beratung

Erfahrungen aus der bewährten Suchtberatung führten im Jahr 2000 zur Gründung der Psychosozialen Beratungsstelle. Eine Vielzahl der Probleme, durch die Beschäftigte im Arbeitsalltag auffällig werden, kann nicht auf eine Suchterkrankung zurückgeführt werden. Gleichzeitig stören und beeinträchtigen aber auch gerade diese Auffälligkeiten den Arbeitsablauf und das Arbeitsergebnis.

Das Bewährte erhalten, das Notwendige verändern und das Vorhandene verbinden – dieser Satz war und ist das Leitprinzip für die Einrichtung und die Arbeit der Psychosozialen Beratungsstelle.

Der LWL sieht es als einen Wert an, seinen Beschäftigten gute, sichere und gesunde Arbeitsplätze und ein angemessenes Arbeitsumfeld zur Verfügung zu stellen. Als Gegenleistung wird von ihnen eine adäquate Arbeitsleistung

und entsprechendes Engagement erwartet. Beschäftigte mit psychischen und sozialen Problemen sind aber oftmals in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt. Sie fallen durch erhöhte Fehlzeiten und Fehlerquoten, Konzentrationsmängel, Interessenlosigkeit, innere Kündigung etc. auf.

Die Psychosoziale Beratungsstelle bietet Hilfe und Unterstützung in o.g. Fällen zum Nutzen für die Beschäftigten und für den Arbeitgeber LWL an und steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus allen Institutionen des LWL zur Verfügung. Das Beratungsangebot umfasst sowohl die Beratung der Vorgesetzten als auch des betrieblichen Umfeldes und insbesondere der betroffenen Beschäftigten. In jedem Fall ist das Prinzip „Hilfe geht vor Kündigung“ übergeordnet.

Die Problemfelder der ratsuchenden Beschäftigten und Führungskräfte sind vielfältig: persönliche Krisensituationen (ausgelöst z.B. nach Verlust einer wichtigen Bezugsperson, nach Scheidung, durch familiäre Probleme, durch Schulden, Burnout-Krise), psychische Erkrankungen (z.B. Depressionen, abnorme Trauerreaktionen, Angststörungen, posttraumatische Belastungsstörungen) und Konflikte am Arbeitsplatz.

Folgende Zahlen vermitteln einen Eindruck vom Beratungsaufkommen:

- Im Jahr 2007 fanden 186 Beratungsgespräche von jeweils 90 - 120 Min. mit insgesamt 64 Beschäftigten statt.
- 34 Beschäftigte nahmen zum ersten Mal Kontakt zur Psychosozialen Beratungsstelle auf.
- 30 Beschäftigte befanden sich im fortlaufenden Beratungsprozess aus dem Vorjahr.

Die Beratungsgespräche werden sowohl im Büro der Psychosozialen Beratungsstelle als auch vor Ort, in der jeweiligen Institution, geführt. Der Beratungsprozess beinhaltet eine sorgfältige Exploration der Problemlage und eine überprüfbare Vorgehensweise, in die ggf. auch notwendige betriebliche Funktionsträger einbezogen werden. Es handelt sich hierbei sozusagen um eine „Dienstvereinbarung im Einzelfall“. In den Fällen, in denen es sich um eine psychische Erkrankung handelt, ist der Transfer in eine stationäre oder ambulante Behandlung Standard. Transparent ist die Vorgehensweise; die persönlichen Inhalte und Themen der Beschäftigten unterliegen unbedingt der Schweigepflicht.

VI. Arbeit der LWL-Gleichstellungsstelle

2007 hat die LWL-Gleichstellungsstelle insgesamt 267 Termine wahrgenommen, die sich auf personelle, organisatorische und soziale Maßnahmen bezogen. Neben der Begleitung von Personalauswahlverfahren ist die LWL-Gleichstellungsstelle in Projekte eingebunden, wie z.B. Qualifizierung von Führungskräften im LWL, Personalbedarfsermittlung, Management- und Organisationskonzepte. In den 202 Beratungskontakten haben 167 weibliche Beschäftigte und 35 männliche Beschäftigte den Rat und die Unterstützung der LWL-Gleichstellungsstelle eingeholt.

Im Januar 2007 wurde die dritte überarbeitete Auflage des Gleichstellungsplanes veröffentlicht. Der neu gestaltete Gleichstellungsplan wurde an den Stellen redaktionell überarbeitet, die sich auf Inhalte des ab 1. Oktober 2005 geltenden Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst beziehen oder sich aus der strukturell neu gestalteten Gleichstellungsarbeit im LWL ergeben.

Unter der Fachaufsicht der LWL-Gleichstellungsbeauftragten sind in den LWL-Kliniken und LWL-Jugendheimen Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen als Kontaktpersonen vor Ort eingesetzt. Damit eine einheitliche Gleichstellungsarbeit im LWL gewährleistet ist, beruft die LWL-Gleichstellungsbeauftragte turnusmäßig Arbeitstreffen mit den Ansprechpartnerinnen ein. In diesen Sitzungen finden regelmäßig kollegiale Fallberatungen und ein Austausch zu Inhalten der Gleichstellungsarbeit im LWL statt.

Unter dem Personalentwicklungsaspekt der Frauenförderung wurde von der LWL-Gleichstellungsbeauftragten und Kolleginnen aus vier Mitgliedskommunen gemeinsam mit den jeweiligen Personalentwicklerinnen das interkommunale Pilotprojekt „Mentoring im Münsterland – Gemeinsam erfolgreich!“ auf den Weg gebracht. Der Projektverlauf begann im Februar 2006 mit der Ausschreibungs- und Informationsphase und endete im Oktober 2007 mit der Evaluation und Dokumentation. Die berufserfahrenen Mentorinnen stehen den lernwilligen Mentees als eine Art Ratgeberin zur Seite, indem sie über einen längerfristigen Beratungsprozess die berufliche und persönliche Weiterentwicklung der Mentees unterstützen.

Unter der Federführung der LWL-Gleichstellungsstelle hat der Arbeitskreis „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ mit Vertreterinnen und Vertretern der Abteilungen und des Gesamtpersonalrates das bestehende Konzept für die Klärung von Fällen überarbeitet.

Der Arbeitskreis für Frauen in der Forensik traf sich unter der Leitung der LWL-Gleichstellungsstelle einmal im Monat und widmete seine Aufmerksamkeit den speziellen erschwerten Bedingungen, unter denen die Mitarbeiterinnen ihre Arbeit verrichten. Es sind Handlungsempfehlungen erarbeitet worden, die von der Betriebsleitung als Grundlage für eine Dienstanweisung übernommen worden sind.

Im Jahr 2007 nahm sich der Arbeitskreis für beurlaubte Beschäftigte als Thema den Wiedereinstieg nach einer längeren Beurlaubungsphase vor. Die Erfahrungen der derzeit beurlaubten Beschäftigten fließen als wertvolle Tipps in weitere Überlegungen zur Vorbereitung der Wiederaufnahme des Dienstes ein, u.a. wurden zuletzt Informationsbriefe für zukünftige Beurlaubte und für Rückkehrer/innen entwickelt, die den Einstieg erleichtern sollen.

Die LWL-Gleichstellungsstelle informiert, berät und unterstützt u.a. zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit, Betreuungsurlaub, Teilzeit, Karriereplanung, Konflikte am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Um auch mit den Kolleginnen und Kollegen, die nicht in Münster arbeiten, in persönlichen Kontakt treten zu können, wurde begonnen, eigeninitiativ und auf Anfrage Sprechstunden in den Einrichtungen/Außenstellen der Kulturpflege und der LWL-Förderschulen abzuhalten.

Um die Beschäftigten bei der beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen, hat die LWL-Gleichstellungsstelle die Fortbildung „Erfolgreich bewerben“ ergänzend zu dem Beratungsangebot konzipiert. Mit dem Hintergrund, ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima zu fördern, wurde die Fortbildung „Fair handeln – so hat Mobbing keine Chance“ geplant und mit großem Erfolg angenommen. Im Jahr 2007 sind diese Fortbildungen von der LWL-Gleichstellungsstelle mehrmals durchgeführt worden.

Es findet jährlich ein Austausch mit der LWL-Personalentwicklung über geschlechterspezifische Fortbildungsangebote für die Beschäftigten statt, in dem das Seminar „Familie und Beruf - Wie bringe ich alle Lebensbereiche unter einen Hut?“ für das Fortbildungsprogramm 2007 angestoßen wurde.

Die LWL-Gleichstellungsstelle unterstützt auch andere Abteilungen bei der Implementierung des geschlechterspezifischen Aspekts in ihrer Arbeit. Unter dem Gesichtspunkt „Die Geschichte ist weiblich“ wurde ein museumspädagogisches Programm unterstützt, das vom LWL-Museum für Archäologie erarbeitet und für die Besucherinnen und Besucher als Führung und Begleitmaterial angeboten wird. Es gewährt einen Einblick in das Leben und die Rolle der Frauen in der Vor- und Frühgeschichte.

Jedes Jahr im Herbst organisiert die LWL-Gleichstellungsstelle die Informationsveranstaltung für die beurlaubten Beschäftigten. Damit die Mütter und Väter ungestört den aktuellen Veränderungen folgen und Neues über den LWL aufnehmen können, stellt eigens für diesen Tag verpflichtetes Fachpersonal die Kinderbetreuung sicher.

Seit sieben Jahren besteht der bundesweite Girls Day – Mädchenzukunftstag, der immer im April stattfindet. Der LWL beteiligt sich unter Federführung der LWL-Gleichstellungsstelle seit sechs Jahren an dieser Aktion. Mädchen sollen in handwerkliche, nach wie vor frauentypische Berufe schnuppern können. Die LWL-Gleichstellungsstelle nimmt Kontakt mit den einzelnen Abteilungen auf und unterstützt diese bei der Planung des Tages.

Über 60 % der Beschäftigten im LWL sind weiblich. Mitarbeiterinnen stehen heute länger und kontinuierlicher im Berufsleben als früher. Um dazu beizutragen, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten, hat die LWL-Gleichstellungsstelle im Jahr 2007 die Themenreihe „Frauen und Gesundheit“ gestartet. In den Veranstaltungen „Sind das schon die Wechseljahre?“ und „Sicher fühlen – Aktion gegen Brustkrebs“ erhalten die Teilnehmerinnen Tipps, wie sie Beschwerden hormonfrei lindern können oder erlernen das fachgerechte Abtasten.

Mentoring im Münsterland –
gemeinsam erfolgreich



VII. Personalvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen

Personalvertretungen

Gesetzliche Grundlage für die Stellung der Personalvertretungen und deren Beteiligungsrechte ist das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG). Danach sind bei den Dienststellen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände Personalvertretungen zu bilden. Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe mit seinen verschiedenen Einrichtungen ist nach der gesetzlichen Regelung eine Dienststelle im Sinne des LPVG. Es besteht jedoch die Möglichkeit, Teile einer Dienststelle zu „selbstständigen Dienststellen“ zu erklären. Hiervon hat der LWL aufgrund seiner dezentralen Strukturen und der Vielfalt seiner Aufgaben Gebrauch gemacht. Durch Beschluss des Landschaftsausschusses wurden jeweils die LWL-Kliniken, die LWL-Jugendheime, das LWL-Bildungszentrum Jugendhof Vlotho, die LWL-Freilichtmuseen Detmold und Hagen, das LWL-Industriemuseum Dortmund sowie die LWL-Hauptverwaltung zu selbstständigen Dienststellen erklärt. Die LWL-Förderschulen und -Internate bilden eine gemeinsame Dienststelle. Bei jeder dieser Dienststellen wurde eine (örtliche) Personalvertretung gewählt. Für die „Gesamtdienststelle LWL“ wurde ein Gesamtpersonalrat gebildet.

Die Mitglieder der Personalvertretungen üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus und sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im erforderlichen Umfang von der Arbeit freizustellen. Ab einer bestimmten Größe der Dienststelle erfolgt – gestaffelt nach der Beschäftigtenzahl – eine komplette Freistellung von den dienstlichen Tätigkeiten. Derzeit sind beim LWL Freistellungen für Personalratstätigkeit im Umfang von 37,5 Vollkräften ausgesprochen worden.

LWL-Hauptverwaltung	4,0	Vollkräfte
LWL-Förderschulen	2,0	Vollkräfte
LWL-Kulturdienststellen	0,5	Vollkraft
LWL-Jugendheime	1,0	Vollkraft
LWL-Kliniken (insgesamt)	26,0	Vollkräfte
Gesamtpersonalrat	4,0	Vollkräfte

Dienststelle und Personalvertretung arbeiten zur Erfüllung ihrer gemeinsamen Aufgaben vertrauensvoll zusammen. Die Personalvertretungen haben umfangreiche Beteiligungsrechte in Personal-, Organisations- und sozialen Angelegenheiten.

Der Leiter der Dienststelle unterrichtet den Personalrat von einer beabsichtigten Maßnahme durch eine schriftliche Vorlage und beantragt dessen Zustimmung. Reicht die Entscheidungskompetenz des einzelnen Dienststellenleiters für die beabsichtigte Maßnahme nicht aus oder sollen Entscheidungen getroffen werden, die für alle Beschäftigten des LWL gelten, ist der Gesamtpersonalrat zuständig.

Anzahl der Personalratsvorlagen vom 01.01.2007 – 31.12.2007

LWL-Hauptverwaltung	787
LWL-Förderschulen	564
LWL-Kulturdienststellen	162
LWL-Jugendheime (insgesamt)	603
LWL-Kliniken (insgesamt)	7.450
LWL-Maßregelvollzug	414
Gesamtpersonalrat	89

Kommt eine Einigung zwischen Personalvertretung und Verwaltung abschließend nicht zustande, besteht die Möglichkeit, die Einigungsstelle anzurufen. Die Einigungsstelle besteht aus einem Vorsitzenden sowie Vertretern der Verwaltung und des Gesamtpersonalrats. Im Jahr 2007 wurde ein Einigungsstellenverfahren im Bereich des LWL-Psychiatrieverbundes Westfalen durchgeführt. Hierbei ging es um die Zuordnung einer Reinigungskraft im Innenbereich in die neu in den TVöD aufgenommene Entgeltgruppe 1 (Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten). Die Einigungsstelle hat die Auffassung der Verwaltung bestätigt.

Mit Wirkung vom 17.10.2007 ist die Novellierung des LPVG in Kraft getreten. Die Änderungen haben unterschiedliche Relevanz für die Zusammenarbeit zwischen Personalvertretung und Verwaltung. Im Einvernehmen mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) werden die Änderungen 1:1 umgesetzt. Es ist daher davon auszugehen, dass sich die Anzahl der Personalratsvorlagen zukünftig reduzieren wird.

Schwerbehindertenvertretungen

Gesetzliche Grundlage für die Stellung der Schwerbehindertenvertretungen und deren Beteiligungsrechte ist das Sozialgesetzbuch (SGB) IX. Analog zu den Personalvertretungen werden in Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf Schwerbehinderte beschäftigt sind, eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt. Für die „Gesamtdienststelle LWL“ besteht eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

Die Vertrauenspersonen führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus und sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im erforderlichen Umfang von der Arbeit freizustellen. Sind in Dienststellen in der Regel wenigstens 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt. Derzeit sind beim LWL der Gesamtschwerbehindertenvertreter ganz und ab Mitte 2007 für die 219 schwerbehinderten Menschen in der LWL-Hauptverwaltung die stellvertretende Vertrauensperson zur Hälfte freigestellt.

Im LWL arbeiten Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eng zusammen. So wurde z.B. im Bereich der LWL-Hauptverwaltung die LWL-Integrationsstelle für schwer vermittelbare Beschäftigte eingerichtet, die über insgesamt 29 Planstellen verfügt. Die Personalkosten werden durch das LWL-Integrationsamt Westfalen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe refinanziert. Der LWL unterrichtet die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend und hört vor einer Entscheidung an. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilzunehmen.

Dezernat Landesrätin Dr. Rüschoff-Thale

Einrichtungen und Außenstellen:	LWL-Museen	LWL-Kulturdienste	Westfälische Kommissionen	Beteiligungen	LWL-Bau- und Liegenschaftsbetrieb	Kommunale Versorgungskassen für Westfalen-Lippe (KwV)
LWL-Archäologie für Westfalen Rothenburg 30 48143 Münster Tel.: 0251 5907-702 LeiterIn: Dr. Gabriele Berenberg VwV-Leiter: Norbert Noshof-Hosmann	LWL-Landesmuseum für Kunst und Kulturgeschichte Westfalen-Lippes Landesmuseum Dombatz 10 48143 Münster Tel.: 0251 5907-01 Leiter: Dr. Hermann Arnold VwV-Leiter: Peter Rätzfel	Stiftung Koster Dalheim LWL-Landesmuseum für Kosmetik Am Koster 11 33165 Lichtenau Tel.: 05292 9319-0 Leiter: Prof. Dr. Klaus Gereon Beckers VwV-Leiter: Thomas Riewer	LWL-Archivamt für Westfalen Jahnstraße 26 48147 Münster Tel.: 0251 591-3886 Leiter: Dr. Marcus Stumpf	Die Westfälischen Kommissionen für Landesurkunde stehen unter der Führung des LWL und haben die Aufgabe, in eigener wissenschaftlicher Verantwortung die Landesurkunde Westfalens zu erforschen.	Westfälische Kommissionen für Landesurkunde	
Zentrale Dienste Rothenburg 30 48143 Münster Tel.: 0251 5907-133 LeiterIn: Brigitt Münz-Vierboom	LWL-Industriemuseum -Westfälisches Landesmuseum für Industriekultur- Zentrale Gordenweg 5 44385 Dortmund Tel.: 0231 9391-0 Leiter: Dirk Zappe VwV-Leiter: Volker Mehlert	LWL-Museum für Naturkunde -Westfälisches Landesmuseum mit Planetarium- Serrnagor Straße 285 49161 Münster Tel.: 0251 591-05 Leiter: Dr. Alfred Hehrlebs VwV-Leiter: Jürgen Braue	Außenstelle in der Sitzung Westfälisches Wissenschaftsarchiv Märkische Straße 120 44141 Dortmund Tel.: 0231 5417-124/157	Alterungskommission für Westfalen Rothenburg 30 48143 Münster Tel.: 0251 590-72/0 Vors.: Prof. Dr. hc. Torsten Capelle An der Speicher 6, 48157 Münster Geschäftsführer: Dr. Vera Bräse	Kommunalwirtschaft West-Lippische Vermögens-Verwaltungsgesellschaft mbH (WLV) An der Speicher 6, 48157 Münster Tel.: 0251 41330 Geschäftsführer: Bodo Strödel	Organisation, Personal, Finanzen, Bau-, Verwaltung, Bau Budgetabude Georg Feilauer 3485
Provinzialarchäologie Rothenburg 30 48143 Münster Tel.: 0251 5907-133 Leiter: Dr. Johann Sebastian Kiffhagen	Zentrale Gordenweg 5 44385 Dortmund Tel.: 0231 9391-0 Leiter: Dirk Zappe VwV-Leiter: Volker Mehlert	Planetarium Serrnagor Straße 285 49161 Münster Tel.: 0251 591-05	LWL-Museum für Westfalen Serrnagorstraße 3 49146 Münster Tel.: 0251 591-6890 Leiter: Dr. Helmut Keim	Geographische Kommission für Westfalen Fehrlingstraße 10 48147 Münster Tel.: 0251 591-3107 Vors.: Prof. Dr. Heiko Heinrich Geschäftsführer: Dr. Rüdiger Grotlues	Der LWL ist alleiner Eigentümer der WLV. Die WLV ist für den LWL an weiteren Unternehmen beteiligt (siehe Beteiligungsericht).	Liegenschaften und Immobilienverwaltung Georg Feilauer 3485
Mittelalter- und Neuzeltarchäologie Rothenburg 30 48143 Münster Tel.: 0251 5907-131 Leiter: Dr. Hans-Werner Peine	Zentrale Gordenweg 5 44385 Dortmund Tel.: 0231 9391-0 Leiter: Dirk Zappe VwV-Leiter: Volker Mehlert	Außenstelle in der Sitzung Westfälisches Landesmuseum mit Planetarium Serrnagor Straße 285 49161 Münster Tel.: 0251 591-05	LWL-Amt für Denkmalpflege in Westfalen Fursenbergstraße 15 48147 Münster Tel.: 0251 591-4006 Leitung: Dr. Markus Hazenweller	Historische Kommission für Westfalen Fursenbergstraße 14 48147 Münster Tel.: 0251 591-3902 Leiter: Dr. Markus Kähler	Krankenhäuser und Gesundheitswesen Westl. Werkstätten GmbH Lippsdtal-Berlinpflanz Werkstat für Menschen mit Behinderung gemeinsame Tätigkeit mit der Lebenshilfe für Behinderte Lippsdtal e.V. Allee 7 59556 Lippsdtal Tel.: 02945 981-05 (Zentrale)	Nachrichtentechnik, Telekommunikation und Netzwerkkonzepte Walter Fischer 4412
Außenstelle Bielefeld Kurze Straße 38 33813 Bielefeld Tel.: 0521 52002-50 Leiter: Dr. Daniel Brenger	Zentrale Gordenweg 5 44385 Dortmund Tel.: 0231 9391-0 Leiter: Dirk Zappe VwV-Leiter: Volker Mehlert	Westfälisches Landesmuseum für Volkskunde Krummes Haus 32760 Drenthold Tel.: 05231 706-0 Leiter: Dr. Jan Geisen VwV-Leiter: Uwe Schröder	LWL-Medienzentrum für Westfalen Fursenbergstraße 14 48147 Münster Tel.: 0251 591-3571 Leiter: Eberhard Eickhoff	Kommision für Mundart- und Namenforschung Westfalens Robert-Koch-Str. 29 48149 Münster Tel.: 0251 63-32880 Vors.: Prof. Dr. Jürgen Macha Geschäftsführer: Prof. Dr. Hans Taidken	Gemeindepsychiatrisches Zentrum ggz GmbH, Detmold gemeinsame Tätigkeit mit dem Kreis Lippe Schlarbendorferweg 2 - 6 32776 Detmold Tel.: 0251 45350-0 Geschäftsführung: Gerdfrid Perz	Kultur Westfälischer Heimatbund e.V. Kaiser-Wilhelm-Ring 3 48143 Münster Tel.: 0251 203810-0 Vorsitzender des Vorstandes: LWL-Direktor Dr. Wolfgang Rirsch Vorsitzender der Verwaltungsrates: Dr. Ingo Frieder Geschäftsführer: Dr. Eitelrad Kluegel
Außenstelle Olpe In der Weite 4 57462 Olpe Tel.: 02761 9375-0 Leiter: Dr. Michael Baakes	Zentrale Gordenweg 5 44385 Dortmund Tel.: 0231 9391-0 Leiter: Dirk Zappe VwV-Leiter: Volker Mehlert	LWL-Fellchhuseum Detmold Fursenbergstraße 15 48147 Münster Tel.: 0251 591-3571	LWL-Institut für westfälische Regionalgeschichte Keiserstraße 33 49147 Münster Tel.: 0251 591-5854 Leiter: Prof. Dr. Bernd Waller	Literaturkommission für Westfalen Keiserstraße 38 49143 Münster Tel.: 0251 591-5705 Vors.: Prof. Dr. Martha Wäger-Egglhauf Geschäftsführer: Prof. Dr. Walter Godden	Volkskundliche Kommission für Westfalen Schmaromstraße 100 49147 Münster Tel.: 0251 592-4004 Vors.: Prof. Dr. Ralf E. Mohrman Geschäftsführer: Christiane Carlaw	Vorstand der Verwaltungsrates: Dr. Ingo Frieder Geschäftsführer: Dr. Eitelrad Kluegel
LWL-Romaneum Wesseler Straße 100 45271 Herten am See Tel.: 02984 8376-0 Leiter: Dr. Rudolf Aikamp	Zentrale Gordenweg 5 44385 Dortmund Tel.: 0231 9391-0 Leiter: Dirk Zappe VwV-Leiter: Volker Mehlert	LWL-Fellchhuseum Detmold Fursenbergstraße 15 48147 Münster Tel.: 0251 591-3571	Zentrale Verwaltungseinheit für die LWL-Kulturdenkmale und Westfälischen Kommissionen für Volkskunde Fursenbergstraße 15 48147 Münster Tel.: 0251 591-3460 Leiter: Ralf Johanson	Volkskundliche Kommission für Westfalen Schmaromstraße 100 49147 Münster Tel.: 0251 592-4004 Vors.: Prof. Dr. Ralf E. Mohrman Geschäftsführer: Christiane Carlaw	Volkskundliche Kommission für Westfalen Schmaromstraße 100 49147 Münster Tel.: 0251 592-4004 Vors.: Prof. Dr. Ralf E. Mohrman Geschäftsführer: Christiane Carlaw	Vorstand der Verwaltungsrates: Dr. Ingo Frieder Geschäftsführer: Dr. Eitelrad Kluegel
Museum in der Kaiserpfalz Am Henberg 2 33098 Paderborn Tel.: 05251 10511-0 Leiter: Dr. Martin Köcker	Zentrale Gordenweg 5 44385 Dortmund Tel.: 0231 9391-0 Leiter: Dirk Zappe VwV-Leiter: Volker Mehlert	LWL-Fellchhuseum Detmold Fursenbergstraße 15 48147 Münster Tel.: 0251 591-3571	Zentrale Verwaltungseinheit für die LWL-Kulturdenkmale und Westfälischen Kommissionen für Volkskunde Fursenbergstraße 15 48147 Münster Tel.: 0251 591-3460 Leiter: Ralf Johanson	Volkskundliche Kommission für Westfalen Schmaromstraße 100 49147 Münster Tel.: 0251 592-4004 Vors.: Prof. Dr. Ralf E. Mohrman Geschäftsführer: Christiane Carlaw	Institutsambulanz, Schlarbendorferweg 2 - 6 32756 Detmold	Vorstand der Verwaltungsrates: Dr. Ingo Frieder Geschäftsführer: Dr. Eitelrad Kluegel